



JE dis PRÉVENTION !

N°2



DOSSIER

La prévention des risques professionnels

ZOOM

Bruit au travail : un risque invisible aux effets durables.

PRÉVENIR

Risque de chute de plain-pied

SE PROTÉGER C'EST IMPORTANT
MAIS PAS N'IMPORTE COMMENT



PRODUITS CHIMIQUES:
PORTEZ DES EPI ADAPTÉS

OPPBTP



preventionbtp.fr





David VELDWACHTER
Président du SPSTG

Le Mot du Président

Prévenir, innover, accompagner : une exigence partagée

À l'heure où les risques professionnels évoluent et se complexifient, la prévention primaire s'impose plus que jamais comme un levier stratégique de performance et de santé durable dans les entreprises. Prévenir en amont c'est anticiper les accidents, réduire les expositions, préserver les parcours professionnels et protéger le capital humain.

Ce nouveau numéro illustre pleinement cette dynamique : qu'il s'agisse de prévenir les chutes de plain-pied, d'alerter sur les effets silencieux du bruit ou de mieux comprendre les enjeux du travail avec une maladie chronique, chaque sujet rappelle que la prévention est d'abord une affaire de culture collective et d'engagement quotidien. À travers des retours d'expérience, des éclairages thématiques et des innovations concrètes, nous vous invitons à faire un pas de plus vers une prévention active, partagée et pérenne.

Prévenir, c'est aussi innover. Le SPSTG en a fait une priorité, comme en témoigne le déploiement de la téléconsultation assistée, reposant sur des technologies de pointe et une équipe dédiée sur le terrain. Véritable réponse à la rarefaction des ressources médicales, mais aussi levier d'égalité d'accès au suivi pour tous les salariés, la téléconsultation garantit une prise en charge fluide, fiable et centrée sur les besoins de chacun.

Vous accompagner, c'est le cœur de notre mission. À travers nos actions en milieu de travail, nos sensibilisations collectives et le développement constant de nos outils et services, le SPSTG se positionne comme un partenaire privilégié aux côtés des entreprises : engagé et résolument tourné vers l'avenir.

Dans un contexte où la santé au travail devient un pilier de la performance globale, faisons ensemble de la prévention un réflexe, une culture.

Prévenir, c'est choisir d'agir, d'innover et de bâtir pour la santé et la performance des hommes et des femmes qui font l'entreprise.

Sommaire

4 Actualités du SPSTG

- Zoom sur les nouvelles obligations réglementaires en santé au travail : Signature des documents de fin de visite (décret de mars 2025)

5 Dossier Spécial : La prévention des risques professionnels

- Investir en prévention : un levier stratégique pour les TPE/PME
- Risque de chute de plain-pied
- Bruit au travail : un risque invisible aux effets durables.

8 Focus Médical

- Téléconsultation au SPSTG (enjeux, organisation et bénéfices)

10 Paroles d'experts

- Article du Dr Anoma : le risque chimique en milieu professionnel (signature CPOM, réglementation, ...)

12 Retour d'expérience/Témoignage

- Retour en images sensibilisation du 22 mai 2025 - Travailler avec une maladie chronique - Témoignage de Mme Martin (salariée de pharmacie exposée à une maladie chronique) - accompagnement du SPSTG

13 Agenda et événements

- Calendrier des sensibilisations 2025

14 Boîte à outils

- L'affichage réglementaire en entreprise

Signature obligatoire des fiches de fin de visite médicale : une nouvelle ère pour le suivi en santé au travail

Depuis le 1^{er} juillet 2025, une évolution majeure est entrée en vigueur dans le domaine de la santé au travail.

L'arrêté du 3 mars 2025 a en effet modifié les modèles de documents remis aux salariés à l'issue des visites médicales, instaurant notamment l'obligation de signature par le salarié pour attester de la réception de ces documents.



Un cadre juridique consolidé

Cette réforme s'inscrit dans le prolongement de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Elle vise à améliorer le suivi médical des salariés et à clarifier les responsabilités des employeurs et des services de santé au travail. L'arrêté précise également les conditions de délivrance des avis d'inaptitude, notamment en cas de dispense de reclassement, permettant ainsi un licenciement sans consultation préalable du CSE dans certains cas exceptionnels.

Des documents revisités pour une traçabilité renforcée

Les professionnels de santé des services de prévention et de santé au travail doivent désormais utiliser de nouveaux modèles pour les documents suivants :

- Attestation de suivi individuel de l'état de santé
- Avis d'aptitude
- Avis d'inaptitude
- Proposition de mesures d'aménagement de poste

Ces documents, à l'exception de l'attestation de suivi, doivent comporter la mention manuscrite du salarié : « Je reconnais avoir bien reçu l'avis du ... », suivie de sa signature. Cette mesure vise à renforcer la traçabilité et à garantir la preuve de la remise des documents au salarié.

En bref : ce qui change pour le salarié et pour l'adhérent

- **Une fiche par visite** : Même pour les visites combinées, chaque visite a désormais sa propre fiche. Par exemple si le médecin du travail réalise la visite de mi-carrière du salarié en même temps que sa visite d'embauche, deux fiches sont établies.
- **La signature du salarié pour preuve de réception** : La signature confirme uniquement la réception de la fiche de fin de visite et non la validation de son contenu.
- **Suivi et traçabilité** : Le salarié et l'employeur ont accès à la fiche de fin de visite sur leurs espaces Adhérent et Salarié. On peut y retrouver la date de visite et le statut de signature.

La prévention des risques professionnels

INVESTIR EN PRÉVENTION : UN LEVIER STRATÉGIQUE POUR LES TPE/PME

Face aux risques professionnels, la prévention ne doit plus être perçue comme une contrainte mais comme une stratégie gagnante. Dans les très petites et petites entreprises, souvent dépourvues de services RH ou HSE dédiés, l'enjeu est d'autant plus fort. L'investissement en prévention s'avère être un véritable moteur de performance à court, moyen et long terme.

D'un point de vue économique, la prévention permet de réduire significativement les coûts liés aux accidents du travail, aux maladies professionnelles, à l'absentéisme et au turnover. Des études montrent qu'un euro investi en prévention rapporte en moyenne plus de deux euros à l'entreprise. En matière d'image et de climat social, elle renforce l'attractivité et la fidélisation des collaborateurs, tout en répondant aux attentes croissantes en termes de responsabilité sociétale.

La législation française a par ailleurs renforcé les obligations en matière de prévention, notamment depuis la loi du 2 août 2021. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) est obligatoire pour toutes les entreprises, dès le premier salarié. Il doit être actualisé régulièrement et accessible. La mise en place d'un plan d'actions et l'implication des salariés sont dorénavant au cœur du dispositif.

Pour accompagner les entreprises, en particulier les plus petites, plusieurs dispositifs existent :

- Le SPSTG, via ses référents métiers, ses unités mobiles et ses modules de sensibilisation.
- OiRA, outil en ligne gratuit d'aide à la réalisation du DUERP pour les TPE disponible sur le site de l'INRS, par famille de métiers www.inrs.fr.
- NOA, outil digital intégré proposé par le SPSTG pour gérer le DUERP, les fiches d'entreprise et les plans d'action.
- les accompagnements financiers de la CGSS Guyane.
- Les aides AGEFIPH et FIPHP pour l'adaptation des postes.

Bon à savoir

- Le non-respect de l'obligation de DUERP est puni d'une amende pouvant aller jusqu'à 1 500 euros pour une personne physique et 7 500 euros pour une personne morale (sanctions doublées en cas de récidive). (Article R. 4741-1 du Code du travail)
- Un plan d'actions précis diminue de 30 % les jours d'arrêt pour maladie professionnelle (source : INRS).

CHUTES DE PLAIN-PIED : DES ACCIDENTS FRÉQUENTS ET ÉVITABLES

En Guyane, près d'un accident du travail sur sept est lié à une chute : 7,1 % sont dus à des chutes de hauteur et 7,7 % à des chutes de plain-pied, tous secteurs confondus – source : CGSS Guyane (2023).

Souvent considérées comme bénignes, les chutes de plain-pied sont pourtant responsables de nombreux arrêts de travail, séquelles physiques et même décès. Ces accidents surviennent sur une surface plane, sans dénivelé marqué, généralement lors d'un déplacement à pied. Une glissade sur un sol mouillé, un trébuchement sur un objet laissé au sol ou un tapis mal fixé suffisent à provoquer un accident potentiellement grave.

Quels sont les risques ?

Les chutes de plain-pied sont courantes et concernent des travailleurs de tous les secteurs professionnels : tout salarié peut être exposé à ce danger.

Elles peuvent entraîner :

- Entorses, contusions, plaies,
- Fractures, traumatismes crâniens,
- Incapacités temporaires voire permanentes.

La majorité des chutes survient dans les secteurs du BTP, du commerce, de la santé et de l'agroalimentaire.

Une responsabilité partagée

Le Code du travail (articles R.4224-1 à R.4224-20) impose à l'employeur de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Il doit notamment veiller à la sécurité des circulations internes et au bon état des sols, qui doivent être stables, non glissants et exempts d'obstacles. Toutefois, la prévention des chutes de plain-pied repose également sur l'implication individuelle de chaque salarié dans le respect des consignes de sécurité et l'adoption de comportements prudents.

Prévenir les chutes de plain-pied : des gestes simples, des effets durables

Les actions à mettre en œuvre :

- Maintenir les locaux bien éclairés.
- Désencombrer les zones de circulation.
- Réparer rapidement les bosses, trous ou marches non signalées.
- Poser des revêtements antidérapants dans les zones à risques (cuisines, sanitaires, extérieurs...).
- Signaler immédiatement toute flaque ou surface dangereuse.
- Fournir des chaussures antidérapantes adaptées si nécessaire.

La sensibilisation joue un rôle clé. Il est essentiel de rappeler l'importance de gestes simples :

- Marcher prudemment,
- Éviter de téléphoner en marchant,
- Tenir la rampe dans les escaliers,
- Ranger les câbles et objets au sol.

Bon à savoir

- En Guyane, les chutes de plain-pied représentent 7,7% des accidents du travail. (CGSS, 2023).
- Ce type d'accident est reconnu comme accident du travail s'il survient sur le lieu de travail et provoque une lésion apparue immédiatement ou de façon différée.
- Les chutes entraînent en moyenne 22 jours d'arrêt de travail par accident en Guyane (CGSS).
- La prévention permet de réduire de 50 % les accidents de déplacement sur site.

BRUIT AU TRAVAIL : UN RISQUE INVISIBLE AUX EFFETS DURABLES

En Guyane, plusieurs secteurs d'activité exposent quotidiennement les travailleurs à des niveaux sonores dangereux pour leur santé. Ateliers mécaniques, chantiers du BTP, scieries, cuisines de collectivité ou encore salles de classe mal insonorisées : le bruit au travail est omniprésent, mais souvent sous-estimé.

Un risque aux conséquences multiples

Le bruit professionnel n'est pas seulement source de gêne : il constitue un risque avéré pour la santé reconnu par le Code du travail (articles R.4431-1 à R.4437-4). Il peut engendrer :

- Des troubles auditifs irréversibles : acouphènes, hypersensibilité auditive et surdité irréversible ;
- Des effets sur la santé mentale et physique : stress, fatigue nerveuse, agressivité ;
- Baisse de la productivité : perturbation de la concentration, baisse de motivation, erreurs fréquentes ;
- Une augmentation du risque d'accident en empêchant d'entendre les signaux d'alerte ou les consignes.

Quand le bruit devient-il dangereux ?

Selon les normes en vigueur :

- Au-delà de 80 dB(A) : l'employeur doit proposer un audiogramme de contrôle et fournir des protecteurs individuels contre le bruit (PICB).
- Au-delà de 85 dB(A) : le port du PICB devient obligatoire et des mesures de réduction du bruit doivent être engagées.
- À 87 dB(A) (niveau maximal autorisé avec EPI) : des sanctions peuvent être prises en cas de dépassement.

Quels moyens de prévention ?

L'approche doit combiner :

- Des mesures techniques : isolement acoustique des machines, capotage, entretien régulier.
- Des mesures organisationnelles : rotation des postes, limitation du temps d'exposition, zonage sonore.
- Des équipements de protection individuelle : bouchons, casques antibruit adaptés aux conditions d'utilisation.
- Des actions de sensibilisation sur les effets du bruit, les bonnes pratiques et le port correct des EPI.

Mettre en place une prévention efficace du risque bruit ne se résume pas à distribuer des bouchons d'oreilles. Il s'agit d'une démarche globale qui repose sur l'évaluation précise des expositions, la réduction du bruit à la source, et l'accompagnement des salariés dans le choix et l'utilisation des équipements de protection individuelle (EPI).

- La meilleure protection auditive est avant tout celle qui est portée correctement et de manière régulière. Pour y parvenir, il est essentiel d'associer les équipes, de tester plusieurs modèles (moulés, arceaux, casques, etc.) et de veiller à adapter les solutions aux spécificités de chaque poste de travail et de chaque salarié.

En engageant cette démarche, vous faites plus que protéger : vous instaurez une culture active de la prévention, favorisez l'adhésion de vos collaborateurs et contribuez à un environnement de travail plus sain, plus serein, et plus performant.

Bon à savoir

- Un salarié exposé au bruit doit faire l'objet d'une surveillance médicale renforcée (SIR).
- Le risque bruit doit être obligatoirement intégré au DUERP.
- En Guyane, les métiers de la maintenance, de la transformation du bois et de la restauration rapide sont fréquemment concernés.
- Des aides peuvent être mobilisées auprès de la CGSS pour réduire le bruit à la source.

BRUIT AU TRAVAIL UN RISQUE INVISIBLE AUX EFFETS DURABLES

EXPOSITIONS

80 dB(A) MESURES DE PROTECTION OBLIGATOIRES

85 dB(A) PORT DE PROTECTIONS AUDITIVES

87 dB(A) EXPOSITION MAXIMALE AUTORISÉE AVEC EPI

CONSÉQUENCES



TROUBLES AUDITIFS (HYPOACOUSIE, ACOUPHÈNES, SURDITÉ, ...)



STRESS, FATIGUE



Photo d'illustration

TÉLÉCONSULTATION AU SPSTG : L'INNOVATION AU SERVICE DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

Depuis 2024, le Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane (SPSTG) propose à l'ensemble des salariés une solution de téléconsultation médicale en santé au travail alliant technologie de pointe et expertise humaine locale.

Ce dispositif ne constitue pas une alternative au rabais, mais bien une réponse concrète, moderne et efficace à la pénurie nationale de médecins du travail, tout en garantissant un haut niveau de qualité médicale.

Ce service est pleinement encadré par la réglementation en vigueur. La téléconsultation a été introduite par la loi n°2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail, puis précisée par le décret n°2022-679 du 26 avril 2022, qui encadre ses conditions de mise en œuvre. Le Code du travail (articles L.4622-6, R.4624-39-1 et suivants) autorise explicitement la réalisation de visites médicales à distance, sous réserve du consentement éclairé du salarié et du respect des conditions de qualité et de confidentialité.

Afin d'améliorer encore la qualité d'accueil et de garantir une confidentialité optimale lors des consultations à distance, le SPSTG est actuellement en train d'équiper progressivement l'ensemble de ses centres de cabines insonorisées dédiées à la téléconsultation. Ces espaces sécurisés renforcent le confort du salarié et la qualité de l'échange entre le médecin du travail et le salarié, même à distance.

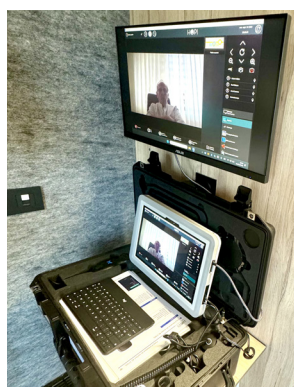
Une technologie médicale de pointe au service des salariés

Au SPSTG, les téléconsultations sont réalisées à l'aide de mallettes connectées de nouvelle génération, déployées dans des cabines insonorisées dédiées, assurant confidentialité, confort et sérénité.

Chaque dispositif embarque une série d'outils médicaux uniques sur le marché :

- Otoscope optique avancé : permet une visualisation intégrale de la membrane tympanique avec une grande précision ;
- Caméra générale à haute luminosité : conçue pour les examens de la gorge et des muqueuses ;
- Dermatoscope connecté : pour la capture précise de lésions cutanées, avec mesures comparatives dans le temps ;
- Stéthoscope électronique : adapté à l'auscultation cardiaque, respiratoire et abdominale, avec filtrage intelligent des fréquences ;
- Échographe Doppler interactif : permet au médecin à distance de visualiser la sonde et l'environnement simultanément, guidant ainsi l'assistant avec précision.

Le médecin du travail, bien qu'à distance, est assisté sur place par une assistante médicale ou une infirmière formée à l'utilisation des outils connectés. Cette présence humaine assure un lien constant et fluide entre le professionnel de santé et le salarié.



Des médecins connectés au territoire

Chaque téléconsultation est assurée par un médecin du travail du SPSTG, connaissant les réalités locales et intervenant sur le terrain à travers des actions en milieu de travail (AMT) réalisées tous les trimestres.

Les médecins exerçant à distance sont pleinement intégrés aux équipes médicales et participent aux réunions de service et suivent chaque entreprise selon un plan de prévention adapté. Leur présence physique périodique garantit une connaissance fine des postes, des risques professionnels et des enjeux de terrain.



Une qualité médicale maintenue, un accès renforcé

La téléconsultation permet de réaliser les visites d'information et de prévention, périodiques, de pré-reprise, à la demande (du salarié ou de l'employeur) dans des délais réduits, tout en assurant le même niveau d'exigence que lors d'une consultation en présentiel.

Le salarié est informé par convocation de la modalité (distancielle ou physique) et donne son consentement éclairé. En cas de refus, la visite est reprogrammée en présentiel.

Chaque visite débute par une pré-visite qui inclut la complétude d'un questionnaire de santé ainsi que la réalisation d'examens complémentaires (tension artérielle, acuité visuelle, audiométrie, spirométrie etc.). Le médecin du travail à distance peut, à tout moment, demander une requalification de la visite en présentiel si l'état du salarié le justifie.

Une avancée organisationnelle et éthique

Ce dispositif permet au SPSTG de garantir l'accès à la médecine du travail à l'ensemble des salariés y compris dans les zones reculées ou en cas de tension sur les ressources humaines médicales. Il renforce la réactivité, la prévention individualisée et la continuité du service.

Par cette initiative, le SPSTG affirme son rôle de pionnier en santé au travail connectée alliant présence humaine et solutions technologiques pour faire de la Guyane un modèle d'égalité d'accès à la prévention.



LE RISQUE CHIMIQUE EN MILIEU PROFESSIONNEL

Prévention des risques liés à l'exposition professionnelle aux agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction: le déploiement d'une action inédite en Guyane

En France, environ 1 travailleur sur 3 du secteur privé est exposé à un produit chimique. Cette prévalence s'élève à 1 travailleur sur 2, si on se focalise sur certains secteurs, comme celui de la construction.

D'une manière générale, au sein des agents chimiques dangereux (ACD), les agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR) occupent une place particulière. En outre, le Code du travail prévoit des dispositions spécifiques pour les agents CMR, qui se rajoutent aux règles générales de prévention qui s'appliquent aux ACD. Cette attention particulière se justifie à différents égards.

Tout d'abord du fait de la gravité des effets considérés. En l'occurrence, les cancers représentaient, toute origine confondue, la première cause de décès en France en 2022 (environ 25 %), devant les maladies de l'appareil circulatoire (environ 21 %) et celles de l'appareil respiratoire (environ 7 %). Pour rappel, la survenue des anomalies conduisant à l'apparition d'un cancer peut être favorisée par des éléments qualifiés de « facteurs de risque ». Les facteurs de risque de cancer peuvent être de 2 types :

- Les facteurs de risque non modifiables : par exemple l'âge.
- Les facteurs de risque modifiables : c'est-à-dire ceux qui pourraient être évités en modifiant un comportement. On peut citer à titre d'exemple l'exposition à des agents cancérogènes d'origine professionnelle, objet de cet article.

S'agissant des facteurs de risque modifiables de cancer, ils étaient en 2015 à l'origine d'environ 40 % des cancers en France chez les plus de 30 ans. La part professionnelle de ces facteurs modifiables dans l'induction des cancers est cependant difficile à évaluer, en grande partie du fait des sous-déclarations des maladies professionnelles établies et largement documentées.

En tout état de cause, on sait qu'1 travailleur sur 10 est exposé à au moins un agent chimique cancérogène, tous secteurs confondus. Ce chiffre passe à plus d'1 travailleur sur 3 si on se focalise comme précédemment sur un secteur particulièrement exposant, comme celui de la construction.

Au-delà de la gravité potentielle des cancers, un autre élément important à prendre en compte est le délai de latence de leur apparition. En effet, il s'écoule en général de nombreuses années entre le début d'une exposition à des facteurs de risque et l'apparition d'un cancer. En outre, l'âge médian au moment du diagnostic d'un cancer – tous types de cancers confondus – est actuellement de 70 ans chez les hommes et 68 ans chez les femmes en France. Cette latence peut inciter à tort à négliger l'impact des facteurs de risque professionnels, d'autant plus s'il n'existe aucune traçabilité relative à ces expositions.

Parmi les agents CMR, les agents qualifiés de « toxiques pour la reproduction », ou « reprotoxiques », peuvent pour leur part induire l'apparition d'effets délétères sur la fonction sexuelle, la fertilité des hommes et des femmes adultes, mais aussi sur le développement de leurs descendants. Si l'exposition professionnelle aux agents reprotoxiques est moins bien documentée, la prévention de leurs effets n'en demeure pas moins prioritaire.

Rappelons que la prévention des risques professionnels constitue une des 3 missions constitutives de l'offre socle des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI), instituée par la dernière réforme de 2021. Pour les raisons qui viennent d'être évoquées, parmi les risques professionnels, ceux liés à l'exposition aux agents CMR doivent être considérés comme une priorité.

En ce sens, une action spécifique s'inscrivant dans la durée est en cours de déploiement sur le territoire guyanais par le service de prévention et de santé au travail de Guyane (SPSTG). Cette action se décline en plusieurs étapes.

Elle consiste dans un premier temps en une aide apportée aux entreprises adhérentes du SPSTG dans l'identification des agents CMR auxquels leurs travailleurs sont exposés. Ceci afin que les employeurs concernés puissent satisfaire à leur obligation de traçabilité des expositions aux agents CMR, récemment instaurée par un décret du 4 avril 2024. En l'occurrence, les nouvelles dispositions créées par ce décret imposent à l'employeur :

- d'établir une liste nominative et actualisée des travailleurs susceptibles d'être exposés aux agents CMR. Cette liste précise, pour chaque travailleur, les substances CMR auxquelles il est susceptible d'être exposé ainsi que les informations connues sur la nature, la durée et le degré de son exposition ;
- de communiquer aux SPST, ces informations afin qu'elles soient versées dans le dossier médical en santé au travail (DMST).

L'établissement de cette liste est fondamental et constitue la pierre angulaire de l'action déployée. En effet, elle va permettre au SPSTG :

- d'apporter des conseils adaptés aux employeurs sur les mesures de prévention à mettre en place en lien avec ces expositions ;
- d'aider les employeurs à affiner leur évaluation du risque par la mise en œuvre d'une surveillance biologique des expositions professionnelles, ou « biométrie », lorsque cela sera possible et recommandé ;
- d'optimiser le suivi médical des travailleurs concernés par la connaissance précise des expositions et donc des effets sanitaires sous-jacents à rechercher ;
- de proposer lorsque cela sera indiqué une surveillance médicale post-professionnelle (SPP) aux travailleurs, lors d'une visite médicale spécifique et obligatoire réalisée après la cessation de leur exposition ou, le cas échéant, avant

leur départ en retraite. L'objectif de la SPP est de permettre aux personnes qui ont quitté le monde du travail de bénéficier de la prise en charge financière par la Sécurité sociale d'un suivi médical spécifique. Ce suivi vise en grande partie à dépister des maladies susceptibles d'être induites par des expositions professionnelles passées, et donc à améliorer les chances de guérison et la qualité de la prise en charge. En effet, d'une manière générale et d'autant plus pour les cancers, on sait qu'un diagnostic précoce améliore considérablement le pronostic et limite les effets adverses et la lourdeur des traitements.



Enfin, cette traçabilité permettra également de faire le lien entre une maladie diagnostiquée la plupart du temps chez des personnes ayant quitté l'emploi et des expositions professionnelles, souvent lointaines et mal documentées. Les chances d'obtenir une réparation pour les victimes, à travers une reconnaissance en maladie professionnelle, seront ainsi grandement favorisées.

Cette action étant jugée prioritaire, son déploiement va pouvoir s'appuyer sur une coopération entre le SPSTG, la Direction générale de la cohésion et des populations (DGCOPOP) de Guyane et la Caisse générale de sécurité sociale (CGSS) de Guyane. Concrètement cette coopération va se matérialiser par la signature imminente d'un Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM) entre ces 3 entités partenaires, qui œuvrent pour la préservation de la santé et des droits des travailleurs.

Auteur : Dr Guillaume ANOMA

Fonction : médecin inspecteur régional du travail

Organisme de rattachement : DGCOPOP de Guyane

Références bibliographiques

1 Memmi S et al. Premiers résultats de l'enquête SUMER 2017 : comment ont évolué les expositions de salariés aux risques professionnels sur les vingt dernières années ? *Références en santé au travail*. 2019 ; 159 : 53-78. - 2 Fouillet A et al. Grandes causes de mortalité en France en 2022 et tendances récentes. *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*. 2024 ; 18 : 388-411. - 3 Santé Publique France. Les cancers attribuables au mode de vie et à l'environnement en France en 2015. *Bulletin épidémiologique hebdomadaire*. 2018 ; 21 : 429-448. - 4 Carcagno C. Estimation du coût réel, pour la branche maladie, de la sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles. *Rapport au parlement et au gouvernement*. 2024. 180 pages. <https://www.securite-sociale.fr/home/medias/presse/list-presse/sous-declaration-branche-at-mp-rhtml> - 5 Rosankis E, Léonard M. Les expositions aux produits chimiques cancérigènes en 2017 – Résultats de l'enquête SUMER. *Références en santé au travail*. 2022 ; 172 : 43-51. - 6 Institut national du Cancer. *Panorama des cancers en France*. Édition 2024. <https://www.cancer.fr/catalogue-des-publications/panorama-des-cancers-en-france-edition-2024> - 7 Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. - 8 Décret n° 2024-307 du 4 avril 2024 fixant des valeurs limites d'exposition professionnelle contraignantes pour certains agents chimiques et complétant la traçabilité de l'exposition des travailleurs aux agents chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction. - 9 Article L4624-2-1 du Code du travail.



Retour d'expérience



SENSIBILISATION : TRAVAILLER AVEC UNE MALADIE CHRONIQUE

Organisée par le SPSTG, la sensibilisation du jeudi 22 mai dernier portait sur les maladies chroniques au travail. La conférence a notamment permis de mettre en évidence le parcours d'Isabelle Martin, vendeuse-conseil en pharmacie. Atteinte d'une maladie chronique, elle a été accompagnée par le SPSTG et a pu conserver son emploi.

Le jeudi 22 mai 2025, le SPSTG organisait une sensibilisation dédiée au maintien en emploi des personnes vivant avec une maladie chronique. Cette rencontre, ouverte aux employeurs, aux représentants du personnel et aux salariés, a permis d'éclairer un enjeu souvent sous-estimé : concilier parcours de santé et vie professionnelle. Parmi les moments forts de cette conférence figurait le témoignage d'Isabelle Martin, vendeuse-conseil en pharmacie, atteinte d'une maladie chronique, qui a pu poursuivre son activité grâce à l'accompagnement personnalisé du SPSTG.

Tout au long d'une carrière, chacun peut être confronté à un problème de santé susceptible de générer des arrêts de travail voire de compromettre la continuité professionnelle. Pourtant, les pathologies chroniques comme le diabète, l'asthme, le cancer, l'hypertension, ... ne rendent pas le travail impossible. Encore faut-il être accompagné.

C'est précisément la mission du SPSTG : anticiper les ruptures professionnelles, soutenir les travailleurs fragilisés et coconstruire avec l'employeur des solutions concrètes d'aménagement ou de reclassement en lien avec la santé du salarié.

Grâce à cet accompagnement, Isabelle Martin a pu retrouver un équilibre professionnel durable, dans un environnement de travail adapté à ses besoins.

Isabelle Martin :

« Je travaille dans une pharmacie en tant que vendeuse-conseil. Malheureusement, ma maladie m'a contrainte à partir en soins. Pendant mon arrêt, j'ai rencontré mon responsable pour voir comment aménager mon poste de travail à mon retour car, malgré la rééducation et l'amélioration de mon état, je ne pouvais pas soulever de charges. Mais ça n'était pas facile de trouver une solution. Après un arrêt de travail d'un an et demi, la reprise a été un peu compliquée d'autant que l'organisation dans le magasin avait changé, il fallait faire du rayonnage mais c'était trop physique pour moi. Mon médecin traitant et l'assistante sociale de la CGSS m'ont conseillée d'aller voir le service de santé du travail. J'ai rencontré le docteur Sifflet qui m'a aidée à convaincre mon employeur que j'étais un élément important dans l'entreprise. Après l'intervention de la médecine du travail, mon poste a été aménagé pour éviter que je ne porte des charges. C'est désormais moi qui prépare les lots de deux et qui étiquette tous les produits dans la pharmacie. Aujourd'hui, mon travail se passe très bien. Je commence à récupérer et les rapports avec mon employeur et mes collègues sont bons »

Agenda et événements



CALENDRIER DES SENSIBILISATIONS 2025

JUILLET - 24

COMPRENDRE, PRÉVENIR
ET AGIR CONTRE LES TMS

SEPT. - 25

STRESS, CHARGE MENTALE,
ISOLEMENT: PRÉVENIR LES
RISQUES PSYCHOSOCIAUX

OCT. - 30

RISQUE BIOLOGIQUE:
ANTICIPER POUR
SE PROTÉGER

NOV. - 27

ADDICTIONS ET TRAVAIL :
EN PARLER, C'EST AGIR

DÉC. - 04

PARLONS SANTÉ :
PRÉVENIR, AGIR,
TRANSFORMER

SPST
PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL



L’AFFICHAGE OBLIGATOIRE EN ENTREPRISE

L'employeur a des obligations d'information à l'égard de ses salariés sur le lieu de travail. Il s'agit d'informations concernant de nombreux domaines : médecine du travail, discriminations, congés payés, convention collective, règlement intérieur, etc.

Ces obligations varient selon l'effectif de votre entreprise.

L'affichage constitue un mode de communication simple et efficace à l'attention du personnel de l'entreprise. Parfaitement lisible, il doit être apposé dans des

locaux facilement accessibles par les salariés. S'il est en extérieur (sur des chantiers par exemple), il doit bénéficier d'une protection adéquate (exposition aux UV, aux intempéries...).

À noter que l'employeur peut communiquer certaines informations obligatoires par tout moyen, par exemple à travers le site intranet de l'entreprise.

QUELLE QUE SOIT LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

► Les informations obligatoires à afficher :

OBJET	CONTENU
Inspection du travail D4711-1 du Code du travail (CT)	Adresse, nom et téléphone de l'inspecteur du travail compétent Conditions de communication aux salariés mises en œuvre par l'employeur communiquées au préalable à l'agent de contrôle de l'inspection du travail
Service d'accueil téléphonique du Défenseur des droits L1132-3-3 (CT)	Téléphone : 09 69 39 00 00 Demandes d'information et de conseil sur les discriminations et sur les conditions de saisine du Défenseur des droits
Service de santé au travail D4711-1 (CT)	Adresse et numéro de téléphone du médecin du travail et des services de secours d'urgence (pompiers, SAMU par exemple)
Consignes de sécurité, d'incendie et avertissement de zone de danger R4227-34 à R4227-38 (CT)	Consignes incendie selon la norme NF EN ISO 7010 Noms des responsables du matériel de secours et des personnes chargées d'organiser l'évacuation en cas d'incendie
Horaires collectifs de travail L3171-1, D3171-2 à D3171-3 (CT)	Horaires de travail (début et fin) et durée du repos
Repos hebdomadaire R3172-1 à R3172-9 (CT)	Jours et heures de repos collectifs (si le repos n'est pas donné le dimanche)
Interdiction de fumer R3512-2 du Code de la santé publique	Interdiction de fumer dans les locaux de l'entreprise
Interdiction de vapoter L3513-6 du Code de la santé publique	Interdiction de vapoter dans les lieux de travail fermés ou couverts à usage collectif, sauf exceptions (lieux de travail accueillant du public, par exemple)
Document unique d'évaluation des risques professionnels R4121-1 à R4121-4 (CT)	Conditions d'accès et de consultation de l'inventaire des risques, qui contient les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs
Panneaux syndicaux (selon conditions fixées par accord avec l'employeur) L2142-3 et suivants (CT)	Panneaux pour l'affichage des communications syndicales pour chaque section syndicale de l'entreprise

► Les informations obligatoires à diffuser par tout moyen (mails, intranet...)

OBJET	CONTENU
Convention ou accord collectif de travail L2262-5, R2262-1 à R2262-3 (CT)	Avis comportant l'intitulé des conventions et accords applicables dans l'établissement Référence de la convention collective dont relève l'établissement et des accords applicables (précisions sur les conditions de leur consultation sur le lieu de travail)
Égalité professionnelle et salariale entre hommes et femmes R3221-2 (CT)	Articles L3221-1 à L3221-7 du code du travail
Congés payés D3141-6, D3141-28 (CT)	Période de prise des congés (2 mois avant le début des congés) Ordre des départs en congés Raison sociale et adresse de la caisse des congés payés à laquelle sont affiliés les employeurs d'artistes du spectacle et du bâtiment
Harcèlement moral L1152-4 (CT)	Texte de l'article 222-33-2 du code pénal
Harcèlement sexuel L1153-5 (CT)	Texte de l'article 222-33 du code pénal (devant les locaux, ou à la porte où se fait l'embauche) Adresse et numéro de téléphone : • du médecin du travail • de l'inspection du travail et le nom de l'inspecteur compétent • du Défenseur des droits
Lutte contre la discrimination à l'embauche L1142-6 (CT)	Texte des articles 225-1 à 225-4 du code pénal (devant les locaux, ou à la porte où se fait l'embauche)
Travail temporaire R1251-9 (CT)	Communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrat de mission à Pôle emploi et à la Direccte Droits d'accès et de rectification exercés par les intéressés auprès de Pôle emploi et de la Direccte

En cas de non-respect de l'affichage obligatoire
l'employeur encourt une amende de 450 à 1 500 € (en cas de récidive, l'employeur risque un an d'emprisonnement et 37 500 € d'amende)

Pour les entreprises **entre 11 et 49 salariés** et de **+ de 50 salariés** des informations obligatoires supplémentaires sont à afficher ou à diffuser par tout moyen.
Plus d'infos sur service-public.fr



Employeurs Aides financières

Il existe deux différents types d'aides financières auxquelles les entreprises peuvent prétendre :

La Subvention de Prévention des Très Petites Entreprises (SPTPE)

Elle s'adresse aux entreprises ayant un effectif **< 50 salariés**.

Il s'agit d'une subvention versée directement à l'entreprise pour investir dans l'achat d'un équipement neuf de prévention.

Cette aide peut s'élever au maximum à **25000 euros**.

Pour bénéficier de cette SPTPE, l'entreprise ne doit pas avoir bénéficié d'un contrat de prévention durant les deux dernières années.

Elle peut bénéficier de 3 SPTPE maximum sur 4 ans (durée de la Convention Objectifs de Gestion de la CNAM) avec un maximum de 75 000€.

Le Contrat de Prévention (CP)

Il s'adresse aux entreprises ayant un effectif **< 200 salariés**.

Il s'agit d'un projet global de prévention sur 24 mois conclu entre l'entreprise et la CGSS, pour se doter d'équipements neufs de prévention orientés pour l'amélioration des conditions de travail des salariés

Cette aide varie de 15% à 70% du financement de l'investissement consenti par l'entreprise

Les conditions d'éligibilité

Les entreprises peuvent prétendre à ces aides sous réserve qu'elles remplissent les conditions suivantes :

- avoir au moins un salarié relevant du régime général
- être à jour de ses cotisations sociales
- être adhérente au Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane
- ne pas être sous le coup d'une injonction et d'une majoration de cotisations
- avoir initié une démarche d'élaboration d'un DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

Ces aides sont versées en fonction de la dotation financière disponible.

Contactez-nous :
prevention-rp@cgss-guyane.fr



Au secours !
Je dois rédiger mon **Document Unique**;
Comment faire ?

11:19

Vous **accompagner**...C'est aussi
notre mission au SPSTG !

11:25 ✓✓



PRÉVENTION
DES **RISQUES**
PROFESSIONNELS



SUIVI INDIVIDUEL
DE L'ÉTAT DE SANTÉ



PRÉVENTION DE
LA **DÉSINSERTION**
PROFESSIONNELLE ✓✓



*Document unique d'évaluation des risques professionnels

