

Charte « Cancer & Emploi »

11 engagements pour améliorer
l'accompagnement des salariés
touchés par le cancer
et promouvoir la santé

Introduction

Aujourd'hui en France, 3,8 millions de personnes vivent avec ou après un cancer. Chaque année, sur les 400 000 nouveaux cas diagnostiqués, 160 000 concernent des personnes en activité professionnelle.

- Il existe de réelles difficultés, tant collectives qu'individuelles, à appréhender la maladie, et les effets des traitements, sur les salariés et l'entreprise. Une méconnaissance des dispositifs de maintien ou de retour au travail existants, un manque de communication et parfois de moyens chez certains acteurs ne permettent pas de répondre aux besoins des malades. Des études scientifiques le prouvent et attestent de la dégradation de la situation professionnelle et financière des personnes atteintes de cancer : 20 % des personnes âgées entre 18 et 54 ans et en emploi au diagnostic ne travaillent plus cinq ans après¹.
- L'amélioration de la survie, les nouvelles modalités d'administration des traitements et les hospitalisations plus courtes offrent de réels bénéfices pour les patients. Mais, il ne faut pas négliger les effets indésirables de la maladie et des traitements sur l'organisation du travail. Fatigue, douleurs, troubles de la concentration et du sommeil sont autant de facteurs qui peuvent compliquer le maintien et le retour à la vie professionnelle et dont l'entreprise doit tenir compte.
- Mal anticipé par les managers et les salariés, le retour en emploi des personnes malades fragilise au quotidien l'organisation de l'entreprise. Pourtant, conserver une activité professionnelle pendant le parcours de soins, et après, quand cela est possible et souhaité par le salarié, participe à l'amélioration de la qualité de vie des malades.

- Cette charte vise à fédérer celles et ceux qui souhaitent agir sur la perception de la maladie dans l'univers professionnel et à développer des approches collectives permettant de mieux prendre en considération les attentes spécifiques des personnes touchées par un cancer et celles des entreprises. Elle a été élaborée dans le cadre du Club des entreprises animé conjointement par l'Institut national du cancer (INCa), l'Association nationale des DRH (ANDRH) et l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et son réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail (Aract).
- À partir de l'expertise de chacun, en capitalisant autour d'éléments apportés par les chercheurs régulièrement invités au club et par les témoignages des entreprises et des associations, elle recense 11 principes et engagements opérationnels pour mettre en place une démarche cohérente dans le domaine du maintien et du retour en emploi des personnes fragilisées par la maladie.
- L'adhésion à la charte marque l'engagement de l'entreprise² aux côtés de tous les acteurs des sphères publique, privée, associative qui travaillent à cette problématique.
- Son application peut être élargie à d'autres pathologies telles que les maladies chroniques évolutives et faire le lien avec d'autres types de démarches collectives.
- Afin d'en faciliter le déploiement et dans un souci de transparence, il est nécessaire que les signataires de la Charte communiquent au sein de leur organisation : direction, managers, salariés² et leurs représentants, permettant ainsi qu'elle soit connue, appropriée et utilisée.

2. Désigne tous les types d'organisations : entreprises, associations, ministères, collectivités, organismes publics ou parapublics et toute autre organisation qui emploie du personnel. Recouvre toute personne s'inscrivant dans une relation de travail.

1. Enquête INCa-Inserm VICAN 5, la vie 5 ans après un diagnostic de cancer (2018).

Accompagner le salarié dans le maintien et le retour en emploi

L'anticipation du maintien et du retour en emploi des personnes malades facilite l'adaptation de l'organisation à la situation spécifique du salarié et améliore ses conditions de travail.

01

Maintenir un lien en proposant au salarié absent de le tenir au courant de l'actualité et des évolutions de l'entreprise afin de lui permettre de conserver un sentiment d'appartenance.

02

Informé et sensibilisé le salarié sur l'intérêt de la visite de préreprise afin de lui permettre d'exprimer ses attentes et de construire avec lui, le cas échéant, son nouveau projet professionnel.

03

Construire avec le salarié un parcours de maintien ou de reprise en adéquation avec son projet autour des actions suivantes :

- constituer une équipe pluridisciplinaire³ qui analysera conjointement les actions et en particulier l'organisation à mettre en œuvre ;
- identifier et nommer un référent⁴ dans l'entreprise qui pourra être son point de contact et faciliter son maintien ou son retour en emploi ;
- mettre en place l'entretien de retour à l'emploi après une absence quelle qu'en soit sa durée ;
- répertorier et faire connaître aux salariés l'ensemble des partenaires (Service d'appui pour le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth), assistant de service social, organismes de prévoyance, assurances maladies complémentaires, notamment) pouvant offrir un accompagnement ou des prestations pour le salarié.

3. À titre d'illustration, direction des ressources humaines, managers, service de santé au travail, instances représentatives du personnel.

4. Une personne ou un collectif de travail qui anime, coordonne, suit le salarié dans son parcours de retour ou de maintien en emploi. Accompagne le manager si nécessaire.

Former et informer les parties prenantes de l'organisation

Les démarches de formation et d'information apparaissent essentielles pour inverser positivement le rapport à la maladie et accompagner de manière efficace les salariés.

04

Sensibiliser et informer les acteurs de l'organisation concernés (professionnels des ressources humaines, managers, représentants des salariés, notamment) sur les effets des pathologies cancéreuses et leurs conséquences au travail.

05

Former les référents aux entretiens de retour à l'emploi et à l'accompagnement des managers.

06

Accompagner les managers dans la gestion du collectif de travail impacté par cette nouvelle organisation (éléments d'information à délivrer).

07

Mettre à disposition des salariés des offres d'associations de patients et d'usagers du système de santé.

Promouvoir la santé

La promotion de la santé concerne l'ensemble des salariés qui peuvent agir de façon individuelle ou collective pour diminuer leur risque d'être confronté un jour au cancer.

08

Diffuser auprès de l'ensemble des salariés des outils d'information et de promotion de la santé, en particulier ceux mis à disposition par les organismes publics.

09

Mettre en œuvre des actions concrètes de promotion de la santé (tabac, alcool, alimentation, activité physique, information sur les dépistages) en s'appuyant sur les différents acteurs (organismes publics, professionnels de santé, associations, mutuelles, préventeurs).

Évaluer et partager

Les retours d'expérience et le partage de bonnes pratiques sont un moyen d'évaluer l'efficacité des dispositifs déployés dans l'organisation et d'y apporter les améliorations nécessaires.

10

Établir un bilan annuel avec suivi des actions.

11

Participer au Club des entreprises pour échanger sur les bonnes pratiques et faire le point sur les différentes actions mises en place.

Charte « Cancer & Emploi »

11 engagements pour améliorer
l'accompagnement des salariés touchés
par le cancer et promouvoir la santé

Nom :

.....

Fonction :

.....

.....

Entreprise :

.....

.....

s'engage pour améliorer l'accompagnement des salariés touchés
par le cancer et promouvoir la santé.

Date :

Signature :

Pour plus d'informations
e-cancer.fr