ASSEMBLÉE NATIONALE

14ème législature

réglementation

Question écrite n° 31558

Texte de la question

M. Marc Le Fur attire l'attention de Mme la ministre des affaires sociales et de la santé sur la question du maintien dans l'emploi ou du retour à la vie active des personnes atteintes de cancer. À ce jour, 2 millions de personnes vivent en France avec un antécédent de cancer. Environ une personne sur deux traitée a moins de 65 ans et la plupart occupent encore une activité au moment du diagnostic. Cependant, trois mois après l'annonce de la maladie, seulement 24 % des personnes travaillent encore et 75 % après 5 ans. Comparées à des actifs sains présentant les mêmes caractéristiques socioprofessionnelles, les personnes touchées par un cancer ont 77 % de chance de conserver leur emploi à deux ans contre 90 % pour le reste de la population. Lever les obstacles à la réinsertion professionnelle des personnes atteintes de cancer est l'une des mesures du Plan cancer 2009-2013. Dans ce sens, l'aménagement des conditions et du poste de travail est possible et autorisé par la loi mais dans les faits, il ne constitue pas une garantie de retour à l'emploi. En effet, les salariés atteints de cancer éprouvent d'importantes difficultés lors de la reprise, particulièrement après un arrêt de longue durée (supérieur à 6 mois).C'est ce que révèle le suivi d'une cohorte de femmes de 40 ans atteintes d'un cancer du sein (cohorte ELIPPSE 40 dans les régions PACA et Corse). Ces femmes ont été interrogées à 10 et 16 mois du diagnostic, puis une fois par an pendant au moins cinq ans. Les résultats montrent que 28 mois après le diagnostic, 20 % des femmes ne travaillent plus. La perte d'emploi est liée essentiellement à la précarité du statut mais également à l'état de santé, notamment une mauvaise qualité de vie physique et à l'existence de troubles de la mémoire. Ainsi, les résultats de l'étude montrent que les aménagements de poste ou des conditions de travail (horaires par exemple) ont un fort impact sur le retour au travail, mais ne sont pas toujours faciles à mettre en œuvre et ne bénéficient pas à tous. C'est pourquoi il lui demande de bien vouloir lui indiquer les intentions du Gouvernement en la matière.

Texte de la réponse

Si le sujet essentiel du maintien dans l'emploi ou du retour à la vie active des personnes atteintes de cancer avait déjà été pris en compte dans les plans cancer 2003-2007 (action 55) et 2010-2013 (action 29), il est devenu une des priorités du nouveau plan cancer 2014-2019. La survenue d'un cancer se traduit par de fortes répercussions sur la situation professionnelle des personnes atteintes. Ainsi, selon l'enquête VICAN2, 2012, trois personnes sur dix ont perdu leur emploi ou l'ont quitté deux ans après. Ce troisième plan se fixe pour cible, d'ici 2020, d'augmenter de 50 % les chances de retour à l'emploi, deux ans après le diagnostic des personnes atteintes d'un cancer par rapport à celles n'ayant pas de cancer. Afin d'y parvenir, une série d'actions concrètes, impliquant à la fois acteurs institutionnels et partenaires sociaux, est prévue. Plus précisément, le nouveau plan cancer porte tout d'abord l'ambition de parfaire l'offre de solutions adaptées à chaque situation personnelle des personnes atteintes de cancer. L'amélioration des droits offerts aux salariés en matière d'aménagement du temps de travail constitue un premier moyen pour y contribuer. Elle passe par l'extension et l'assouplissement des dispositifs existants, notamment le temps partiel et les congés, afin de les adapter aux besoins des malades. Une réflexion approfondie sera par ailleurs menée sur la facilitation du retour en emploi, en mobilisant, outre l'aménagement des postes de travail et l'accompagnement social, l'ouverture de droits individuels à la

formation professionnelle. Enfin, il sera demandé à Pôle emploi d'expérimenter un accompagnement adapté aux personnes atteintes de cancer et licenciées pour inaptitude. Par ailleurs, les acteurs de l'entreprise seront responsabilisés sur l'objectif de maintien dans l'emploi ou la réinsertion professionnelle. La mobilisation collective contre le risque de discrimination en raison de la maladie est en effet un levier fort du maintien du salarié dans l'entreprise. Les partenaires sociaux ont également un rôle à jouer dans l'accomplissement de cette démarche, notamment en intégrant la problématique particulière de la situation des personnes atteintes de cancer ou d'une autre maladie chronique dans leurs accords d'entreprise ou de branche, quand ils négocient, en particulier sur la qualité de vie au travail, le temps de travail, la prise en compte des travailleurs en situation de handicap ou la formation professionnelle. Enfin, le plan cancer 2014-2019 inclut des mesures visant à assurer une meilleure coordination territoriale des différents acteurs du maintien et du retour en emploi, qu'il s'agisse des ministères compétents, des organismes et opérateurs intervenant dans le domaine ou des associations qui y contribuent. Le plan cancer 2014-2019 a été lancé le 4 février 2014 par le Président de la République qui a plus particulièrement chargé le ministre du travail de la mise en oeuvre de ce volet avec les partenaires sociaux.

Données clés

Auteur : M. Marc Le Fur
Circonscription : Côtes-d'Armor (3e circonscription) - Les Républicains
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 31558
Rubrique : Emploi
Ministère interrogé : Affaires sociales et santé
Ministère attributaire : Affaires sociales

Date(s) clée(s)

Question publiée au JO le : 9 juillet 2013, page 7025
Réponse publiée au JO le : 26 août 2014, page 7146