



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRAVAIL ET VOUS

LE TRAVAIL

QUE NOUS VOULONS

FICHE REVENDICATIVE

LA SANTÉ AU TRAVAIL

CONSTATS

La santé au travail se limite trop souvent à la prise en charge de la “réparation” de travailleuses et de travailleurs atteints dans leur santé du fait de leur travail.

Bien que tous les acteurs s'accordent sur le nécessaire développement de démarches de prévention, les actions des employeurs en la matière restent souvent insuffisantes. **À ce titre, le document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp) est un outil indispensable.** En France, seule une entreprise sur deux s'en saisit pour agir sur la prévention.

Les avis d'inaptitudes prononcés par les médecins du travail sont en augmentation ; il en est de même pour les risques psychosociaux reconnus en tant que maladie professionnelle (cf. rapport sinistralité branche ATMP 2022).

Le déficit de prévention des risques psychosociaux et de prise en compte de la santé mentale des travailleurs et des travailleuses est réel.

Une étude publiée en octobre 2023 (Apec) précise que plus de la moitié des cadres sont exposés au stress – surtout les femmes – notamment en raison de leur charge de travail.

Les travailleurs et les travailleuses ayant subi des atteintes à la santé dues au travail, accident du travail ou maladie professionnelle, sont soumis de fait à un risque de sortie précoce de l'entreprise et de désinsertion professionnelle avec pour corollaire un risque élevé de précarité.

L'articulation entre santé au travail, santé publique et santé environnementale avec les substances dangereuses et les risques émergents (nanotechnologies, perturbateurs endocriniens, polluants éternels, etc.) constitue enfin un défi majeur à relever par une approche proactive pour garantir la santé et la sécurité des travailleurs et des travailleuses.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS CFDT

Pour la CFDT, la prévention primaire et la prise en charge de la santé au travail doivent s'effectuer au plus près des travailleurs et des travailleuses :

- **favoriser le dialogue social** comme levier d'amélioration de la culture de prévention en entreprises et administrations ;
- **renforcer l'évaluation et la prévention des risques professionnels** par la mise en œuvre effective des Duerp et des plans de prévention dans les entreprises et administrations, en respect du cadre légal (données genrées, risques émergents, mises à jour régulières, etc.) ;
- poursuivre l'impulsion de la loi du 2 août 2021, pour :
 - soutenir le développement des démarches de prévention par les acteurs de la santé au travail, notamment les Services de prévention de santé au travail,
 - concrétiser la mise en place des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle ;



- **disposer de connaissances scientifiques** via des recherches et des études produites par des instituts tel que l'ANSES et l'INRS.

Pour la CFDT, il est urgent que la prévention des risques psychosociaux et la prise en charge effective des troubles psychosociaux soient renforcées dans les entreprises et administrations pour préserver la santé mentale des travailleurs et des travailleuses.

La reconnaissance des pathologies psychiques dues au travail doit être améliorée, y compris en révisant les conditions de prise en charge des dossiers des travailleurs et des travailleuses (abaissement du taux d'IPP par expérimentation).

Par ailleurs et pour éviter le risque de précarité des victimes d'accident du travail et de maladie professionnelle, il est primordial que leur maintien en emploi soit facilité par un accompagnement dédié et que le niveau des rentes ATMP soit amélioré.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

L'arsenal légal et réglementaire concernant la santé au travail et de la prévention existe.

L'enjeu se situe aujourd'hui dans l'acculturation et la formation des acteurs de l'entreprise et de l'administration (directions, salarié-es, agentes et agents et représentantes et représentants du personnel) et dans la mise en œuvre effective des démarches de prévention sur les lieux de travail, soutenue et facilitée par les branches professionnelles.

Un dialogue social de qualité, au travers des instances représentatives du personnel et de la négociation collective, est indispensable. Il peut être alimenté par un dialogue professionnel permettant aux travailleurs et aux travailleuses de s'exprimer sur leur travail pour proposer des améliorations (voir à ce sujet la recommandation des Assises du Travail: «*Faire de l'écoute des travailleurs et des travailleuses un 10^e principe de prévention des risques professionnels*»).

C'est par des relais de terrains (représentants de proximité) au plus près des situations de travail que pourra être améliorée la capacité à percevoir la réalité des conditions de réalisation de travail que vivent les travailleurs et les travailleuses.

Pour transformer ces revendications en actions concrètes dans les entreprises et administrations, un outillage de pratique syndicale et un accompagnement sont accessibles aux militants via notamment le dispositif ARC : plateforme dédiée et réseau d'accompagnantes et d'accompagnants.

En savoir plus
sur cfdt.fr



 @cfdt_officiel

 /la.CFDT

 @cfdt.bsky.social

 CFDT

 cfdt_officiel

 @La_CFDT

[CFDT.FR](https://cfdt.fr)