



Chers adhérents,

Ce mois-ci nous avons souhaité aborder un sujet qui vous concerne ou vous concernera, dans un futur relativement proche : le vieillissement de la population active et ses conséquences.

Au-delà de l'augmentation des accidents du travail chez ces actifs seniors, on constate que les maladies s'accroissent également, notamment les maladies dites «chroniques évolutives». Souvent passées sous silence par les salariés eux-mêmes afin de ne pas être stigmatisés, il n'en reste pas moins que leurs conséquences, à savoir des arrêts plus ou moins fréquents et longs peuvent désorganiser l'entreprise.

Il apparaît donc nécessaire de les prendre en charge et d'inscrire ces salariés dans une démarche de maintien dans l'emploi.

Le risque d'accident chez le salarié intérimaire est deux fois plus important que chez les autres salariés.

Comment faire face à cette situation ?  
Comment protéger leur santé ?

Quelles sont vos obligations réglementaires en matière de prévention des risques pour ces salariés et vis-à-vis de l'entreprise de travail temporaire ?

Retrouvez tous ces points dans notre article et [inscrivez-vous à notre matinale d'information du 4 décembre prochain dont vous retrouverez le programme au verso de cette lettre.](#)

Bonne lecture.

**Pascale DESVALLEES**  
Directeur Général

## Travailler avec une maladie chronique évolutive (MCE)

Une maladie chronique évolutive est une affection de longue durée, généralement à évolution lente plus ou moins favorable qui nécessite une prise en charge sur plusieurs années (OMS).

Les pathologies sont très diverses : cancer, diabète, sclérose en plaques, maladies cardio-vasculaires, sida, polyarthrite, épilepsie... Près de 20 % de la population en souffre, ce qui représente 15 % de la population active. En progression parmi les salariés du fait du vieillissement des «baby-boomers» et du recul de l'âge de la retraite, ces maladies impactent significativement vie personnelle, vie sociale et vie professionnelle.

### Situation du salarié malade

Pour le salarié atteint d'une maladie chronique évolutive conserver une activité professionnelle est primordial. Travailler aide à conserver une image valorisante de soi, ses relations sociales, son autonomie et à maintenir son niveau de vie. Tous ces éléments participent au soutien moral et au maintien d'un équilibre psychologique souvent fragilisé.

Malgré les complications d'ordre physique (fatigue, douleurs, irritabilité...), les effets secondaires de certains traitements, le caractère imprévisible des troubles et les absences répétées, le salarié hésite souvent à en parler dans son environnement professionnel par peur d'être stigmatisé par ses collègues et/ou la hiérarchie et préfère, du moins au début, gérer seul la maladie, ses conséquences et son travail et ce, bien souvent au détriment de sa santé. Les effets des maladies chroniques évolutives peuvent être invisibles pour les collègues et la hiérarchie, mais leurs conséquences sur la vie au travail, son organisation et le rapport au collectif sont bien réelles.

### Impacts pour l'entreprise

Même si les collègues sont compatissants et apportent leur soutien au salarié touché par une MCE dans les premiers temps, les absences plus ou moins longues, répétées et imprévisibles du salarié malade peuvent provoquer des tensions au sein d'une équipe et des problèmes d'organisation à l'échelle de l'entreprise : productivité, répartition des tâches, remplacement au pied levé...

L'entreprise doit s'adapter si elle veut préserver son activité, le bien-être au travail de ses collaborateurs

et ne pas se priver des compétences et du savoir-faire du salarié malade.

### Pistes pour une prise en charge afin de favoriser le maintien dans l'emploi

#### • L'aménagement de poste

Le confort du salarié est indispensable pour lui permettre d'occuper «physiquement» son poste. L'ergonomie du poste pourra ainsi être étudiée en adaptant les équipements à la pathologie. De même, les horaires peuvent être modifiés pour tenir compte des répercussions de la maladie et des contraintes de suivi médical qui s'imposent souvent.

#### • La réflexion collective

La communication entre le salarié concerné, les collaborateurs et la direction est essentielle pour changer le regard sur la maladie et réfléchir à une organisation du travail adaptée et consentie par chaque partie impliquée afin d'éviter l'exclusion et favoriser l'accompagnement permettant ainsi au salarié de rester actif.

#### • La reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)

Les personnes touchées par une MCE peuvent faire une demande de RQTH auprès de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées) qui, après examen, l'accorde pour une durée limitée entre 1 à 5 ans renouvelable. Elle permet l'accès à des dispositifs d'aides et de mesures destinés à favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi. Ils sont proposés par le Sameth, les Agefiph et Cap emploi. Il appartient au salarié reconnu travailleur handicapé d'en faire part à son employeur, son médecin du travail ou son entourage.

### Le rôle du médecin du travail

Soumis au secret professionnel, le médecin du travail ne peut révéler la pathologie d'un salarié qui se serait confié à lui. En revanche, il est l'interlocuteur privilégié du salarié et de l'entreprise :

- Il conseille le salarié sur son retour au travail après des arrêts maladies.

- Il peut déléguer au sein de l'entreprise des membres de l'équipe pluridisciplinaire (ergonome, psychologue du travail, assistante sociale, formatrice...) afin de programmer des interventions et proposer des mesures à mettre en oeuvre.

“ La prévention, une question de bon sens... ”

N'oubliez pas d'afficher :

- Les numéros d'urgence
- Le numéro du médecin du travail
- La liste des secouristes



## Aides simplifiées de la CARSAT

La CARSAT SUD-EST renouvelle ses incitations financières aux entreprises de moins de 50 salariés pour la prévention des risques professionnels en proposant de nouvelles AFS - Aides Financières Simplifiées :

**AIR BONUS** : réduire les émissions de gaz et fumées d'échappement.

**BATIR +** : pour un chantier plus sûr.

**FILMEUSE +** : réduire les risques de TMS et de chute.

**STOP AMIANTE** : protéger vos salariés.

**TMS PROS DIAGNOSTIC** : identifier les risques de TMS.

**TMS PROS ACTION** : agir durablement contre les TMS.

**CONTRAT TPE RPS** : prévenir les RPS.

Retrouvez toutes les infos sur ces aides sur : [www.carsat-sud-est.fr](http://www.carsat-sud-est.fr)

## Vos interlocuteurs Assurance Maladie

• Pour toutes vos questions sur les indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail, le suivi d'un dossier d'accident du travail ou de maladie professionnelle, une aide pour l'immatriculation d'un salarié... **ayez le réflexe 3679!** un service en ligne entièrement dédié aux employeurs.

• Pour toutes vos questions sur l'utilisation des services en ligne et de la DSN, contactez vos conseillers employeurs :

- Marine MALLET au **07.61.42.60.73**  
[marine.mallet@assurance-maladie.fr](mailto:marine.mallet@assurance-maladie.fr)

- Céline LAUZIERE au **07.61.54.51.22**  
[celine.lauziere@assurance-maladie.fr](mailto:celine.lauziere@assurance-maladie.fr)

## Prévenir l'usure professionnelle

L'Anact lance en partenariat avec l'Assurance Maladie un kit à l'usage des entreprises : « L'usure professionnelle. Comment agir pour l'éviter ».

Les objectifs sont la prévention de cette usure et le maintien dans l'emploi par une démarche en 4 étapes clés décrites à l'aide de vidéos de sensibilisation, de documentations et de fiches mémos que vous retrouverez sur le site de l'Anact : [www.anact.fr](http://www.anact.fr)



## Vous employez des intérimaires ? Quelles sont vos obligations en santé au travail ?

L'article L.4121-1 du Code du travail précise que «l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs». Cette responsabilité s'applique également pour tout travailleur intérimaire au même titre que pour les salariés de l'entreprise.

Le risque d'accident du travail chez les intérimaires est réputé être, en moyenne, 2 fois plus élevé que chez les autres salariés. Pour accueillir dans de bonnes conditions les intérimaires et éviter que les missions qui leur sont confiées ne mettent leur santé en danger, la collaboration entre l'entreprise utilisatrice (EU) et l'entreprise de travail temporaire est primordiale (ETT). Outre le suivi médical qu'il assure, le médecin du travail<sup>(\*)</sup> peut vous conseiller et vous accompagner dans la prévention des risques professionnels.

### Les 10 points clés à retenir et à appliquer :

- 1- Décrire le poste en détail à l'entreprise de travail temporaire (ETT).
- 2- Lui envoyer la fiche de poste<sup>2</sup> correspondante.
- 3- Organiser une visite de poste avec le permanent de l'agence.
- 4- Etablir la liste des postes à risques et la communiquer à l'ETT.

5- Organiser l'accueil et former l'intérimaire à la sécurité. **Important** : pour les postes à risques, prévoir une formation renforcée à la sécurité. En cas de manquement, si l'intérimaire est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice est présumée établie.

6- Désigner un tuteur pour une bonne intégration au poste de travail.

7- Ne pas effectuer de changement de poste durant la mission sans en avertir l'agence (ETT) au préalable et sans formation à la sécurité au nouveau poste.

8- Si un intérimaire est affecté en cours de mission à un poste à risques nécessitant un suivi individuel renforcé, il doit passer un examen médical d'aptitude avec le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice (EU) qui doit en informer le médecin du travail de l'agence d'intérim (ETT).

9- Faire un point sur la sécurité des intérimaires en réunion avec les institutions représentatives du personnel.

10- Intégrer les intérimaires dans le DUER et la politique de prévention.

(\*) ou autre professionnel de santé : collaborateur médecin, interne en médecine, infirmier en santé travail.

## 3<sup>ème</sup> édition de la matinale intérim !

L'AMETRA06, le CMTI 06 et l'APST BTP 06, services de santé au travail interentreprises des Alpes-Maritimes, s'associent à la Direccte PACA, la Carsat et le FASTT pour organiser une nouvelle **matinale d'information et d'échanges sur la prévention des risques professionnels chez les intérimaires le mardi 4 décembre 2018 sur Nice.**

Entreprises utilisatrices, entreprises de travail temporaire et services de santé au travail, nous sommes tous impliqués dans la prévention de la santé au travail de des salariés intérimaires.

Obligations réglementaires, sinistralité, suivi médical et maintien dans l'emploi seront les thèmes abordés lors de ce rendez-vous.



Le témoignage d'une grande entreprise du BTP viendra étayer ces propos par la présentation de son expérience et du plan d'actions mis en place. Cette matinale sera ponctuée de sessions d'échanges entre invités et intervenants pour répondre à toutes les questions.

Vous souhaitez plus d'information ou vous inscrire ? Contactez-nous au 04.92.00.28.94 ou par email à : [s.chantelot@ametra06.org](mailto:s.chantelot@ametra06.org)

## La 3<sup>ème</sup> campagne Moi(s) sans tabac est lancée !



Cette année encore, l'AMETRA06 se mobilise pour participer à la campagne «Moi(s) sans tabac» et sensibiliser les salariés fumeurs lors des visites médicales.

Des flyers et des kits d'arrêt pourront être remis aux salariés volontaires et une vidéo sera également diffusée dans les salles d'attente de nos centres médicaux. Cette action, relayée en région par le CRES PACA et

Santé Publique France, a pour objectif d'inciter les fumeurs à arrêter de fumer, tous ensemble, sur 30 jours pendant le mois de novembre prochain.

Pourquoi fixer une période d'1 mois ? Parce qu'on sait qu'un mois sans tabac multiplie par 5 les chances d'arrêter de fumer définitivement.

Plus d'info sur cette démarche positive et collective sur [www.tabac-info-service.fr](http://www.tabac-info-service.fr)



### Ai-je le droit de contrôler l'état d'ébriété d'un salarié ?

Oui, il est possible de contrôler un salarié soupçonné d'être sous l'emprise d'alcool à son poste de travail. En revanche, avant d'entreprendre toute action, il est impératif de consulter le règlement intérieur de l'entreprise (ou, le cas échéant, la note de service pour les entreprises de moins de 20 salariés) qui doit prévoir les modalités de vérification de cet état d'ébriété.

Sans la notification de cette clause, le contrôle qui pourrait être effectué deviendrait illicite.

AMETRA06 INFO est édité par l'AMETRA06.

Siège et administration : Le Petra, 2-4 rue Jules Belleudy, 06200 NICE

Email : [administratif@ametra06.org](mailto:administratif@ametra06.org) - Tél. : 04.92.00.24.70 - Fax : 04.93.55.11.46

Contact : Sophie Chantelot - Chargée de communication : [s.chantelot@ametra06.org](mailto:s.chantelot@ametra06.org)

Retrouvez toutes nos lettres AMETRA06 INFO sur [www.ametra06.org](http://www.ametra06.org)

Retrouvez toute l'actualité de la santé au travail des SSTI de la région sur : [presanse-pacacorse.org](http://presanse-pacacorse.org)