



JE dis PRÉVENTION !

N°3

DOSSIER

Risques cardiovasculaires au travail : prévenir l'invisible

ZOOM

Nouveau décret relatif au
CACES et aux habilitations

ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

Handicap & maintien en emploi

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



PRODUITS CHIMIQUES:
PORTEZ DES EPI ADAPTÉS

Réf. : 16 A 09 25 - Dessin : Maxime Masgrau. Agence 9 / Une bulle en plus

OPPBTP



preventionbtp.fr



Édito



David VELDWACHTER
Président du SPSTG

Le Mot du Président

Prévenir, ce n'est pas réagir. C'est intervenir au moment opportun pour éviter que la santé ne se dégrade, que les parcours ne s'interrompent ou que les organisations ne se fragilisent. La prévention est un choix stratégique : elle protège les salariés, sécurise les compétences et soutient durablement la performance des entreprises.

Un dépistage précoce ou une adaptation de poste décidée à temps peut suffire à éviter une rupture. En santé au travail, chaque action compte : elle influence la continuité du travail, la qualité de vie des équipes et la stabilité des organisations. Les entreprises qui structurent leurs démarches de prévention en constatent les bénéfices immédiats et durables.

La prévention n'est pas qu'une obligation réglementaire : elle reflète une responsabilité assumée et une vision managériale. Les organisations qui vont au-delà de la conformité créent des environnements où confiance, stabilité et efficacité progressent ensemble.

Investir dans la prévention, c'est investir dans la réussite collective. C'est offrir à chaque travailleur guyanais les conditions d'un parcours professionnel solide et donner aux entreprises les leviers d'une performance durable.

Sommaire

4 Actualités du SPSTG

- Nouveau décret relatif au CACES et aux habilitations : ce qui change pour les employeurs

5 Dossier Spécial : La prévention des risques professionnels

- Risque biologique
- Addictions et travail
- Risques cardiovasculaires et travail : prévenir l'invisible

11 Focus Médical

- Prévention et dépistage des cancers en entreprise

13 Paroles d'experts

- Handicap et maintien en emploi : dépasser les obligations pour construire l'inclusion – interview de Mme Jolivet Yann – Agefiph

15 Retour d'expérience/Témoignage

- Rétrospective des sensibilisations

18 Boîte à outils

- Kit de prévention aux RPS

Magazine du Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane (SPSTG) – **Périodicité** : Trimestriel – Numéro : 3 – Novembre 2025 – **Éditeur** : SPSTG – Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane – 7 rue de l'Astrolabe – 97354 Rémire-Montjoly – www.spstg.fr | contact@spstg.fr – **Directeur de publication** : David Veldwachter – **Directeur du service SPSTG** : Serge FIGARO – **Coordination éditoriale** : Chrystelle GAYE – Directrice Générale Adjointe du SPSTG – **Rédaction** : Équipe pluridisciplinaire SPSTG – Équipe rédactionnelle Skycom – **Réalisation graphique et mise en page** : Skycom – **Gérant** : Jean-Yves Mailloux – 0694 230213 – Dépôt légal A parution/ISSN: – Mentions légales – Reproduction interdite sans autorisation préalable. – Tous droits réservés – SPSTG © [2025]

CACES et habilitations : un nouveau cadre pour le suivi médical

Depuis le 1^{er} octobre 2025, le décret n° 2025-355 redéfinit le suivi médical des salariés titulaires d'une autorisation de conduite ou d'une habilitation électrique. L'enjeu : **rendre la prévention plus cohérente**, plus lisible et plus efficace pour les entreprises.

Un changement attendu

Le CACES et les habilitations électriques sont au cœur de la sécurité au travail. Ils garantissent que la personne qui conduit un engin, manie une nacelle ou intervient sur une installation électrique possède les compétences nécessaires pour le faire sans danger. Jusqu'à présent, tous les salariés titulaires d'une autorisation de conduite relevaient automatiquement du suivi individuel renforcé (SIR).

Or, cette classification ne correspondait plus toujours à la réalité du terrain. Beaucoup de postes nécessitant un CACES n'exposent pas à un risque particulier pour la santé, mais plutôt à un risque de sécurité opérationnelle. Le décret du 18 avril 2025, entré en vigueur le 1^{er} octobre 2025, a donc introduit **une approche plus proportionnée**.

Ce qui change concrètement

Depuis cette date, les salariés concernés relèvent désormais d'un **suivi individuel simple (SIS)**, sauf si leur poste comporte d'autres risques particuliers. Le médecin du travail délivre non plus un avis d'aptitude mais une attestation d'absence de contre-indication médicale à la conduite d'engins ou à l'intervention sur des installations électriques, valable cinq ans.

Ce changement ne réduit pas la vigilance médicale : il la rend **plus adaptée à la réalité des postes de travail**. Un salarié cariste, conducteur de pont roulant ou électricien, reste évalué médicalement, mais son suivi s'aligne désormais sur la nature réelle du risque. Dès qu'une exposition supplémentaire est identifiée (agents chimiques, travail en hauteur, bruit, etc.), le suivi renforcé reste de mise, à l'appréciation du médecin du travail.

Pourquoi cette évolution est-elle importante ?

En retirant du suivi renforcé les postes qui n'exposent pas à un risque particulier, le décret permet aux médecins du travail de concentrer leurs efforts sur les situations réellement sensibles. C'est une simplification administrative mais aussi un recentrage de la prévention : **moins de formalisme, plus de pertinence**.



Le rôle déterminant de l'employeur

Cette réforme ne modifie pas le principe fondamental posé par le Code du travail : l'employeur demeure le garant unique de la sécurité et de la santé de ses salariés. C'est à lui qu'il revient de délivrer les autorisations de conduite et les habilitations électriques, après s'être assuré que trois conditions sont réunies :

- Le salarié a suivi **une formation adaptée** (par exemple un CACES ou une formation conforme à la norme NF C 18-510) ;
- Il possède l'**expérience** et les **comportements sécuritaires** requis ;
- Il dispose d'une **attestation médicale** de non-contre-indication, délivrée par le médecin du travail.

La sécurité au travail repose sur la compétence, la vigilance et la responsabilité.

Le rôle du SPSTG

Le Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane (SPSTG) accompagne ses adhérents dans la mise en œuvre du décret. Ses équipes médicales réalisent **les évaluations de santé** nécessaires à la délivrance des attestations et conseillent les employeurs sur les postes nécessitant un suivi renforcé. Les préventeurs du SPSTG peuvent également aider à la mise à jour du DUERP et à la planification des renouvellements d'habilitations ou de CACES.

Ce décret ne réduit pas la prévention, il la rend plus intelligente : le bon niveau de suivi, pour le bon salarié, au bon moment.

Et après ? La déclaration annuelle 2026, une étape clé de conformité pour les adhérents

La déclaration annuelle 2026, ouverte à partir du 6 janvier, sera la première campagne postérieure à l'entrée en vigueur du décret du 18 avril 2025. Chaque employeur adhérent devra en profiter pour vérifier et actualiser les informations relatives à la santé et à la sécurité de ses salariés : validité des habilitations et autorisations de conduite, conformité des formations CACES, et cohérence des fiches de poste et du DUERP avec la nouvelle réglementation.

La prévention des risques professionnels

RISQUE BIOLOGIQUE : UN ENJEU MAJEUR EN GUYANE

Entre climat tropical, diversité des métiers et exposition accrue, la Guyane doit redoubler de vigilance face aux risques biologiques. Le SPSTG accompagne les entreprises pour renforcer la prévention et protéger durablement la santé des salariés.



Un risque omniprésent dans de nombreux secteurs

Le risque biologique concerne **tout salarié exposé à des micro-organismes** (bactéries, virus, champignons, parasites...) susceptibles de provoquer une infection, une allergie ou une intoxication. En Guyane, il est particulièrement présent dans les secteurs de la santé, de l'aide à la personne, de l'assainissement, du nettoyage, de l'agroalimentaire, du BTP et des laboratoires de recherche. **Le climat équatorial, chaud et humide, favorise la prolifération d'agents pathogènes** tels que la leptospirose, la dengue, la tuberculose, le tétanos ou certaines infections fongiques. Ces risques sont accrus par des conditions de travail parfois difficiles : chaleur, humidité, interventions sur sites insalubres ou manipulations de déchets potentiellement contaminés.

Des obligations réglementaires précises pour les employeurs

Le Code du travail (articles R.4421-1 et suivants) impose à l'employeur de prévenir les expositions biologiques et de mettre en œuvre des mesures adaptées.

Cela passe notamment par :

- L'**évaluation** du risque biologique dans le Document Unique (DUERP) ;
- La **mise en place** de procédures d'hygiène et de désinfection rigoureuses ;
- La **formation** et l'**information** des salariés sur les modes de contamination et les gestes de prévention ;
- La **mise à disposition** d'équipements de protection individuels (EPI) adaptés : gants, masques, surblouses, visières ;
- La **surveillance médicale** des salariés exposés, incluant la vaccination lorsque celle-ci est recommandée ou obligatoire (hépatite B, tétanos, etc.).

Les bons réflexes en entreprise

1. Identifier les expositions potentielles : déchets, fluides biologiques, sols contaminés, matériel souillé.
2. Maintenir une hygiène rigoureuse : lavage des mains, désinfection des surfaces, entretien du matériel.
3. Vérifier les vaccinations obligatoires ou recommandées selon les métiers.
4. Former le personnel à la manipulation sécurisée des substances biologiques et à la conduite à tenir en cas d'exposition accidentelle.
5. Signaler rapidement tout incident ou blessure à l'encadrement et au médecin du travail.

Le non-respect de ces obligations expose l'entreprise à des sanctions, mais surtout à des conséquences humaines et économiques importantes en cas d'accident ou d'épidémie professionnelle.

La prévention, un levier collectif

Prévenir le risque biologique, c'est avant tout agir collectivement.

La prévention ne repose pas uniquement sur les EPI : **elle s'appuie sur l'organisation du travail, la qualité des locaux, la gestion des déchets** et la **formation continue** des équipes.

- Le SPSTG accompagne les employeurs dans :
- La mise à jour du DUERP et l'évaluation du niveau d'exposition réel ;
- La rédaction de protocoles de sécurité adaptés aux conditions locales ;
- La sensibilisation des salariés à travers des actions collectives ou des formations ciblées.

« La prévention du risque biologique n'est pas un réflexe réservé aux laboratoires : elle doit devenir une culture commune dans toutes les entreprises. » Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane (SPSTG)



La prévention des risques professionnels

ADDICTIONS ET TRAVAIL : UN ENJEU DE SANTÉ PUBLIQUE

Entre risques pour la sécurité et tabou social, les addictions en milieu professionnel constituent un défi majeur pour les entreprises guyanaises. Loin d'être anecdotique, ce phénomène nécessite une approche structurée, alliant prévention et accompagnement.

Un contexte territorial qui interroge

En Guyane, la consommation de substances psychoactives reste particulièrement élevée comparée à l'Hexagone. Selon Santé publique France (2022), **l'usage d'alcool et de cannabis y est plus fréquent**, notamment chez les jeunes actifs. Ces pratiques peuvent s'installer dans le quotidien et parfois s'inviter sur le lieu de travail, avec des conséquences directes sur la santé, la sécurité et la performance.

Si la question des addictions reste souvent difficile à aborder en entreprise, elle ne peut être ignorée. Les employeurs sont confrontés à des situations complexes, où se mêlent enjeux humains, juridiques et organisationnels. **Comprendre les risques et mettre en place des actions de prévention adaptées devient une nécessité pour préserver à la fois les personnes et la performance de l'organisation.**

Des risques professionnels multiples

L'impact des addictions sur le travail se manifeste à plusieurs niveaux :

La vigilance diminuée : La consommation de substances psychoactives altère la concentration, les réflexes et la capacité de jugement. Dans des secteurs comme le BTP, la logistique, la conduite d'engins ou la manipulation de machines-outils, cette baisse de vigilance peut s'avérer fatale.

La sécurité compromise : Les accidents du travail liés aux addictions sont une réalité. Un salarié sous l'emprise d'une substance met en danger sa propre sécurité, mais aussi celle de ses collègues. Les secteurs à risques (travail en hauteur, utilisation de produits dangereux, conduite de véhicules) sont particulièrement exposés.

L'absentéisme en hausse : Les problèmes d'addiction génèrent souvent des absences répétées, des retards, une baisse de productivité et peuvent dégrader l'ambiance de travail. L'entreprise subit alors des conséquences économiques et organisationnelles importantes.

Les obligations de l'employeur

Le Code du travail (article R.4228-20) interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

L'employeur est donc tenu **d'assurer la sécurité et la santé physique et mentale** de ses salariés (article L.4121-1).

Cela implique notamment :

- d'évaluer les risques liés aux conduites addictives dans le **Document Unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**
- d'établir un **règlement intérieur clair** sur la consommation d'alcool et de substances psychoactives,
- de pouvoir justifier d'éventuels **dépistages** par des impératifs de sécurité (postes de sûreté et de sécurité)
- de mettre en œuvre des **actions de prévention et d'accompagnement** adaptées.

Prévention : agir plutôt que subir

La prévention des conduites addictives repose avant tout sur la **sensibilisation** et le **dialogue**.

Le SPSTG accompagne les entreprises dans cette démarche à travers :

- La mise en place d'une **politique interne de prévention**. L'entreprise doit définir des règles précises, connues de tous, concernant la consommation de substances psychoactives. Cette politique doit être élaborée de manière collective, avec les représentants du personnel et les acteurs de la prévention.
- Des **ateliers de sensibilisation** pour les salariés et encadrants : des sessions de sensibilisation permettent d'ouvrir le dialogue, de déconstruire les idées reçues et de présenter les risques de manière factuelle. Ces ateliers peuvent cibler l'ensemble du personnel ou certaines catégories plus exposées.
- Un **accompagnement individuel et confidentiel** par l'équipe pluridisciplinaire du Service

de Prévention de Santé et Sécurité au Travail de Guyane : médecins, infirmiers, psychologues du travail, assistants sociaux sont à la disposition des entreprises pour :

- ▶ Accompagner la mise en place d'une démarche de prévention
- ▶ Former les managers et référents à la détection des signaux d'alerte
- ▶ Orienter les salariés en difficulté vers des structures de soins adaptées
- ▶ Réaliser des actions de prévention collective

L'accompagnement médical et psychologique des personnes en difficulté constitue un volet essentiel de toute démarche de prévention. L'addiction relève d'une problématique de santé qui nécessite un suivi professionnel. Faciliter l'accès aux soins et maintenir le lien avec le salarié durant son parcours de soin contribuent à la fois à son rétablissement et au maintien de l'emploi.

Addictions et santé publique

- **22 %** des adultes (18-64 ans) ont déjà expérimenté le cannabis.
Source : ARS Guyane, "Prévention et prise en charge des addictions", 2024.
- **5,2 %** des 18-75 ans consomment de l'alcool quotidiennement ; les usages réguliers concernent surtout les 18-30 ans (43,4 %).
Source : Bulletin de santé publique – Alcool en Guyane, Santé publique France, 2020.
- **Les accidents mortels** avec présence de stupéfiants sont plus fréquents en Guyane que dans l'ensemble de la France.
Source : OFDT – Fiche territoriale Guyane, 2024.





La prévention des risques professionnels

RISQUES CARDIOVASCULAIRES ET TRAVAIL : PRÉVENIR L'INVISIBLE

Les maladies cardiovasculaires se développent silencieusement, au fil des années, sous l'effet conjugué de facteurs personnels et professionnels. Si l'entreprise n'est pas seule responsable de la santé cardiovasculaire de ses salariés, elle joue un rôle déterminant dans la prévention de ces pathologies qui demeurent parmi les plus meurtrières.

Deuxième cause de décès en France

Les maladies cardiovasculaires représentent la deuxième cause de décès en France. Infarctus, AVC, hypertension, insuffisance cardiaque : ces pathologies touchent chaque année des milliers de personnes en pleine activité professionnelle.

En Guyane, la situation apparaît particulièrement préoccupante. La prévalence de ces maladies y est plus élevée qu'en hexagone, en raison de facteurs de risque plus fréquents : diabète, hypertension, surpoids et obésité. À cela s'ajoutent l'accès parfois difficile aux soins et des habitudes alimentaires défavorables.

Le danger de ces maladies réside dans leur caractère insidieux. Les facteurs de risque s'accumulent sans symptômes apparents pendant des années, avant de se manifester brutalement. D'où l'importance du dépistage et de la prévention en amont.

Quand le travail pèse sur le cœur

Au-delà des facteurs de risque classiques, les conditions de travail jouent un rôle significatif dans l'apparition ou l'aggravation des pathologies cardiovasculaires.

- Le **stress professionnel** constitue l'un des principaux facteurs aggravants. Un stress chronique, lié à une charge de travail excessive, à des objectifs irréalistes ou à un manque d'autonomie, sollicite en permanence le système cardiovasculaire. Sur la durée, ces mécanismes peuvent endommager le cœur et les vaisseaux.
- Les **horaires atypiques** représentent également un facteur de risque avéré. Le travail de nuit et les horaires irréguliers perturbent les rythmes biologiques, affectant la pression artérielle, le métabolisme et la qualité du sommeil.
- La **sédentarité au travail** est souvent sous-estimée. De nombreux emplois impliquent de rester assis pendant de longues heures. Cette inactivité favorise la prise de poids, augmente le risque de diabète et contribue à l'élévation du cholestérol.
- La **chaleur**, facteur spécifique au contexte guyanais, sollicite fortement le système cardiovasculaire, particulièrement lors d'efforts physiques ou pour les travailleurs en extérieur.

Le dépistage, un geste essentiel

Le SPSTG joue un rôle central dans le dépistage précoce des risques cardiovasculaires. **La visite médicale du travail permet d'identifier les facteurs de risque individuels** : mesure de la tension artérielle, calcul de l'indice de masse corporelle, évaluation des habitudes de vie et des antécédents.

Pour les postes particulièrement exposés – travail de nuit, chaleur, contraintes physiques importantes, stress élevé – une surveillance médicale renforcée peut être mise en place, avec des examens complémentaires si nécessaire.

Les équipes du SPSTG accompagnent également les entreprises dans l'identification des facteurs de risque présents dans leur environnement de travail. Lorsqu'un risque est démontré, le patient est orienté vers le médecin traitant et la possibilité d'aménagement de son poste de travail étudiée.

Des leviers d'action pour les entreprises

Les entreprises disposent de moyens concrets pour prévenir les risques cardiovasculaires, dans le cadre d'une démarche de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT).

Agir sur l'organisation du travail

Limiter le stress passe par des mesures concrètes : définir des objectifs réalistes, donner aux salariés l'autonomie nécessaire, équilibrer la charge de travail. Pour les horaires atypiques, limiter le nombre de nuits consécutives et prévoir des temps de récupération suffisants.

Lutter contre la sédentarité

Encourager à se lever régulièrement, faciliter l'accès aux escaliers, aménager des espaces pour des pauses actives, proposer des bureaux assis-debout.

Promouvoir l'activité physique

Infrastructures sportives, challenges collectifs, financement d'abonnements, cours de sport sur la pause déjeuner : ces initiatives contribuent à la santé cardiovasculaire tout en renforçant la cohésion d'équipe.

Sensibiliser et informer

Campagnes d'information sur les facteurs de risque, ateliers nutrition, supports pédagogiques : ces actions permettent aux salariés de devenir acteurs de leur santé.

Adapter l'environnement de travail

En Guyane, la gestion de la chaleur est prioritaire : zones ombragées, ventilation adaptée, organisation des tâches pénibles aux heures fraîches, eau accessible.

Une responsabilité partagée

La prévention cardiovasculaire relève d'une **responsabilité partagée** : l'employeur crée les conditions favorables, le salarié reste acteur de ses choix, le SPSTG accompagne cette démarche collective.

En Guyane, où les facteurs de risque sont particulièrement présents, cette prévention s'impose comme une priorité. Les entreprises qui investissent dans ce domaine protègent la santé de leurs collaborateurs et contribuent à leur performance globale.

Santé cardiovasculaire en Guyane : des indicateurs de risque supérieurs à la moyenne nationale

- **23 %** des adultes déclarent une hypertension artérielle (France : 20 %).
- **12 %** des adultes sont atteints de diabète (France : 7 %).
- **1 Guyanais sur 2** est en situation de surpoids ou d'obésité.
- L'obésité touche **25 % des femmes** et **16 % des hommes**.
- **28 %** des habitants déclarent rencontrer des difficultés d'accès aux soins, contre 11 % en hexagone.

Ces chiffres confirment que la Guyane reste particulièrement exposée aux maladies cardio-neuro-vasculaires, en lien avec une forte prévalence du diabète, de l'hypertension et de l'obésité, mais aussi avec des obstacles persistants à la prévention et au suivi médical.

Sources : Santé publique France – Bulletin régional "Maladies cardio-neuro-vasculaires en Guyane", 30 juin 2025 ; INSEE Guyane – Tableaux de l'économie guyanaise, 2024 ; Santé publique France – Baromètre Santé DROM, 2023 ; ARS Guyane – Plan régional de santé 2024-2028 – volet maladies chroniques

« 80% des AVC en Guyane pourraient être évités »

Récemment invité en Guyane par le SPSTG, le Pr **Pierre-Jean Touboul**, neurologue et spécialiste de neurologie vasculaire, alerte sur l'urgence de la prévention des AVC dans un territoire où le taux de mortalité est trois fois supérieur à l'hexagone chez les moins de 65 ans.

Professeur Touboul, quelle est l'ampleur du problème en Guyane ?

En France, nous recensons 120 000 à 150 000 AVC par an, causant 30 000 décès et coûtant plus de 10 milliards d'euros. **En Guyane, la situation est particulièrement grave avec un taux de mortalité trois fois supérieur chez les moins de 65 ans.** Ce qui est dramatique, c'est que dans près de 80% des cas, ces AVC auraient pu être évités car ils sont liés aux conditions de vie : tabagisme, obésité, hypertension, diabète, cholestérol et stress. La part d'AVC évitable est colossale.

Vous parlez de « prévention primordiale ». Qu'est-ce que c'est ?

En effet, il n'y a pas que la prévention primaire (quand des facteurs de risque sont déjà identifiés) et secondaire (après un premier AVC), il existe aussi, en amont, la prévention primordiale qui permet de dépister avant même qu'il y ait le moindre signe, quand on croit que tout va bien. Car le problème, c'est que **50% des hypertendus ne le savent pas.** Ils se croient en bonne santé alors que des facteurs de risque sont déjà présents et silencieux.

Vous avez développé un outil de dépistage. En quoi consiste-t-il ?

Nous mesurons par échographie l'épaisseur de la paroi de l'artère carotide. Cette artère, c'est une sentinelle : elle dit tout sur l'état du réseau vasculaire et indique aussi le risque d'infarctus. Sur 6 000 personnes de 30 à 55 ans testées, **30% présentaient des anomalies révélant de l'hypertension, du cholestérol ou du diabète** qu'elles ignoraient. L'examen est peu coûteux et valable 4 à 5 ans s'il est normal. Le problème : il n'est pas tarifié, ce qui freine sa diffusion.



Quels sont les signes d'alerte à ne jamais ignorer ?

Engourdissement d'un bras, trouble visuel d'un côté, trouble du langage. Même si ces symptômes disparaissent rapidement, il ne faut pas les ignorer. Un tiers des personnes qui font un infarctus cérébral avaient eu ces signes transitoires en amont. Quand on commence à s'inquiéter, c'est qu'il est déjà trop tard. Une minute perdue équivaut à la perte de 2 millions de neurones.

Les traitements ont-ils progressé ?

Énormément. **La mortalité a diminué de moitié en vingt ans grâce à la thrombolyse.** C'est magique : on voit des gens arriver avec des déficits importants et ils redeviennent normaux en un quart d'heure. Mais il faut distinguer les AVC ischémiques (80-85%, obstruction artérielle) des hémorragiques (15-20%, rupture artérielle) car les traitements ne sont pas du tout les mêmes.

Le stress au travail est-il un facteur majeur ?

Oui, de plus en plus, **particulièrement chez les femmes actives.** Avant, elles avaient beaucoup moins d'AVC. Mais plus les femmes travaillent, plus le risque augmente et rejoint celui des hommes.

Que faudrait-il améliorer ?

La réponse collective n'est pas suffisante. Il faut donner un poids supérieur à la détection et à la prévention, valoriser les actes de dépistage précoce, sensibiliser médecins et population par des campagnes de communication. En Guyane, où les facteurs de risque sont très présents, **cette prévention est une priorité absolue.**



DÉPISTAGE DU CANCER DU SEIN ET DES CANCERS MASCULINS : AGIR TÔT POUR PROTÉGER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans le monde du travail, un problème de santé ne touche jamais seulement la personne concernée : il peut interrompre un parcours, fragiliser des compétences et perturber l'organisation. Un dépistage réalisé à temps ne protège donc pas seulement la santé : il préserve la continuité professionnelle. Pour le cancer du sein comme pour les cancers masculins, la détection précoce fait souvent la différence entre une absence courte et une rupture durable.

Le dépistage influence directement la trajectoire de santé et le maintien dans l'emploi. Les cancers du sein, de la prostate et du testicule bénéficient aujourd'hui de traitements efficaces mais leur réussite dépend du moment où le diagnostic est posé. Les données récentes montrent que **lorsque le dépistage intervient tôt, les interruptions d'activité sont plus courtes, les traitements moins lourds et la reprise du travail plus fluide.**

Cancer du sein : un dépistage encore sous-utilisé

Avec 56 000 nouveaux cas par an en France (INCa, 2023), le cancer du sein reste **le cancer le plus fréquent chez la femme.**

Le dépistage organisé – destiné aux femmes de 50 à 74 ans – permet **une réduction de 25 à 30 % de la mortalité.**

Pourtant :

- le taux national de participation n'atteint que 47 % tandis qu'**en Guyane, il reste autour de 16 %** (données consolidées CRCDC et études 2022-2023).

Cette faible participation se traduit par des diagnostics plus tardifs, des traitements plus invasifs et des périodes d'arrêt de travail prolongées.

À l'inverse, **une mammographie réalisée à temps facilite souvent une prise en charge plus légère et un retour à l'activité mieux anticipé.**



Cancers masculins : une vigilance qui doit devenir plus naturelle

Le cancer de la prostate représente 59 000 nouveaux cas par an (INCa, 2023). **Le pronostic est excellent lorsqu'il est détecté à un stade localisé.** Pourtant, la consultation intervient souvent tardivement, déclenchée par des symptômes déjà présents.

Pour le cancer du testicule, le pronostic dépasse 95 % de survie à 5 ans lorsqu'il est diagnostiqué tôt, mais les jeunes hommes manquent parfois de repères pour identifier une anomalie ou se sentent peu concernés.

L'enjeu n'est pas de multiplier les examens, mais de rendre la vigilance plus naturelle :

poser des questions, consulter sans attendre et admettre qu'un contrôle précoce peut éviter des explorations lourdes et permettre une reprise d'activité bien plus rapide.

Pourquoi le dépistage tarde encore : une réalité souvent silencieuse

Le dépistage est simple ; ce qui l'entoure l'est beaucoup moins.

Reconnaître un doute, exprimer une inquiétude, aborder un sujet intime, trouver du temps pour consulter : ce sont ces étapes qui freinent la démarche.

Dans certains milieux sociaux ou familiaux, on parle peu de santé et d'intimité. Dans d'autres, les priorités quotidiennes repoussent la consultation tant qu'aucune gêne majeure ne perturbe le travail ou la vie personnelle.

Ces comportements sont humains. Ils expliquent pourquoi les avancées médicales n'atteignent pas toujours les personnes au moment où elles seraient les plus utiles.

L'enjeu n'est pas de convaincre de l'importance du dépistage : elle est largement admise.

L'enjeu, c'est de **faciliter le passage à l'acte**, au bon moment.

Entreprises : un rôle décisif dans la mobilisation

Le lieu de travail est un espace stratégique pour faire évoluer les comportements. Un message relayé en interne, un atelier de sensibilisation, un affichage ciblé ou une communication RH peut **entraîner une prise de conscience et déclencher une consultation.**

Les entreprises qui abordent ces sujets sans tabou contribuent directement à :

- réduire les diagnostics tardifs,
- limiter les arrêts longs,
- prévenir les ruptures de parcours,
- maintenir les compétences au sein des équipes.

La prévention devient alors un outil de continuité et de performance.

Le SPSTG : un appui pour comprendre, agir et préserver les parcours

Le SPSTG accompagne les salariés et les employeurs en leur donnant accès à une information claire, fiable et compréhensible et en les aidant à s'orienter vers les dispositifs de dépistage adaptés. Il intervient également lorsque la santé menace la continuité d'un parcours professionnel, en soutenant les démarches qui permettent d'éviter une rupture ou une désinsertion. Son rôle n'est pas de se substituer au système de soins mais de faciliter les bonnes décisions au bon moment en tenant compte des contraintes du travail, des réalités des métiers et des enjeux de maintien en emploi.



Un dépistage n'est réellement utile que lorsqu'il est engagé au moment opportun. Cette précocité conditionne l'efficacité des soins, permet d'éviter des traitements plus lourds et limite les risques de rupture professionnelle. Parce que ces décisions se prennent souvent dans des moments charnières, le SPSTG accompagne les salariés dans ces étapes essentielles et aide les entreprises à structurer des pratiques qui construisent une culture de prévention solide, durable et tournée vers l'avenir.



HANDICAP ET MAINTIEN EN EMPLOI

Yann Jolivet, animatrice territoriale en Guyane au sein de l'Agefiph, décrypte les solutions d'accompagnement mises en place pour l'insertion et le maintien en emploi des personnes en situation de handicap et insiste sur l'importance d'une approche collaborative entre tous les acteurs de l'écosystème.

Quels sont les principaux freins à l'insertion et au maintien en emploi des travailleurs en situation de handicap en Guyane ?

Les freins sont à la fois intrinsèques aux entreprises et d'ordre sociétal. Du côté des entreprises, il y a des idées reçues majoritairement inconscientes. Pourtant, il faut savoir que **80 % des handicaps sont invisibles** et que moins de 10 % des personnes concernées ont besoin d'un aménagement de poste. Sur le plan sociétal, nous sommes une population relativement fière qui compense beaucoup par elle-même, d'autant que prendre conscience de sa situation de handicap n'est, de manière générale, pas chose aisée. La singularité de la Guyane réside également dans le fait de compter plus de 50 ethnies sur le territoire, la perception du handicap variant d'une culture à l'autre. Nous intégrons cet aspect dans nos accompagnements car leur réussite passe impérativement par le respect de la culture des gens.

L'autre frein, c'est l'opacité de notre écosystème du handicap, dont nous avons conscience. Il n'est pas simple de s'y retrouver et les entreprises comme les personnes concernées ne savent souvent pas par où commencer, qui contacter, qui fait quoi. Nous œuvrons à plus de clarté, par le biais de la coopération, notamment avec notre communauté guyanaise du Handicap, Yana Inclusion.

Enfin, il y a des freins communs à toutes les entreprises : pressurisation des interlocuteurs RH, difficultés de recrutement dans les filières en tension, ... **Il ne faut pas diaboliser les entreprises qui ne recrutent pas de personnes handicapées, car la réalité est bien plus nuancée.**

Quelles solutions d'accompagnement proposez-vous ?

Notre première solution est le **conseil et l'accompagnement, auprès des entreprises du secteur privé** dans la construction ou le développement de leur politique emploi handicap. Nous travaillons en étroite collaboration avec tous nos partenaires : le SPSTG, la MDPH, le Réseau pour l'emploi (Cap Emploi, France Travail, Missions locales, ...) dont nous faisons partie et d'autres acteurs, tels que le PRITH, qui informe, coordonne, valorise les actions et initiatives.

Cette dynamique de coopération en Guyane est très présente et concrète, je tiens à le souligner car c'est une force au regard des enjeux de notre territoire. Par ailleurs, nous proposons différentes aides et services, détaillés dans notre offre téléchargeable en ligne, qui vise à faciliter chaque étape de l'insertion professionnelle / du maintien : aménagement des situations de travail et de formation, appuis spécifiques selon les typologies de handicap,

Nous **finançons également des dispositifs** comme la Ressource Handicap Formation (RHF), qui accompagne les organismes de formation et CFA dans leurs démarches d'accessibilité et l'inclusion des stagiaires et apprenants.

Enfin, nous avons lancé l'année dernière notre **plateforme d'appui à la professionnalisation**. C'est un espace de ressources individualisées où vous pouvez créer votre compte, suivre des webinaires, des modules d'auto-formation pré-enregistrés, adaptés à votre profil et vos besoins.

Comment collaborez-vous avec le SPSTG ?

Nous travaillons à formaliser notre collaboration avec le SPSTG. L'objectif est **d'avoir une connaissance mutuelle des acteurs et des pôles concernés, et de fluidifier les parcours** par le biais de process coconstruits.

La collaboration passe aussi par la formation et la sensibilisation des équipes du SPSTG sur la thématique du handicap, compte tenu du rôle fondamental du SPSTG, qui établit notamment les recommandations pour les aménagements de poste. Ils peuvent aussi orienter vers la MDPH les personnes non encore reconnues administrativement.

De notre côté, nous sommes relais de communication et nous formalisons des actions conjointes. L'enjeu est de créer un cercle vertueux avec notre partenaire quotidien Cap emploi, les employeurs, la médecine du travail, ... afin de sécuriser les parcours et garantir à chacun la préservation de sa santé au travail.

Quelles bonnes pratiques recommandez-vous aux entreprises ?

Nous contacter pour commencer ! Plus « sérieusement », **se faire accompagner permet d'alléger la charge mentale sur le sujet avec l'appui de partenaires solides**. Nous commençons par un diagnostic, un état des lieux tout simplement : qu'est-ce qui se fait déjà ? Que peut-on mettre en place ? Et nous faisons ainsi le tour de tout ce qui peut impacter l'entreprise en matière de politique handicap. Le plan d'actions qui sera coconstruit à l'issue intègre plusieurs axes, déployés par les acteurs concernés : recrutement, alternance, maintien, communication, sensibilisation, ...

L'obligation d'emploi de 6 % de sa masse salariale en situation de handicap s'applique aux entreprises de plus de 20 salariés mais notre accompagnement est ouvert à tous. Pour les entreprises qui n'atteindraient pas leur taux d'emploi et seraient redevables de la contribution, nous évoquons les possibilités de sous-traitance, en parallèle des actions en faveur de l'atteinte des 6 %, voire + car rappelons qu'il s'agit d'un minimum !



Quel est le lien entre prévention des risques professionnels et handicap ?

85 % des handicaps surviennent au cours de la vie dont une partie importante liée à l'environnement professionnel : trajets, accidents, conditions de travail... **Tout ce qui est préventif a donc un impact direct** sur la potentialité de survenance d'une situation de handicap.

La prévention des risques professionnels s'inscrit dans une approche globale complémentaire RSE, QVCT, inclusion et d'autres thématiques. Ces sujets s'auto-alimentent, or ils sont souvent perçus comme cumulatifs et complexes.

Que l'on parle d'addictions, de risques psychosociaux, de premiers secours en santé mentale ou de prévention sécurité, **tout cela contribue à réduire le risque de situations pouvant générer des handicaps**. Il existe sept familles de handicap. Les gens connaissent surtout les handicaps moteurs, la cécité, et de plus en plus les troubles DYS notamment. Mais très peu savent que l'endométriose, les conséquences de maladies invalidantes comme le cancer, ou encore les acouphènes par exemple peuvent être reconnus comme des situations de handicap selon les cas.

La prévention des risques professionnels est fondamentale. Comme le définit l'OMS, la santé et la sécurité au travail visent « le maintien du plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions ». Il ne faut pas oublier que **la santé de l'individu ne diffère pas entre sa sphère professionnelle et personnelle**.



Contact - Yann Jolivet, Agefiph Guyane
Tél. : 0694 38 40 99 / y-jolivet@agefiph.asso.fr



Naïma Weimert (HSE Guyane)

COMPRENDRE, PREVENIR ET AGIR CONTRE LES TMS

Le 24 juillet dernier, le Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane (SPSTG) organisait une conférence « je dis prévention » dédiée aux troubles musculo-squelettiques (TMS), réunissant employeurs, salariés, professionnels de santé et experts de la prévention.

Des témoignages poignants pour illustrer la réalité des TMS

La séance a débuté par le témoignage d'une aide-soignante en EHPAD, souffrant d'une tendinopathie de l'épaule depuis plusieurs années. Malgré les traitements et infiltrations, la douleur persiste, entraînant un arrêt de travail et une possible opération. Ce témoignage a illustré la réalité quotidienne des TMS et l'importance des aménagements de poste.

Définition, anatomie et zones à risque

Les intervenants ont défini les **TMS comme des affections touchant les articulations, muscles et nerfs**. Les zones les plus concernées sont les poignets (syndrome du canal carpien), les épaules (tendinopathie de la coiffe des rotateurs), les coudes (épicondylite), le bas du dos (lombalgies) et les genoux. Les causes sont multiples : gestes répétitifs, efforts excessifs, postures contraignantes, accidents, facteurs psychosociaux et environnementaux.

Des chiffres alarmants et des secteurs particulièrement exposés

Les chiffres nationaux présentés sont significatifs : **88% des maladies professionnelles déclarées en France sont des TMS**, avec une augmentation de 9% entre 2022 et 2023. Près de la moitié des TMS entraînent des séquelles lourdes. Les secteurs les plus touchés sont le transport, la logistique, le commerce, l'agroalimentaire, le BTP, la propreté et le secteur médical.

Facteurs de risque et conséquences multiples

La conférence « je dis prévention » a mis en lumière la diversité des facteurs de risque : individuels (âge, génétique, antécédents), psychosociaux (stress, ambiance de travail, organisation), biomécaniques (gestes, efforts, immobilité) et environnementaux (température, éclairage, vibrations). Les conséquences sont lourdes, tant pour l'individu (douleurs, handicaps, fatigue, restrictions médicales) que pour l'entreprise (absentéisme, perte de productivité, coûts financiers).

Prévention : une responsabilité partagée et des solutions concrètes

Des outils d'analyse ergonomique ont été présentés, permettant d'évaluer les contraintes posturales. **Des conseils pratiques ont été donnés pour améliorer les postures**, notamment sur les postes bureautiques : siège réglable, écran à hauteur des yeux, clavier et souris proches, pieds à plat, pauses régulières. L'importance de la formation, de la sensibilisation et du document unique d'évaluation des risques professionnels a été soulignée.

Dialogue social et partenariat : clés de la réussite

Les intervenants ont rappelé que la prévention des TMS repose sur **une responsabilité partagée entre employeurs et salariés**, accompagnés par les services de santé au travail et les organismes de prévention. Des dispositifs d'aide financière existent, comme **la subvention prévention TPE**, permettant d'acquérir du matériel ergonomique ou de financer des formations.

PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX : STRESS, CHARGE MENTALE, ISOLEMENT...

Le 25 septembre dernier, la conférence « je dis prévention » sur les RPS a permis de clarifier les contours de ces risques, d'en identifier les causes, les conséquences, et de rappeler les obligations et leviers d'action pour les entreprises.

Définition et nature des RPS

Les risques psychosociaux regroupent l'ensemble des risques pour la santé mentale, physique et sociale des salariés, résultant de conditions d'organisation, de relations ou de facteurs individuels. Un RPS est défini comme la probabilité qu'un dommage humain survienne en l'absence de prévention. **Les symptômes tels que le stress, le harcèlement ou les addictions sont des signaux d'alerte traduisant un déficit de prévention dans l'organisation.**

Facteurs générateurs et leurs manifestations

Les principaux facteurs identifiés concernent d'abord **l'intensité et le morcellement du travail**, qui se traduisent par une surcharge, des interruptions fréquentes et une impossibilité de s'organiser. S'y ajoutent les exigences émotionnelles liées à la gestion de publics difficiles ou au masquage des

Vers une culture de la prévention et de la qualité de vie au travail

La conférence « je dis prévention » s'est conclue sur **la nécessité de renforcer la culture de la prévention à tous les niveaux de l'entreprise**, d'impliquer davantage les dirigeants et de favoriser le consensus pour réduire les risques. La démarche RSE, de plus en plus intégrée dans les stratégies d'entreprise, apparaît comme un levier essentiel pour améliorer la santé et la sécurité au travail.

émotions, ainsi que le manque d'autonomie et de marges de manœuvre. Les relations sociales dégradées génèrent conflits, harcèlement et manque de reconnaissance, tandis que les conflits de valeurs entre l'individu et l'organisation amplifient le mal-être. Enfin, l'insécurité liée à l'avenir du poste ou de l'entreprise constitue un facteur aggravant.

Conséquences multiples des RPS

Les conséquences touchent trois niveaux distincts. Sur le plan de la santé, elles se manifestent par **des troubles anxieux et dépressifs, des troubles du sommeil, des maladies cardio-vasculaires, un burn-out, des addictions, voire un risque suicidaire**. Pour l'organisation, les RPS entraînent absentéisme, accidents, démotivation, dégradation du climat social, difficultés de recrutement et atteinte à l'image de l'entreprise.

Dans la sphère sociale, ils génèrent conflits, isolement et violences internes ou externes.



Prévention et obligations légales

La prévention s'articule autour de trois niveaux complémentaires.

La prévention primaire vise à agir en amont pour limiter l'apparition des risques par le diagnostic, le plan d'action et l'instauration d'une culture de prévention.

La prévention secondaire cherche à limiter les conséquences sur la santé par des groupes de parole et l'analyse de pratiques professionnelles. Enfin, la prévention tertiaire accompagne les salariés déjà en souffrance par les soins, le reclassement et le soutien.

L'employeur a l'obligation légale de préserver la santé physique et mentale des salariés, notamment via le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP), obligatoire depuis 2001. Plusieurs acteurs peuvent intervenir : médecine du travail, Aract, CGSS, psychologues, CSE et consultants externes. Des subventions existent pour les TPE/PME afin de financer ces démarches, qui doivent être structurées et participatives. Plus la prise en charge est précoce, plus elle est efficace.

L'écoute et la parole comme leviers essentiels

Libérer la parole constitue un levier essentiel de prévention et de traitement des RPS. L'écoute active de la direction et des managers permet de créer

des espaces de parole qui diminuent le stress et anticipent les situations à risque.

Les témoignages recueillis lors de la conférence « je dis prévention » **illustrent les conséquences du manque de prévention** : surcharge, isolement, harcèlement, absence de reconnaissance, dépression, sentiment d'impuissance. Les situations de souffrance peuvent durer plusieurs années avant d'être reconnues ou prises en charge.

Les intervenants ont insisté sur **la nécessité de parler, d'alerter, de ne pas rester isolé, et de solliciter les dispositifs existants**. Parmi les bonnes pratiques recommandées figurent **la création d'espaces de parole**, la **formation à la communication** et à la **gestion des conflits**, l'implication de tous les acteurs, l'adaptation des dispositifs à la taille et au contexte de l'entreprise, ainsi que la valorisation de la reconnaissance et de la bienveillance dans le management.

En conclusion, la prévention des RPS repose sur l'écoute, la reconnaissance, la communication et l'action collective, pour préserver la santé et la performance au travail.



Mme Germaine LABORDE
Psychologue du travail au SPSTG



Mme Michaëlle Malfleury
Psychologue du travail au SPSTG





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)

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

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

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

UN QR CODE POUR PRÉVENIR LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

Le Service de Prévention et de Santé au Travail de Guyane (SPSTG) renforce ses outils d'accompagnement des entreprises avec la mise en place d'un QR code dédié à la prévention des risques psychosociaux (RPS).

Accessible en un simple scan depuis un smartphone ou un ordinateur, ce kit numérique réunit l'essentiel des ressources utiles pour comprendre, évaluer et prévenir les RPS en milieu professionnel. Les risques psychosociaux regroupent le stress chronique, les conflits interpersonnels, la surcharge de travail, le manque de reconnaissance ou encore la perte de sens. Ces situations peuvent impacter la santé mentale et physique des salariés, mais aussi la performance globale de l'entreprise.

Afin d'aider les employeurs à agir concrètement, le SPSTG met à disposition, via ce QR code, une sélection d'outils et conseils issus de l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) :

- dossiers web thématiques sur le stress, la charge de travail ou le management,
- grille d'évaluation des facteurs de RPS pour repérer les signaux d'alerte,
- articles d'information et outils pratiques pour intégrer la prévention dans le document unique,
- catalogue d'affiches, vidéos pédagogiques, flyers et dépliants prêts à diffuser dans l'entreprise.
- vidéos pédagogiques illustrant les bonnes pratiques.

Véritable guide pratique, ce kit vise à outiller les employeurs et les encadrants pour améliorer les conditions de travail, favoriser le dialogue social et renforcer la qualité de vie au travail.

Le SPSTG encourage toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, à scanner le QR code et à explorer ces ressources simples d'accès et immédiatement exploitables.

Ensemble, prévenons les risques psychosociaux pour des environnements de travail plus sains et plus sereins..



SCANNEZ-MOI



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

