

“Maladies invalidantes, soyons tous concernés !”

De quoi parle-t-on ?

Comment définir les maladies chroniques évolutives ?

- Selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS), une maladie chronique est une maladie de longue durée, évolutive, souvent associée à une invalidité et à la menace de complications graves.
- Le **Haut conseil de la santé publique (HCSP)** utilise, en 2019, 5 critères pour caractériser l'état chronique d'une maladie :
 - la présence d'un état pathologique de nature physique ou cognitif ;
 - une ancienneté de plusieurs mois ;
 - le retentissement de la maladie sur la vie quotidienne ;
 - la dépendance vis-à-vis d'un médicament, d'un régime, d'une technologie médicale, d'un appareillage ou d'une assistance personnelle ;
 - la nécessité de soins médicaux ou paramédicaux, d'une aide psychologique, d'éducation ou d'adaptation.

Des réalités très diverses

- Les maladies chroniques et invalidantes regroupent un ensemble de **troubles de la santé pouvant atteindre les organes vitaux internes** (cœur, poumons, reins...). Ces maladies sont dites « organiques ».
- Elles sont évolutives dans temps et nécessitent une prise en charge spécifique en terme de soins et de traitement. Elles ont un **retentissement majeur** dans le quotidien des personnes, tant dans leur vie privée que professionnelle. Elles renvoient à des réalités très diverses et se caractérisent en général par une imprévisibilité de leur évolution.
- Outre les symptômes de la maladie, les traitements associés peuvent entraîner des effets secondaires tels qu'une fatigue extrême, des troubles de la mémoire ou de la concentration, des troubles digestifs, des troubles anxieux, une perte de confiance, etc.

Depuis la loi du 11 février 2005, les troubles de santé invalidant sont reconnus comme un handicap.

Quelques exemples

Sclérose en plaques, hypertension artérielle, maladies cardio-vasculaires, diabète, eczéma, cancer, épilepsie, VIH, mucoviscidose, asthme sévère, insuffisance rénale chronique, maladie de Crohn, polyarthrite rhumatoïde, , spondylarthrite ankylosante, allergies sévères, hépatites, fibromyalgie, arthrite, drépanocytose, maladie d'Alzheimer, maladie de Parkinson, maladies rares ou orphelines, hépatite C, etc.

Chiffres clés

- En 2019, environ 15% de la population active était concerné par une maladie chronique (source : Anact)
- 1 personne sur 3 est susceptible d'être affectée par une maladie invalidante.
- 1 personne sur 6 atteinte de maladies chroniques déclare avoir été victime de discrimination dans l'emploi (source : Défenseur des droits).
- En 2023, le nombre de nouveaux cas de cancer (incidence) en France métropolitaine a été estimé à 433 136 (source : Institut national du cancer).
- En France, plus de 130 000 personnes sont atteintes de sclérose en plaques, 1 million en Europe et 2,8 millions dans le monde (source : ARSEP).

Les maladies chroniques invalidantes constituent très souvent **un handicap non visible**.

FOCUS

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Depuis la loi de 2005, le handicap se définit comme « une limitation d'activité (...) subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant ».

Les répercussions d'une maladie invalidante peuvent impacter de manière conséquente la vie professionnelle. Et pourtant, un certain nombre de personnes concernées ignore que la plupart de ces maladies peuvent donner lieu à une [Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé*](#) auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

Le statut de travailleur handicapé, et plus largement de [Bénéficiaire de l'obligation d'emploi](#) (BOE), permet de bénéficier de droits, d'aides et de mesures spécifiques permettant de concilier travail et état de santé. Plus tôt la démarche sera engagée, plus l'aménagement de l'environnement de travail en sera facilité, pour l'agent et l'employeur.

* Cette démarche est personnelle et confidentielle. Il revient à l'agent de faire le choix d'en faire part, s'il le souhaite, à son employeur.