

# DEVENIR DES PERSONNES DÉCLARÉES INAPTES AU POSTE

Hervé Polesi



---

**L'INAPTITUDE AU POSTE :  
POINTS SAILLANTS POUR LE  
SOCIOLOGUE**





# NOTION COMPLEXE

---


- Une notion médicale, qui se construit en opposition à celle d'aptitude.
- Un cadre légal, qui permet une discrimination autorisée, fondée sur l'état de santé d'un individu.





# UNE HISTOIRE QUI SE RÉPÈTE


---

- Une histoire de plus d'un siècle : 1906, certificat d'aptitude des salariés à être exposés au plomb.
  - Décret du 1<sup>er</sup> février 2001 sur l'exposition aux CMR.
  - Un enjeu composite :  
imputabilité & responsabilité.
- 



# PROPOSITION DE LECTURE

---

- Métaphore des *pièces d'usure*.
  - Il n'était pas nécessaire que *ces* salariés soient déclarés inaptes, mais qu'il était incontournable que *des* salariés soient déclarés inaptes.
- 

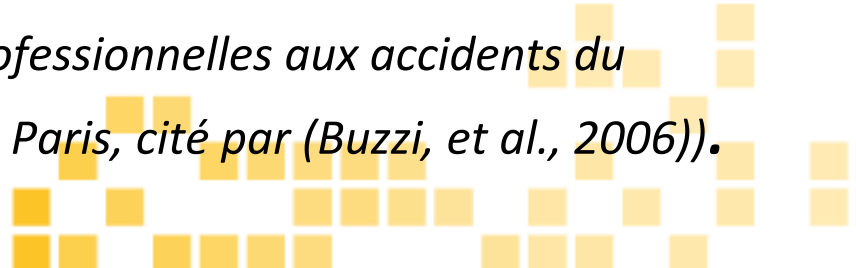


## RETOUR AUX ORIGINES

---

*« Les professions réputées dangereuses sont celles généralement rémunérées en proportion du risque couru et ceux qui les acceptent le font librement, voulant compenser ce risque par des avantages en rapport, de sorte que dans l'hypothèse de l'adoption [d'une loi], le travailleur serait indemnisé deux fois : la première dans le contrat de travail, la seconde dans l'indemnité de maladie. »*

*(Dufrène, 1902 : Assimilation des maladies professionnelles aux accidents du travail, rapport à la chambre de commerce de Paris, cité par (Buzzi, et al., 2006)).*





# PRÉCISION

---

- L'inaptitude ne concerne pas que des pathologies liées au travail.





# PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE







## CONTEXTE

---

- La conduite d'études sur des thèmes analogues dans d'autres régions (Aquitaine, Lorraine) et quelques études en région Alsace.
- L'initiative d'une étude permettant d'avoir une idée du devenir à un an des personnes :  
Dominique Fernandez (ORS Alsace) &  
Dr. Magdeleine Brom (Direccte Alsace).

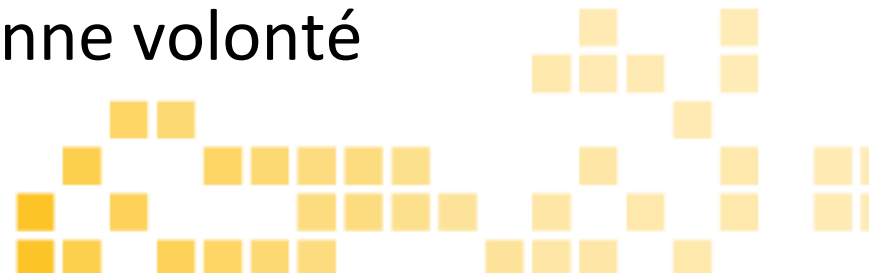




# LES PARTENAIRES

---

- Les partenaires financiers
  - La Direccte Alsace
  - L'Agefiph
  - Le Conseil Général du Bas-Rhin
- Les partenaires dans la mise en œuvre
  - Le service d'inspection médicale du travail
  - Les médecins du travail
  - D'autres personnes de bonne volonté





# MÉTHODOLOGIE (1/3)

---


- Une méthodologie élaborée en partenariat :
  - ORS Alsace
  - Direccte Alsace
  - des médecins du travail
  - des juristes....





## MÉTHODOLOGIE (2/3)


---

- L'inclusion des patients repose sur les médecins du travail.
  - Recueil par questionnaire auto-instruit (voie postale à l'exception du premier).
  - Questionnement initial en deux fiches (salarié et médecin du travail) au moment de l'avis d'inaptitude.
- 



# MÉTHODOLOGIE (3/3)

---

- Un questionnaire à 8 semaines.
  - Un questionnaire à 4 et 8 mois.
  - Un questionnaire final à 12 mois.
  - Des entretiens semi-directifs avec des personnes s'étant déclarées volontaires dans le questionnaire final.
- 



---

**TRAITS PRINCIPAUX DES  
PERSONNES DÉCLARÉES  
INAPTES AU POSTE**



# DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES (1/3)



- Importance du facteur âge : 49 % des SDIP ont 50 ans ou plus (22 % des actifs ayant un emploi RP06).
- Facteur minoré par rapport aux données de la DRTEFP (58 % sur 2003-2005).



# DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES (2/3)



- Formation initiale : 80 % des SDIP ont au mieux le niveau du CAP (56 % en pop. générale RP06).
- Inégalités sociales de santé structurées sur le niveau de formation.





# DES CARACTÉRISTIQUES SOCIO-DÉMOGRAPHIQUES (3/3)




- Le sexe : 52 % de femmes parmi les SDIP (44 % en pop. salariée (Unédic 06).
- De surcroît, des femmes globalement plus jeunes (38 % d'elles ont moins de 40 ans vs. 19 %).





# ANAMNÈSE DES SALARIÉS

---

- 45 % des SDIP ont déjà connu un avis d'aptitude autre que sans restriction.
  - Une inaptitude de *fin de parcours* pour ces personnes ?
  - 26 % des SDIP bénéficient d'une RQTH ou sont en cours de procédure.
  - Cohérent avec la vision des médecins du travail.
- 

# PATHOLOGIE À L'ORIGINE DE L'INAPTITUDE




- N.B. : Modalités de recueil particulières.
- Maladies du système ostéoarticulaire (57 %).
- Troubles mentaux et du comportement (15 %).
- 67 % des SDIP pour troubles mentaux sont des femmes.





# FAMILLES D'AVIS D'INAPTITUDE

---

- L'inaptitude au bout de l'usure
  - La réponse au harcèlement
  - Le poids des maladies et des accidents
- 



# L'INAPTITUDE AU BOUT DE L'USURE





## DOMINIQUE

---

- Dominique : « J'en étais soulagée quand on m'a dit : « t'es licenciée ». »
- Elle commence à 35 ans dans une entreprise de métallurgie basée dans le village voisin.
- « C'était du travail... d'homme, en fait ».
- Lorsqu'un progrès est réalisé en termes de pénibilité physique, le bénéfice possible est immédiatement annulé par une contre-mesure .





## LUCETTE

---

- Lucette : « Je prends régulièrement mes calmants, j'ai pas trop à me plaindre. »
- Employée libre service dans un supermarché, en boulangerie.
- « Y'avait beaucoup de kilos à gérer, y'avait beaucoup de stress aussi quoi [...] Quand les collègues devaient venir me remplacer, elles disaient : « moi je ne resterais pas là ». »





# KENZA

---

- Kenza : « Pour moi c'est un handicap ! Parce que c'est avec les mains que je fais tout. »
- Femme de ménage dans la zone de fret d'une installation aéroportuaire.
- « Il m'a dit « tout de suite à l'hôpital » parce que... la peau c'est comme si j'étais brûlée. ».
- Arthrose lombaire et cervicale, et allergie.







# LA RÉPONSE AU HARCÈLEMENT





- N.B. : nous ne parlons pas ici de harcèlement au sens technico-juridique du terme.
- Il serait plus juste de parler d'usure mentale.





# SIMONE

---

- Simone : « je n'arrive pas à comprendre le pourquoi, encore maintenant. »
- Milieu de la petite enfance : petites brimades quotidiennes.
- Mise à pied conservatoire pour faute grave, avec dépôt de plainte pour maltraitance à enfants, propos racistes, port d'arme de quatrième catégorie sur le lieu de travail.





# CHIARA

---

- Chiara : « Ils m'ont détruite. Je ne me rappelle plus, je ne sais plus... »
- Changement de propriétaire dans l'hôtellerie.
- Dégradation générale : démissions, licenciements.
- Au final agression physique.





# CHRISTINE

---

- Christine : « Par la fenêtre aussi, j'ai failli... Voilà, y'a des moments où c'était l'enfer. »
- Grande surface, promotion rapide.
- « L'arbitraire est la seule règle de fonctionnement de cet employeur et sa seule méthode de management est l'humiliation. »





---

**SUITES IMMÉDIATES DE  
L'AVIS D'INAPTITUDE AU  
POSTE**



# SUITES DE L'AVIS D'INAPTITUDE AU POSTE



- Départ de l'entreprise (90 %), principalement par licenciement (96 %).
- Cohérence avec les autres études.
- 36 salariés sur 377 toujours en emploi dans l'entreprise.



# FAILLITE DES TENTATIVES D'AMÉNAGEMENT



- Se souvenir des données sur l'anamnèse des SDIP et du caractère *ultime* de l'inaptitude.
- Mais penser au refus des employeurs d'aménager les postes suivants les recommandations :
  - Lucette : mise en caisse, mais finalement remise à son poste parce que personne d'autre ne peut le faire.
  - Danièle : a besoin de faire quatre heures dans la matinée, l'employeur lui propose cinq heures l'après-midi.





# L'INAPTITUDE COMME ISSUE DE SECOURS



- Ce qui peut être fait a généralement été tenté par le passé.
- Dans seulement 66 % des cas les médecins déclarent réaliser l'étude de poste pourtant obligatoire (sauf situation d'urgence).
- Du fait soit de l'environnement de travail soit de la pathologie (nature ou gravité) il n'est que possible d'extraire le salarié.






# LES DIFFICULTÉS D'APRÈS LE LICENCIEMENT





# UN CUMUL D'ÉPREUVES

---

- Les personnes se retrouvent à devoir gérer :
    - leur état de santé
    - les démarches administratives
    - le coût psychologique de la rupture de contrat
  - Les SDIP sont sommés de faire preuve d'une combativité supérieure à la moyenne.
- 



# UNE TEMPORALITÉ MORCELÉE

---

- Les contacts avec les différents interlocuteurs sont les éléments qui rythment l'espace laissé vacant par la perte d'emploi.
- Beaucoup d'attentes, de rendez-vous inutiles, de délais, de retards.
- Le fait de bénéficier d'une RQTH ne facilite pas les choses.



# L'UNIVERS TECHNICO-ADMINISTRATIF



- Rien que de très commun à l'ensemble des personnes qui ont perdu leur emploi, ont des ennuis de santé, ou veulent suivre une formation.
- Sauf que les SDIP cumulent en général tous ces aspects.
- Il existe des arcanes de cet univers technico-administratif, mais pas d'initiation.





# UN AN APRÈS L'INAPTITUDE AU POSTE



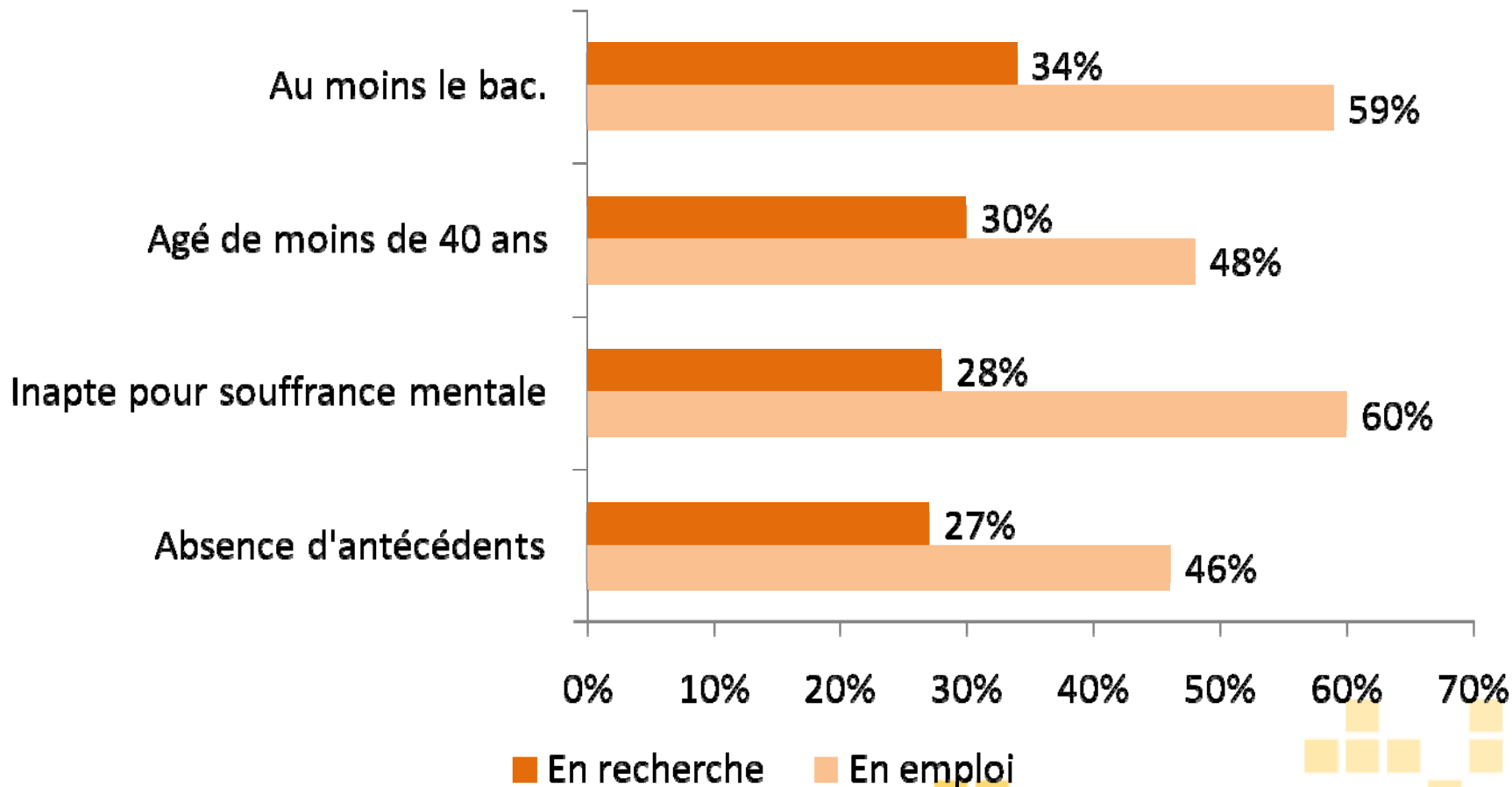
# SITUATION PAR RAPPORT À L'EMPLOI



- 22 % des personnes en emploi.
- 39 % en recherche d'emploi.
- 31 % dispensés de recherche.
- Au final 7 personnes sur 10 en recherche d'emploi.



# UN AN APRÈS : FACTEURS FAVORISANT L'EMPLOI








## FACTEURS FAVORISANT L'EMPLOI


---

- Pas d'anamnèse particulière (46 % *vs.* 27 %).
  - Déclaré inapte au poste pour trouble mental (60 % *vs.* 28 %).
  - Agé de moins de 40 ans (48 % *vs.* 30 %).
  - Est titulaire d'au moins le bac (59 % *vs.* 34 %).
- 
- Régression logistique : niveau de formation (OR de 3,9).
- 



## BILAN QUANT À L'ANNÉE ÉCOULÉE

---

- Une large majorité de personnes ne regrette pas avoir été déclaré inapte au poste.
  - L'action de médecin du travail est saluée.
  - L'année écoulé difficile à vivre sur le plan financier (question de l'indemnité légale de licenciement).
  - Sentiments mitigés vis-à-vis des acteurs rencontrés.
- 



# ELÉMENTS DE CONCLUSION





## APPORT DES ENTRETIENS


---

- Des trajectoires éclairantes sur des réalités des conditions de travail.
- Par ex. : la modification d'un poste est accompagné d'une augmentation de cadence.



## APPORT DES ENTRETIENS

---

- Dans un certain nombre de situations, pas de réelle prise en compte des recommandations des médecins du travail.
  - Le rôle des médecins traitants qui aident les salariés à surmonter la douleur ou l'angoisse pour continuer à aller au travail.
- 

# LA CONSTRUCTION SOCIALE DE QUOI ?



- Les personnes rencontrées ne se sentent pas appartenir à un groupe dont l'élément d'identification est le fait d'avoir été déclaré inapte au poste par la médecine du travail.
- Toutes se soucient de faire oublier cette rupture.



# LA CONSTRUCTION SOCIALE DE QUOI ?



- Trop de facteurs communs pour qu'il ne s'agisse que d'une collection d'histoires individuelles.





## L'ENJEU COLLECTIF

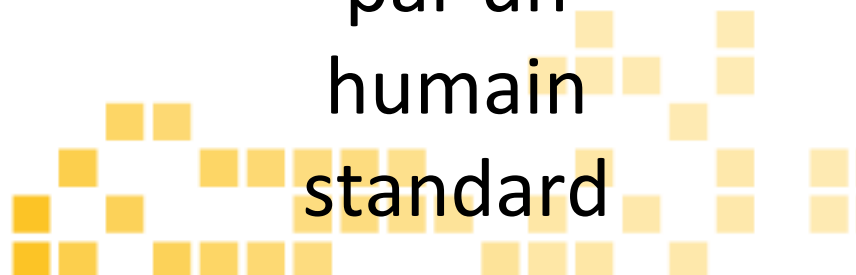
---

- La place toujours importante du travail comme vecteur de socialisation.
- Avis d'inaptitude et critique du poste ?


Salarié  
déclaré  
inapte au  
poste

*versus*

Poste  
impropre à  
être occupé  
par un  
humain  
standard







# DEVENIR DES PERSONNES DÉCLARÉES INAPTES AU POSTE

Hervé Polesi