

Répondre à : AEF <[redaction@aef.info](mailto:redaction@aef.info)>

Dépêche n°**152429**

Bordeaux, Jeudi 30 juin 2011 16:26:03

[Sabine Andrieu](#)

Ligne directe : 05 56 67 69 68

Domaine : **Ressources humaines**

Rubriquage Actualité - Santé et sécurité du travail -

e : Pratiques et politiques RH - Entreprises

---

## Maladies chroniques évolutives : le groupe Delpéyrat sensibilise ses collaborateurs et managers

---

Le groupe Delpéyrat (1) va déployer des bornes d'information pour sensibiliser ses 850 collaborateurs à ce que sont les maladies chroniques évolutives et pour les aider à identifier en interne les personnes-relais à solliciter et les aménagements de poste ou de travail possibles. « Souvent les DRH, l'encadrement immédiat sont informés trop tard quand un salarié souffre d'une maladie chronique et les conséquences négatives sont déjà constatées : des absences nombreuses, des objectifs qui ne sont plus atteints du fait de la fatigue ou de problèmes de concentration, des tensions au sein des équipes. Sans empiéter sur la sphère privée du salarié, il est sans doute possible d'anticiper ces difficultés avant que le médecin du travail ne nous signale une inaptitude que l'on n'a pas vu venir », explique à AEF le responsable RH du groupe, Jean-Robert Lasheras. Cette initiative résulte d'un travail engagé depuis novembre 2010 avec l'Aract Aquitaine (2), qui avait été précédé d'une première réflexion dans la filiale traiteur de Delpéyrat.

« Nous voulons nous assurer que les conditions de travail ne pénalisent pas davantage les salariés malades », ajoute le DRH, qui avoue que l'industrie du canard est une activité qui cumule les facteurs de pénibilité. « Nos salariés travaillent dans le froid, à horaires décalés, sont conduits à des gestes répétitifs et à des manutentions de charges souvent lourdes. Mais à moins de tout automatiser, ce qui n'est pas possible, cela reste des contraintes incompressibles. » **MIEUX ANTICIPER LES INAPTITUDES** « Aujourd'hui quand nous sommes informés d'une inaptitude par le médecin du travail, préparer le reclassement s'avère horriblement court. Nous n'avons pas le temps d'organiser les choses. D'où l'intérêt d'aborder ces questions bien en amont », soutient le DRH, convaincu que « tout est possible, réorganisation des congés, nouvelle répartition annuelle de la charge de travail, changement de poste... à condition de planifier les parcours ». L'enjeu est de réduire l'absentéisme et d'améliorer le climat de travail. « Les maladies chroniques évolutives, qu'il s'agisse d'un cancer, du VIH, d'un problème d'addiction... posent le problème de la continuité de la relation contractuelle, mais impactent aussi l'environnement. Lorsqu'on est en usine ou en travail posté, si un salarié s'absente trop régulièrement sans prévenir, les collègues grognent eux aussi. » Delpéyrat ne s'est pas intéressé à cette question des maladies chroniques évolutives parce que l'entreprise enregistrerait un taux anormalement

élevé de salariés concernés, assure Jean-Robert Lasheras. Selon une enquête récente menée en interne dans trois services test, deux services affichent « un taux proche de 10 % de salariés potentiellement concernés » par ces affections de longue durée, ce qui correspond à la moyenne nationale, et le troisième « un taux de 17 % : 13 % sûrs de salariés dont la maladie est connue et 4 % pour lesquels cela pourrait être le cas d'après les informations collectées ». **ROMPRE L'ISOLEMENT SANS OBLIGER AU « COMING OUT »** Le DRH assure que la démarche engagée par Delpeyrat ne vise pas à obliger les salariés qui n'ont pas fait état de leurs problèmes de santé à faire leur "coming out", mais d'aborder la question collectivement, de « casser les a priori qui peuvent exister sur les maladies chroniques évolutives » et d'éviter que les collaborateurs malades ne se retrouvent isolés. « Les bornes d'information seront situées dans des salles proches des salles de repos, mais suffisamment isolées pour préserver l'intimité de la personne. Elles proposeront un volet d'informations génériques fournies par l'Aract Aquitaine et un autre, plus spécifique à l'entreprise, avec rappel des personnes relais et des aménagements types des conditions de travail qui peuvent être mis en place pendant une durée plus ou moins longue », détaille Jean-Robert Lasheras. Delpeyrat ne va pas déléguer ou former des collaborateurs pour qu'ils assurent le rôle de personnes relais. « Les interlocuteurs existent déjà, ce sont l'infirmière et le responsable hygiène et sécurité mais il faut les faire connaître », dit le responsable RH. En revanche l'entreprise va former ses cadres de proximité à l'ergonomie au travail, « pas au sens bio-mécanique mais au sens plus large ». L'objectif est de « chausser des lunettes différentes », d'étudier les espaces de travail pour voir comment se déroulent les tâches et de se poser des questions : avons-nous des moyens de prévention des risques adaptés ? Comment optimiser les flux ? Faut-il repenser l'ergonomie d'ensemble ? **DÉFINIR LES RISQUES AVEC LES SALARIÉS** Jean-Robert Lasheras annonce qu'il va également engager à partir de juillet 2011 une démarche en parallèle sur la sécurité au travail. « Nous allons demander aux salariés de définir les règles de sécurité dans leur atelier. Au-delà des règles de sécurité technique relative aux équipements et aux outils, nous souhaitons les mobiliser pour qu'ils deviennent acteurs de leur sécurité, que ce soient vis-à-vis des risques majeurs, des risques mineurs ou des risques d'ambiance comme les risques psychosociaux. Il s'agit d'écrire ensemble ces règles et les critères pour s'assurer de leur suivi », explique le DRH. Cet exercice prospectif va d'abord concerner les activités de production du groupe puis s'étendra aux autres services.

*(1) Delpeyrat est une des marques du groupe coopératif [Maïsadour](#).*

*(2) Ce groupe de travail rassemble autour du DRH les responsables de production, l'infirmière, le responsable hygiène et sécurité, un ergonome et un consultant de l'Aract. En 2008, l'Aract Aquitaine a copiloté, avec l'association Aides Sud-Ouest et l'Aract Corse, un projet européen Equal étudiant le maintien en emploi de salariés atteints de cancers, de sclérose en plaques, du VIH ou d'hépatite B et C. Les résultats de ce projet font désormais l'objet d'un [site internet dédié](#).*

**Contacts :**

- Groupe coopératif Maisadour, Christelle Chabasse, relations presse, 05 58 05 83 74, [chabasse@maisadour.com](mailto:chabasse@maisadour.com)
- Delpeyrat, Jean-Robert Lasheras, RRH, [drh@delpeyrat.fr](mailto:drh@delpeyrat.fr)