

Santé au travail

CHIFFRES CLÉS

source : Anact

20%

de la population française concernée par les **maladies chroniques évolutives**

80%

ont un emploi au moment du diagnostic de la maladie

2 ans plus tard,

1/3

des personnes ont perdu leur emploi, quitté leur emploi ou sont en arrêt maladie.

80%

ont des effets invisibles

3 millions de personnes

vivent aujourd'hui en France avec ou après un cancer.

Une initiative de



Avec le soutien du



En partenariat avec



CONTACTEZ-NOUS

contact@reseau-semaphore.fr

05 45 54 21 45

www.reseau-semaphore.fr




Semaphore
Toutes nos expertises pour concilier travail et santé

→ Les maladies chroniques évolutives

La Maladie Chronique Évolutive (MCE) se définit selon l'OMS, comme «un problème de santé qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années».

Les MCE concernent 15 % de la population active. Elles se caractérisent par des épisodes plus ou moins longs – parfois de plusieurs mois – avec des évolutions plus ou moins favorables. Mais, surtout, elles sont en progression significative parmi la population salariée. Plusieurs facteurs sont ici en cause : progrès thérapeutiques (moins de décès, durée de vie plus longue), allongement de la vie professionnelle...

→ Conséquences pour les entreprises et le collectif de travail

En plus des difficultés rencontrées par les salariés atteints, les maladies chroniques évolutives ont en général des retentissements sur l'organisation du travail et les équipes dans les entreprises. Le monde du travail est impacté et doit composer avec une augmentation de ces maladies.

Cette « confrontation » aux maladies chroniques évolutives soulève de nouveaux enjeux pour les entreprises : prise de traitements, fatigue, déconcentration, absentéisme, etc. Autant de variabilités individuelles que les organisations du travail ont du mal à gérer. Quant aux managers, ils sont peu outillés pour intégrer ces contraintes : gestion des arrêts de travail, répartition équitable du travail dans les collectifs.

Pour les organisations du travail comme pour salariés atteints de maladies chroniques, la prise en compte des MCE appelle donc une démarche collective de maintien dans l'emploi conduite comme un véritable projet d'entreprise porté par la direction.

Obligations de l'employeur



Retrouvez les textes de loi sur notre site : www.reseau-semaphore.fr/ce-que-dit-la-loi

↳ Conséquences pour les salariés

Pour les salariés atteints de MCE, l'effet est double : fragilité physique et psychologique.

La chronicité et l'évolutivité de la maladie peuvent engendrer des effets non visibles aux yeux des collègues et de la hiérarchie et ainsi engendrer un risque de non identification ou encore de stigmatisation, d'isolement, de culpabilité et d'exclusion. L'évolution de la maladie dans certains cas mène très souvent vers des restrictions importantes et des licenciements pour inaptitude.

La plateforme



L'issue d'un problème de santé au travail reste encore trop souvent l'inaptitude.

Face à ce constat - et à l'occasion d'un appel à projets lancé par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) au cours de l'été 2018 («Maintien en Emploi des Personnes Fragilisées par des Problèmes de Santé ou Situations de Handicap») - nos trois Services de Santé au Travail (SIST-PSN, SISTB et AMCO BTP) et un Cabinet de Consulting en Mobilité Professionnelle et Santé au Travail (A2O) ont décidé de créer une **plateforme partenariale d'information/sensibilisation sur le Maintien en Emploi (MEE)**, à l'adresse des employeurs Périgourdins.

Visant à simplifier l'accès aux intervenants et dispositifs existants dans le domaine du MEE, cette plateforme au service de l'ensemble des partenaires permettra non seulement d'informer et sensibiliser à la Prévention de la Désinsertion Professionnelle (PDP), mais sera aussi la voie d'entrée à une démarche d'accompagnement des entreprises désireuses de repenser leur organisation collective de travail en vue d'améliorer les conditions de travail et d'anticiper, sans stigmatisation, la survenance ou l'aggravation d'une situation de handicap.



LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Votre Service de Santé au Travail assure une médecine préventive qui s'exerce au sein de l'entreprise par le suivi de la santé au travail de chacun des salariés et par des conseils et un accompagnement en vue d'une meilleure adaptation des locaux, des postes de travail et des tâches aux capacités des salariés.

Ces actions et missions sont menées par une équipe pluridisciplinaire, placée sous l'autorité du médecin du travail et composée de différents intervenants, comme des infirmières en santé au travail, des ergonomes, des techniciens hygiène et sécurité, des psychologues du travail, des secrétaires médicales, des assistants techniques en santé au travail...

Suivi de la santé au travail :

La loi du 8 août 2016 et le décret du 27 décembre 2016 ont profondément réformé la réglementation relative au suivi médical du salarié. Tous les salariés sont pris en charge par un professionnel de santé

dès l'embauche, soit lors d'une Visite d'Information et de Prévention/VIP assurée par un médecin du travail, un collaborateur médecin, un interne en médecine du travail ou un infirmier, soit, s'il existe des risques particuliers, lors d'une visite médicale (Suivi Individuel Renforcé/SIR), avec délivrance d'un avis d'aptitude, assurée par un médecin du travail.

Il est à noter également l'importance, notamment dans le cadre du Maintien En Emploi, de la Visite de Pré-reprise (à l'initiative du salarié en arrêt) ainsi que les visites à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail.

- Visite d'Information et de Prévention/VIP
- Suivi Individuel Renforcé/SIR
- Visites de reprise,
- Visites de pré-reprise,
- Visites à la demande de l'employeur, du salarié ou du médecin du travail

Conseil et accompagnement

Votre Service de Santé au Travail vous conseille sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer vos conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur votre lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel ou moral, de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien en emploi.

Des sensibilisations ou ateliers sur différents thèmes concernant la prévention des risques au travail sont organisés dans votre SST ou directement dans votre entreprise.