

## Reconnaître les maladies professionnelles : synthèse thématique et positionnements de la CFTC

### 1) Maladies professionnelles en France : constats et recommandations

La sous reconnaissance des maladies professionnelles est reconnue institutionnellement. En effet, la branche accidents du travail / maladies professionnelles (AT/MP) reverse chaque année plus d'1 Milliard d'euros à la branche maladie de la Sécurité Sociale à ce titre. En d'autres termes, le budget dévolu à prévenir et traiter les risques et maladies professionnelles n'est usuellement pas entièrement utilisé, ce surplus étant versé à la branche maladie. **Hors, la branche AT/MP est financée à 97% par les cotisations AT/MP des employeurs.** Plus les maladies professionnelles sont reconnues en tant que telles par la branche AT/MP, plus les entreprises sont donc incitées financièrement à mettre en place des actions de prévention. En effet, le coût de la maladie professionnelle est directement imputé à l'employeur responsable. Inversement, moins les maladies professionnelles sont reconnues, plus leur coût est mutualisé entre travailleurs et employeurs, via les cotisations sociales de la branche maladie.

La maladie professionnelle, a, de fait, un coût sociétal élevé : dépenses de soins et de réadaptation, perte de qualité de vie pour le malade et son entourage, impact sur la productivité des entreprises, coût de recrutement et de formation, travailleurs en mauvaise santé ou qui décèdent prématurément...**Davantage reconnaître les maladies professionnelles permettrait donc de les prévenir plus efficacement, comme d'améliorer la santé des travailleurs sur le long terme.**

### Agents cancérigènes : une prévention, une détection et une traçabilité à repenser

Cette reconnaissance n'est donc que très partielle et incomplète. A titre d'exemple, la branche AT-MP reconnaît chaque année seulement 2 000 cancers professionnels (une majorité liée à l'amiante). Hors, selon le dernier plan cancer, 14 000 à 30 000 nouveaux cas seraient attribuables chaque année à des expositions professionnelles. L'écart est considérable et pèse donc sur le budget de la branche maladie. Ajoutons qu'en France, **11% des salariés sont exposés à des agents cancérigènes.**



Hors, les politiques de prévention en santé au travail sont basées sur les chiffres de la **sinistralité : ce qui n'est pas reconnu n'est pas comptabilisé et passe sous silence**. Ainsi, les cancers professionnels sont toujours largement sous-déclarés et donc sous-estimés.

En outre, les professionnels de santé ne questionnent pas systématiquement les patients au sujet de leurs potentielles expositions professionnelles : les médecins traitants et spécialistes ne sont pas suffisamment sensibilisés et formés sur les maladies professionnelles. **La CFTC préconise depuis 2005 la mise en place de journées de sensibilisation financées par la branche AT/MP, dans le cadre de la formation continue des professionnels médicaux et paramédicaux.**

Par ailleurs, depuis 2017, une ordonnance relative à la pénibilité au travail a réduit le nombre de facteurs considérés comme « à risque ». **Elle exclut notamment les Agents Chimiques Dangereux (ACD) du nouveau dispositif de pénibilité**, ceux-ci n'étant plus considérés comme des facteurs à risque. Les fiches individuelles d'exposition aux risques chimiques transmises aux salariés n'existent donc plus, la disparition de cette obligation de traçabilité entraînant une sous-détection et une sous-reconnaissance des cancers professionnels en France. **La CFTC revendique le rétablissement des fiches d'expositions individuelles, indispensables à la traçabilité du risque chimique. Cette fiche devrait être transmise au salarié et à la médecine du travail. L'exposition à des agents chimiques dangereux devrait aussi pouvoir ouvrir des droits à la reconversion ou à la formation professionnelle, pour s'extraire de l'exposition.**

Beaucoup de salariés méconnaissent également les risques auxquels ils sont exposés à leur poste de travail. L'obligation de formation et d'information spécifique au risque chimique des travailleurs est très peu respectée. **La CFTC recommande donc d'instaurer l'obligation, pour l'employeur, de transmettre systématiquement au travailleur une fiche de risques établie pour chaque poste exposant à des risques de maladies professionnelles.**

Enfin, **les situations de sous-traitance ou d'intérim compliquent d'autant plus la reconnaissance des maladies professionnelles**, dont il est parfois difficile de connaître précisément l'origine (diluant ainsi les responsabilités des employeurs). **Pour la CFTC, les agents chimiques cancérigènes-mutagènes-reprotoxiques (CMR) devraient à minima bénéficier de la même traçabilité que toute exposition à des rayonnements ionisants. La liste des travaux interdits aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires doit également être mise à jour plus régulièrement.** En outre, la sous-traitance pourrait être interdite sur ces travaux dangereux : de nombreuses entreprises sous-traitent le travail pénible et dangereux en recherchant seulement le plus bas coût possible, sans s'assurer que les dispositions nécessaires pour assurer la santé et la



sécurité des travailleurs soient mises en œuvre dans ces entreprises aux moyens plus faibles et où la représentation syndicale n'existe souvent pas.

## Faciliter la reconnaissance des troubles psychiques

Aujourd'hui, 20 % des dépressions sont attribuables au harcèlement au travail en France (contre, par exemple, 8,6 % en Allemagne et 4,5% en Italie). **C'est le chiffre le plus élevé d'Europe.**

Pour faire reconnaître leur maladie professionnelle, les travailleurs peuvent entamer une procédure devant le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Ce comité, composé de médecins, décide au cas par cas de l'imputabilité ou non de la maladie d'un salarié à son travail. Le salarié, ou ses ayants droit, doivent donc établir que la maladie est essentiellement et directement causée par son travail et qu'elle a entraîné le décès ou une incapacité permanente **au moins égale à 25%**. **La CFTC considère que ces deux conditions sont très difficiles à réunir pour les victimes : elle juge ce taux de 25% trop élevé et inadapté aux pathologies psychiques.**

Les partenaires sociaux, au sein de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) au sujet de la branche AT/MP signé en mai 2023, ont décidé **d'abaisser ce taux à 20%**. Cependant, le gouvernement n'a toujours pas retranscrit cet élément dans la loi. **La CFTC demande donc, en premier lieu, la retranscription fidèle de l'ANI dans la loi.**

La CFTC souligne aussi l'absence de tableaux sur les troubles psychiques, qui pourrait pourtant faciliter leur reconnaissance. Ce manque participe à surcharger les CRRMP : les saisines des comités régionaux de reconnaissance des maladies professionnelles ont en effet plus que doublé en dix ans (de 13 012 en 2010, à 27 881 en 2020).

## Identifier et caractériser les troubles musculo-squelettiques

Les troubles musculo-squelettiques (TMS) restent la première pathologie en lien avec le travail, aussi bien au titre des maladies professionnelles que des maladies à caractères professionnels. Ces maladies à caractère professionnel (MCP) sont susceptibles d'être d'origine professionnelle, mais sont non reconnues comme maladie professionnelle, par un régime de Sécurité sociale. Selon le programme de surveillance de Santé Publique France, **75% des troubles musculo-squelettiques pouvant être caractérisés comme une maladie professionnelle n'ont pas été déclarés comme tels.** Ces MCP non reconnues ont un lourd impact sur la santé publique, puisqu'elles sont prises en charges par la branche maladie, au lieu de branche AT/MP.

## **2) Sur les travailleurs en situation de handicap**

Près de 3 millions de Français bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé. 120 000 d'entre eux - ceux qui souffrent des handicaps physiques ou psychiques les plus lourds - travaillent en ESAT (établissements et services d'aide par le travail), des structures où, jusqu'à très récemment, le droit de se syndiquer et celui de faire grève étaient tout bonnement interdits. Les travailleurs d'ESAT n'ont en effet **pas de contrat de travail mais un contrat de soutien et d'aide par le travail. Ils ne touchent pas un salaire mais une indemnisation, qui varie entre 55 et 70% du SMIC (calculé par rapport à leur productivité) et qui est complétée par l'AAH (Allocation aux adultes handicapés).**

**A la CFTC, nous connaissons parfaitement le problème des travailleurs d'ESAT. Beaucoup de personnes ignorent que ce ne sont pas des salariés, mais des usagers d'un établissement médico-social.** Le code du travail ne s'appliquant pas, il arrive malheureusement que, dans certains ESAT peu scrupuleux, on fasse passer la productivité avant la santé des travailleurs handicapés. Ces derniers peuvent ainsi parfois être exploités pour un salaire dérisoire, leurs conditions de travail étant si mauvaises qu'elles nuisent à leur santé et aggravent leur handicap ... le comble pour un établissement médico-social !

**La CFTC, aux côtés de plusieurs associations, n'a eu de cesse d'évoquer ce problème et ces abus. Elle a finalement été entendue. La loi pour le Plein Emploi, votée le 14 novembre 2023, fait enfin converger les droits de ces travailleurs handicapés avec ceux prévus pour tous les salariés dans le Code du travail.** Depuis le 1er janvier, ils ont le droit d'adhérer à un syndicat, faire grève, se faire rembourser leurs frais de transport et, à partir du 1er juillet, ils pourront même bénéficier des titres restaurant. Ils deviennent donc "assimilés salariés" mais restent protégés contre le licenciement.

**Pour la CFTC, ces nouveaux droits acquis par les travailleurs d'ESAT auraient cependant pu aller encore plus loin. Les durées des périodes d'essais restent anormalement longues pour ces travailleurs.** Olivier Dussopt, Ministre du travail lors du vote de cette loi, avait déclaré qu'une mission pour repenser le modèle économique des ESAT allait voir le jour. **Pour la CFTC, c'est surtout le modèle humain qui importe. Notre priorité, ce sont les conditions de travail des travailleurs d'ESAT, ainsi que le respect de leurs droits et de leurs libertés.**