

Cancer et Travail





Cancer et Travail

Comment accompagner
les collaborateurs et les chef.fes
d'entreprises face à la longue maladie ?

*Cathy est partie, fin de vie.
Suzy n'a rien dit à ses amis
Aurélie est morte dans son lit
Betty s'en remettra petit à petit*

*Christine s'est battue pour garder bonne mine
Martine a attendu que ses proches devinent
Sandrine a eu une prise en charge divine
Et Caroline se bourre de vitamines*

*Solange a rejoint les anges
Rosange fait attention à ce qu'elle mange
Constance a eu beaucoup de chance
Marie-France est partie se soigner en France
Maxence fait preuve de résilience
Hortense s'en fout de ce que les gens pensent*

*René s'est ruiné pour se soigner
Timothée a tout testé
Roger a abandonné*

*Albert restera un bon père
Michel deviendra un modèle
Angélique a accepté un suivi psychologique
Dominique cédera à la panique*

*Steeve a soutenu ses frères et sœurs à la dérive
Alexandro s'est fait la boule à zéro
Momo a refusé la chimio
Pipo dira qu'il n'a pas eu de pot*

*Carole a rejoint un groupe de parole
Mylène va partout où on l'emmène
Violaine a la haine*

*Max s'éclate un max
Yvan ira de l'avant
Armand a stoppé son traitement*

*Sandra est dans de bons draps
Débora priera et priera encore
Aminata a accepté son état
Pétra se battra jusqu'au bout
Alexandra témoignera*

*et toi que feras-tu ?
Si c'était toi, que ferais-tu ?
et même si ce n'est pas nous, que faisons-nous ?*

Que faisons-nous ?

MAPPIE – Artiste Slameuse

@oct 2022

Somm

Chapitre 1

(p12)

Le Cancer en Martinique Etat des lieux

- 1.1** Introduction p13
- 1.2** Chiffres clés p14
- 1.3** Le Cancer du sein comme modèle pour comprendre la problématique Cancer et Travail p17

Chapitre 2

(p20)

L'écosystème des Acteurs et des Services impliqués

- 2.1** Les Missions des acteurs p21
- 2.2** La Médecine du travail p24
- 2.3** La CGSS p26
- 2.4** Le GIP PROM p28
- 2.5** L'AGEFIPH p29
- 2.6** La MMPH p30
- 2.7** Une Avocate au barreau p31

Chapitre 3

(p34)

Entreprises et collaborateurs face au cancer - Réalités et pistes d'amélioration

- 3.1** Cancer et travail : objectifs **p35**
- Zéro discrimination
 - Zéro désinsertion professionnelle
 - Zéro tabou
- 3.2** Cancer et travail : le Projet **p38**
- Les améliorations
 - Le défi de la co-construction
 - La convention

Chapitre 4

(p42)

De l'annonce du cancer à la prise en charge - Étapes à suivre et conseils

- 4.1** Les étapes **p43**
- 4 clés pour concilier cancer et travail côté salariés
 - 4 clés pour concilier cancer et travail côté employeurs



Les mots de co-organisateur

Le cancer est un fléau mondial et la Martinique n'est pas épargnée.

Chaque année un peu plus de 1500 cas, tous cancers confondus, sont diagnostiqués et 11.000 personnes sont soignées et suivies.

Pour les malades concernés, la vie professionnelle peut être soumise à rude épreuve. Parfois, elle peut ou doit même s'arrêter avec de nombreuses conséquences psychologiques et financières.

Une fragilité déjà bien installée du fait de la maladie, des familles monoparentales, ou des personnes sans emplois, il n'en faut pas plus pour basculer dans des situations critiques.

Alors comment aider à passer ce cap ? Comment créer les conditions au sein de nos entreprises en Martinique pour permettre aux malades de vivre leurs parcours de soins plus sereins et en étant bien informés et conseillés afin de ne pas perdre pied ?

Cette conférence nous a permis de trouver un début de réponse et une volonté d'agir ensemble pour trouver des solutions encore plus appropriées.

La volonté des différents acteurs réunis de faire bouger les choses en la matière nous donne de sérieux espoirs.

Je veux ici leur renouveler mes remerciements pour leur engagement.

Le travail est lancé !

Nathalie CHILLAN
Présidente Ma Tété

Fidèle à l'ADN de notre association et au mandat que nous avons reçu de nos entreprises adhérentes, nous avons souhaité au cours de l'année 2022 créer des passerelles avec d'autres acteurs territoriaux pour éclairer les chefs d'entreprises et leurs collaborateurs sur le sujet délicat de la maladie qui peut toucher indifféremment les acteurs de l'entreprise et avoir des conséquences multiples.

La question de la maladie en milieu professionnel, et singulièrement lorsqu'elle prend la forme d'un cancer, reste un sujet très rarement évoqué à la Martinique, presque tabou. Cette extrême pudeur s'explique sans doute par des habitudes sociales ancrées et par le fait que ce sujet nous ramène à ce que chacun d'entre nous a de plus précieux : la vie.

Dans le droit fil du mois de sensibilisation au cancer du sein, en octobre 2022, nous avons proposé de structurer, en collaboration avec d'autres associations partenaires, un événement public médiatisé. L'objectif partagé de tous : apporter un regard différent sur cette pathologie dont la prévalence est malheureusement très élevée à la Martinique, et plus généralement sur ses expressions diverses.

La qualité et la pertinence des présentations et débats issus de cette action nous ont convaincus de la nécessité d'aller au-delà de la simple sensibilisation ponctuelle sur ce sujet important.

Ce petit livre rose « cancer et travail » vous permettra de mieux diffuser les connaissances utiles à tous pour la bonne prise en charge de la maladie dans le cadre professionnel. Nous souhaitons également que ce petit livre serve à lever certains tabous, permettant aux personnes malades, à leurs familles et leurs collègues, ainsi qu'aux dirigeants d'entreprises, qui ne sont pas eux-mêmes à l'abri, de mieux vivre les différentes étapes les ramenant de plus en plus souvent heureusement, vers un retour quasi-normal à leurs activités.

Nous restons convaincus que la santé des individus, comme celle de nos entreprises et organisations martiniquaises, sont intimement liées. Préoccupons-nous des deux, avec plus d'attention que nous ne le faisons aujourd'hui. C'est en relevant ce défi que le pays Martinique se portera lui-même bien mieux, devenant ainsi plus attractif aux yeux de tous.

Le cancer est une maladie qui bouleverse des vies, une épreuve difficile, un passage souvent douloureux pour plusieurs centaines de Martiniquaises et de Martiniquais chaque année.

Aujourd'hui, nous dénombrons une file active de pas moins de 11 000 patients bénéficiant d'un suivi ou d'un programme de l'après-cancer. Parmi eux, nombreux sont ceux en âge de travailler, exerçant une activité professionnelle ou nourrissant des projets qu'il convient d'accompagner et de sécuriser. Car dans la plupart des cas, l'histoire ne s'arrête pas à la maladie. De plus en plus de patients guérissent de leur cancer ou connaissent des rémissions très longues. Grâce aux progrès de la science et de la médecine, le cancer tend à devenir, dans les cas où il ne peut être guéri, une maladie chronique.

Il est essentiel de ne pas seulement viser la guérison, mais aussi de permettre à chacun de reprendre sa place dans la société, de poursuivre sa vie, de cultiver des ambitions malgré la maladie. La lutte contre le cancer ne s'arrête pas à la rémission ; elle continue dans l'accompagnement au quotidien, dans la réinsertion professionnelle et sociale.

Notre devoir, en tant que plateforme régionale, est de soutenir ces combattants de la vie, d'offrir à tous les moyens de continuer à avancer et de redonner un sens à leur existence après l'épreuve du cancer. Chaque patient, chaque histoire, chaque situation sociale nous rappelle l'importance d'un soutien constant et d'un accompagnement adapté, immédiat et actif tant qu'il le faudra. Il est essentiel de se projeter au-delà de la maladie, au-delà des symptômes et des effets. Soigner, c'est aussi permettre à chacun de reprendre sa place dans la société et de poursuivre son chemin.

C'est pourquoi il est indispensable de préserver les liens sociaux dès l'annonce de la maladie. Il importe de sécuriser au maximum les acquis, les possibilités, les forces et les opportunités. La thématique cancer et travail est donc une priorité, notre priorité à tous. Comme je l'ai annoncé à travers différents plans d'actions, et comme je le réaffirme chaque fois que nécessaire, nous serons toujours présents et actifs aux côtés des usagers de soins tout au long de leur parcours, en leur proposant un accompagnement adapté et personnalisé dès l'annonce.

Notre engagement se traduit par la professionnalisation d'un dispositif dédié, avec l'aide de partenaires locaux et nationaux, afin d'offrir une prise en charge globale et continue pour prévenir la désinsertion professionnelle et sauvegarder l'emploi, qu'il soit salarié ou non.

Nous sommes heureux d'annoncer l'ouverture prochaine de la Maison de l'Accompagnement et du Parcours. Ce nouvel espace permettra à chacun de bénéficier de conseils spécialisés, d'un accompagnement personnalisé et de soutiens adaptés à chaque étape de leur parcours de vie et de réintégration professionnelle. À travers cette initiative innovante, co-portée avec le CHU de Martinique et soutenue par l'Agence Régionale de Santé, nous souhaitons offrir un lieu de ressources et de soutien où les patients pourront trouver les réponses à leurs questions et recevoir l'appui nécessaire pour continuer à vivre pleinement.

En Martinique, nous mettons en place des mesures innovantes pour améliorer la qualité de vie des patients atteints de cancer. Parmi ces initiatives, nous développons des programmes spécifiques pour l'accompagnement au retour au travail, la formation continue adaptée, et des partenariats avec les entreprises locales pour favoriser l'insertion professionnelle des usagers de soins. Nous ferons également une place aux aidants dans ce dispositif.

Le cancer ne doit plus être synonyme de rupture, mais d'un nouveau chapitre à écrire, avec des opportunités de résilience et de reconstruction. Le GIP PROM, en collaboration avec ses partenaires, s'engage à rendre ce parcours le plus fluide et le plus humain possible, en tenant compte des spécificités et des besoins de chacun.

Ensemble, faisons en sorte que la Martinique soit à la pointe de l'innovation en matière de soutien aux patients atteints de cancer, et un exemple de solidarité et d'accompagnement sur la voie de la guérison et de la réintégration sociale et professionnelle.

Guy-Albert RUFIN DUHAMEL

Ingénieur social,
Directeur du GIP PROM



Chapitre 1

Le Cancer en Martinique

État des lieux



1.1 Introduction

C'est le mois d'Octobre Rose qui s'est imposé naturellement pour organiser cette conférence innovante autour de la question du Cancer au travail parce que c'est le mois des défis, des initiatives citoyennes, populaires libres, spontanées et démocratiques.

C'est pendant le mois d'Octobre Rose que tous les acteurs qui interviennent sur une problématique qui lie Santé et Entreprises se sont réunis parce que c'est le mois du faire ensemble, des engagements, de la mobilisation inédite, des synergies ; un moment où l'espoir de construire quelque chose est possible, avec toutes celles et ceux qui veulent ensemble progresser.

C'est suite à ce mois d'Octobre Rose que l'envie d'écrire ce petit livre Rose est née. Comme un guide d'informations pratiques où tous ceux qui se reconnaissent dans cette problématique du cancer au travail et qui ont besoin d'aide dans leur parcours de soins ou dans l'accompagnement d'un malade, en rémission ou pas, pourraient se référer.

Ce petit livre, avec toute l'humilité et le professionnalisme des intervenants, osera poser à la fois un état des lieux de la maladie en Martinique, des services en place avec leur grand coeur et leurs maladresses et parlera aussi d'espoir d'améliorations et de prises de conscience.

Mais le Cancer ne devient qu'une affaire d'institutions, parce qu'en plus de devoir subir les dommages collatéraux physiques et émotionnels d'une maladie et de ses traitements, le malade doit aussi assurer sa stabilité familiale et financière pour subvenir à ses besoins fondamentaux.

Le maintien d'une activité professionnelle pour tous, et d'une compétitivité économique pour les chefs d'entreprises, devient une nécessité absolue.

C'est ce défi que souhaite relever ce petit livre Rose.



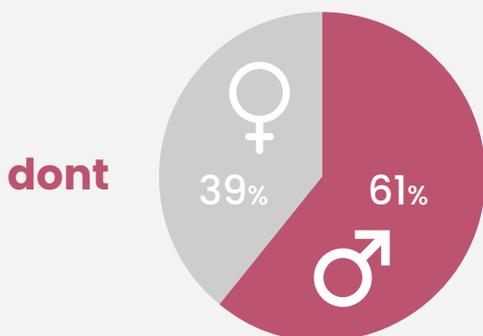
1.2 Chiffres clés

Selon les données récentes de Santé Publique France, le constat est le suivant :



1583

Nouveaux cas de cancer par an
(toutes localisations confondues)



Le taux de croissance annuel moyen en Martinique est de **2,9%** contre **1,5%** au niveau national sur la période 2015-2019

- Pour le sein : **6%** contre **0,6%** au niveau national
- Pour l'appareil respiratoire : **2,3%** contre **2,1%** au niveau national
- Pour le côlon : **13%** contre **4,4%** au niveau national

L'âge médian au premier traitement à visée anticancéreuse :

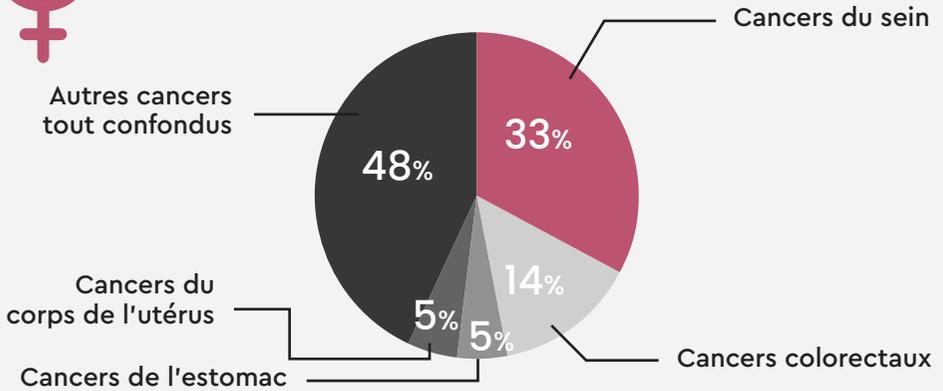
- Femmes : **63 ans** en Martinique contre **67 ans** au niveau national
- Hommes : **69 ans** en Martinique contre **68 ans** au niveau national

Parmi les cancers diagnostiqués, **14,5%** (contre **22%** au niveau national) sont des cancers de mauvais pronostics, ça veut dire des cancers pour lesquels on a très peu de solutions thérapeutiques et dont le taux de survie nette standardisée sur l'âge à **5 ans** est inférieur à **33%**.

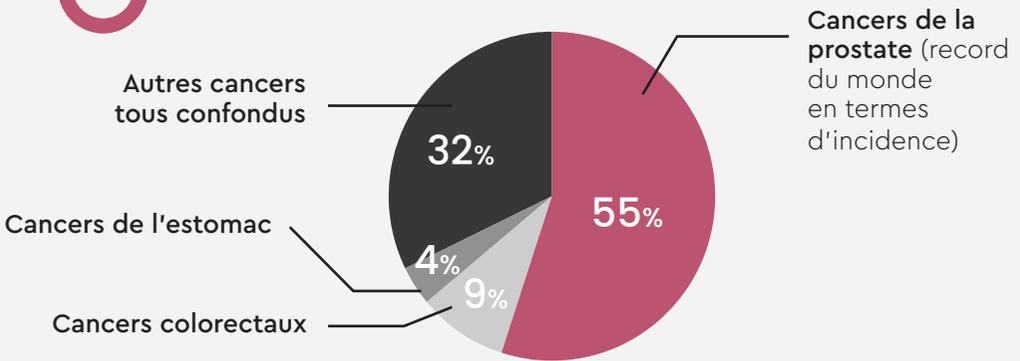
Néanmoins, le cancer reste une maladie qu'il est possible de guérir grâce aux progrès thérapeutiques.



Chez les femmes :



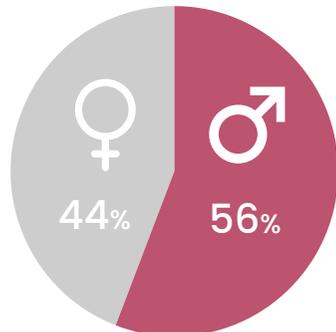
Chez les hommes :



729

Décès par an

dont





11 000

Personnes vivent avec
des antécédents de
cancer en Martinique



FOCUS

Cancer du sein

Dans 9 cas sur 10 le cancer du sein peut être guéri donc on va avoir le plus besoin de maintenir des personnes dans un système de l'emploi.

L'âge moyen de diagnostic est de 62 ans :

- 60% sont diagnostiqués à un stade localisé, 29% à un stade localement avancé et 12% à un stade métastatique.
- 50% sont diagnostiqués entre 50 et 69 ans, 20% avant 50 ans et 10% avant 40 ans.
- Il s'agit d'un cancer de bons pronostics puisque la survie à 5 ans est de 88%.
- Les facteurs de risque de cancer du sein sont connus pour 58% d'entre eux et des facteurs de risques professionnels sont également identifiés, notamment l'exposition aux solvants organiques, au benzène, aux rayonnements ionisants, le travail de nuit et le travail sédentaire.



1.3 Le cancer du sein comme modèle pour comprendre la problématique Cancer et Travail

Le cancer entraîne un surrisque de désinsertion professionnelle puisqu'on constate qu'il existe 1,4 fois plus de risques de désinsertion professionnelle quand on souffre d'un cancer.

Cancer et travail est donc une thématique qui **représente un enjeu social en raison de la rupture socioprofessionnelle** que cela peut entraîner et un **enjeu sociétal en raison de la perte de productivité** liée, notamment, aux arrêts de travail.

Dans l'épidémiologie du **cancer du sein**, on constate que ce cancer est un **modèle pour comprendre cette problématique de Cancer et Travail** du fait de ses effets secondaires et de ses traitements.

Les effets secondaires liés à la maladie et/ou aux traitements peuvent être aiguës ou chroniques lorsqu'ils durent plus de trois mois.

- Le traitement chirurgical entraîne des séquelles esthétiques notamment lorsqu'il y a une ablation du sein ou du lymphœdème.
- Le traitement médical est multimodal puisqu'il y a la radiothérapie, la chimiothérapie, l'immunothérapie et des thérapies ciblées orales qui peuvent se prendre à domicile.
- Les effets secondaires sont principalement : la fatigue, des troubles neurologiques tels que les troubles de la concentration, de la mémoire, de neuropathie périphérique (pertes de sensibilité au niveau des mains ou pertes de la force motrice), des troubles phanères (pertes de cheveux, les ongles cassants, etc.).
- Séquelles psychologiques : le syndrome dépressif est la principale séquelle psychologique et ces effets secondaires entraînent un impact financier et social et une diminution de la qualité de vie et aussi une désinsertion professionnelle parce que les patients se posent souvent les questions suivantes : Est-ce que je dois annoncer ma maladie au travail ? Est-ce que je dois arrêter de travailler ? Est-ce que je pourrais travailler malgré les traitements ?



Ils ont

CANCER AU TRAVAIL, c'est une thématique qu'il faut aborder parce que souvent il y a de la détresse, il y a des difficultés importantes et trop souvent malheureusement les femmes se retrouvent seules dans cette situation.

Roger TOUSSAINT

Président de la Ligue contre le cancer

Il ne s'agit pas uniquement de s'adresser aux chefs d'entreprises ou aux services des ressources humaines, mais aussi aux collaborateurs, pour libérer cette parole, fluidifier cette parole, aborder ces sujets qui sont parfois jugés tabous et diffuser, de la façon la plus fiable, avec les acteurs reconnus sur ces questions, l'information, le plus largement possible.

Pascal FARDIN

Délégué Général de Contact-Entreprises



dit

Être présents. Être simplement là, aux côtés de celles et ceux qui ne savent même plus où donner de la tête. Ces femmes, ces hommes parfois mais également leurs proches, leurs aidants, leur employeur, leur métier, leur boulot qui nécessitent également toute notre attention et toutes nos vigilances [...]

Vos mutilations sont aussi bien physiques, elles sont aussi psychologiques mais elles sont surtout sociales, sociétales. Et c'est cette dernière caractéristique des séquelles nées du cancer qui porte aussi le germe de votre constitution, votre rebond, le pas décisif de l'après, qu'il vous faut accomplir. Ce pas, ce grand pas, peut-être pour certaines un petit pas, mais une grande avancée.

Guy-Albert RUFIN DUHAMEL

Directeur du GIP PROM



Chapitre 2

**L'écosystème des Acteurs
et des Services impliqués**



Six acteurs clés de la santé publique, et plus précisément de la question du cancer au sein en contexte professionnel, sont intervenus lors de cette conférence. Même s'ils sont interconnectés, ils ont aussi leurs fonctionnements propre et leurs missions. Six acteurs, c'est peu et à la fois beaucoup quand, en plus de la maladie, il faut gérer les questions administratives sans savoir par où commencer.

2.1 Les missions des acteurs de la santé publique



Mission : Coordonner l'activité autour de la prise en charge des cancers : prévention, dépistage, annonce, diagnostic, soins et réhabilitation.



Intervenant :
M. Guy-Albert RUFIN-DUHAMEL
Directeur.

Le GIP PROM

Groupement d'Intérêt Public – Plateforme Régionale d'Oncologie de la Martinique



Mission : Favoriser l'insertion des personnes handicapées en emploi, et assurer le maintien des personnes qui se trouvent déjà en poste.



Intervenant : **M. Aymeric CHEMIN**
Animateur Territorial – Pôle entreprises.

L'AGEFIPH

L'Association de Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées



MMPH

Maison
Martiniquaise
des Personnes
en situation de
Handicap



Mission : Information, accompagnement, évaluation des besoins, attribution des droits et prestations, suivi de la mise en œuvre des décisions, conciliation et médiation.



Intervenant : **M. Jean-Luc RILOS**
Directeur Adjoint.



Comment peuvent-ils aider ? En fonction de la situation de handicap : la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour faciliter les démarches professionnelles, l'orientation professionnelle vers les établissements et services de pré orientations (ESPO) / unités d'évaluation de réentrainement et d'orientation sociale et professionnelle (UEROS), les cartes mobilités inclusion (invalidité ou priorité / stationnement), la prestation de compensation, allocation adulte handicapé.



Mission : Attribution des droits et prestations, informations, accompagnement, évaluation des besoins, suivi de la mise en œuvre des décisions, conciliation et médiation.



Intervenant : **Mme Lorry MARIGNAN**
Responsable du Pôle Santé Publique.



Comment peuvent-ils aider ? Prise en charge financière des malades avec l'Assurance Maladie : attribution de l'Affectation de Longue Durée (contrôle médical), accompagnement du service « risques professionnel » pour la reconnaissance de l'origine professionnelle de la maladie donnant droit à des aides spécifiques, accompagnement du service social pour les transferts sanitaires (prise en charge billet, hébergement, aides financières...).

CGSS Martinique

Caisse Générale de
Sécurité Sociale



Mission : Prévention de la désinsertion professionnelle, de préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs, d'évaluation des risques professionnels, d'amélioration des conditions de travail.



Intervenant : Docteur Miguelle MAROUS
Collaborateur médecin du travail (Martinique Médecine du Travail), actuellement chargée de mission Cancer et emploi du GIP PROM.



Comment peuvent-ils aider ? Organisation des visites de pré-reprise obligatoires, orientation des salariés vers les autres acteurs du maintien dans l'emploi et de compensation du handicap, maintien de la communication avec l'employeur qui est primordiale pour permettre des aménagements de poste et trouver des solutions d'accompagnement du salarié.

La Médecine du Travail



Mission : Conseiller, représenter, assister et défendre les personnes physiques ou morales pour faire valoir leurs droits.



Intervenant : Mme Isabelle OLLIVIER
Avocate au barreau de Fort-de-France.



Comment peuvent-ils aider ? Vous aidez à mieux connaître vos droits et devoirs durant les différentes étapes de la maladie et si vous rencontrez des difficultés avec votre employeur ou votre salarié, faire valoir vos droits.

Avocat(e) au barreau



2.2 La médecine du travail



Présenté par le

Docteur Miguëlle MAROUS

Collaborateur médecin du travail (Martinique Médecine du Travail), actuellement chargée de mission Cancer et emploi du GIP PROM

L'employeur doit protéger la santé et la sécurité de ses salariés. En fonction de l'effectif de l'entreprise, il doit mettre en place un service de prévention et de santé au travail dans l'entreprise ou adhérer à un tel service, appelé communément « **médecine du travail** ».

La loi impose aux salariés de se soumettre à ces visites médicales de travail obligatoires : les initiales à l'embauche, les visites périodiques, les visites de mi-carrière et de fin de carrière. A cela s'ajoutent des visites supplémentaires qui peuvent être demandées soit par le salarié soit par l'employeur, le médecin traitant, un spécialiste, le médecin du travail lui-même ou le médecin conseil de la Caisse Générale de Sécurité Sociale, ce qui est souvent le cas dans le suivi des maladies longues comme le cancer.

Son rôle

Repérer et prévenir les risques de **désinsertion professionnelle** et apporter des actions correctives. **La cellule de Prévention de la désinsertion professionnelle** est vraiment au cœur des actions préventives que le médecin du travail coordonne avec la CGSS, l'AGEFIPH, la MMPH, le GIP PROM et Cap Emploi.

FOCUS

La cellule de prévention de la désinsertion professionnelle

Elle est inscrite dans l'article L4622-8-1 du code du travail et la mise en place est effective depuis le 31 mars 2022.

Objectifs :

- Accompagnement individuel du travailleur
- Accompagnement collectif à la demande des employeurs pour des actions en milieu d'entreprises : d'informations, de communication et aussi de sensibilisation des entreprises au repérage précoce des salariés en risque de désinsertion professionnelle, aux droits et devoirs

En cas de longue maladie, Le médecin du travail joue un rôle important dans :

- l'organisation des visites de pré-reprise
- l'orientation des salariés vers les autres acteurs du maintien dans l'emploi et de compensation du handicap
- la communication avec l'employeur qui est primordiale pour permettre des aménagements de poste et trouver des solutions d'accompagnement du salarié. D'autres solutions sont possibles notamment le télétravail, la mise en invalidité avec du travail à temps partiel, l'aménagement d'horaires ou les congés fractionnés notamment.

Pour les employeurs il convient de :

- sensibiliser leurs salariés à la visite de pré-reprise puisque généralement cette visite est à la demande du salarié et pas de l'employeur
- mettre en place le rendez-vous de liaison
- faire en sorte que l'employeur transmette les informations notamment les arrêts de travail parce que tant que le médecin du travail ne sait pas que le salarié est en arrêt de travail il ne peut pas vraiment agir
- faire en sorte que l'employeur demande des visites supplémentaires en cas d'arrêt de travail multiple parce que les arrêts de travail multiple peuvent être un signe précurseur de désinsertion professionnelle.



Proposition

En tant que médecin du travail, on pense qu'il serait peut-être intéressant d'avoir un référent cancer et travail pour pouvoir mieux collaborer avec tous les organismes de maintien dans l'emploi et de compensation du handicap pour mieux accompagner les entreprises et les patients

Docteur Miguëlle MAROUS

2.3 La CGSS – Caisse Générale de la Sécurité Sociale



Présenté par

Mme Lorry MARIGNAN

Responsable du Pôle Santé Publique

Pour se faire soigner malheureusement, c'est législatif, il y a des règles qui passent aussi par des accords du contrôle médical. La partie sécurité sociale, est administrative et ne fait qu'exécuter des accords préalables, versant médecine. Donc « **le top départ accord** » **passé par le contrôle médical et après les administratifs**. La problématique du cancer par sa complexité thérapeutique porte en elle, un besoin de structure, sinon les intervenants sont perdus. Heureusement, le système dans lequel nous évoluons laisse une place prépondérante au social, où il y a des aides.

Les aides existent. Malheureusement, il y a des délais administratifs. C'est pour cela qu'il faut être le plus réactif possible et ça ne s'invente pas.



FOCUS

Le rôle du contrôle médical

- Attribution ou non de l'ALD (Affectation de Longue Durée) exonérante
- Justification ou non de l'arrêt de travail et du temps partiel thérapeutique
- Initiation et suivi de la démarche « prévention de la désinsertion professionnelle »
- Attribution ou non de l'INVALIDITE en maladie
- Reconnaissance ou non de la Maladie professionnelle
- Attribution ou non d'une rente
- Justification ou non de soins post-consolidation

La CGSS intervient dans la prise en charge des malades avec l'Assurance Maladie. Elle met en place des **revenus compensatoires** et un **accompagnement de l'action sociale** dans le cadre d'un contrôle médical balisé.

2.3.1 Les revenus de compensation

Un accompagnement financier est possible en toutes situations pour chaque client :

- Travailleurs salariés et en maintien de droits
- Travailleurs indépendants et conjoint collaborateur
- Praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés

2.3.2 L'accompagnement Action Sociale

Que vous soyez assurés du régime général (dont les travailleurs indépendants), au régime agricole ou retraités vous bénéficiez d'un accompagnement psychosocial dans le cadre de la gestion de la vie quotidienne :

- Accompagnement individuel : Transferts sanitaires, Aide à domicile, Prévention de la désinsertion professionnelle
- Actions collectives : réunions d'information à l'initiative du service ou des partenaires pour par exemples les personnes en pathologies lourdes, en passage en invalidité, en arrêt maladie depuis plus de 60 jours etc...).



À savoir

Dans le cas des maladies lourdes comme le cancer, il faut appeler l'Action sociale d'emblée. Le GIP PROM est un acteur-opérateur pour nous à la CGSS pour pouvoir faire le lien.

2.4 Le GIP PROM : Plateforme Régionale d'Oncologie de la Martinique



Présenté par

M. Guy-Albert RUFIN-DUHAMEL

Directeur de la plateforme

Le rôle générique de la plateforme d'oncologie est de coordonner la stratégie de lutte contre le cancer en Martinique et donc l'activité autour de la prise en charge des cancers : prévention, dépistage, annonce, diagnostic, soins et réhabilitation. Avec son guichet unique cancer-emploi, le GUCEM, il recense tous les malades atteints du cancer et tend à vouloir y développer un interlocuteur unique pour faciliter les démarches et parcours de soins des malades.

Le GIP PROM souhaite porter haut la thématique du cancer et emploi, développer le guichet unique cancer-emploi avec tous les partenaires et le rendre accessible à tous : employeurs, syndicats, collaborateurs, dirigeants. Ils souhaitent aussi miser sur la recherche, afin de profiter de cette parole scientifique qui est importante pour lancer des études, des enquêtes et mettre en oeuvre de nouveaux modèles, des outils adaptés à la Martinique.

L'ambition est grande, elle est grande et audacieuse et pourtant, bien ancrée dans la réalité des besoins.



2.5 L'AGEFIPH : l'Association de Gestion du Fonds d'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées.



Présenté par

M. Aymeric CHEMIN

Animateur Territorial – Pôle entreprises

L'AGEFIPH est l'interlocuteur privilégié des employeurs du secteur privé puisqu'elle accompagne l'entreprise et le collaborateur pour faire en sorte que le malade puisse retrouver son activité dans les conditions les plus normales possibles. Avec leur rôle d'information, d'accompagnement, d'orientation et leur volonté de créer du lien, ils peuvent permettre à l'entreprise :

- D'aider à maintenir dans l'emploi les salariés.
- De mobiliser les acteurs adéquats.
- De mobiliser les bons outils et services mis à leur disposition.
- D'aménager le poste et l'environnement de travail en général.

Les aides financières et les services dont peuvent bénéficier les employeurs

Les aides financières destinées à couvrir les frais occasionnés par l'étude de solution pour maintenir justement dans l'emploi :

- Le conseil et l'accompagnement par un spécialiste destiné à apprécier des contraintes dans le cadre d'une étude ergonomique par exemple.
- Un conseil, des prestations d'appui spécifiques et des aides financières destinées à identifier et financer les moyens techniques, organisationnels ou humains permettant d'adapter le poste à la situation du salarié.



2.6 La MMPH : Maison Martiniquaise des Personnes en situation de Handicap



Présenté par

M. Jean-Luc RILOS

Directeur adjoint

Groupement d'intérêt public sous tutelle administrative et financière de la CTM, la MMPH est le lieu de la reconnaissance du handicap, de ses droits et prestations, soumise à la décision de la CDAPH (Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées).

C'est auprès de la MMPH qu'un malade atteint du cancer en poste ou pas, pourra bénéficier de la Reconnaissance de Qualité Travailleurs Handicapés, ce qu'on appelle communément RQTH. Ce statut lui ouvre tout un tas d'avantage, de droits et de prestations.

La RQTH

Les titulaires d'une RQTH bénéficient :

- D'une carte d'invalidité ou d'une pension d'invalidité.
- D'une rente suite à un accident du travail ou de maladie professionnelle.
- Des dispositifs spécifiques de formation des PH (Personnes Handicapées).
- De l'accès à la fonction publique.
- Des droits de l'OETH qui favorisent l'embauche des PH.
- Du réseau de placement spécialisé (ORP : orientation professionnelle).
- Des aides d'adaptation au travail (aménagement horaires et postes).
- De la retraite anticipée.
- Des aides de l'AGEFIPH.
- Du soutien de l'Equipe Pluridisciplinaire qui évalue les besoins de compensation de la personne handicapée et met en place des actions pour répondre à son projet de vie.



2.7 Les aspects juridiques – Droits et devoirs du Malade



Présenté par

Me Isabelle OLLIVIER

Avocate au barreau de Fort-de-France

En préparant mon propos, j'essayais de trouver des cas auxquels j'avais été confrontée, dans lesquels un employeur ou un salarié m'avait dit « j'ai un cancer et j'ai une difficulté avec mon employeur ou avec mon salarié, je ne sais pas comment la traiter, aidez-moi ». En réalité j'en n'ai pas trouvé. Cela fait 20 ans que je suis avocate au barreau de Fort-de-France et personne n'est jamais vraiment venu me poser spécifiquement cette question. Alors j'ai essayé de réfléchir au pourquoi de cette constatation. A mon avis il y a deux raisons envisageables soit je considère que c'est parce qu'on n'en parle pas et que le sujet est encore tabou [...], soit je reste positive et je me dis finalement peut-être que les choses sont fluides, peut-être que dans cette relation de travail dans laquelle il y a quelques fois tant de conflits lorsqu'il a maladie, lorsqu'il y a cancer, les deux interlocuteurs en fait se transforment en partenaires et agissent ensemble. Et j'avoue que je préfère cette option.

Mais dans le cas contraire, employeurs et employés ont des droits qu'ils peuvent faire valoir et aussi des devoirs fixés dans le contrat de travail.



Le contrat de travail

Le salarié diagnostiqué malade n'est pas obligé d'en parler à son employeur tant qu'il arrive à fournir sa prestation telle que prévue dans le contrat de travail. Toutefois, il est soumis, tout comme son employeur, à un contrat qui fait que les deux parties ont des obligations réciproques. Je suis employeur, je dois fournir du travail à mon salarié et je dois le payer. Je suis salarié, je dois fournir une prestation de travail conforme au contrat. Il s'agit là des obligations principales. À ces obligations, viennent s'ajouter une obligation réciproque de loyauté, mais aussi une obligation à la charge de l'employeur qui doit préserver la santé et la sécurité physique et morale de ses salariés.

Les droits du salarié diagnostiqué malade

- Il peut se rapprocher de son employeur.
- Il peut se rapprocher des IRP : instances représentatives du personnel.
- Il peut se rapprocher du médecin du travail.
- Il peut se rapprocher du psychologue du travail.
- Il a droit à une indemnisation : par la CGSS, par l'employeur, par un régime de prévoyance s'il en a souscrit un.
- Il bénéficie d'une protection légale qui se matérialise par l'interdiction de toute discrimination à l'encontre du salarié malade et l'interdiction de le licencier pour cause de maladie.
- Il peut suivre des formations.
- Il peut bénéficier d'actions pour favoriser le retour à l'emploi (rendez-vous de liaison, visite de pré-reprise, visite de reprise, entretien professionnel avant reprise).

Les droits du chef d'entreprise diagnostiqué malade

- Il peut bénéficier d'indemnités journalières.
- Il peut prévoir un Mandat de protection juridique. Il s'agit d'un acte notarié au terme duquel le chef d'entreprise va nommer quelqu'un pour le remplacer à la tête de l'entreprise et lui déléguer ses « pouvoirs ». Cette démarche permet à l'entreprise de continuer à fonctionner. Lorsque le chef d'entreprise recouvre la santé le mandat prend fin.

La prévoyance

La prévoyance est importante : tout chef d'entreprise devrait y penser et devrait souscrire un contrat de prévoyance. Il permettra au chef d'entreprise malade, d'avoir les moyens d'embaucher un remplaçant. Il peut aussi permettre de prendre en charge des remboursements de prêt par exemple. Plus largement, ce contrat va permettre au chef d'entreprise de se décharger d'un certain nombre de soucis et de savoir qu'il aura les moyens de faire face.



Chapitre 3

Entreprises et collaborateurs face au cancer

Réalités et pistes d'amélioration



3.1 Cancer et travail : les objectifs

3.1.1 Zéro discrimination

Comment accompagner le chef d'entreprise et les collaborateurs, face à la maladie ?

Ce sera d'abord sans discrimination de genre. En effet, les femmes doivent avoir toute l'attention nécessaire. Des femmes qui entreprennent à celles qui travaillent aux côtés de ceux qui entreprennent, les femmes qui sont nos mères, nos sœurs, nos compagnes, nos filles, nos amies, nos voisines, nos collègues, nos concurrentes, nous-mêmes peut-être, vivent une situation aujourd'hui en Martinique, face à cette maladie.

La maladie est déjà un drame mais quand on ajoute à ce drame des inégalités et des discriminations à répétition, c'est une véritable catastrophe. Il n'est pas du tout simple d'être une femme martiniquaise active avec un cancer. La littérature est abondante et fournie, mais ne veut pas dire grand-chose face à l'expérience et à vos témoignages. Sur le sujet il y a beaucoup de stéréotypes et de discriminations. C'est loin d'être un fait isolé, ce n'est pas une anecdote, c'est un vrai sujet.

Il convient de favoriser l'inclusion sociale et la solidarité, de renforcer les compétences et les pratiques professionnelles.

3.1.2 Zéro désinsertion professionnelle

Le **cancer entraîne un surrisque de désinsertion professionnelle** puisqu'on a 1,4 fois plus de risques de désinsertion professionnelle liée à la maladie.

- 20% des 18-54 ans et en emploi au moment du diagnostic ne travaillent plus 5 ans après.
- Au moins 12% des salariés ont connu rejet ou discrimination de la part de leurs collègues.
- 3,8 millions de personnes vivent en France avec ou après un diagnostic de cancer.
- 40% des personnes ayant un diagnostic de cancer sont en emploi au moment du diagnostic.

Cancer et travail est donc une thématique qui **représente un enjeu social en raison de la rupture socioprofessionnelle** que cela peut entraîner et un **enjeu sociétal en raison de la perte de productivité** liée notamment aux arrêts de travail.

Il s'agit d'ailleurs d'une priorité de la stratégie de lutte contre les cancers 2021-2030. Un des objectifs est d'améliorer la qualité de vie des patients atteints de cancer, de faciliter le maintien dans l'emploi des travailleurs atteints de cancer, de promouvoir une approche collaborative et interdisciplinaire ainsi que la recherche et l'innovation.



3.1.3 Zéro tabou

Le cancer est une réalité bien présente dans le monde de l'entreprise mais il reste très difficile à aborder. Les gens n'en parlent pas. Les DRH s'y intéressent mais il est quelque fois souvent trop tard. Les dispositifs de management ne sont en effet pas outillés pour cela, et les procédures quasiment inexistantes. [...] En l'absence d'éléments concrets, il est difficile de traduire tout cela par des objectifs clairs et accessibles pour les salariés, les cadres et les organes dirigeants. C'est un constat qu'il va falloir rapidement améliorer.

Aujourd'hui en Martinique 11.000 personnes ont eu une histoire personnelle avec un cancer et sont encore vivantes.

Mais par peur, ils n'en parlent pas.

La maladie et ses traitements provoquent de nombreux symptômes qui sont variables selon le type de cancer et leur stade de développement. Dans certains cas, ses conséquences sont durables même après la guérison et peuvent avoir des répercussions importantes sur la vie personnelle et professionnelle. **Mais c'est tabou, personne n'en parle.**

En parler au sein de l'entreprise à quoi ça sert ?

- Eviter les pressions et réflexions désagréables de la hiérarchie, si l'employé ne peut plus assurer ses tâches comme avant et s'avère moins performant.
- Permettre à l'employeur de pouvoir s'organiser et d'adapter le travail (aménagement du lieu de travail, télétravail, aménagement des horaires).
- Permettre au chef d'entreprise malade de mettre en place une organisation en interne pour palier ses absences et assurer la pérennité de l'activité.
- Profiter des aides financières, logistiques et humaines que confère le statut qui reconnaît le malade atteint du cancer comme Travailleur Handicapé : RQTH.

Le statut de travailleur handicapé

Obtenir le statut **RQTH** (Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé) permet au salarié et à son employeur de bénéficier d'un ensemble de droits, d'aides et de services pour trouver ou retrouver un emploi, le conserver et évoluer dans l'entreprise :

- L'accompagnement et les conseils de spécialistes.
- Des aides financières délivrées par l'AGEFIPH et la CGSS.
- Un suivi médical renforcé par le médecin du travail.
- Une majoration du CPF (Compte Personnel de Formation) qui est actuellement de 500 euros par an avec un plafond de 5000 euros. Lorsque l'on obtient une reconnaissance de situation de handicap, il est de 800 euros par an avec un plafond 8000 euros.
- Une retraite anticipée, sous certaines conditions.



3.2 Cancer et travail : le projet

3.2.1 Les améliorations

La plateforme régionale d'Oncologie de Martinique (PROM) entend inviter les acteurs à oeuvrer dans une démarche portée par une intelligence collective. C'est pourquoi les actions de lutte contre les cancers en Martinique doivent être impulsées avec les associations et avec les personnes qui peuvent témoigner.

Il est nécessaire aujourd'hui de tout mettre en oeuvre, avec la mobilisation de toutes les parties prenantes, pour **améliorer les conditions de travail des personnes touchées par la maladie :**

- Accompagner aujourd'hui ces personnes.
- Former les DRH.
- Former les travailleurs sociaux.
- Renforcer le rôle du médecin du travail.
- Former les managers.
- Informer les collaborateurs.
- Développer un **guichet unique : le GUCEM.**

FOCUS

LE GUCEM

L'idée d'un guichet unique au niveau de la plateforme Régionale d'Oncologie de Martinique (PROM) avec **un interlocuteur unique** est la seule manière aujourd'hui de ne pas assommer une personne qui reçoit déjà un coup de massue à l'annonce du cancer et qui doit jongler en plus avec trop d'interlocuteurs : la CGSS, la MMPH.

Avoir l'avis de tous les acteurs sociaux mais un interlocuteur unique administrativement, c'est rendre la vie beaucoup plus facile au malade et assurer son maintien dans l'emploi.



3.2.2 Le défi de la co-construction

Le défi de **la construction d'un réseau régional « Cancer Emploi »** est lancé avec tous les partenariats possibles autour du sujet.

La prise en compte des problématiques visées autour des chefs d'entreprises viendra compléter la **mise en place du guichet unique « Cancer Emploi », le GUCEM** : il est nécessaire de renseigner, former, accompagner et surtout réhabiliter des hommes et des femmes avant qu'il ne soit trop tard.

C'est un travail multidisciplinaire dans un domaine de diagnostic lui-même multidimensionnel. Il semble capital de **coordonner la thématique** en y faisant une large place au **travail social**, ce que porte aussi la médecine du travail avec les assistants de service social associés au service de santé au travail. Il faut **miser sur l'insertion professionnelle avec une nouvelle dynamique**, par exemple en renforçant la place de l'ergothérapie, de l'ergonomie des postes de travail.

Il faut repenser les démarches d'accompagnement des personnes au travail qui représentent des enjeux essentiels pour inverser positivement :

- le rapport à la maladie,
- le rapport qu'a l'employeur vis-à-vis du salarié malade,
- le rapport qu'a le salarié malade vis-à-vis de son employeur,
- le rapport qu'a le salarié vis-à-vis de son employeur lui même malade.



3.2.3 Une convention pour co-construire

Avec la volonté d'améliorer l'accompagnement et de co-construire un projet structuré et ambitieux, **l'idée d'une convention a vu le jour**. Elle implique une réalité de terrain de manière à toucher les salariés concernés par le cancer et à promouvoir les démarches dans les entreprises.

Cette convention implique aussi de développer **un état d'esprit commun**, comme un club de l'entrepreneuriat face à la maladie :

- Il faudra consacrer beaucoup de temps à la formation et à l'accompagnement du changement, parce que l'homme est pétri de résistance et de mécanismes de défense.
- Il faudra accompagner vers l'amélioration au lieu de déconstruire.
- Il faudra renforcer l'accès à l'information juridique : les personnes ne sont pas informées, ce qui donne lieu à des contentieux interminables, quelque fois post-mortem.
- Il faudra casser les codes et faire valoir une éducation thérapeutique autre qu'une éducation aux médicaments: une éducation par l'information permanente de la personne malade sur ses droits.

FOCUS



Les 5 piliers de la convention

- Une **évaluation du risque du cancer et un programme de prévention adaptée** aux métiers de l'entreprise. Il faut adapter les programmes de prévention aux métiers de l'entreprise et faire évoluer les documents uniques d'évaluation des risques professionnels, ne pas les laisser figés.
- Des **campagnes de dépistage ciblées et des ateliers en faveur des détections précoces dans l'entreprise** en collaboration avec la médecine du travail et les partenaires qui y gravitent.
- Un **accompagnement social élargi dès l'annonce de la maladie, avec un « Plan Cancer et emploi » dans le Programme Personnalisé de Soins (PPS)**.
- **Un réseau dédié et exclusivement consacré à la situation du chef d'entreprise face au cancer.** Il s'agit de co-construire avec des partenaires économiques, des organismes consulaires, Contact-Entreprises et tous ceux qui souhaitent s'y engager.
- **Dans ce contexte de dématérialisation, la création d'espaces connectés** sur la thématique et précisément un site internet consacré à cette thématique, des réseaux sociaux et des applications.



Chapitre 4

**De l'annonce du cancer
à la prise en charge**

Étapes à suivre et Conseils



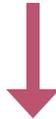
4.1 Les étapes à suivre : de l'annonce de la maladie à la prise en charge



Le diagnostic de la maladie est posé par le médecin traitant ou la médecine du travail



Contacter la CGSS, l'Action Sociale et la MMPH



Si arrêt de travail, en parler à son employeur et/ou à l'AGEFIPH



Quoiqu'il en soit le GIP PROM est votre interlocuteur avec son guichet unique

FOCUS



La feuille de route de lutte contre le cancer

La feuille de route 2021-2025 de lutte contre les cancers est un document socle, qui fait du maintien dans l'emploi un objectif du parcours de soins. L'action 2.13 préconise de :

- Systématiser les visites de pré-reprise ou périodiques à la reprise.
- Élargir les possibilités d'aménagement du temps de travail.
- Décloisonner les dispositifs de financement d'adaptation des postes de travail et d'accompagnement au maintien en emploi.
- Mesurer l'effet de la maladie sur les droits à la retraite et d'y apporter des réponses pour éviter que l'impact ne soit trop important.
- Permettre des expérimentations visant à faciliter la conciliation maladie et emploi.
- Structurer un consortium de recherche et d'intervention sur le maintien et le retour en emploi.

Cette feuille de route a pour vocation de permettre de s'inscrire dans une démarche d'amélioration perpétuelle en réduisant les délais d'accès aux examens et aux traitements, en coordonnant les acteurs de santé.



4.1.1 4 clés pour concilier cancer et travail côté salarié

- Gardez le lien. La réussite du retour dépend en grande partie du lien que le collaborateur conserve avec l'entreprise et avec ses collègues
- Soyez acteur. Bénéficiaire d'aides et de soutien afin de reprendre le travail implique aussi que l'on puisse aborder, le plus sereinement possible, les conséquences de la maladie ou poser des questions.
- Pensez RQTH puisque face aux conséquences durables de la maladie c'est la clé justement pour obtenir des aides.
- Partagez votre expérience puisque celle-ci est précieuse pour celles et ceux qui demain seront malheureusement confrontés à un cancer et plus généralement qui se retrouveront en situation de handicap.

4.1.2 4 clés pour concilier cancer et travail côté employeurs

- Gardez le lien.
- Travaillez en équipe puisqu'un cancer a des conséquences sur la vie de la personne mais aussi sur celle de l'équipe qui l'entoure.
- Mettez en place un suivi durable car les conséquences de la maladie s'appréhendent dans la durée. En effet, la fatigue et les pertes de mémoire ne s'arrêtent pas dès lors que l'on reprend le travail. Un retour durablement réussi s'apprécie sur plusieurs mois, voire plusieurs années et nécessite donc un suivi régulier.
- Valorisez les réussites : tout ce qui a fonctionné, tout ce qui a marché, de façon à pouvoir le reproduire par la suite.



En tant que Président de la Ligue contre le cancer, j'ai de suite accepté d'associer la Ligue en soutien de cette conférence et c'est un plaisir que j'ai et que je partage avec tous ceux qui sont présents [...]. CANCER AU TRAVAIL, c'est une thématique qu'il faut aborder parce que souvent il y a de la détresse, il y a des difficultés importantes et souvent malheureusement les femmes se retrouvent seules dans cette situation. Je félicite l'association Ma Tété et Contact-Entreprises qui vient en soutien de cette organisation et la Ligue est très heureuse d'être associée à une manifestation qui concerne le cancer. Je rappelle que la Ligue contre le cancer fête ses 60 ans cette année et nous sommes toujours en soutien aux malades, aux familles, aux proches et aussi aux autres associations qui militent dans ce domaine.

Roger TOUSSAINT

Président de la Ligue contre le cancer

Il a été très naturel pour nous, association qui regroupons 320 entreprises martiniquaises de toutes tailles et de tous secteurs confondus, de nous associer à cette excellente initiative : la question de la santé de la population, et donc des collaborateurs, des employés, des chefs d'entreprises, est revenue régulièrement dans le débat public ces dernières années.

Nous espérons ainsi que cette conférence vivra au-delà de cette journée de conférence, et que l'information sera diffusée à travers d'autres canaux. Il est important qu'un maximum de parties prenantes, autour de l'entreprise, des parcours de soins et de la prise en charge de ces longues maladies, soient informées mutuellement, afin de libérer la parole sur un sujet encore tabou.

Pascal FARDIN

Délégué Général de Contact-Entreprises



Contacts des institutions

Ligue contre le cancer

 05 96 63 38 80

 cd972@ligue-cancer.net

 Immeuble Trident Batiment A
Cité Montgérald
97244 FORT-DE-FRANCE Cedex

La délégation Agefiph Antilles-Guyane

 05 96 71 24 66

 antilles-guyane@agefiph.asso.fr

 Immeuble Eole 1
2 avenue des Arawaks
97200 FORT-DE-FRANCE

Ordre des avocats du Barreau de Martinique

 05 96 48 41 23

 ordre@avocatsdemartinique.com

 Cité Judiciaire, 35 boulevard du
Général de Gaulle
97200 Fort-de-France

Les risques professionnels

 05 96 66 76 19

 prevention972@cgss-martinique.fr

 drp.cgss-martinique.fr

Association Ma Tété

 06 96 94 02 80

 associationmatete@gmail.com

 141 rue Lamartine
97200 FORT-DE-FRANCE

MMPH

 05 96 70 09 95

 contact@mdph972.fr

 1 rue Georges Eucharis
Espace Pythagore
97200 FORT-DE-FRANCE

2MT (Médecine du Travail)

 05 96 42 08 88

 secmed@st2mt.fr

 Zone Industrielle Jambette
97232 LAMENTIN Cedex

GIP PROM

 05 96 60 90 63

 contact@gip-prom.fr

 127 route de Redoute
les Jardins de la Mouina
97200 FORT-DE-FRANCE

Ce petit livre rose est né du recueil d'interventions d'acteurs de la santé rassemblés, dans le cadre d'Octobre Rose, lors d'une conférence coorganisée par l'association **Ma Tété** et **Contact-Entreprises**. L'objectif : sensibiliser le monde de l'entreprise aux problématiques liées à **la gestion du cancer en contexte professionnel**.

