

Travail et santé- environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?

RAPPORTEUR
Jean-François Naton

2023-010
NOR : CESL1100010X
Mardi 25 avril 2023

JOURNAL OFFICIEL
DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2021-2026
Séance du 25 avril 2023

Travail et santé
environnement : quels défis
à relever face aux
dérèglements climatiques ?

Avis du Conseil économique, social
et environnemental sur proposition
de la commission Travail et Emploi

Rapporteur :
Jean-François Naton

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son bureau en date du 4 octobre 2022 en application de l'article 3 de l'ordonnance n° 58-1360 du 29 décembre 1958 modifiée portant loi organique relative au Conseil économique, social et environnemental. Le bureau a confié à la commission permanente Travail et Emploi la préparation d'un avis *Travail et santé environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?*, la commission Travail et Emploi présidée par Mme Sophie Thiéry a désigné M. Jean-François Naton, comme rapporteur.

sommaire

Synthèse	4
Introduction	8
PARTIE 01 - LES PRÉCONISATIONS	12
PARTIE 02	38
I - Les impacts du dérèglement climatique sur la santé au travail	38
A - Les risques pour la santé associés au dérèglement climatique et à la dégradation des écosystèmes	39
❶ la santé et le travail	40
❷ Les effets physiologiques des températures élevées	43
❸ Des secteurs d'activité particulièrement exposés : construction, agriculture, transports, établissements et services sanitaires et médico-sociaux	46
❹ Évaluation et prévention des risques liés à l'élévation des températures	48
❺ Des effets perceptibles en termes de risques psychosociaux (RPS)	52
❻ Quelles responsabilités pour l'entreprise : une approche par l'exposome	53
B - Le dérèglement climatique aggrave des risques professionnels existants	55
❶ Des accidents du travail concentrés sur les catégories ouvrières et susceptibles de s'aggraver	55
II - Un questionnement accru sur le sens et la finalité du travail dans le contexte du dérèglement climatique	62
A - La prise de conscience d'une urgence écologique et de la nécessité d'un monde plus juste et plus sobre	62
❶ Vers une prise de conscience globale	62
❷ Le monde du travail face à l'urgence écologique et à l'impératif de sobriété	63
❸ Les limites de l'adaptation et l'impératif de sobriété	64
B - L'« éco-anxiété » et ses effets possibles sur l'engagement professionnel	66
❶ Une préoccupation individuelle grandissante	66
❷ Sens du travail, sentiment d'utilité et conflits éthiques	67

C - L'action collective face au dérèglement climatique :
une urgence démocratique 69

- ❶ Un besoin de « pouvoir d'agir »
au plus près des situations de travail 69
- ❷ Des initiatives syndicales, associatives
et entrepreneuriales porteuses
d'espérance 71

III - L'engagement des acteurs face
au défi climatique 76

A - Un système de santé au travail
cloisonné, peu orienté vers la
prévention primaire en santé globale 77

- ❶ La prévention primaire : un objectif
ancien du système de santé au travail 77
- ❷ L'ANI « pour une prévention
renforcée et une offre renouvelée
en matière de santé au travail
et conditions de travail » 80
- ❸ La prévention de la sinistralité vue
de la branche AT-MP de la CNAM 83
- ❹ Des politiques publiques trop timides
dans le champ de la prévention en santé
travail environnement 83
- ❺ Comités spécialisés, expertises
publiques et alertes sur les risques en
santé environnement 90

B - Sur les territoires, l'enjeu
de la couverture des besoins
du monde du travail 93

- ❶ L'organisation du suivi des entreprises
et de la gouvernance des données 93
- ❷ Un modèle intégrant la prévention
et la santé au travail : l'exemple
de la MSA 94
- ❸ Santé au travail et santé publique :
une collaboration qui reste
embryonnaire 95

C - Un dialogue social et professionnel
insuffisamment développé pour traiter
de la santé-environnement 96

- ❶ Une dynamique de négociation au niveau
national interprofessionnel pour une
meilleure prise en compte des risques
professionnels et une politique de
prévention plus active 96
- ❷ La négociation de branche sur les
conditions de travail, la santé
et la prévoyance complémentaire 96
- ❸ Dans les entreprises, une capacité limitée
des CSE/CSST à prendre en charge
la prévention des risques 97
- ❹ Un enrichissement du dialogue social
et de la négociation par la loi Climat
et résilience 100

Déclarations des groupes 106

Scrutin 122

Annexes 124

synthèse

L'avis s'inscrit dans le contexte d'une accélération du dérèglement climatique et de la dégradation des écosystèmes. À ce titre, il répond à des préoccupations actuelles du monde du travail et alerte sur l'aggravation future de certains facteurs de risques professionnels, en particulier l'élévation des températures.

Les notions de santé-environnement et d'exposome sont au cœur de ces travaux. L'importance croissante des risques environnementaux plaide en effet pour une approche globale et préventive dans la conception et la mise en œuvre des politiques de santé. La prévention en santé ne peut aujourd'hui être dissociée du souci de l'environnement et le croisement des facteurs appelle un décroisement entre la santé au travail et la santé publique.

Le dérèglement du climat se traduit non seulement par une aggravation des risques physiques au travail (accidents du travail et maladies professionnelles) mais aussi par l'émergence de risques psychosociaux, de risques liés à l'éco-anxiété et de conflits éthiques éprouvés par de nombreux actifs. Le sens du travail et l'engagement au travail peuvent en être affectés. Pour cette raison, les acteurs du monde du travail doivent agir à la fois pour adapter le travail au réchauffement climatique et pour atténuer l'impact des activités humaines sur le climat.

Trois axes de préconisation sont proposés : penser la santé au travail en relation avec la santé publique et les politiques de prévention (I) ; la mobilisation nécessaire dans les entreprises, les branches et la fonction publique pour accélérer la prise en compte des risques environnementaux (II) ; élargir les conditions du débat démocratique au travail sur l'exposition de la santé aux risques professionnels et environnementaux (III).

I - PENSER LA SANTÉ AU TRAVAIL EN LIEN AVEC LA SANTÉ PUBLIQUE ET LES POLITIQUES DE PRÉVENTION

1. En renforçant la formation initiale et continue sur la santé au travail et la santé-environnement des professionnels de la santé au travail et des autres acteurs de la prévention primaire.
2. En améliorant les connaissances sur les maladies à caractère professionnel par une gouvernance des données relatives à la santé et à l'exposition aux risques professionnels.
3. En créant un fonds alimenté par une part des excédents de la branche AT-MP pour investir dans la prévention et soutenir la recherche publique sur la santé et les conditions de travail.
4. En décloisonnant les politiques de santé publique, de santé au travail et de santé-environnement au niveau national et dans les territoires par une meilleure articulation des plans nationaux (santé au travail, santé-environnement, adaptation au changement climatique) et en en confiant la coordination, le suivi et la mise en œuvre, en lien avec les parties prenantes à un délégué interministériel.

5. En intégrant la santé au travail dans les compétences des comités territoriaux de santé (CTS) au niveau des bassins de vie et en prévoyant l'élargissement de leur composition aux représentants des employeurs et des travailleuses et des travailleurs, y compris les plus précaires.

II - MOBILISER DANS LES ENTREPRISES, LES BRANCHES ET LA FONCTION PUBLIQUE POUR MIEUX PRENDRE EN COMPTE LES RISQUES ENVIRONNEMENTAUX

6. Lancer une campagne nationale à destination des employeurs publics et privés sur la prévention des risques professionnels et environnementaux pour qu'ils mettent en œuvre leurs obligations légales d'établissement et d'actualisation des DUERP et en généralisant les pratiques innovantes d'accompagnement des DUERP par les services de prévention en santé au travail pour recueillir et analyser les données.
7. Faire de l'établissement et de l'actualisation des DUERP une des conditions d'attribution et de maintien des aides et exonérations dont bénéficient les employeurs.
8. Renforcer les droits à la formation des élus et mandatés dans toutes les instances de dialogue social concernées, dans le privé comme le public, pour leur permettre d'exercer leurs compétences sur les thématiques environnementales et de santé-environnement.
9. Prévoir des sessions communes aux représentants des salariés et des employeurs sur les thématiques environnementales et de santé-environnement dans le cadre des formations au dialogue social de l'Institut national du travail et de la formation professionnelle.

10. Faire des conséquences environnementales des orientations stratégiques de l'entreprise un thème des consultations récurrentes obligatoires du CSE et prévoir que des discussions s'engagent dans les fonctions publiques pour l'élaboration d'une disposition législative équivalente.
11. Intégrer la santé-environnement dans la BDESE en prévoyant les thèmes précis qui devront y être traités et en invitant les partenaires sociaux à négocier des accords dans les entreprises sur le sujet.
12. Passer, dans le dialogue social, d'une logique de gestion de crise à une logique de prévention en intégrant l'impact du dérèglement climatique dans les négociations et en veillant à ce que les mesures négociées contribuent à l'effort général de sobriété.
13. Pour limiter l'exposition des travailleuses et travailleurs à des températures extérieures élevées, intégrer par voie réglementaire, après une négociation cadre entre les partenaires sociaux du BTP, le risque canicule en tant qu'intempéries, et, envisager l'extension par la négociation de ce dispositif à d'autres activités concernées y compris dans La fonction publique.
14. Intégrer les conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation périodique de branche et mieux mobiliser les fonds versés au titre des garanties présentant un degré élevé de solidarité auprès des complémentaires santé recommandées par la branche.

III - ÉLARGIR LES CONDITIONS DU DÉBAT DÉMOCRATIQUE AU TRAVAIL SUR L'EXPOSITION DE LA SANTÉ AUX RISQUES PROFESSIONNELS ET ENVIRONNEMENTAUX

15. Accueillir au CESE le débat public sur les risques environnementaux et professionnels, avec la contribution des agences publiques compétentes.
16. Diffuser la culture de la prévention par le renforcement du droit d'alerte en matière de santé-environnement, notamment en donnant pleine compétence à la cnDAspe pour pouvoir traiter de telles alertes.
17. Inscire l'écoute des salariés parmi les principes généraux de prévention du code du travail.

Enfin, le CESE constate que l'impact du changement climatique et de la dégradation des écosystèmes soulève des questions transversales adressées au monde du travail qui devront être reprises par des travaux ultérieurs : comment pallier la réduction de la représentation de proximité des travailleuses et travailleurs confrontés aux risques professionnels et environnementaux ? Comment mieux assurer la prévention de la désinsertion professionnelle potentiellement aggravée par la multiplication de risques émergents ? Comment remédier à la dilution de la responsabilité des donneurs d'ordre dans les chaînes de sous-traitance ? Comment mieux assurer la représentation des travailleurs précaires, parmi lesquels certains sont particulièrement exposés aux risques climatiques, dans le dialogue social ? Autant de questions essentielles aux conditions de travail et à la prévention primaire en santé-environnement, dont la portée dépasse le cadre de cet avis, et qui seront reprises dans de futurs travaux du CESE.

introduction

La question du travail dans la transition écologique est décisive¹. L'emploi, la lutte contre le chômage, l'aspiration au temps libre, le financement des périodes de la vie hors temps professionnel, sont autant de thèmes qui, depuis une quarantaine d'années, mettent le travail à l'arrière-plan alors que celui-ci constitue une des conditions de la vie humaine aujourd'hui bouleversée par le changement climatique.

Sous l'impact du dérèglement climatique et de la dégradation de la biodiversité dont dépend la santé humaine, une renaissance de pensée et d'action est à l'œuvre. Cette perspective ouvre le débat sur une politique de promotion de la santé globale. Aussi, l'approche spécifique de la santé au travail, certes nécessaire, ne peut plus s'abstraire des défis écologiques et nous invite urgemment à appréhender la santé humaine dans sa relation à la nature. Des ponts sont donc à construire et à consolider entre santé au travail, santé des populations et soins à apporter aux écosystèmes. Il s'agit ainsi de permettre le décloisonnement entre des champs de politiques publiques spécialisées, le partage de savoirs détenus par les seuls experts de la santé au travail et, au final, un débat enrichi sur l'orientation qui doit être donnée à la qualité de vie et des conditions de travail dans le cadre du dialogue social.

Pour l'Organisation mondiale de la santé (OMS), la santé est un état de complet bien-être physique mental et social et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité. L'OMS a également adopté une définition de la santé-

¹ Par travail, le CESE entend toute activité destinée à répondre à des besoins humains, directement et indirectement, y compris les activités non rémunérées.

environnement, dont le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a envisagé les conséquences sur les politiques publiques dans un avis précédent². En outre, l'Organisation internationale du travail (OIT) a récemment inclus l'exigence d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT³.

L'été 2022 a constitué un point de bascule dans le débat public, en particulier en France où la canicule et la sécheresse ont donné lieu à des incendies de forêt d'une ampleur et d'une intensité inédites. Les conditions de vie et de travail sont évidemment affectées par ces manifestations du dérèglement climatique dont les répercussions sanitaires, la dégradation des écosystèmes et de la biodiversité deviennent très perceptibles. Dans le même temps, les conséquences des changements environnementaux percutent directement la bonne continuité de l'activité (ruptures d'approvisionnement, fortes chaleur, inondations, etc.). Il est donc essentiel de les anticiper. Si la recherche d'un complet bien-être doit être intégrée aux politiques de santé, une approche décloisonnée de la santé au travail face aux enjeux du dérèglement climatique et de la dégradation des écosystèmes nécessite de traiter les conséquences de ces phénomènes sur les conditions de travail, mais également leur atténuation au travail et dans tous les domaines de l'existence. La prise de conscience des effets de la canicule sur le travail amène à revisiter la question de la santé au travail et celle, nécessaire, du dialogue social pour la recherche de solutions.

Dans la première partie de l'avis, le CESE formule des préconisations suivant trois grands axes : remettre le travail au cœur d'une politique de prévention et de santé globale (A), mobiliser les acteurs du dialogue social et professionnel sur les enjeux de santé-environnement (B), élargir les conditions d'un débat démocratique sur l'exposition de la santé aux risques professionnels et environnementaux (C).

La seconde partie de l'avis porte sur les constats du CESE. Les effets du dérèglement climatique et en particulier de l'augmentation rapide des températures moyennes sur la santé et le travail seront d'abord envisagés, en particulier au regard de l'aggravation de risques professionnels préexistants (A).

La prise de conscience des effets du travail sur l'environnement et le climat, ainsi que de l'urgence des efforts d'atténuation qu'ils exigent, seront abordés dans un second temps à travers leurs conséquences sur les travailleuses et les travailleurs. Le bien-être au travail souffre des conflits éthiques et de l'éco-anxiété provoqués par une insuffisante prise en compte des enjeux de transition écologique, mais qui peuvent être réduits par la mobilisation collective (B). Les acteurs de la santé au travail doivent impérativement prendre en charge l'adaptation du travail au dérèglement climatique en même temps que sa contribution active à l'effort d'atténuation des atteintes à l'environnement et à la transition écologique.

² Ces travaux s'inscrivent dans la continuité de l'avis « Pour une politique publique nationale de santé-environnement au cœur des territoires » adopté par le CESE en mai 2022.

³ Résolution du 10 juin 2022 concernant l'inclusion d'un milieu de travail sûr et salubre dans le cadre des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT.

Le système de santé au travail doit être interrogé non seulement à partir d'un objectif de prévention encore peu réalisé mais également en fonction d'un nécessaire décloisonnement des acteurs, d'une ouverture à la santé publique et aux politiques environnementales.

Au plus près du travail, l'action en santé-environnement doit pouvoir s'incarner dans un dialogue social et professionnel suffisamment outillé (C).

La commission Travail et Emploi du CESE a souhaité, au-delà des auditions d'experts et d'expertes, consulter largement les acteurs du dialogue social afin de documenter par les partenaires sociaux et les acteurs de la prévention, le niveau de prise en charge des sujets environnementaux en relation avec la santé au travail.

À cette fin, le CESE a mis en place une plateforme de consultation du 1^{er} décembre 2022 au 13 janvier 2023 en ciblant prioritairement les représentants et représentantes des personnels du public et du privé, employeurs et employeuses des petites et grandes entreprises et de la fonction publique. Elle a recueilli 1 922 contributions.

Tout au long de cet avis, les références à cette consultation seront précédées des termes « Enquête du CESE 2022-2023 ».

PARTIE 01

Les *préconisations*

Les transformations de l'environnement pèsent sur le travail à plus d'un titre : les effets du dérèglement climatique et de l'érosion de la biodiversité sur les températures, les catastrophes naturelles, la prolifération des vecteurs de maladies (dengue, lyme...), la pollution de l'air extérieur et intérieur, de l'eau, des sols et les sécheresses. La santé-environnement intègre toutes ces dimensions et nous mesurons l'urgence à agir sur l'ensemble des interactions entre le milieu naturel et l'activité humaine.

À titre d'exemple, nous avons néanmoins fait le choix, dans cet avis, de nous concentrer sur l'impact du climat et en particulier sur l'exposition aux vagues de forte chaleur et aux canicules pour engager la vigilance et la mobilisation

de toutes les parties prenantes de la prévention en santé au travail sur un sujet « qui parle » à tous les travailleurs qui ont ressenti les effets des canicules sur leurs conditions de travail.

Cette mobilisation est essentielle pour mieux intégrer les conséquences des dégradations climatiques et environnementales sur les situations de travail ; elle est urgente pour changer de dynamique d'engagement en matière de santé au travail.

Les préconisations de cet avis entendent promouvoir une vision globale de la santé et des actions compatibles avec l'enjeu d'atténuation du changement climatique qui bénéficieront à la fois aux collectifs de travail et à chaque individu.

A - Repenser la santé au travail en relation avec la santé publique et les politiques de prévention

Le constat a souligné, en premier lieu, combien l'urgence de repenser le travail dans une articulation avec les enjeux environnementaux réinterrogeait la place des femmes et des hommes dans la nature et les écosystèmes. Penser les activités humaines aujourd'hui impose de s'interroger sur comment produire et travailler autrement pour atténuer le changement climatique et limiter les effets sur la santé humaine.

Il a montré, en second lieu, la nécessité d'une approche multifactorielle de l'épidémiologie de la santé au travail, renforcée par le changement climatique et la dégradation des écosystèmes.

Intégré à nos réflexions, le concept d'exposome permet une approche globale d'identification de tous ces facteurs.

Or, il ressort de notre constat, que les acteurs et moyens de la prévention primaire en santé demeurent cloisonnés et que leur coordination, au niveau national comme sur les territoires, doit être améliorée.

Encadré : la notion de prévention primaire

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) a théorisé en 1948 une approche de la prévention en distinguant trois niveaux : primaire, secondaire et tertiaire. La prévention primaire est celle qui intervient le plus tôt, le plus en amont. Elle consiste à éliminer les facteurs de risques avant qu'ils ne se manifestent. L'effort doit donc d'abord porter sur la prévention primaire. La prévention secondaire et tertiaire désignent des interventions plus tardives lorsque le risque à commencer d'apparaître (secondaire) ou pour en traiter les conséquences. Dans une perspective de santé-environnement, l'évitement des pollutions ou des émissions de GES dont les effets délétères sur le vivant sont connus, relève de la prévention primaire.

L'enquête réalisée par le CESE a montré que la santé-environnement n'était peu ou pas prise en compte par les acteurs : ni les services de prévention en santé au travail (SPST), ni les préventeurs des Caisses d'assurances retraite et de la santé au travail (CARSAT) ne sont identifiés comme des interlocuteurs susceptibles d'aider les élus et les employeurs dans l'évaluation des risques professionnels dus aux bouleversements environnementaux.

1. Un effort considérable à mener pour former les acteurs de santé

Le CESE préconise d'inscrire le travail au cœur des politiques de santé publique en se donnant les outils de formation et de connaissances nécessaires à l'identification des risques. Il importe de renforcer la connaissance du monde du travail dans les professions médicales ainsi que chez les étudiants et étudiantes qui s'y destinent. Cela pourrait sensiblement contribuer à une rénovation de l'image des secteurs de la santé publique et de la santé au travail pour les jeunes générations, la crise des vocations étant une des causes des difficultés de recrutements et de la pénurie de médecins du travail. Attirés par des métiers sans effet négatif sur l'environnement ou le climat, les générations à venir de professionnels de la santé pourraient être intéressées par les filières de formation vers une médecine du travail qui doit inclure l'enjeu environnemental parmi ses objectifs.

Cette médecine a en effet vocation à intégrer les questions de santé tout au long de la vie active et de santé-environnement tout au long de la vie.

La formation initiale et continue de toutes celles et ceux qui sont concernés, *de facto*, dans l'exercice de leur métier par des interactions entre la santé et l'environnement, doit s'intégrer dans une approche systémique et interdisciplinaire. Le CESE pointe le besoin d'un socle de connaissances et de compétences minimales en santé-environnement pour l'ensemble des professionnels de la santé au travail et d'autres acteurs (élus et corps de métiers des trois fonctions publiques agissant dans le cadre des politiques économiques, sociales et environnementales). Il s'agit notamment de former sur la santé-environnement les personnels des services de prévention en santé au travail inter-entreprises (médecins du travail, paramédicaux, intervenants de prévention, etc.), dès les premières années de l'enseignement supérieur et au cours de leur formation continue en s'inscrivant notamment dans le cadre de la réforme des études de santé.

En outre, l'inspection du travail et les services de prévention des CARSAT, qui participent aussi à l'effort de prévention primaire, doivent également intégrer les risques environnementaux dans leur approche des risques professionnels.

PRÉCONISATION 1 #

Pour rénover l'image et le sens de la médecine du travail, ainsi que des professions de l'ensemble des acteurs de la prévention primaire, le CESE préconise de renforcer et d'amplifier, dès les premiers cycles universitaires ainsi que dans la formation continue, les formations sur la santé au travail et la santé-environnement.

À la suite des annonces faites par la Conférence des Doyens de médecine en février 2023, il sera nécessaire d'élargir les publics concernés par ces formations et d'augmenter le nombre d'heures dispensées. Ces modules de formation devraient en particulier intégrer les évolutions de l'épidémiologie de la santé au travail et de la santé-environnement, ainsi que la notion d'exposome et faire l'objet d'attribution de moyens supplémentaires.

2. La data de santé : un enjeu majeur de suivi épidémiologique et donc de prévention

Le renforcement de la « traçabilité collective » de l'exposition aux risques professionnels est l'une des priorités de l'ANI du 2 décembre 2020 et de la loi pour le renforcement de la prévention en santé au travail du 2 août 2021. Cette dernière a notamment prévu (article 15) que le médecin du travail chargé du suivi de l'état de santé d'une personne peut accéder à son dossier médical partagé, sous réserve de son consentement exprès et de son information préalable quant aux possibilités de restreindre l'accès au contenu de son dossier. Concrètement, des dispositions visant à renforcer la traçabilité de l'exposition aux risques ont été adoptées dans les décrets n° 2022-395 du 18 mars 2022 sur les DUERP qui prévoit l'obligation de conserver ces documents et n° 2022-1434 du 15 novembre 2022 relatif au dossier médical en santé au travail.

Encadré : définition du DUERP

Document unique d'évaluation des risques (DUERP)

Résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. Il comporte obligatoirement l'inventaire des dangers, le résultat de l'évaluation des risques identifiés dans l'entreprise et la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés.

Entreprises concernées : toute entreprise dès l'embauche du 1^{er} salarié.

Date de l'obligation : 2001.

Modalités de mise en œuvre : le DUERP relève de l'employeur qui peut associer différentes parties prenantes (salariés, leurs représentants, les services de santé au travail, des experts, ...).

La liste des actions de préventions est présentée au CSE.

Mise à jour pour toutes les entreprises en cas d'aménagement modifiant les conditions de travail. Et a minima annuellement et pour toutes les entreprises de 11 salariés et +

Sanction : l'absence d'inscription des risques professionnels dans le DUERP expose l'employeur à une amende allant de 1 500 € à 7 500 €. La non mise à disposition du DUERP au CSE relève du délit d'entrave et la peine peut aller jusqu'à 3 750 € d'amende.

Ainsi, les dispositions en vigueur permettent au service de prévention en santé au travail de disposer d'un ensemble de données numériques. Le pouvoir réglementaire est en mesure de préciser le format de ces données, la périodicité de leur transmission, les conditions de leur conservation. Pour autant, une gouvernance des données numériques utile à une bonne prévention reste à construire. Elle devrait pouvoir organiser la remontée des données épidémiologiques sur l'état de santé des travailleurs ainsi que les facteurs d'exposition aux risques professionnels identifiés dans les DUERP pour alimenter les enquêtes publiques. L'accord des travailleurs pour l'exploitation de ces données doit être garanti.

L'interopérabilité des systèmes d'information des acteurs de santé publique et de prévention primaire doit permettre un recueil et une exploitation plus systématique des données par la puissance publique. En effet, plusieurs acteurs sont impliqués dans la remontée d'information : urgence médicales, centres régionaux de pathologies professionnelles et environnementales, caisses de sécurité sociale, Santé publique France, organismes complémentaires santé et prévoyance, médecine de ville, médecine du travail. L'ensemble de ces acteurs doivent coopérer à des fins de connaissances des risques professionnels et environnementaux et de prévention primaire des maladies à caractère professionnel.

L'ensemble des acteurs de la santé doivent disposer d'informations plus détaillées sur les circonstances, notamment climatiques, des accidents et la morbidité constatées en cas de malaise au travail. Les circonstances d'exposition aux risques (manipulations des produits chimiques, mauvaise usage des équipements de protection individuelle), l'environnement et la qualité du cadre de vie (pollutions de l'air, des eaux etc.), les modes de déplacements, les conditions de vie concourent ensemble à l'exposome d'une personne. Si l'ensemble de la population est soumis à des pollutions et des risques sanitaires, les liens entre inégalités sociales de santé et inégalités environnementales sont forts. Il est reconnu que l'état de santé des individus est fonction de leurs conditions de vie (dont les conditions de travail) et de leur position sociale. De plus, les catégories sociales les plus exposées sont aussi celles qui accèdent le plus difficilement aux soins et aux actions de prévention sanitaire. Ces inégalités ont été mis en évidence dans plusieurs avis du CESE⁴. Étant variables et spécifiques dans les différents territoires, elles sont à analyser à l'échelle de bassins de vie. C'est pourquoi le partage d'informations entre les acteurs de la santé, mais aussi du dialogue social devrait être renforcé. Sans préjudice de l'accord des personnes sur la collecte de données personnelles, la constitution de bases de données

permettant notamment les analyses de cohorte, est nécessaire à la connaissance des risques et donc à la prévention.

La préconisation 5 de l'avis « Pour une politique publique nationale de santé environnement au cœur des territoires » demandait d'accélérer le croisement, la compatibilité et le partage des données environnementales et de santé, y compris locales en intégrant les observations apportées par le public. La préconisation qui suit s'inscrit dans la même perspective, tout en réitérant les quatre points de vigilance identifiés dans l'avis précité.

⁴ Cf. avis du CESE « Inégalités environnementales et sociales : identifier les urgences, créer des dynamiques » et « Pour une politique globale de santé-environnement au cœur des territoires » précités.

PRÉCONISATION 2

Le CESE préconise d'améliorer la connaissance des risques environnementaux sur la santé des travailleurs et tout au long de la vie.

À cet effet, il recommande de créer une base de données communes à partir des informations issues des documents uniques d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et des données épidémiologiques collectées par les services de prévention en santé au travail dans le respect des règles liées aux données personnelles.

Elle devra être compatible avec le projet d'un espace commun de partage des données de santé « Green data for health », ainsi qu'avec les exigences de protection des données personnelles.

Elle constituera un support utile au dialogue social sur la santé au travail dans les entreprises et les branches professionnelles.

Le CESE préconise de lancer une étude pour évaluer les impacts du changement climatique et de la dégradation des écosystèmes sur les inégalités socio-professionnelles.

Le CESE recommande aux conseils d'administration en charge de la gestion des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI) visés à l'article L. 4622-11 du code du travail de veiller aux modalités de transmission des données aux autorités de contrôle et de santé publique compétentes (services déconcentrés et directions du ministère du Travail, Santé publique France, ANSES).

3. Mieux mobiliser les fonds mutualisés pour la prévention des accidents et maladies professionnelles

Au moment où le travail se trouve confronté à de nouveaux facteurs de risque, un effort d'investissement important doit être réalisé dans la prévention en fonction des moyens disponibles. Dans le diagnostic partagé qu'ils ont posé sur le fonctionnement du régime ATMP, les partenaires sociaux ont pris acte de l'insuffisance des fonds orientés vers la prévention. En 2023, cette dernière est financée seulement à hauteur de 200 millions d'euros sur les 14 milliards de dépenses prévisionnelles et malgré un excédent, au global estimé à 2,2 milliards d'euros.

Une partie de l'investissement que la majorité des acteurs appellent de leurs vœux devrait bénéficier à la recherche conduite notamment dans le cadre de l'INRS, de l'ANSES et de Santé publique France et pourrait financer le développement de techniques visant à assurer le suivi des risques en milieu de travail dans un contexte de dérèglement climatique, à garantir leur traçabilité et à permettre l'allègement de la charge physique et mentale du travail. Les transformations des situations de travail induites par ces nouveaux procédés devraient être compatibles avec l'objectif d'atténuation du dérèglement climatique.

PRÉCONISATION 3

Sans préjudice de la négociation en cours entre les partenaires sociaux de la branche AT-MP, le CESE préconise la création d'un fonds financé par une part des excédents de la branche accident du travail et maladies professionnelles (AT-MP). Ce fonds aura pour objet de garantir des investissements dans la recherche, la prévention primaire et l'amélioration des conditions de travail, prioritairement dans une perspective d'adaptation et d'atténuation du changement climatique.

Les résultats de ces recherches devraient faire l'objet de campagnes de communication auprès du monde du travail.

4. Décloisonner les politiques de santé publique, santé au travail et santé-environnement, au niveau national et dans les territoires

Plusieurs plans nationaux coexistent actuellement. On peut citer notamment le plan national santé travail (PST), le plan national santé-environnement (PNSE) et le plan national d'adaptation au changement climatique (PNACC) relevant de départements ministériels distincts. Nous avons entendu lors de nos auditions que des échanges entre les responsables de ces plans avaient lieu mais la cohérence d'ensemble reste insuffisante pour donner de la visibilité aux orientations en matière de prévention en particulier dans leur déclinaison opérationnelle auprès des acteurs de la vie économique.

À titre d'exemple, les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) des services de prévention santé au travail signés par les CARSAT et les services déconcentrés du ministère du Travail en région ne visent que des engagements au titre des plans régionaux de santé au travail. Les ARS ne donnent pas toujours d'avis sur ces CPOM, pas plus que les autres administrations déconcentrées de l'État compétentes en matière de santé-environnement. Des politiques publiques sectorielles de santé sont affichées, mais une politique ambitieuse de prévention primaire en santé fait encore défaut. Les acteurs publics et privés (complémentaires santé) qui organisent une veille dans les entreprises et branches professionnelles sur les conditions de travail et sur la prévention des risques doivent s'imposer dans une meilleure animation de la politique de prévention primaire.

Le décloisonnement des politiques publiques en matière de prévention en santé concerne aussi les acteurs territoriaux de la société civile impliqués dans la mise en œuvre de ces politiques. Ils peuvent se faire les relais des demandes du public (employeurs, travailleurs, habitants des territoires) pour une meilleure prise en compte de la santé-environnement dans la politique des entreprises et des collectivités publiques.

PRÉCONISATION 4 #

Le CESE préconise de renforcer la cohérence entre les différents plans santé au niveau national en alignant leurs calendriers et en assurant un suivi régulier de leur déploiement avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, et l'ensemble des parties prenantes et sous la responsabilité d'une déléguée ou d'un délégué interministériel placé auprès du Premier ministre. Ce délégué aurait autorité sur toutes les administrations des ministères concernés sans que soient remises en cause les prérogatives du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

En outre, les structures de démocratie en santé existantes peuvent jouer un rôle essentiel dans la représentation du monde du travail y compris des travailleurs et travailleuses les plus précaires et la reconnaissance de leurs spécificités, à condition d'élargir leur champ de compétences. La définition des priorités en matière de santé-environnement pourrait être abordée dans le cadre du Conseil territorial de santé (CTS) défini à l'article L. 1434-10 du code de la santé publique. Actuellement ces conseils territoriaux ont pour mission de mener des diagnostics locaux en matière de santé. Pour faire face aux enjeux de la transition écologique et du dérèglement climatique, leur compétence pourrait être étendue à la santé-environnement et aux enjeux du travail.

PRÉCONISATION 5

Le CESE préconise d'élargir la compétence des Conseils territoriaux de santé (CTS) à la santé-environnement et à la santé au travail. À cette fin, le CESE propose de faire évoluer la composition des CTS en y intégrant des représentants d'organisations d'employeurs et de salariés. Cette nouvelle compétence s'appuierait sur le découpage de bassins de vie réalisé à la suite d'un diagnostic local de santé-environnement (DLSE). Les CTS élargies deviendraient un espace de dialogue local auxquels pourraient participer l'ensemble des acteurs d'un bassin de vie (travailleurs, entreprises, syndicats, associations et ceux qui sont éloignés de la représentation comme les autoentrepreneurs et les personnes en situation de précarité).

B - Une mobilisation nécessaire dans les entreprises, les branches et le secteur public pour accélérer la prise en compte des risques environnementaux

1. Passer de la prise de conscience à l'application

1.1 Renforcer la culture d'évaluation des risques en lien avec les salariés

→ **Suivi des entreprises pour la mise en œuvre de leurs obligations légales sur le DUERP**

Le DUERP, mis en place depuis 2001, constitue toujours la pierre angulaire d'une politique de prévention des risques professionnels. Face à l'apparition de nouveaux facteurs de risques et à l'amplification de risques préexistants, cet outil est l'étape indispensable pour mettre en place des actions de prévention pertinentes et efficaces pour la santé physique et mentale des travailleurs. L'établissement et la révision périodique du document unique se situent à la croisée de la responsabilité de l'employeur en matière de protection de la santé physique et mentale des travailleurs, du dialogue social sur les conditions de travail et de l'action attendue des services de prévention et de santé au travail.

L'enquête réalisée par le CESE auprès de représentants du personnel, d'employeurs et de salariés a mis en évidence la faible ouverture des DUERP aux facteurs environnementaux et de santé au travail. Il est par ailleurs établi qu'environ la moitié des employeurs ne souscrivent pas à l'obligation d'élaborer et/ou d'actualiser le DUERP. Beaucoup d'entreprises qui ne sont pas en règle ou qui ne s'acquittent que de façon très formelle de cette obligation peinent à intégrer une démarche d'évaluation et de prévention primaire.

Un accompagnement efficace de ces employeurs dans l'élaboration du DUERP apparaît donc essentiel et est au cœur des missions des SPST. Lors de l'instruction de cette saisine, nous avons pu percevoir des écarts significatifs dans la prise en charge de cet accompagnement par les SPST. Sous l'impulsion de l'ANI de 2020 et la loi Santé au travail de 2021 qui conforte le SPST comme interlocuteur principal des entreprises, certains SPST interprofessionnels ont développé des démarches innovantes. Ils ont mis en place des systèmes d'information qui ont permis de réduire significativement le temps administratif et de dégager ainsi du temps pour l'accompagnement des entreprises. Le recollement de données que ces services assurent à partir des DUERP leur permet d'assurer une traçabilité collective des expositions non seulement au niveau de chaque employeur mais aussi à l'échelle d'un territoire. Cette qualité de service n'est malheureusement pas la norme.

Enfin, le CESE rappelle que les principes généraux de prévention du code du travail invitent à une évaluation des risques tenant compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe. Le récent avis du CESE, *Inégalités de genre crise climatique et transition écologique*, a formulé des propositions pour améliorer

et visibiliser la connaissance et la recherche sur l'impact différencié des effets du changement climatique et de la dégradation de l'environnement sur les femmes et les hommes selon les catégories sociales et socio-professionnelles. Le recueil des données issues des DUERP est essentiel pour y contribuer.

PRÉCONISATION 6

Le CESE préconise une campagne nationale visant la mobilisation des employeurs sur la prévention des risques professionnels. Elle encouragera à mieux associer les travailleurs et/ou de leurs représentants à l'identification des risques. Les DUERP devront intégrer **a minima** :

- les situations d'exposition aux risques environnementaux en situation de travail répertoriés notamment par l'ANSES ;
- leurs impacts sur la santé physique et mentale ;
- la dimension du genre dans les analyses de risque et les plans d'action ;
- les analyses selon les différentes catégories socio-professionnelles.

Cette campagne s'appuiera sur les services déconcentrés de l'État (DREETS, DREAL) et sur des opérateurs nationaux comme l'ANACT et les services de prévention des caisses de Sécurité sociale, l'INRS, l'ANSES et devra être relayée par l'ensemble des SPSTI sur tout le territoire.

Pour faciliter l'appui des SPSTI aux employeurs, le CESE préconise de déployer des systèmes d'informations automatisant les démarches administratives afin de libérer du temps pour accompagner les entreprises et les travailleurs et de généraliser un système incitatif d'accompagnement au DUERP lors de l'adhésion des entreprises.

→ **Condition d'attribution et de maintien des aides et exonérations**

Le CESE constate que le suivi de l'obligation légale faite à tout employeur de se doter d'un document unique est très insuffisant.

Les sanctions pénales prévues à cet effet sont peu mises en œuvre. Il invite donc les pouvoirs publics à conditionner le versement de certaines aides publiques aux employeurs au respect des dispositions légales sur le DUERP en s'inspirant du nouveau dispositif

de conditionnalité sociale de la politique agricole commune (PAC) entré en vigueur en janvier 2023. Les manquements aux dispositions du droit du travail conduisant à des sanctions administratives ou pénales entraîneront une réfaction du montant des paiements soumis à la conditionnalité en fonction de la gravité, de l'étendue et de la persistance de la non-conformité.

Par ailleurs, si cet avis s'intéresse à l'impact du changement climatique sur la santé au travail, rappelons que, dans une démarche globale, il traite aussi de la responsabilité du travail dans le changement climatique. Les deux aspects ne pouvant pas être découplés à défaut de quoi viendra un moment où l'adaptation ne sera plus possible (voir chapitre II.A.2). Comme l'a souligné le Haut conseil pour le climat (HCC), dans son dernier rapport, la France reste sur une trajectoire qui est en deçà des objectifs fixés au niveau européen (-55 % net d'ici 2030).

PRÉCONISATION 7

Le CESE préconise que le respect de l'obligation de réalisation et d'actualisation du DUERP soit une condition d'attribution et de maintien des aides publiques.

Concernant les très petites entreprises (TPE), un tel dispositif nécessitera un accompagnement adapté à leur organisation pour se mettre en conformité.

1.2 La formation : une nécessité pour permettre aux acteurs de l'entreprise de se mobiliser

La mobilisation du dialogue social sur les enjeux de santé-environnement sur l'adaptation et l'atténuation du dérèglement climatique et des atteintes aux écosystèmes exige un engagement fort des acteurs du monde du travail, employeurs, salariés et leurs représentants. Un tel engagement passe par la sensibilisation et la formation. Cette dernière est d'une façon générale bien identifiée comme un levier de prévention des risques professionnels.

(a) Formation des représentants de salariés et des agents publics

L'enquête du CESE a fait ressortir une forte attente de participation et de dialogue sur les sujets de santé-environnement, mais également le besoin d'information et de formation. Des actions de sensibilisation commencent à se développer mais la formation des acteurs du dialogue n'a pas encore vraiment commencé.

Depuis l'entrée en vigueur de la réforme, les acteurs constatent que cette nouvelle compétence du CSE en matière environnementale requiert l'acquisition d'une expertise sur les enjeux du dérèglement climatique (baromètre Syndex/Ifop de 2023).

La loi Climat et résilience a précisé que la formation en matière économique pouvait notamment porter sur les conséquences environnementales de l'activité des entreprises (article L. 2315-63 du code du travail). Cependant, aucun moyen supplémentaire (heure de délégation ou heures de formation) n'a été explicitement prévu à l'occasion de la création de cette nouvelle prérogative donnée au CSE.

En revanche, la loi du 2 août 2021 sur la santé au travail dispose d'une augmentation des droits à la formation dans le domaine de la santé au travail. Le secteur public dans lequel les comités sociaux d'administration (CSA) viennent d'être institués devrait mettre en place les mêmes droits pour ses élus.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI), les CPR Artisanats et les CPR Professions libérales doivent pouvoir mieux accompagner les TPE pour relever les défis de l'urgence écologique et de la santé-environnement. À cette fin, il est nécessaire d'élargir les prérogatives de toutes les CPR sur l'enjeu santé-environnement et de doter les salariés mandatés dans toutes les CPR de moyens supplémentaires pour l'exercice de leur mission.

PRÉCONISATION 8

Le CESE recommande aux pouvoirs publics de renforcer les droits à la formation des élus au CSE et aux comités sociaux des fonctions publiques sur les questions de santé-environnement et sur les conséquences des dérèglements climatiques sur la santé et les conditions de travail par une nouvelle mesure supplétive.

Le CESE invite, à négocier, dans les branches et les entreprises, des moyens de formation pour les élus du CSE et le cas échéant de la CSST, dans le cadre de la transformation écologique du travail.

Dans les TPE, le CESE recommande d'augmenter la limite du nombre d'heures mensuelles de délégation prévues, par le code du travail, pour l'exercice des missions des représentants salariés en CPRI, CPRIA et CPR-PL.

(b) Formation commune des dirigeants et des élus

Le législateur a prévu, en 2016, que les salariés, les employeurs ou leurs représentants pouvaient bénéficier de formations communes visant à améliorer les pratiques du dialogue social dans les entreprises (article L. 2212-1 du code du travail). L'institut national du travail et de la formation professionnelle (INTEFP) conçoit le cahier des charges général de ces formations communes et les organismes souhaitant dispenser ce type de formation y sont référencés. Depuis la publication du cahier des charges en 2018, des formations communes ont été réalisées pour des entreprises privées mais également dans des observatoires du dialogue social, des commissions paritaires territoriales et dans des services de santé au travail. L'article L. 2212-1 du code du travail pourrait intégrer une offre de formation commune portant sur les objectifs de transition écologique et les modalités d'adaptation du travail aux contraintes du changement climatique et d'un meilleur respect des écosystèmes.

PRÉCONISATION 9 #

Sans préjudice des droits à la formation existants pour les représentants des salarié.e.s, le CESE préconise de développer le dispositif de formation commune mentionné à l'article L. 2212-1 du code du travail. Ce dispositif devra prévoir de manière spécifique les thématiques environnementales et de santé-environnement qui constituent désormais des objets majeurs du dialogue social. L'ouverture d'un champ de concertations inscrit à l'agenda social autonome des partenaires sociaux sur la transition écologique pourrait permettre d'identifier ces thèmes.

2. Dans les entreprises, renforcer l'écoute et la participation des salariés sur la prise en compte de ces enjeux.

2.1 L'information-consultation sur la santé au travail et la santé-environnement.

(a) Consulter réellement le CSE sur la transformation de l'activité de l'entreprise pour faire face aux enjeux environnementaux.

La loi n° 2021-1104 du 22 août 2021 portant lutte contre le dérèglement climatique et renforcement de la résilience a élargi les attributions du CSE en matière d'environnement. Désormais, lorsqu'il est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, il doit aussi l'être sur les conséquences environnementales de ces mesures et sur la prise en compte de l'environnement lors de leur élaboration (article L. 2312-8, III du Code du travail).

Toutefois, lorsqu'il est consulté, au titre de l'article L. 2312-17 du code du travail, sur les orientations stratégiques de l'entreprise, la situation économique et financière, la politique sociale et les conditions de travail et d'emploi (« consultations récurrentes »), le CSE est simplement informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise.

Cette avancée en matière de dialogue social environnemental reste donc partielle dès lors que l'intégration des enjeux de la transition écologique et de la lutte contre le dérèglement climatique dans la discussion sur les orientations stratégiques de l'entreprise reste une simple

information et ne donne qu'assez rarement un droit à l'expertise.

Par ailleurs, il est important que l'intégration de ces enjeux soit évaluée au regard des conséquences sur les travailleurs et travailleuses les plus exposés, les moins protégés, ainsi que selon le genre.

PRÉCONISATION 10

Le CESE considère que le CSE doit être non seulement informé mais aussi systématiquement consulté sur les conséquences environnementales ainsi que leurs effets sur les salariés lors de l'examen des thèmes de consultations récurrentes : orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail et d'emploi. Le code du travail doit donc être revu en ce sens.

Le CESE préconise de mettre en place dans les fonctions publiques des dispositions législatives similaires.

(b) Intégrer la santé-environnement dans la déclaration de performance extra-financières pour les sociétés assujetties à cette obligation déclarative et les faire figurer dans la BDESE

Encadré : définition de la BDESE

Base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

L'ensemble des informations sur les grandes orientations de l'entreprise que l'employeur est tenu de mettre à disposition du Comité économique et social (CSE).

Entreprises concernées : au moins 50 salariés.

Date de l'obligation : 2015.

Modalités de mise en œuvre : 2 possibilités

Par accord collectif d'entreprise : contenu fixé librement par les parties et a minima les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise ;

Si pas d'accord, contenu fixé par le code du travail, avec des exigences plus fortes pour les entreprises de + 300 salariés.

Sanction : l'absence de BDESE constitue un délit d'entrave passible d'une amende de 7 500 €.

Dans une vision transversale de la prévention en santé, les conditions de travail et les risques professionnels doivent être appréhendés dans le cadre des relations complexes que toute activité entretient avec ce qui l'environne.

La déclaration de performance extra-financière (DPEF) prévue à l'article L. 225-102-1 du code du commerce pour des entreprises d'une certaine taille et/ou cotées en bourse prévoit la publication d'informations sociales, environnementales et sociétales en relation avec les principaux risques liés à l'activité de la société. Ces dispositions ont été récemment précisées et renforcées par l'article 138 de la loi Climat et résilience en demandant à ces entreprises de réaliser et de publier les résultats du bilan carbone de leur activité (effet directs et indirects), ainsi que leur plan d'action.

Avec l'adoption, fin 2022, de la directive européenne sur le reporting et la durabilité (CSRD), le nombre de structures concernées va considérablement augmenter. Elles seront désormais amenées à analyser leurs risques dans une démarche dite de « double matérialité » :

- la matérialité financière (dite encore matérialité simple) qui prend en compte les impacts générés par l'environnement économique, social et naturel sur le développement, la performance et les résultats de l'entreprise ;
- la matérialité d'impact (dite également matérialité socio-environnementale), qui prend en compte les impacts négatifs ou positifs de l'entreprise sur son environnement économique, social et naturel.

Ces évolutions seront de nature à favoriser la prise en compte des interactions entre l'impact de l'entreprise sur la santé-environnement et les effets des bouleversements environnementaux sur les techniques, l'organisation et les conditions de travail et la santé physique et mentale des travailleurs.

La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE), que doivent constituer tous les employeurs de plus de 50 salariés, est un outil important pour la bonne information du CSE sur les principaux domaines de la vie de l'entreprise. La loi Climat et résilience du 22 août 2021 a rendu obligatoire l'intégration, dans la BDESE, des informations sur les conséquences environnementales de l'activité. L'enquête réalisée par le CESE à l'occasion de la préparation de cet avis a montré cependant que la BDESE est souvent perçue soit comme peu organisée et donc peu lisible, soit comme insuffisamment informée. Les élus du CSE sont aussi trop peu associés à sa mise en place qui fait trop rarement l'objet d'un accord et les données de la BDESE ne sont pas toujours présentées et expliquées au CSE lors des consultations et des négociations concernées. La question globale de l'effectivité de la BDESE, qui dépasse la cadre de cet avis, mériterait une plus grande attention de la part des partenaires sociaux et des pouvoirs publics. À ce jour, les BDESE n'intègre pas les atteintes à l'environnement du fait de l'activité dans leurs conséquences sur la santé des salariés, des travailleurs sous-traitants et des populations.

PRÉCONISATION 11

Le CESE préconise d'intégrer la santé-environnement dans la base de données économiques, sociales et environnementales via son inscription à l'article L. 2312-21 du code du travail.

De ce fait, les dispositions supplétives prévues à l'article L. 2312-36 du même code devront prévoir des thèmes précis tels que les arrêts de travail pour accidents ou maladies professionnelles, les émissions de gaz à effet de serre ou d'autres substances polluantes.

Le CESE invite, d'ores et déjà, les partenaires sociaux à négocier des accords dans les entreprises pour définir un contenu de la BDESE adapté à la réalité des situations de travail.

2.2 Les négociations d'entreprise

Les entreprises sont incontournables pour développer la culture de prévention des risques et de donner une traduction concrète aux principes généraux de prévention du code du travail (voir annexe 8). La répétition des épisodes caniculaires n'est qu'un des nombreux sujets que pose le changement climatique. Comme la Covid 19, ces épisodes peuvent conduire à des plans de continuité de l'activité dans des situations extrêmement contraintes pour les salariés.

Au-delà de ces mesures d'adaptation, des solutions d'atténuation du changement climatique doivent être recherchées notamment à travers des mesures visant une plus grande sobriété. Une telle approche conduit nécessairement à s'interroger sur l'organisation du travail, le temps de travail, la qualité de vie et les conditions de travail. Dans cet esprit, le CESE invite à une réflexion impliquant toutes les parties prenantes sur la faisabilité, la pertinence et les modalités d'une extension des conditions d'attribution et de maintien des aides publiques, au-delà de la réalisation du DUERP, à des fins de transition juste.

PRÉCONISATION 12

Le CESE considère que les acteurs du dialogue social doivent passer d'une logique de gestion de crise à une logique de prévention, en intégrant l'impact du dérèglement climatique dans les négociations portant sur les techniques, les organisations et les conditions de travail et la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses.

Les dispositions négociées pour adapter l'organisation et les conditions de travail doivent éviter la « maladaptation » : il s'agit d'éviter d'amplifier la dégradation de l'environnement et de contribuer à l'effort général de sobriété. Par ailleurs, elles doivent éviter l'aggravation des inégalités sociales, socio-professionnelles et de genre.

C'est dans le cadre de telles négociations que pourront être collectivement anticipés des plans de continuité de l'activité, voire des solutions de plus long terme visant la transformation des activités, la préservation et l'adaptation des emplois.

3. Le rôle de levier des branches

Le changement climatique affecte déjà les travailleurs et leurs conditions de travail dans une grande variété de secteurs. Certains de ces secteurs ont déjà pris des dispositions nouvelles (modification des horaires de travail, recours au télétravail, évolution des équipements de protection individuelle, ...) et sont parfois engagés dans des démarches plus structurantes.

Ainsi, le secteur du BTP fait aujourd'hui évoluer progressivement ses pratiques afin de prendre en compte les températures élevées qui représentent un risque sérieux pour la santé et la sécurité des travailleurs.

Le code du travail définit à l'article L. 5424-8 les intempéries comme « *les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent effectivement l'accomplissement du travail dangereux ou impossible eu égard, soit à la santé ou à la sécurité des salariés soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir* ». Les conditions climatiques défavorables sont limitativement listées par la Caisse nationale des congés payés. Sont visés le gel, la neige, le verglas, la pluie, le vent et les inondations du chantier. Seuls ces aléas (basées sur des données de la station météorologique la plus proche du chantier) sont retenus comme intempéries ouvrant droit au dispositif du régime de chômage-intempéries. La canicule n'entre pas dans ce champ d'application : il n'y a en effet aucune prise en charge automatique à partir d'une certaine température.

Cependant, en pratique, les demandes de congés d'intempéries en période d'épisodes de canicule et fortes chaleurs peuvent être recevables devant les caisses régionales de congés intempéries du BTP au cas par cas et sous certaines conditions, notamment lorsque le département concerné est placé en vigilance orange ou rouge.

PRÉCONISATION 13

Pour limiter l'exposition des travailleuses et travailleurs à des températures extérieures élevées, le CESE préconise d'intégrer par voie réglementaire, après une négociation cadre entre partenaires sociaux du BTP, le risque canicule en tant qu'intempérie au sens des articles L. 5424-8 et suivants du code du travail. Ce dispositif devrait pouvoir être repris par d'autres secteurs d'activités concernés par ces dérèglements climatiques dans le cadre de négociations entre partenaires sociaux. Une telle négociation devrait également s'ouvrir pour les métiers des fonctions publiques.

Le CESE observe que les obligations de négociation de branche prévues à l'article L. 2241-1 du code du travail sur les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition au facteur de risque professionnel doivent, au titre de l'ordre public, avoir lieu au moins une fois tous les quatre ans. Mais les chiffres du bilan de la négociation collective montrent que ces obligations demeurent faiblement effectives.

Le constat a rappelé que le code de la sécurité sociale prévoyait également la négociation de garanties complémentaires santé par les branches professionnelles pour les salariés qui pourraient être mieux utilisées dans le cadre d'une politique de prévention primaire.

PRÉCONISATION 14

Le CESE préconise d'intégrer les conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation de branche déjà prévues à l'article 2241-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux de branche devront, en particulier, être vigilants aux objectifs d'atténuation et de sobriété.

Le renforcement de la politique de prévention primaire pour la santé au travail pourrait davantage mobiliser les fonds versés au titre des garanties présentant un degré élevé de solidarité auprès des complémentaires santé recommandées par la branche.

C - Élargir les conditions du débat démocratique au travail sur l'exposition de la santé aux risques professionnels et environnementaux

1. Ouvrir le débat démocratique sur l'exposition de la santé aux risques professionnels et environnementaux

L'identification des risques professionnels et environnementaux relève d'une expertise scientifique et technique insuffisamment médiatisée. Le défaut de vulgarisation de ces résultats contribue à invisibiliser la réalité des situations de travail. Le constat dressé en première partie a révélé les risques d'une insuffisante prise en compte des évaluations indépendantes par la puissance publique. C'est pourquoi le débat public sur les enjeux de la prévention primaire ainsi que l'application du principe de précaution dans le droit du travail est nécessaire. Par sa composition, le CESE est l'assemblée constitutionnelle qui peut être le lieu d'un tel débat : l'ensemble des représentants de la société civile organisée qui y siègent, dans la diversité de ses composantes, peuvent croiser leur expertise d'usage avec celle des agences publiques de recherche mais aussi avec le savoir des personnes - travailleuses, travailleurs, citoyennes et citoyens - consultées grâce à ses enquêtes participatives.

L'instruction de cet avis a, par exemple, bénéficié de l'audition de l'ANSES et des entretiens du rapporteur avec Santé publique France, ainsi qu'avec des chercheurs spécialistes de la question. Ces agences assurent

un haut niveau d'expertise, dont l'impact sur l'opinion est d'autant plus fort que le résultat de leurs recherches fait l'objet d'une vaste diffusion aux parties prenantes.

Le CESE apporte depuis trois ans sa contribution au bilan annuel des conditions de travail réalisé par la direction générale du travail et le Conseil d'orientation des conditions de travail. Il apporte un regard sociétal supplémentaire sur des sujets qui ne peuvent être traités dans un cercle limité.

PRÉCONISATION 15

Le CESE préconise d'installer, en son sein, un temps de débat régulier sur la prise en compte des risques environnementaux et professionnels et de leurs effets sur les conditions de travail. Les agences publiques en charge de l'évaluation des risques et de l'épidémiologie des maladies à caractère professionnel seraient entendues dans le cadre de ce débat.

2. Diffuser la culture de la prévention par le droit d'alerte

La loi Waserman du 21 mars 2022 a récemment renforcé le statut général et la protection des lanceurs d'alerte créé par la loi Sapin 2. Elle supprime l'obligation de lancer l'alerte d'abord en interne (notamment au sein de l'entreprise) et permet de saisir directement les autorités externes compétentes pour recueillir et traiter les signalements. Ainsi, le lanceur d'alerte pourra désormais choisir entre le signalement interne et le signalement externe à l'autorité compétente, au Défenseur des droits, à la justice ou à un organe européen. Elle donne donc la possibilité aux lanceurs d'alerte de faire leur alerte auprès d'une autorité externe plutôt qu'au sein de leur entreprise.

Dans le domaine de la santé-environnement, plusieurs autorités externes, ont été désignées par décret pour enregistrer de telles alertes en fonction de leur domaine de compétences respectif (ANSES, Haute Autorité de santé, Direction générale du travail...).

Or, la commission nationale de déontologie en matière de santé publique et environnementale (cnDAspe) n'a pas été désignée parmi les autorités externes compétentes pour recevoir des alertes alors même qu'elle a pour mission de recevoir et instruire des signalements relevant de la dénonciation d'actes jugés constituer des menaces pour la santé des personnes ou pour la qualité de l'environnement. La cnDAspe s'est trouvée privée de cette désignation pour un motif juridique touchant à ses modalités de fonctionnement.

Les lanceurs d'alerte s'adressant à la cnDAspe ne sont donc pas en mesure de bénéficier des protections juridiques prévues par la loi Waserman contre toutes représailles ou menaces.

La garantie d'indépendance des autorités externes ne doit pas être contestable pour que les alertes soient bien accueillies et instruites afin de jouer tout leur rôle dans le débat démocratique. Aussi, le CESE relève à l'instar du Défenseur des droits, que la cnDAspe, qui présente, de par sa composition, toutes les garanties d'indépendance, devrait se voir reconnu le rôle d'autorité externe prévu pour tout lanceur d'alerte en matière de santé publique et environnementale.

PRÉCONISATION 16

Renforcer la protection des lanceurs d'alerte sur les sujets de santé-environnement en donnant pleine compétence à la Commission nationale de déontologie en matière de santé publique et environnementale, en qualité d'autorité externe au sens de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.

3. Un dialogue professionnel au service d'une démocratie sociale et environnementale renforcée

La loi n° 82-869 du 4 août 1982 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise (première loi Auroux) a énoncé que « *les salariés bénéficient d'un droit à l'expression direct et collective sur le contenu des conditions d'exercice et l'organisation de leur travail* » (Art. L. 2281-1 et suivants du code du travail). Le code du travail précise aussi que « *cette expression a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent et dans l'entreprise* ».

En 2010, le rapport Lachmann-Larose-Pénicaud sur le « Bien-être au travail » proposait de généraliser des espaces de discussion sur les pratiques professionnelles (...) afin de créer des lieux ou développer un retour collectif sur le travail - le travail bien fait - et sur la qualité du métier. En 2013, le CESE préconisait de « réactiver le droit d'expression » afin d'améliorer la connaissance des risques psychosociaux préalables nécessaires à la mise en œuvre de mesures de prévention adaptées.

L'idée que celles et ceux qui travaillent sont les mieux à même de connaître les risques auxquels ils s'exposent est un constat souvent fait par les préventeurs. De même que le pouvoir d'agir des travailleurs et des travailleuses renforce la qualité du travail. Le travail bien fait se révèle comme une source de santé, de liberté et d'efficacité. En outre, l'attention portée par les

partenaires sociaux à la qualité de vie et des conditions de travail, à la nécessaire reconnaissance de l'engagement a conduit à l'adoption de plusieurs accords nationaux interprofessionnels qui ont préconisé la mise en place dans les accords QVCT d'espaces de discussion sur la réalité du travail.

La portée de ces dispositions, encore malheureusement assez faible, pourrait être plus grande dans le contexte d'une prise de conscience croissante sur les enjeux du changement climatique et sur l'urgence à penser le « Travailler autrement ». Ce constat rejoint celui d'une plus grande aspiration à la liberté du travail et au travail, portée notamment par les entreprises à mission. Dans le cadre d'une relation salariée employeur qui reste asymétrique, une meilleure articulation entre les dispositions relatives à la liberté d'expression et au devoir d'écoute dans le cadre du dialogue professionnel et le dialogue social, devrait prendre en compte les enjeux environnementaux auxquels doivent faire face les collectifs de travail. La mise en place de moyens de consultations numériques comme espaces de libre discussion sur les risques professionnels et environnementaux du travail pourrait être envisagée.

Au cœur de ce dialogue social, la participation et le partage des connaissances de l'ensemble des travailleurs (en particulier les plus exposés et les plus précaires), sera renforcée. Le CESE constate que la capacité de celles et ceux qui effectuent le travail à identifier les risques qui y sont associés, à les prévenir ou à les éviter est trop rarement réinvestie dans la politique générale de prévention

de l'entreprise. Les catégories socio-professionnelles les plus exposées, sont rarement associées à la réflexion sur la prise en compte de l'environnement, alors que leurs savoirs d'expérience sont précieux pour une analyse précise des expositions et trouver des adaptations appropriées.

Par ailleurs, le CESE rappelle que neuf principes généraux régissent l'organisation de la prévention sur les lieux de travail (voir annexe 8). Afin de renforcer l'efficacité des démarches de prévention des risques professionnels par les employeurs, l'écoute directe des salariés sur leur travail et les risques associés devrait intégrer les principes généraux de prévention.

PRÉCONISATION 17

Le CESE préconise d'inscrire l'écoute des salariés parmi les principes généraux de prévention du code du travail.

4. Pistes de réflexion et points de vigilance

4.1 Comment palier la réduction de la représentation de proximité sur les questions de conditions de travail pour faire face aux risques professionnels et environnementaux ?

Le sujet d'une bonne représentation de proximité des salariés est une question incontournable pour qu'un dialogue social autour des risques professionnels et environnementaux puisse se nouer au plus près des situations de travail.

La mise en place des représentants de proximité issue de l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 n'a pas pour objectif d'accomplir les missions dévolues auparavant aux délégués du personnel. Les représentants de proximité sont des

représentants du personnel intervenant dans un champ de compétence plus restreint que celui du comité social et économique d'établissement ou que celui du comité social et économique qui l'a désigné. Leur mise en place peut être prévue dans l'accord collectif d'entreprise majoritaire déterminant le nombre et le périmètre des établissements distincts. Il s'agirait alors d'éviter que la fusion des institutions représentatives du personnel au sein d'une instance unique (le CSE) et l'unification du périmètre de la représentation du personnel qui en découle ne se traduisent, dans certains cas, par une centralisation excessive de cette représentation au niveau de l'entreprise.

La mise en place de représentants de proximité n'étant que facultative, le code du travail ne prévoit aucune disposition spécifique applicable en l'absence d'accord. La loi laisse, en effet, au négociateur une grande liberté concernant l'adoption et l'organisation de la représentation de proximité. L'accord d'entreprise (article L. 2313-7 du code du travail) décide de leur mise en place et définit leur nombre, leurs attributions (notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail) et leurs modalités de fonctionnement. Les négociateurs ont ainsi la faculté d'adapter la représentation du personnel aux besoins propres de chaque entreprise.

Dans les faits ce dispositif ne permet que très partiellement de compenser une centralisation du dialogue social qui, selon la taille de l'entreprise, ne permet pas toujours aux élus d'être informés de la réalité des situations de travail dans toute sa diversité.

Il est noté dans le rapport du comité d'évaluation des ordonnances de 2017 que « l'effacement de la représentation de proximité apparaît comme une crainte récurrente » et que les partenaires sociaux se sont peu saisis

de la possibilité de créer des représentants de proximité.

L'écueil d'une centralisation excessive de la représentation du personnel et du dialogue social dans les entreprises d'une certaine taille ou à structure complexe n'a pu être évité. Par ailleurs, l'imprécision du code du travail sur les attributions et les moyens donnés, par voie d'accord, aux représentants de proximité ne permet pas à cette fonction de tenir son rôle d'observation et de relai vis-à-vis du CSE

Cette question pourra être utilement adressée dans des travaux ultérieurs du CESE durant cette mandature, notamment dans la suite de son avis de 2016 sur la culture du dialogue social, à un bilan qualitatif du dialogue social en France.

4.2 La prévention de la désinsertion professionnelle

Alors que des concertations sont en cours, dans le cadre de l'agenda du dialogue social autonome, à la fois sur la transition écologique et sur le pilotage de la branche ATMP de la sécurité sociale, le CESE souligne la nécessité de donner des moyens suffisants à la prévention primaire en santé au travail. Il réaffirme que la Sécurité sociale a la vocation et la mission de tenir fermement les fils qui relient santé au travail, santé publique et santé -environnement car l'avenir est à une réévaluation du travail facteur de production renouvelable et respectueux de la nature, mais aussi facteur de socialisation indispensable à toute conception du développement d'une société portée par la justice sociale.

Si les besoins de prévention de la désinsertion professionnelle se font plus forts dans le cadre

d'une vie active plus longue et d'un environnement plus risqué, les choix d'investissement sur la prévention primaire ne devraient pas en pâtir. Le CESE tient à rappeler que la manifestation des pathologies professionnelles qui peuvent contraindre de nombreux travailleurs à perdre leur emploi, résulte d'un long processus d'expositions précoces et prolongées à des facteurs de risques. Plutôt que d'une démarche spécifique, la prévention de désinsertion professionnelle relève d'une politique globale de prévention tout au long de la vie professionnelle des personnes actives. Cette politique globale doit s'appuyer sur une démarche affirmée de traçabilité des expositions avec une attention soutenue portée aux travailleuses et travailleurs précaires.

4.3 La sous-traitance

Le recours croissant à la sous-traitance transforme les organisations dans leur manière de produire les biens et les services. Les chaînes de sous-traitance s'allongent, ce qui tend à déresponsabiliser les donneurs d'ordre avec des conséquences très négatives sur les conditions de travail des travailleurs et des travailleuses de la sous-traitance. Ces derniers sont souvent les plus exposés aux risques et, en particulier, aux risques environnementaux.

Il appartient aux donneurs d'ordre et à leur CSE de prendre en considération la situation de ces travailleuses et travailleurs à travers un dialogue social étendu à la sous-traitance. En outre, il faudrait engager une réflexion sur une évolution de la réglementation

permettant l'intégration de critères sociaux et environnementaux dans les contrats entre donneurs d'ordre et sous-traitants.

4.4 Les travailleurs précaires

Les moyens nécessaires doivent être consacrés à cet effort de prévention primaire en santé à destination de l'ensemble du monde du travail, y compris les travailleurs les plus précaires au regard de l'emploi, pour faire face aux défis des dérèglements climatiques.

PARTIE 02

I - Les impacts du dérèglement climatique sur *la santé au travail*

En effet, les travailleurs qui connaissent aujourd'hui les conditions de travail et d'emploi les moins favorables sont aussi les plus vulnérables face aux nouveaux facteurs de risques. La précarité de leur statut d'emploi les prive souvent de la possibilité d'être véritablement représentés et les maintient largement hors du champ du dialogue social. Le CESE souligne le risque de voir les inégalités dans le travail et l'emploi se creuser davantage dans le contexte du dérèglement climatique et de la dégradation des écosystèmes. Nous devons collectivement poursuivre un double objectif en veillant d'une part, à améliorer la qualité du travail et de l'emploi notamment par un dialogue social renforcé et plus inclusif et d'autre part, en accentuant l'effort d'atténuation des effets négatifs de l'activité humaine sur la biosphère. Sur ce dernier point, compte-tenu du retard pris et de l'état déjà très dégradé des différentes limites planétaires, il s'agit désormais d'engager une économie régénérative⁵, comme le préconise la Convention des entreprises pour le climat (CEC).

Enquête CESE 2022-2023 : 70 % des répondants et répondantes considèrent que le dérèglement climatique et plus généralement la dégradation de l'environnement peut affecter la santé des salariés et des agents.

Le dérèglement climatique peut avoir de lourds impacts sur les situations de travail, dont notre enquête a montré qu'ils constituaient un objet de préoccupation majeur. Les effets sur la santé au travail sont ceux qui inquiètent le plus les personnes interrogées.

Cette conscience collective sur les enjeux de santé au travail et, plus généralement, de qualité de vie, entendue comme devant s'étendre au cadre de vie, invite à une vision complète des risques pour la santé associés au dérèglement climatique et à la dégradation des écosystèmes (A). Or, le changement climatique pose un défi à l'analyse des situations de travail en matière de mesure de l'aggravation des risques et de prise en compte de leur pluri factorialité (B).

⁵ Économie à impact positif net pour les écosystèmes et le climat. Voir chapitre II.c.2.2.2.a.

A - Les risques pour la santé associés au dérèglement climatique et à la dégradation des écosystèmes

Dans son rapport de janvier 2018, l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) a évalué les impacts des dérèglements du travail sur la santé des travailleurs. Les travaux ont permis de dresser un tableau recensant :

- les facteurs de risques liés aux transformations de l'environnement (hausse des températures, environnement biologique et chimique, pollution de l'air et de l'eau, ...)
- la description de leurs atteintes à la santé ;
- la traduction pour les conditions de travail.

Le tableau complet est joint en annexe. Une version simplifiée de ce tableau est présentée ci-après.

Les objectifs de développement durable (ODD) définis par l'ONU constituent la feuille de route mondiale visant à éradiquer la pauvreté sur terre, à lutter contre les inégalités et l'injustice et à résoudre le problème du changement climatique d'ici à 2030. Regroupés en 17 grands défis, ils invitent les entreprises, administrations, associations, particuliers, à se les approprier.

Plusieurs de ces ODD adressent des thématiques en lien avec le travail face aux dérèglements climatiques, à l'instar des objectifs 3 « Bonne santé et Bien-être », 6 « eau propre et assainissement » et 13 « Lutte contre les changements climatiques ».

TABLEAU : CONCRÈTEMENT AU TRAVAIL, QUELS SONT LES IMPACTS ?

	RISQUES	DESCRIPTION ET RISQUES	TRADUCTION SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL
CHANGEMENT CLIMATIQUE	Hauteur des températures	Canicules ; Risques liés aux ambiances thermiques chaudes ; Risques liés à la charge physique de travail ; Accroissement des phénomènes d'évacuation des substances chimiques volatiles ; Exposition potentiellement accrue aux UV.	Crampes et malaises, déshydratation, coup de chaleur ; Risques psychosociaux ; Risques d'accident par effets neuropsychologiques entraînant une altération de la vigilance ; Tensions, effets physiologiques.
	Evolution de l'environnement biologique et climatique	Répétition et installation de nouveaux vecteurs (tiques...) ; Migration et introduction de nouvelles plantes, végétaux ou animaux ; Arbustes, acariens malfamés ; Mycètes de carbone, perturbateurs endocriniens, pesticides.	Risques liés aux agents biologiques : infections, intoxications, étiologies, allergies voire cancers. Risques infectieux à transmission respiratoire, digestive, cutanée ; Risques toxiques (ou biotoxiques) ; RPS, pénibilité au travail, incapacités ; Intoxications, intoxication malentendu, pathologies chroniques, cancers.
	Modification de la fréquence et de l'intensité de certains événements météorologiques	Inondations, augmentation de la quantité de pluie ; Submergence, augmentation du niveau des océans ; Sécheresses estivales, sécheresse de jadis ; Cyclones, ouragans ; Répétition de ces épisodes extrêmes climatiques ; Risques d'interruption de la production, perte des outils de production/du lieu de la production, dégradation de l'habitat.	Accidents, blessures, maladies infectieuses, intoxications de décès ; Fatiguement physique et psychique pour tous ces personnels ; Exposition accrue des travailleurs en extérieur aux aléas ; Risques à cause du contrôle du feu qui devient plus difficile ; Pertes d'emploi pour les travailleurs ; Suffisance sociale avec répercussions sur l'état de santé général ; RPS (et notamment pour les salariés en banque et assurance face à l'insurabilité de monde de demain).
IMPACTS LOCALISÉS	Pollution de l'air	Dégradation de la qualité de l'air, augmentation de l'exposition aux polluants et autres agents perturbateurs.	Inhalation de particules (toxiques ou allergisantes) ; Asbestose et autres maladies respiratoires, cancers, RPS ; Pics polluants et zones à faibles émissions, accès au travail.
	Pollution eau, sols	Diffusion de produits dangereux dans l'espace des sols.	Pathologies d'origine infectieuse, intoxication, cancers.

Source : tableau élaboré à partir du rapport d'expertise de l'ANSES, janvier 2018.

L'ensemble du monde du travail est concerné, quoi qu'à des degrés divers. Les effets du changement climatique et de la dégradation des écosystèmes sur la santé et le travail sont multiples (1). L'élévation des températures est prioritairement traitée pour ses effets physiologiques (2). Elle entraîne des risques physiques dont certains sont connus, en particulier pour les travailleurs en extérieur (3) et font déjà l'objet de mesures de prévention (4). Mais elle a aussi des effets en termes de risques psychosociaux dans tous les secteurs d'activité (5).

1. la santé et le travail

Le changement climatique est aujourd'hui une réalité qui fait l'objet d'un consensus dans la communauté scientifique. Du fait de l'insuffisance de la réponse à l'augmentation des gaz à effet de serre, le réchauffement climatique et les autres modifications climatiques vont s'accélérer, quel que soit le scénario des émissions futures de ces gaz. La longue période de canicule et de sécheresse de l'été 2022 qui affecte fortement notre quotidien est une manifestation concrète des constats et des anticipations dressés par les scientifiques depuis plusieurs décennies.

Les effets sur l'environnement, le vivant et les conséquences sur la santé sont déjà perceptibles, notamment du fait de l'augmentation de la fréquence de certains extrêmes de température et de précipitations, la dégradation des écosystèmes et l'effondrement de la biodiversité. Ainsi, ces modifications climatiques agissent aussi sur d'autres organismes vivants (micro-organismes, végétaux et animaux) qui peuvent à leur tour impacter la santé humaine. Selon le rapport 2019 du Lancet Countdown sur la santé et le changement climatique, environ 350 millions d'Européens pourraient être exposés à des phénomènes climatiques extrêmes et défavorables d'ici la fin du siècle, contre 25 millions au début des années 2000⁶.

ENCADRÉ : UN RISQUE CLIMATIQUE AGGRAVÉ POUR LA FRANCE

De nouvelles projections climatiques publiées dans la revue *Earth System Dynamics* le 4 octobre 2022 prévoit en France un réchauffement plus intense d'ici à 2100. Ce travail procède d'une déclinaison nationale de la méthodologie utilisée par le GIEC pour son dernier rapport sur l'évolution du climat.

Le réchauffement moyen serait de 3,8° à la fin du siècle par rapport aux températures enregistrées au début du XX^{ème} siècle. Il correspond à un scénario intermédiaire d'émissions de gaz à effet de serre, soit la tendance mondiale suivie actuellement. Les précédentes projections prévoient un tel niveau de réchauffement pour un scénario très émetteur avec des émissions non contrôlées.

Ce réchauffement va se traduire par des canicules non seulement plus fréquentes mais aussi plus longues et plus sévères. « *Au milieu du siècle, dépasser 30° au mois d'octobre ne sera plus exceptionnel* ». Cette hausse rapide des températures pourra engendrer des pénuries en eau, une forte baisse des rendements agricoles, des incendies plus étendus sur l'ensemble du territoire et des effets sanitaires très négatifs

Source : Audrey Garric, « Climat : un réchauffement aggravé en France » et entretien avec le climatologue Christophe Cassou, *Le Monde*, vendredi 21 octobre 2022

⁶ Cité dans « Adaptation au changement climatique. Un guide pour les syndicats », Confédération européenne des syndicats, 2020, p. 5.

L'annexe 4 montre qu'une part importante des territoires métropolitains sont concernés, en particulier les plus continentaux. Dans les espaces les plus densément peuplés, l'effet des îlots de chaleurs urbains constituera un facteur aggravant. Les Outremer et en particulier Les Antilles sont surtout concernés par les événements climatiques extrêmes.

La répétition des canicules et des pics de pollution en milieu urbain perturbe d'ores et déjà les activités humaines et se traduit par l'apparition de nouveaux risques professionnels et par l'aggravation de risques préexistants. Les catastrophes « naturelles » (inondations, incendies) plus fréquentes et plus dévastatrices comportent des risques accrus d'accidents du travail, en particulier pour ceux et celles qui travaillent dans des services essentiels pour porter secours aux personnes et maintenir les infrastructures⁷.

Les catastrophes naturelles, parmi lesquelles les tempêtes, les inondations, les vagues de chaleurs, les épisodes de sécheresse, sont aussi un facteur d'aggravation des risques intrinsèques à l'activité industrielle (accident chimique, accident nucléaire notamment) avec leurs conséquences sur la santé publique, la santé au travail et la santé-environnement. Le bureau d'analyse des risques et pollutions industriels (Barpi) a recensé en 2021, quatre-vingts événements résultants de facteurs naturels (vent, chaleur, pluie intense, foudre...).

Ces accidents sont appelés par les spécialistes « accidents NaTech » pour « naturels » et « technologiques ». Or, le naturel et le technologique restent encore souvent traités par les décideurs comme des entités distinctes, ce qui va à l'encontre du développement d'une prévention efficace de ces risques hybrides⁸.

Le rapport d'expertise publié par l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) en 2018 fait ressortir trois principales modifications climatiques et environnementales à l'origine des augmentations de risques professionnels identifiés :

- la hausse des températures ;
- l'évolution de l'environnement biologique et chimique ;
- la modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques.

Il existe de fortes interactions entre la hausse des températures et les autres atteintes à l'environnement, en particulier les pollutions. Dérèglement climatique et dégradation des écosystèmes sont les deux faces d'un même phénomène.

Certains secteurs d'activités semblent particulièrement concernés par les risques liés aux modifications du climat : le bâtiment et les travaux publics, l'agriculture, les transports, les secours et la sécurité civile. Toutefois, confronté aux limites d'une approche de ces

⁷ L. Robert, E. Turpin-Legendre, J. Shettle, C. Tissot, C. Aubry, B. Siano, Travailler dans une ambiance thermique chaude. Référence en santé au travail n° 158, INRS, juin 2019.

⁸ Franck Guarnieri, « Deux cultures du risque, naturel et technique, continuent de coexister. », tribune dans Le Monde, 23 septembre 2022.

risques par secteurs ou par métiers, l'ANSES a opté pour une entrée plus fine, par « circonstances d'exposition » qui a le double mérite de n'exclure personne a priori et de correspondre à la démarche du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) pour l'analyse des risques professionnels. Les circonstances d'expositions résultent de la prise en compte des caractéristiques géographiques, techniques et organisationnelles d'un poste de travail⁹. L'élévation des températures induites par le dérèglement climatique peut, dans un contexte professionnel, se combiner avec d'autres facteurs d'émission de chaleur : mauvaise isolation ou mauvaise ventilation des locaux, chaleur induite par l'activité, chaleur provenant d'un équipement de travail.

2. Les effets physiologiques des températures élevées

Enquête CESE 2022-2023 : 70 % des répondants et répondantes identifient le risque que la santé au travail soit affectée par le dérèglement climatique et la dégradation de l'environnement.

2.1 Un risque de déséquilibre thermique du corps humain, auquel les personnes sont inégalement exposées

La forte chaleur a un impact sur l'état de santé dont la dégradation peut être brutale et nécessiter des soins urgents pour hyperthermie.

Chaque année depuis 2004, la direction générale de la santé publique déploie un plan national canicule (depuis les 15 000 morts de l'été 2003). L'ANSES dans un avis de janvier 2018 a recommandé de

renforcer la mobilisation du monde du travail et de surveiller les effets liés à l'impact du changement climatique sur les risques professionnels.

Les effets de températures élevées sur la physiologie du corps humain sont présentés dans l'annexe 5. En principe, la température ambiante contribue à équilibrer la température interne du corps humain. Mais une chaleur ambiante excessive peut compromettre la capacité de notre corps à dissiper la chaleur, a fortiori dans la pratique d'une activité intense¹⁰. Les efforts importants produisant une chaleur métabolique élevée sont donc à proscrire lorsque la température atteint 35°. Le seuil du déséquilibre thermique est alors atteint. L'individu est en situation d'hyperthermie avec de graves conséquences pour la santé.

Le taux d'humidité dans l'air constitue un facteur aggravant. Un taux d'humidité élevé fait obstacle à l'évacuation par la peau et la transpiration de la chaleur interne et diminue la capacité de refroidissement corporel.

L'OMS et la norme NF EN ISO 9886 donnent la limite de 38° pour la température corporelle centrale à ne pas dépasser, cette limite pouvant être ajustée selon le taux d'humidité présent dans l'air.

La réponse physiologique aux températures élevées varie d'une personne à l'autre. Un âge avancé, des pathologies chroniques (comme le diabète et l'hyperthyroïdie) ou métaboliques (comme l'obésité ou la dénutrition), la prise de certains médicaments constituent autant de facteurs aggravants. En revanche,

⁹ Évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs, Rapport d'expertise collective de l'ANSES, pp. 63-65, janvier 2018.

¹⁰ Laurent Grélot, professeur de physiologie du travail et de l'exercice, « Canicule : s'activer... et mourir de chaud », The Conversation, 17 juillet 2019, mis à jour le 10 août 2022.

selon l'INRS, certains paramètres physiologiques permettent de mieux supporter l'exposition aux températures élevées : une bonne condition physique améliore les capacités cardiovasculaires et d'évacuation de la chaleur.

2.2 Les conséquences sanitaires du travail en ambiance anormalement chaude

Les conséquences sanitaires de l'exposition à une ambiance thermique chaude sont donc liées au dépassement des capacités d'adaptation physiologique de l'organisme.

En France, les données épidémiologiques relatives aux effets sanitaires de conditions climatiques chaudes sur les travailleurs sont très peu nombreuses. Des données internationales confirment néanmoins l'existence d'une augmentation de la mortalité et surtout de la morbidité globale des populations de travailleurs et travailleuses en période estivale, en lien avec la survenue de pathologies induites par la contrainte thermique mais aussi avec une hausse des accidents du travail. (a) *Le risque légal du « coup de chaleur »*

Les affections directement liées à la chaleur peuvent être décrites selon une échelle de gravité

croissante : dermite de chaleur ; œdème des extrémités (qui touche les sujets ayant de troubles vasculaires) ; crampes de chaleur (associées au travail de force et à la déshydratation) ; syncope ; syndrome d'épuisement ; coup de chaleur. Le coup de chaleur correspond à une défaillance aigüe de la thermorégulation associant hyperthermie majeure (une élévation de la température corporelle au-delà de 40°), une détresse neurologique et des troubles cardiaques. Le décès survient dans 30 à 50 % des cas, des séquelles neurologiques définitives peuvent être observées.

En milieu de travail, le coup de chaleur est le plus souvent associé à une activité physique intense. Il diffère en cela du coup de chaleur subi par des individus fragiles (nourrissons, personnes âgées, malades chroniques). Le « coup de chaleur d'exercice » peut emporter subitement des individus jeunes en apparence bonne santé.

(b) *Les effets négatifs de la chaleur sur les capacités reproductives*

Une station prolongée dans une ambiance thermique élevée peut affecter la fertilité des hommes et des femmes¹¹. Surtout, elle peut entraîner des conséquences très défavorables pour les femmes

¹¹ Des chercheurs de Liverpool ont proposé d'étudier la limite thermale de fertilité plutôt que la limite thermale critique, ce qui correspondrait à la température à partir de laquelle la fertilité est mise en cause. Selon une étude menée par Oxford, en 45 ans, la concentration de spermatozoïdes a baissé de de 101 millions de spermatozoïdes (mill/ml) par millilitre en 1973 à 49 (mill/ml) en 2018, soit une baisse de 1,16 % par an pour en venir à une réduction de près de moitié de la production spermatozoïdes.

En ce qui concerne la fertilité des femmes, une étude menée par l'Observatoire de la fertilité a remarqué que chaque augmentation de 10 µg/m³ de la concentration en particules fines (PM10) dans l'air sur la période de trente jours avant le cycle considéré était associée à un décalage de l'ovulation d'environ 1,6 jour. En parallèle, une hausse de 10 µg/m³ de dioxyde d'azote entraînerait un décalage de l'ovulation de 0,7 jour. Il ne s'agit pas d'une preuve forte car l'effectif est faible, mais le résultat est cohérent avec ce que l'on sait de l'effet de la pollution atmosphérique sur le système hormonal humain. Il est aussi cohérent avec des résultats chez la souris selon les chercheurs.

Sources : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0269749119333433?via%3DIihub> ; <https://presse.inserm.fr/la-pollution-de-lair-pourrait-influencer-le-deroulement-du-cycle-menstruel/37664/> ; Le changement climatique augmente le risque de stérilité chez certaines espèces (youmatter.world) ; The Impact of Climate Change on Fertility: Trends in Ecology & Evolution (cell.com) ; Temporal trends in sperm count: a systematic review and meta-regression analysis | Human Reproduction Update | Oxford Academic (oup.com)

enceintes, en particulier l'augmentation du risque de naissance prématurée ou de fausse couche. À la suite d'une étude menée aux États-Unis, il semblerait que pour chaque degré supplémentaire, le risque d'accoucher d'un fœtus mort ou d'accoucher prématurément augmenterait de 5 % et ce, jusqu'à 16 % en cas de vague de chaleur prolongée¹².

(c) Un risque d'accident du travail accru par pertes de vigilance

L'exposition à la chaleur peut aussi provoquer une altération des performances cognitives qui constituent un facteur de risque d'accident du travail. La base de données EPICEA de l'INRS contient de nombreux exemples d'accidents du travail dans un contexte de forte chaleur. Les risques de chute de hauteur, les risques routiers, ceux liés à la manipulation de produits dangereux peuvent s'en trouver accrus.

(d) Une aggravation des risques physico-chimique et biologique

Une température élevée accroît le risque d'explosion par dégradation des produits chimiques : des substances inflammables s'évaporent plus vite et l'énergie minimale nécessaire pour atteindre le point d'inflammation est abaissée.

Elle augmente les risques d'intoxication chimique et de réaction allergique en raison d'une part, de l'évaporation accrue et de l'augmentation de la pulvérulence et de la volatilité des poussières et d'autre part, d'absorption respiratoire et cutanée via les mécanismes d'adaptation physiologique de l'organisme à la chaleur (augmentation de la ventilation

pulmonaire et du débit sanguin cutané). L'hyperventilation constitue, en association avec l'exposition à des polluants atmosphériques, un phénomène préoccupant. Ce facteur de risque est aujourd'hui pris en compte dans le BTP mais sans doute moins dans d'autres activités¹³.

Depuis une quinzaine d'années, des chercheurs ont aussi mis en lumière des défaillances dans la conception des équipements de protection individuelle au regard de leur utilisation en conditions réelles dans la manipulation et l'épandage de produits toxiques. Les combinaisons les plus protectrices sont aussi les moins respirantes et sont généralement inutilisables lorsque la température extérieure est élevée car elles empêchent la thermorégulation corporelle de s'effectuer normalement ce qui comporte un risque de coup de chaleur important. Ces équipements testés en laboratoire avant leur mise sur le marché apparaissent souvent inadaptés aux conditions réelles du travail en extérieur par forte température alors même que leur usage conditionne l'autorisation de mise sur le marché de produits dangereux¹⁴.

L'élévation durable de la température dans le contexte du réchauffement climatique est susceptible d'entraîner une modification des écosystèmes et de leur fonctionnement, ce qui pourrait à terme modifier les risques biologiques professionnels et provoquer une exposition accrue de certains travailleurs à des microorganismes pathogènes responsables de la transmission de maladie vectorielle comme le paludisme,

¹² La Suisse est jusqu'à présent le seul pays à avoir légiféré sur ce sujet : les femmes enceintes travaillant à l'intérieur ne doivent pas être exposées à une température de plus de 28° C.

¹³ Audition de Sophie Fantoni Quinton, professeur de médecine du travail à l'Université de Lille, présidente de la Société française de santé au travail, 30 novembre 2022.

¹⁴ Entretien du rapporteur avec Alain Garrigou, professeur d'ergonomie à l'Université de Bordeaux, membre du laboratoire EPICENE de Bordeaux Population Health, 5 janvier 2023

la dengue, la maladie de Lyme et le Chikungunya¹⁵, voire à d'autres pandémies.

Enfin, la combinaison de températures élevées avec la pollution atmosphérique provoque une dégradation supplémentaire de la qualité de l'air (concentration d'ozone) et augmente le risque de dysfonctionnement cardiopulmonaire et les maladies respiratoires¹⁶.

(e) Les autres risques professionnels associés au dérèglement climatique

Les épisodes climatiques extrêmes (précipitations intenses, cyclones, inondations, submersions...) bouleversent les activités et exposent particulièrement certaines catégories de travailleurs à des risques élevés : c'est le cas dans tous les services de secours aux personnes y compris hospitaliers, de la sécurité civile et des pompiers comme l'ont clairement illustré les incendies géants de l'été 2022. Ces événements catastrophiques qui tendent à se répéter et à durer plus longtemps se traduisent par une augmentation de la fréquence des symptômes d'épuisement physique et des accidents du travail parmi les personnels concernés.

3. Des secteurs d'activité particulièrement exposés : construction, agriculture, transports, établissements et services sanitaires et médico-sociaux

Les travailleurs et travailleuses en plein air sont les plus exposés notamment ceux et celles dont l'activité est physiquement exigeante lorsqu'il s'agit de stress thermique.

Les secteurs de la construction et de l'agriculture présentent des risques très importants. Leurs salariés peuvent être régulièrement exposés à des températures extérieures élevées et au rayonnement ultraviolet (principal facteur de cancer de la peau). Les travailleurs agricoles sont de surcroît confrontés au risque biologique associé au développement d'agents pathogènes en relation avec l'élévation des températures moyennes (cf. *supra*). Ils ne sont pas à l'abri d'un relatif mal-être dans l'exercice de leur profession¹⁷. Ensuite, qu'ils soient eux-mêmes exploitants ou salariés, ils ont à subir à la fois les conséquences des aléas climatiques plus nombreux, les injonctions parfois paradoxales dictées par la pression concurrentielle du marché et les normes de production ainsi que la complexité technologique croissante des exploitations. Les travailleurs et travailleuses de ces secteurs sont encore largement confrontés à l'utilisation de substances chimiques néfastes pour leur santé (cancers hormono-

¹⁵ Robert et alii, INRS, 2019, op. cit.

¹⁶ Rapport ANSES, p. 105.

¹⁷ Entretien du rapporteur avec Daniel Lenoir et Anne-Marie Soubielle, mission Prévention du mal-être et accompagnement des populations agricoles en difficulté, 15 mars 2023.

dépendants, maladies chroniques, anomalies du développement fœtal, problèmes de fertilité, maladie de Parkinson, etc.) et pour l'environnement (pollution de l'eau et des sols, destruction de la biodiversité)¹⁸.

Les travailleurs des transports ne sont pas à l'abri des risques en relation avec les températures élevées. Dans le transport routier de marchandises, les camionneurs passent souvent leur temps de repos quotidien et même le week-end dans leurs véhicules, ce qui les expose de façon prolongée à la pollution et aux émissions de particules fines. Par ailleurs, l'utilisation de dispositifs de climatisation pendant de longues heures, alors que le véhicule est à l'arrêt, peut avoir une consommation de carburant élevée des émissions accrues¹⁹ ajoutant au dérèglement climatique, et, en cas d'un mauvais entretien du filtre de climatisation, des effets néfastes pour la santé. Dans le même secteur, les travailleurs des entreprises du déménagement, les agents publics en charge des travaux d'infrastructure en extérieur (routes ou réseau ferroviaire), les conducteurs routiers lors des opérations de chargement ou de déchargement ou encore les opérateurs logistiques de fret routier, maritime ou ferroviaire sont également particulièrement exposés au risque climatique.

Les travailleurs en extérieur sont les plus exposés au risque que constituent les vagues de chaleur. Ils appartiennent aussi très souvent à des professions ouvrières par ailleurs exposées à d'autres risques

(chute de hauteur, exposition à des substances dangereuses).

Des professionnels travaillant habituellement en intérieur peuvent également être concernés par les dérèglements climatiques. Il s'agit le plus souvent de catégories ouvrières impliquant des efforts physiques et dont le lieu de travail est un atelier, un entrepôt, un hangar ou une usine. Le risque est que dans de tels lieux, en l'absence de travaux d'isolement performants, l'adaptation à l'élévation des températures ne se traduise pas autrement que par un recours massif à la climatisation, ce qui compromettrait tout effort d'atténuation du dérèglement climatique²⁰.

Le changement climatique a des effets indirects sur le secteur sanitaire et médico-social qui doit déjà faire face, avec des moyens contraints, à d'autres tendances de fond comme le vieillissement de la population. La croissance des risques pour la santé humaine imputable au changement climatique constitue une pression supplémentaire sur le secteur sanitaire et médico-social. L'enchaînement des périodes de canicules et de la récente pandémie de Sars Cov2 a été particulièrement éprouvante. Les conditions de travail des personnels se sont encore dégradées. De très importantes difficultés de recrutement sont actuellement constatées en France et dans la plupart des pays de l'Union européenne²¹. Les risques physiques pour les personnels mais également les risques psycho-sociaux en raison d'une charge de

¹⁸ <https://www.notre-environnement.gouv.fr/themes/sante/article/les-produits-chimiques> <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/fr/sheet/78/les-substances-chimiques-et-les-pesticides> <https://www.fao.org/3/y3557f/y3557f11.htm>

¹⁹ Confédération européenne des syndicats, 2020, op. cit.

²⁰ <https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2022/bilan-canicule-et-sante-un-et-e-marque-par-des-phenomenes-climatiques-multi-ples-et-un-impact-sanitaire-important>

²¹ Idem.

travail excessive s'en ressentent²². Le débordement des services dans les périodes de canicule conduit à un sentiment de dégradation de la mission de service public chez les professionnels attachés au sens de leur travail.

4. Évaluation et prévention des risques liés à l'élévation des températures

4.1 Évaluation des risques

(a) Risques directement provoqués par la chaleur

L'évaluation des risques directement provoqués par la chaleur repose sur la notion d'équilibre thermique corporel qui associe trois ordres de facteurs :

- la production de chaleur corporelle qui résulte de la somme du métabolisme de base (couvrant les besoins incompressibles de l'organisme) et du métabolisme d'activité (en l'occurrence le travail) ;
- les caractéristiques physiques de l'environnement dans lequel se trouve le sujet ;
- les propriétés thermiques des vêtements de travail.

Des indices intégrant l'ensemble de ces facteurs ont été créés pour caractériser l'état de contrainte thermique dans lequel se trouve un individu dans une ambiance donnée. L'INRS et les CARSAT préconisent l'utilisation de l'indice d'astreinte thermique prévisible (ATP) qui intègre la température

de l'air ambiant, la température moyenne de rayonnement, l'humidité relative de l'air et sa vitesse. Cet indice permet de prédire le débit sudoral et la température centrale que l'organisme met en œuvre en réaction aux conditions de travail à la chaleur. Les préventeurs des CARSAT utilisent cet indice pour évaluer le risque en ambiance thermique dégradée et en déduire des durées limites d'exposition²³.

Des indicateurs d'utilisation plus simple peuvent être directement utilisés par les employeurs et les salariés. L'indice météorologique Humidex, en usage au Canada depuis le milieu des années soixante, croise la température et l'humidité relative de l'air. Les résultats sont fournis dans un tableau qui définit six zones de risques croissants la dernière correspondant au coup de chaleur imminent et au danger de mort²⁴. D'autres travaux ont débouché sur la proposition d'utiliser la mesure de la fréquence cardiaque par un cardio tachymètre comme moyen de surveiller l'astreinte thermique et de la limiter à un niveau acceptable sur la base d'un autodiagnostic. Pour les auteurs de ces travaux, « le domaine cardiaque de l'astreinte thermique s'est avéré le plus précoce à atteindre les limites recommandées. Qui plus est certaines de ces limites peuvent être ajustées en fonction de l'âge des jeunes travailleurs comme des plus âgés »²⁵.

²² Audition d'Olivier Toma, consultant en développement durable auprès des établissements sanitaires et médico-sociaux, coaching en RSE et santé environnementale, 22 novembre 2022.

²³ <https://www.inrs.fr/risques/chaleur/evaluer-risques.html>, Travail à la chaleur. Évaluer les risques. INRS.

²⁴ <https://www.fmppresanse.fr/fiches-nuisance/detail/10380>

²⁵ Pierre C. Dessureault, Audrey Tellier, L'auto-surveillance de l'astreinte thermique des jeunes travailleurs à l'engrangement du foin, Rapport R. 580, IRSST Montréal, Canada, 2008.

(b) Risques indirectement accrus par la chaleur

Les conséquences indirectes du travail à la chaleur, en particulier les risques provoqués par l'effet combiné de la température et de l'exposition à des substances dangereuses sont peu documentés. Cette association des facteurs de risques renvoie à trois questions de fond :

- celle de la prise en compte de la polyexposition à des substances dangereuses dans un contexte de températures anormalement élevées ;
- celle de l'articulation des actions en santé au travail et en santé publique pour assurer la traçabilité de risques plurifactoriels ;
- celle d'une mise en visibilité des atteintes à la santé des travailleuses.

D'une manière générale le recueil et la remontée des données épidémiologiques depuis le terrain sont très insuffisants pour assurer la connaissance de risques complexes en milieu de travail²⁶. Même pour les risques les plus simples (malaise, coup de chaleur), les données recueillies sont à la fois partielles et fournissent des chiffres étonnamment modestes. Santé publique France a répertorié pour l'été 2017, 73 signalements d'événements sanitaires chez des travailleurs en lien possible avec la chaleur extérieure, dont 10 décès sur le lieu de travail ; 8 décès au travail ont été enregistrés dans le même contexte en 2018 et pour la canicule de l'été 2022, seulement 7. Ce petit nombre de cas tient sans doute au caractère aléatoire de l'identification du

rôle joué par la température dans ce type d'événements. La relation de causalité est plus facilement établie lorsque les victimes sont des individus jeunes et en pleine santé plutôt que des travailleurs âgés, susceptibles de présenter d'importants facteurs de comorbidité. Or, toutes les études médicales disponibles font état de la plus grande vulnérabilité des personnes de plus de soixante ans face au coup de chaleur²⁷.

Des travaux de l'INRS indiquent d'ailleurs que « *les données épidémiologiques relatives aux conditions sanitaires chaudes sont très peu nombreuses* » et que « *des données internationales confirment néanmoins l'existence d'une augmentation de la mortalité et surtout de la morbidité globale des populations de travailleurs en période estivale, en lien avec la survenue de pathologies induites par la contrainte thermique mais aussi avec une hausse des accidents du travail* »²⁸. Un effort de recherche apparaît nécessaire pour mieux appréhender l'ensemble de ces risques et mieux identifier les groupes les plus vulnérables de la population active²⁹ en y intégrant des données sexuées.

4.2 Le dérèglement climatique : une source de pénibilité accrue pour l'ensemble du monde du travail

L'exposition prolongée à la chaleur constitue un facteur évident de pénibilité pour l'ensemble du monde du travail. Quelle que soit l'activité pratiquée, il est particulièrement éprouvant de travailler durablement dans une ambiance très chaude et *a fortiori* chaude et humide. La sensation d'inconfort peut s'imposer de

²⁶ Entretien du rapporteur avec Méлина Le Barbier, directrice adjointe Santé, Environnement, Travail à Santé publique France, 20 octobre 2022.
²⁷ Selon l'OMS, au moins 15 000 décès en Europe durant l'été 2022 auraient été directement liés aux graves vagues de chaleur. En parallèle, la Covid 19 et d'autres maladies, couplées aux vagues de chaleur ont pu faire augmenter ce chiffre.
Sources : <https://news.un.org/fr/story/2022/11/1129592> ; <https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2022/bilan-canicule-et-sante-un-ete-marque-par-des-phenomenes-climatiques-multiples-et-un-impact-sanitaire-important>

²⁸ INRS, 2019, op. cit., p. 36.

²⁹ Kévin Jean, William Dab (Conservatoire national des arts et métiers), Ce que le dérèglement climatique fait à la santé des travailleurs, The Conversation France, 10 février 2020.

façon permanente et se répercuter sur la faculté de récupération de l'organisme et sur la capacité à se concentrer sur une tâche.

Or, les solutions actuelles reposent sur des dispositifs de climatisation qui constituent une maladaptation au dérèglement climatique car fortement consommateurs d'énergie (au moins en partie d'origine fossile) et dont la généralisation va très clairement à l'encontre de la sobriété indispensable à la limitation du réchauffement climatique. L'application de l'objectif de sobriété aux locaux de travail peut d'ailleurs apparaître comme un facteur de détérioration des conditions de travail comme le révèle, en cet hiver 2022-2023, la pénurie d'énergie provoquée par le conflit russo-ukrainien³⁰.

S'agissant de la hausse des températures, l'aménagement du temps de travail, la négociation de plans de mobilité durable, le recours au télétravail, et plus généralement l'organisation du travail ainsi qu'une conception différente du bâti pourraient constituer des réponses d'une autre nature qu'un recours massif à la climatisation.

4.3 Réglementation : températures élevées et intempéries

Le code du travail contient des dispositions relatives aux ambiances de travail qui visent à assurer des conditions de travail adaptées

à des ambiances thermiques chaudes ou froides et à prévenir les risques associés³¹. Il ne comporte cependant aucune indication de température maximale au-delà de laquelle il serait interdit de travailler ou qui pourrait justifier de l'exercice du droit de retrait³².

L'obligation générale de prévention de l'employeur, définie aux articles L. 4121-1 et suivants du code du travail, couvre tous les types de risques et implique que l'employeur mette en place une organisation et des moyens adaptés aux risques liés aux ambiances thermiques. Ces risques doivent ainsi être intégrés au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'employeur doit suivre les recommandations du Plan canicule et en cas d'alerte rouge lancée par Météo France procéder à une réévaluation quotidienne des risques encourus par chacun des salariés en fonction de la température et de son évolution au cours de la journée, de la nature des travaux devant être effectués, de l'âge et de l'état de santé des salariés³³.

Les dispositions sur le droit de retrait en cas de danger grave et imminent (articles L. 4131-1 à L. 4131-4 du code du travail) peuvent s'appliquer à des cas d'exposition à des situations climatiques extrêmes.

En outre, quelques dispositions préventives du code du travail sont

³⁰ Entretien du rapporteur avec le docteur Pierre Thillaud, médecin du travail, représentant de la CPME au Conseil d'orientation des conditions de travail, 10 novembre 2022.

³¹ Il convient de distinguer dans le code du travail les températures ambiantes des températures extrêmes. Les températures extrêmes mentionnées aux articles L. 4163-1 et suivants font partie des facteurs de risques intégrés au compte professionnel de prévention (C2P). Toutefois, la notion de température s'entend de façon restrictive comme étant exclusivement liée à l'activité. Les températures extérieures ne sont donc pas prises en considération.

³² Bernard Gauriau, Michel Miné, Droit du travail, 4ème édition, Sirey/Dalloz, 2021, article « Canicule », pp. 403-404.

³³ Canicule : quelles sont les obligations de l'employeur ?, Bercy Infos, 12 juillet 2022. <https://economie.gouv.fr/entreprises/bercy-infos>

spécifiquement consacrées au travail à la chaleur.³⁴

Dans le secteur du bâtiment et travaux publics, l'employeur peut, en cas d'intempéries, décider d'arrêter un chantier après consultation du comité social et économique (CSE)³⁵. La protection de la santé et de la sécurité est l'un des deux motifs de l'arrêt pour intempéries, avec l'impossibilité technique de l'accomplissement des travaux.

Comme l'arrêt de chantier peut entraîner des répercussions économiques et financières pour l'ensemble des parties, il fait l'objet d'un encadrement assez strict.

Les dispositions légales prévoient l'indemnisation des salariés pour les heures perdues en raison des intempéries et la loi prévoit la mutualisation, au sein de la profession, du montant des indemnités journalières³⁶.

Dans l'exécution des marchés publics et privés, l'arrêt pour intempéries justifie un report des délais d'exécution des travaux dont la responsabilité ne peut être imputée à l'entrepreneur qui est donc exempt de pénalités de retard. Tout arrêt de chantier pour cause d'intempéries doit donc être justifié. Pour cela, l'entrepreneur doit faire réaliser par un bureau d'expertise spécialisé dans les risques naturels, un certificat d'intempéries.

Le code du travail, à l'article L. 5424-8 donne une définition large des intempéries : « *les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent dangereux ou impossible l'accomplissement du travail eu égard soit à la santé ou à la*

sécurité des salariés, soit à la nature ou à la technique à accomplir ». La notion apparaît cependant plus restrictive dans sa déclinaison concrète.

En premier lieu, la définition des intempéries est susceptible d'être aménagée en fonction des caractéristiques climatiques de certaines parties du territoire : le préfet, après avis des partenaires sociaux du secteur, est appelé à déterminer par région, pour chaque catégorie d'entreprises, les périodes pour lesquelles il n'y a pas lieu à indemnisation du fait de l'arrêt habituel de l'activité. Le régime des intempéries cède alors le pas aux dispositions sur le travail saisonnier.

En second lieu, il apparaît que certains critères ont été jusqu'à présent retenus par les professionnels pour fonder leur décision d'arrêter un chantier : des températures négatives, un taux d'humidité supérieur à 80 %, des rafales de vent supérieur à 60 km/h, des précipitations fortes. Ils n'ont pas de valeur juridique stricte mais correspondent plutôt, en pratique, à des justifications admises par les maîtres d'ouvrage au retard dans l'avancement d'un chantier. Les périodes de canicule ne semblent pas jusqu'à présent avoir été intégrées à cette pratique³⁷. Par ailleurs, des activités similaires aux activités des BTP mais réalisées par des opérateurs publics ou privés ne se rattachant pas à cette branche sont susceptibles d'échapper à l'application de ces dispositions.

Une partie notable des actions de prévention actuellement recommandées

³⁴ Les articles R. 4222-1 sur l'obligation d'éviter des élévations exagérées de température dans les locaux de travail, R. 4225-1 sur l'aménagement des postes de travail notamment en vue de la protection contre les intempéries, R. 4225-2 et R. 4534-142-1 sur la mise à disposition d'eau potable et fraîche sur le poste de travail, R. 4534-142-1 sur la mise à disposition d'un local permettant l'accueil des travailleurs d'un chantier du BTP dans des conditions de nature à préserver leur santé et leur sécurité en cas de survenance de conditions climatiques susceptibles d'y porter atteintes.

³⁵ Article L. 5424-9 du code du travail.

³⁶ Articles L. 5224-10 à L. 5424-19 du code du travail.

³⁷ <https://www.certificat-meteo.fr/post/la-notion-intemperie-dans-le-btp>

par l'INRS ont été conçues de longue date indépendamment du risque climatique actuel. Elles correspondent donc souvent, à l'instar de nombreuses dispositions réglementaires mentionnées au paragraphe précédent, à des ambiances thermiques créées par l'activité industrielle (« ambiance thermique chaude intérieure »). Il en est ainsi d'actions techniques touchant à la ventilation des locaux et au conditionnement d'air, de l'aménagement de cabine de protection, de la limitation du rayonnement de surface etc.

Les actions sur le métabolisme visant à limiter la charge physique de travail, à adapter le rythme de travail en fonction des températures, à augmenter la fréquence des temps de récupération, à aménager la période d'acclimatation nécessaire, en particulier pour les intérimaires et les nouveaux embauchés, peuvent être mises en œuvre quelle que soit la source de chaleur. Il en est de même d'actions organisationnelles comme l'information et la formation des salariés ou l'évitement du travail isolé.

Pour les entreprises privées ou les organismes publics l'enjeu est cependant plus vaste : il s'agit de promouvoir une adaptation de l'activité au phénomène massif du dérèglement climatique sans contribuer à l'aggravation de celui-ci et allant même jusqu'à se situer dans une démarche d'atténuation.

5. Des effets perceptibles en termes de risques psychosociaux (RPS)

Alors que de nombreux risques physiques sont associés à des circonstances d'exposition particulières liées à l'exercice de certains métiers, les risques psychosociaux concernent eux tous les milieux professionnels. L'ANSES relève que, comme toute altération des conditions de travail, l'inconfort thermique est susceptible de créer ou d'aggraver une situation de tension avec l'encadrement entre collègues et avec le public.

Par ailleurs, le déficit de récupération lié aux températures nocturnes élevées peut altérer la tolérance et l'adaptabilité des travailleurs. Enfin, les conséquences des variations climatiques sur l'organisation du travail comme la modification des horaires de travail par exemple peuvent entraîner, pour certains, une insatisfaction professionnelle.

Cette insatisfaction professionnelle risque d'aller grandissant avec la prise de conscience d'une urgence écologique, pour laquelle la mobilisation de tous est nécessaire afin d'atténuer le changement climatique (partie II). Dans un tel contexte le déficit de sens au travail peut alimenter l'éco-anxiété, avec des conséquences en termes de troubles psychosociaux. Les risques liés à l'accroissement des aléas climatiques (incendies, inondations, canicules...) auront également des conséquences sur l'augmentation de la charge et de l'intensité du travail dans certains secteurs, à l'instar du secours et des services à la personne.

La prise de conscience croissante par la société de l'urgence écologique et climatique peut être génératrice d'un mal-être lié à un sentiment de perte de sens dans certains emplois et parfois d'une éco-anxiété liée à une angoisse plus générale susceptible d'occasionner des troubles psycho-sociaux.

6. Quelles responsabilités pour l'entreprise : une approche par l'exposome

L'importance de la notion d'exposome a été identifiée dès 2015 par le CESE, dans un avis consacré aux inégalités environnementales et sociales, comme l'ensemble des interactions entre environnement, santé et dimension socioéconomique³⁸. La loi n°2016-41 du 26 janvier 2016 de modernisation de notre système de santé a introduit cette notion dans le code de santé publique. Ainsi l'article L. 1411-1 définit l'exposome comme « *l'intégration sur la vie entière de l'ensemble des expositions qui peuvent influencer la santé humaine* ». Envisager la santé au travail sous cet angle invite nécessairement, par l'attention portée aux parcours de vie et à la diversité de facteurs de risques susceptibles d'interagir entre eux, à penser le décloisonnement des politiques publiques de santé. Or, le changement climatique est un phénomène complexe où plusieurs facteurs de risques peuvent se combiner dans les activités de travail comme dans l'environnement général.

Dans le contexte de dérèglement climatique, le salarié peut être régulièrement exposé au risque « chaleur ». La source de chaleur principale ne provient pas, cependant, de l'activité professionnelle ; il s'agit

aussi d'un risque global qui concerne l'ensemble de la population et relève à ce titre de mesures de santé publique. Il est notable que les employeurs reçoivent des recommandations et des instructions dans le cadre des Plans canicule qui s'adressent à tous les acteurs en situation de responsabilité ainsi qu'à la population générale. Sur ce terrain, la vie d'un individu ne peut raisonnablement être fractionnée entre le temps passé au travail et le temps hors travail. En période de fortes chaleurs, des perturbations de la vie quotidienne, en particulier l'altération de la qualité du sommeil, peuvent affecter la vie au travail non seulement par une diminution de la productivité mais aussi par une augmentation du risque d'accident. En outre, certains facteurs d'aggravation du risque « chaleur » comme l'âge, le handicap ou les maladies chroniques sont aussi des caractéristiques individuelles qui doivent également être traitées en prévention par le système de santé dans une approche globale.

La Charte de l'environnement, intégrée au bloc de constitutionnalité depuis 2005, est venue rappeler la dépendance de l'Humain vis-à-vis de l'environnement³⁹. Face à un risque global pour les activités humaines et pour l'habitabilité de notre milieu, les responsabilités s'entrecroisent. À des degrés divers, les entrepreneurs de tous statuts sont responsables de la santé-environnement à raison des conditions dans lesquelles ils développent et poursuivent leur activité alors qu'il est attendu des gouvernants, dans le champ des politiques publiques, qu'ils définissent et fassent respecter le cadre nécessaire à la préservation d'un environnement sain et vivable, c'est-à-dire ce qui lie la santé

³⁸ Avis du CESE « Inégalités environnementales et sociales : identifier les urgences, créer des dynamiques », Pierrette Crosemarie (rapporteur), janvier 2015.

³⁹ La Charte de l'environnement consacre notamment en son article 1er le droit de vivre dans un environnement équilibré et respectueux de la santé.

à l'environnement⁴⁰. En matière d'adaptation au dérèglement climatique, les employeurs sont tenus à l'obligation générale de prévention définie à l'article L. 4121-1 du code du travail et qui procède de la réglementation européenne⁴¹. Ils doivent non seulement, selon les termes mêmes de cet article, prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs mais aussi veiller à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. Dans une logique de santé-environnement et face à une menace globale (élévation des températures, récurrence d'événements climatiques extrêmes), les actions de prévention et d'adaptation face à de nouveaux facteurs de risques qui incombent aux employeurs ont cependant vocation à s'articuler avec des actions de même nature dans le champ de santé publique.

Or, toutes les conséquences de la prise de conscience du lien indissoluble entre la santé et l'environnement n'ont pas encore été tirées en matière d'action publique. Ces dernières restent fondées sur une approche parcellaire qui segmente santé au travail, santé publique et prévention des risques environnementaux⁴².

L'enjeu d'une approche par l'exposome est d'autant plus important que la population et le dérèglement climatiques combinés constituent un déterminant majeur des inégalités de santé au sein des populations. Le degré d'exposition à ces facteurs et à la capacité à s'en protéger dépendent du niveau des conditions sociales et de formation des individus que ce soit au travail ou en dehors du travail.

⁴⁰ Voir sur ce point l'avis du CESE « Pour une politique publique nationale de santé environnement au cœur des territoires », Isabelle Dorese et Agnès Popelin-Desplanches (rapporteuses), mai 2022.

⁴¹ Directive 89/391/CEE du 12 juin 1989

⁴² Isabelle Dorese et Agnès Popelin-Desplanches, 2022, op. cit.

B - Le dérèglement climatique aggrave des risques professionnels existants

Le dérèglement climatique intervient alors que des marges d'amélioration conséquentes existent pour améliorer la prévention des risques professionnels existants.

Les accidents du travail connaissent une stagnation mais restent fortement concentrés sur les catégories les moins favorisées de la population active (1). La question de la connaissance et de la reconnaissance des maladies professionnelles reste largement posée alors que de nouveaux facteurs de risques apparaissent (2).

1. Des accidents du travail concentrés sur les catégories ouvrières et susceptibles de s'aggraver

L'indice de fréquence des accidents du travail (calculé pour 1 000 salariés) a connu une baisse assez régulière entre 1988 et 2017 avant de remonter légèrement en 2018.

En 2019, année qui a précédé la pandémie de la Covid 19, près de 784 000 accidents du travail ont été dénombrés. 40 000 d'entre eux ont donné lieu à une incapacité permanente et 790 étaient des accidents mortels⁴³.

L'hébergement social et médico-social ainsi que l'action sociale sans hébergement, suivi de la construction sont parmi les secteurs d'activité les plus exposés aux accidents du travail (taux de fréquences les plus élevés par million d'heures travaillées) Comme l'ont souligné deux avis récents du CESE, le secteur social et médico-social rassemble un grand nombre de salariés,

majoritairement des femmes, dont les conditions d'emploi et de rémunération sont peu favorables et les conditions de travail contraignantes⁴⁴. Ces travailleuses et travailleurs sans être très directement exposés aux chaleurs extrêmes peuvent en subir les conséquences indirectes qui se manifestent à travers un besoin de vigilance et d'intervention accru vis-à-vis de publics très vulnérables en période de canicule. Dans ces secteurs d'activités en particulier, le monde du travail a été reconnu pour son engagement durant les périodes de confinement.

Quant au secteur de la construction, il regroupe des professions ouvrières dont les salariés sont très souvent appelés à travailler en extérieur. Les travailleurs de ce secteur connaissent des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail supérieure à la moyenne et sont désormais fortement exposés aux conséquences du dérèglement climatique. Le secteur agriculture, sylviculture et pêche est dans une situation assez similaire.

Dans la fonction publique territoriale, les agents communaux ou intercommunaux, les agents techniques des Conseils départementaux affectés à l'entretien des espaces verts et à la voirie sont confrontés à des expositions prolongées aux intempéries et à de fortes variations de températures et à des facteurs de risques importants proches de ceux du BTP (maniements d'outils dangereux, travaux de hauteur, conduites d'engins spéciaux, déplacement routiers). Entre 2014 et 2017, les absences consécutives

⁴³ Données cumulées du régime général, de la MSA, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière ; hors fonction publique de l'État et autres régimes spéciaux.

⁴⁴ Avis du CESE « Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables : des métiers du lien », Nathalie Canieux (rapporteuse), décembre 2020 et « Les métiers de la cohésion sociale », Evanne Jeanne-Rose (rapporteur), juillet 2022.

à des accidents du travail ont connu une hausse sensible dans la fonction publique territoriale (+ 13 %) et la durée de ces arrêts de travail a également augmenté.

Les travailleurs temporaires constituent la catégorie de salariés la plus exposée au risque d'accidents du travail. Ils exercent fréquemment dans les secteurs où ce risque est élevé et, par définition, sont moins accoutumés à leur environnement de travail et souvent aux conditions dans lesquelles les tâches doivent être accomplies que les salariés permanents. Cette réalité est d'autant plus accentuée pour les jeunes salariés. Cette plus grande vulnérabilité des travailleurs se vérifie dans le BTP à propos du risque température (voir ci-dessus source INRS précitée).

Les salariés des entreprises sous-traitantes ont un risque supérieur à la moyenne d'être victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles⁴⁵. Cette situation de surexposition vaut pour des risques professionnels en relation avec le dérèglement climatique. L'externalisation de travaux dangereux et la pression économique qui peuvent peser sur les entreprises sous-traitantes de petite taille sont des facteurs communs d'aggravation des conditions de travail. Les salariés de ces entreprises ont aussi fréquemment des conditions d'emploi plus précaires (CDD, travail détaché...) ce qui les rend d'autant plus vulnérables face aux risques professionnels. Pour faire face à ce type de situation, en particulier sur les chantiers, les dispositions

du code du travail⁴⁶ prévoient que le CSE du donneur d'ordre est compétent pour les réclamations individuelles et collectives des salariés des sous-traitants concernant leurs conditions de travail et qu'il peut mener une enquête en cas d'accident du travail survenu sur le site.

L'âge est un paramètre complexe, car si les salariés âgés sont beaucoup moins souvent que les plus jeunes victimes d'accidents, ils ont beaucoup plus à souffrir d'accidents graves ou mortels. Là encore, les températures élevées peuvent constituer un facteur d'aggravation supplémentaire, en particulier lorsqu'il s'agit d'activité physiquement exigeante.

Au total, les catégories professionnelles qui ont à subir le plus fortement les canicules sont aussi celles pour lesquelles le risque d'accident du travail est identifié depuis longtemps comme important.

Il reste que la procédure de déclaration ne permet pas (ou très imparfaitement) de documenter statistiquement la relation entre canicule et accidents du travail. Si les malaises constituent sans doute une part importante de ces accidents, les circonstances dans lesquelles ils se produisent ne sont pas renseignées. La seule statistique disponible pour la canicule de l'été 2022, est celle du chiffre de sept morts identifiés publié par Santé publique France. Aucune estimation du nombre d'accidents du travail non mortels en relation avec des températures élevées ne semble avoir été faite.

⁴⁵ Étude DARES, février 2023.

⁴⁶ Articles L. 2312-6 et R. 4514-7 du code du travail.

2. Facteurs de risque liés au changement climatique et maladies à caractère professionnel : un enjeu de connaissance

Si l'enjeu de l'indemnisation conduit à une focalisation des débats sur le système de reconnaissance des maladies professionnelles, la prévention primaire des risques pour la santé impose en premier lieu une meilleure connaissance des maladies à caractère professionnel susceptibles d'être causées ou aggravées par le changement climatique et la dégradation des écosystèmes (2.1).

Le diagnostic doit alors porter sur la capacité des enquêtes et du dispositif de veille à prendre la mesure des risques d'exposition et des maladies à caractère professionnel (2.2). Or cette capacité est limitée en particulier pour les maladies comme les cancers dont l'origine est souvent multifactorielle (2.3).

Encadré 2 : maladie à caractère professionnel et tableau des maladies professionnelles

Le système français des maladies professionnelles distingue la connaissance des maladies à caractère professionnel (MCP) de la reconnaissance des maladies professionnelles (MP), reconnues comme telles dans un tableau et impliquant une indemnisation par le régime AT-MP. L'INRS précise que les MCP sont susceptibles d'être d'origine professionnelle mais ne figurent pas dans le tableau des MP. L'article L. 461-6 du code de la sécurité sociale oblige tout docteur en médecine à signaler tout symptôme et toute maladie non comprise dans ce tableau qu'il pense être en relation avec le travail.

2.1 L'aggravation des risques professionnels induits par le changement climatique : un enjeu de visibilité

Le processus d'aggravation des risques chimiques et biologiques par l'augmentation des températures est scientifiquement établi mais encore mal connu par le grand public. Les risques chimiques sont des risques identifiés par les experts depuis longtemps mais qui peuvent être aggravés en période de canicule.

Les risques biologiques, associés à des maladies vectorielles ou à des allergies, provoquées par l'installation d'espèces animales et végétales méridionales à de plus hautes latitudes, peuvent être qualifiés d'émergents. Les risques d'inhalation de substances toxiques ou de contact avec des vecteurs biologiques concernent, à l'instar des accidents du travail, des catégories ouvrières : salariés du BTP, de l'agriculture, de l'industrie⁴⁷. Les exploitants agricoles sont également fortement exposés. Il s'agit très majoritairement de travailleurs masculins. Toutefois, les personnels de la santé et du médico-social, en grande majorité des femmes, se trouvent dans des situations de polyexpositions qui ne sont pas sans rapport avec le dérèglement.

Nombre de travaux ont montré que les risques au travail ont une visibilité différenciée selon le genre et que les dispositifs de maladies professionnelles comportent des filtres qui défavorisent les travailleuses⁴⁸. On sait, par exemple, que la reconnaissance des cancers du sein chez les femmes dans des circonstances d'exposition qui combinent produits toxiques et travail

⁴⁷ Assurance Maladie, « Cancers reconnus d'origine professionnelle : évolution statistique, actions de prévention et d'accompagnement des salariés exposés », Santé au travail : enjeux et actions, avril 2019.

⁴⁸ Delphine Serre, La reconnaissance des maladies professionnelles dans les tribunaux. Les effets inégalitaires de la codification juridique in Cent ans de sous-traitance des maladies professionnelles, Presse des Mines, 2020.

de nuit, s'avère particulièrement compliquée. Cette situation est d'autant plus inquiétante que les maladies professionnelles en relation avec les manifestations des dérèglements climatiques demeurent, d'un point de vue épidémiologique, peu documentées⁴⁹.

S'agissant des substances potentiellement dangereuses (en particulier de très nombreuses molécules de synthèse), les États-Unis et l'Union européenne se sont dotés de législations (respectivement le Toxic Control Act et le règlement REACH) afin d'en connaître la toxicité et de s'assurer d'une utilisation conforme aux objectifs de santé publique, de santé au travail et de protection des écosystèmes. Cette régulation des produits toxiques place évidemment les États-Unis et l'Europe dans une meilleure situation que les États dépourvus de réglementation. Toutefois, des insuffisances et des possibilités de contournement dans la mise en œuvre de ces règles comportent le risque de laisser se développer des émissions diffuses de substances toxiques avec de graves conséquences sanitaires, en particulier pour les travailleurs exposés⁵⁰. Il faut aussi intégrer la problématique des équipements de protection individuelle et de la notion

d'« usage contrôlé » qui détermine l'autorisation de mise sur le marché de certains produits dangereux. Or, les conditions d'utilisation de ces équipements en situation réelle et particulièrement dans certains contextes professionnels lorsque les températures extérieures sont élevées, sont sujettes à caution⁵¹.

Parallèlement, la connaissance basée sur des données épidémiologiques et sur les données d'exposition reste assez pauvre, en particulier pour le milieu de travail. La relative faiblesse des systèmes de reconnaissance et de connaissance des maladies professionnelles, susceptibles d'être aggravées voire d'émerger dans un contexte de dérèglement climatique, ne permet pas d'assurer tout le travail de veille nécessaire à une prévention efficace. Là encore, comme pour les accidents du travail, les catégories ouvrières sont à l'évidence les plus concernées.

La reconnaissance d'une maladie professionnelle a pour finalité première de permettre à une personne malade d'obtenir la réparation d'un préjudice en lien avec son travail, sous la forme d'une indemnisation forfaitaire censée suppléer une perte de « capacités » et donc de revenus. Mais ce système de reconnaissance est aussi censé nourrir la connaissance

⁴⁹ Avis du CESE, Aminata Niakaté et Antoine Gatet (rapporteurs), Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique, mars 2023.

⁵⁰ Entretien du rapporteur avec Emmanuel Henry, professeur de sociologie à l'Université de Paris Dauphine-PSL, directeur de publication du dictionnaire critique de l'expertise, 6 décembre 2022.

Voir également sur ce sujet l'avis du CESE adopté le 14 janvier 2021 sur le rapport de Catherine Tissot-Colle : « REACH et la maîtrise du risque chimique : un bilan positif, un outil à améliorer ». Cet avis soulignait le progrès que ce règlement européen, entré en vigueur en 2007, a constitué : renversement de la charge de la preuve par l'obligation faite aux entreprises productrices, importatrices ou utilisatrices à déposer un dossier d'enregistrement à l'Agence européenne des produits chimiques. Il invitait aussi à remédier aux faiblesses du dispositif, notamment à l'insuffisance des moyens de l'agence, la lenteur du processus de décision ou de restriction, les modalités d'inscription de cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques sur la liste candidate de REACH, l'absence de couverture des perturbateurs endocriniens par le règlement. Il recommandait la poursuite des recherches sur les effets de combinaisons de substances et de multi-expositions.

⁵¹ Entretien du rapporteur avec Alain Garrigou, professeur d'ergonomie à l'université de Bordeaux, membre du laboratoire EPICENE de Bordeaux Population Health, 5 janvier 2023.

générale des risques au travail et orienter les politiques de prévention. Or, les faiblesses inhérentes à ce système ne lui permettent pas de jouer ce rôle. Le recours à des dispositifs de veille, de collecte et d'analyse des expositions ou des données épidémiologiques est donc indispensable mais ces dispositifs apparaissent insuffisamment robustes pour déboucher sur une cartographie précise des risques et des pathologies et faire le lien avec des données de santé publique. À ce constat, se rajoute le phénomène global de sous déclaration des maladies professionnelles. « *Cette sous-déclaration/sous-reconnaissance de maladies professionnelles a conduit paradoxalement à des transferts vers la branche maladie, alors que c'est notamment l'action de cette branche pour le compte de la branche AT/MP qui pose question* » rappellent les partenaires sociaux dans leur diagnostic partagé du 1^{er} décembre 2022⁵².

2.2. Apports et limites des enquêtes et des dispositifs de veille pour prendre la mesure des risques d'exposition et des maladies à caractère professionnel

Outre les lacunes du système de reconnaissance des maladies professionnelles, ce dernier ne fournit, dans le meilleur des cas, qu'une image passée des risques et des expositions, en raison de l'effet fortement différé d'une partie de ces maladies. De plus, dans une logique purement assurantielle, la prévention est donc orientée en fonction de la manifestation du risque sous la forme d'une pathologie reconnue au terme d'un parcours médico-administratif.

La connaissance des expositions professionnelles et de leurs conséquences sur l'état de santé

des personnes relève de procédures d'enquêtes publiques très différentes. D'une part, l'enquête « surveillance médiale des expositions de salariés aux risques professionnels » SUMER cherche à établir une cartographie nationale exhaustive de ces risques à l'échelle du territoire national. D'un autre part, le suivi épidémiologique de l'état des personnes est assuré par le réseau RNV3P des centres de pathologie professionnelle et par les enquêtes de France Santé publique.

Ces enquêtes (cf. annexe n° 6) n'ont chacune ni le même objet, ni les mêmes méthodes. Si elles parviennent à des conclusions solides, elles remplissent chacune une finalité distincte et restent dépendantes des moyens humains nécessaires à leur réalisation. En particulier, aucune enquête publique nationale n'est parvenue à croiser à ce stade les données nationales d'exposition au risque et des données épidémiologiques exhaustives nationales. Ce travail très ambitieux butte parfois sur l'absence de registres nationaux de certaines pathologies comme le cancer. Or, les progrès réalisés en termes de recensement et d'analyses de données numériques peuvent laisser espérer d'importantes marges de progression en termes de connaissances et d'exploitation de ces connaissances pour la prévention.

⁵² Agenda économique et social paritaire. La branche des accidents du travail et des maladies professionnelles. Diagnostic partagé des partenaires sociaux. Conclusion des discussions paritaires du 1^{er} décembre 2022.

2.3. Des dispositifs de connaissance des expositions et des maladies à caractère professionnel qui restent fragiles

La plupart des spécialistes de la santé au travail, médecins et épidémiologistes rencontrés dans le cadre de cet avis soulignent la fragilité des dispositifs existants et leur insuffisance en termes de remontée d'informations de terrains indispensables pour concevoir et conduire des politiques de prévention efficaces.

Les études de la DARES comme les enquêtes Sumer montrent une prévention des risques dans les secteurs professionnels à prédominance féminine qui ne s'est développée que récemment, et reste insuffisamment pertinente. Dans une note récente, l'INRS attribue l'approximation dans l'évaluation du nombre de cancers d'origine professionnelle à la relative faiblesse de l'appareil de suivi sanitaire de la population active.

« Une des difficultés actuelles de la prévention est la méconnaissance des facteurs professionnels dans la survenue des cancers. Le dispositif statistique actuellement en place en France ne permet pas d'avoir une vision globale de l'importance des cancers d'origine professionnelle : les décès par cancers ne sont pas tous répertoriés, la surveillance épidémiologique des populations salariées exposées est insuffisante, et les chiffres disponibles sont anciens, partiels, ou ne sont que des estimations. Le nombre réel de maladies

professionnelles, en particulier celui des cancers attribuables à des facteurs professionnels, est difficile à apprécier aujourd'hui. Différentes études montrent que leur nombre effectif serait plus important que le nombre de cas actuellement répertoriés. Les seules statistiques disponibles des cancers professionnels reconnus (régime général de la Sécurité sociale) ne reflètent donc pas la réalité, d'autant qu'elles ne couvrent pas la totalité de la population exposée dans le cadre d'une activité professionnelle.⁵³ »

La notion d'exposome fait ressortir un fort besoin de traçabilité des expositions professionnelles et de suivi des maladies. De ce point de vue, la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ouvre des perspectives assez neuves : la création d'un volet santé au travail dans le dossier médical partagé (DMP), le dispositif de suivi des expositions dans la durée sur le fondement du dossier médical en santé au travail (DMST) et surtout l'obligation de numériser ces dossiers médicaux devraient, en principe, permettre une exploitation à grande échelle des données qu'ils contiennent. La même loi a aussi prévu que le document unique d'évaluation des risques professionnels que doivent établir les employeurs puisse nourrir une base de données dont l'exploitation permettrait d'anticiper les risques et de mieux orienter les actions de prévention. L'objectif de mettre à profit la masse de données dont les services de prévention et de santé au travail sont dépositaires ne

⁵³ « Cancers professionnels », Dossier INRS, 2022.

pourra être atteint sans qu'un effort de standardisation du recueil de données ne soit réalisé sur la base de thesaurus et de procédures communes⁵⁴.

Un autre enjeu d'importance est celui du partage d'information et de la continuité du suivi médical entre médecine de ville et médecine du travail dans une logique de santé globale, ce que doivent en principe permettre les dispositions récentes sur le dossier médical partagé.

⁵⁴ Audition de Sophie Fantoni Quinton, professeure de médecine du travail à l'université de Lille, présidente de la société française de santé au travail devant la commission travail et emploi du CESE, 30 novembre 2022.

II - Un questionnement accru sur *le sens et la finalité du travail* dans le contexte du *dérèglement climatique*

L'inquiétude suscitée par la dégradation de l'environnement, l'effondrement de la biodiversité

alimente et renforce un questionnement plus large sur le sens et la finalité du travail.

A - La prise de conscience d'une urgence écologique et de la nécessité d'un monde plus juste et plus sobre

1. Vers une prise de conscience globale

Les travaux du groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat (GIEC), et particulièrement les deux volets de son 6^{ème} rapport publiés en 2021 et 2022, placent une très forte alerte sur les conséquences du bouleversement climatique en cours pour la biosphère et pour l'avenir des sociétés humaines. Nous prenons ainsi conscience que l'augmentation tendancielle de la teneur en gaz à effet de serre dans l'atmosphère génère des impacts en cascade⁵⁵ qui menacent la paix et la stabilité de nos sociétés, et même l'habitabilité de certaines parties du territoire. Selon le baromètre 2021 de

l'ADEME, environ deux tiers des Français doutaient de la capacité de notre société à s'adapter pour sauvegarder notre qualité de vie dans un monde en proie au réchauffement. 64 % d'entre eux estimaient que les conditions de vie deviendront bientôt « extrêmement pénibles » à cause des dérèglements climatiques⁵⁶.

Les jeunes adultes sont en proportion plus nombreux à témoigner de leur inquiétude face à des perspectives de dégradation environnementales majeures. Les générations nées dans les années 1990 et 2000 sont conduites à se projeter dans une vie rendue plus difficile et incertaine en raison des bouleversements attendus du dérèglement climatique et des

⁵⁵ Augmentation des canicules, submersion de zones littorales, acidification des océans, risques de pénurie d'eau, réduction des rendements agricoles, etc.

⁵⁶ Représentations sociales du changement climatique : 22^{ème} vague du baromètre, Agence de la transition écologique (ADEME), octobre 2021.

problèmes sanitaires accrus par les pollutions de l'air, des sols et des eaux. Début 2022, 38 % des 18-24 ans et 36 % des 25-34 ans plaçaient l'environnement parmi leurs préoccupations prioritaires⁵⁷.

Selon la même source, c'était le cas de 29 % de l'ensemble des Français en âge de voter et l'environnement se classait au troisième rang des sujets considérés comme prioritaires, derrière le pouvoir d'achat (52 %) et le système de santé (30 %). En outre, des études internationales montrent que le changement climatique génère, parmi les populations, de la tristesse, de l'anxiété, de la colère, un sentiment d'impuissance et de culpabilité. Les émotions négatives, quand elles sont niées ou peu prises en compte affectent la vie quotidienne. La notion d'éco-anxiété invite à réfléchir l'évolution de la santé psychique de celles et de ceux qui travaillent, au regard du contexte de leur activité.

2. Le monde du travail face à l'urgence écologique et à l'impératif de sobriété

Comme nous l'avons décrit précédemment, l'activité humaine est à l'origine de la dégradation de l'environnement et du climat. Le monde du travail porte sa part de responsabilité dans cette dégradation, tout en étant lui-même victime de cette dégradation.

Par ailleurs, des scandales sanitaires et environnementaux révélés aux États-Unis et en Europe ont régulièrement alimenté l'inquiétude et la défiance de l'opinion publique et mis en alerte une partie du monde du travail. L'interdiction tardive des usages de l'amiante, la révélation de la pollution au chlordécone des terres antillaises et des eaux, l'extrême toxicité de la production industrielle et de l'utilisation domestique du téflon et,

plus récemment, la divulgation d'une connaissance ancienne par les majors pétrolières des effets de leur activité sur le dérèglement climatique sont des exemples connus de ces scandales dont le monde du travail dans son ensemble est finalement victime. De telles affaires ont été rendues publiques après une phase de dissimulation et de manipulation de preuves scientifiques par les sociétés et les secteurs professionnels responsables de très graves atteintes à l'environnement ainsi qu'à la santé des populations et de leurs propres salariés, parfois couvertes par l'État. Le caractère durable des conséquences sanitaires et environnementales de ces pollutions, une fois celles-ci connues et scientifiquement établies, devient un objet d'angoisse pour les populations et sape leur confiance dans la possibilité d'un avenir commun. Si les efforts pour limiter les émissions de gaz à effet de serre et les autres impacts environnementaux demeurent insuffisants, les problèmes de santé et de sécurité au travail ainsi que les inégalités d'espérance de vie vont inévitablement s'accroître.

⁵⁷ Enquête électorale française, vague 5, enquête Ipsos pour la Fondation Jean-Jaurès, le Cevipof et Le Monde, 11 février 2022.

3. Les limites de l'adaptation et l'impératif de sobriété

L'aménagement des horaires de travail, l'organisation du travail et une conception différente du bâti constituent des exemples de réponses à promouvoir pour faire face à la hausse des températures au travail. Pour autant, ils ne sauraient être une assurance indéfinie face à une hausse des températures incontrôlée.

Le 6^{ème} rapport du GIEC fait ainsi apparaître les limites de l'adaptation. Cette dernière doit certes être encouragée mais, passé un certain seuil dans le dérèglement du climat et la dégradation des écosystèmes, il n'y a plus d'adaptation possible. Cette limite pourrait se situer entre + 1,5 et + 2°C et, dans sa synthèse publiée en mars 2023, le GIEC alerte sur le fait que le seuil de +1,5°C sera atteint entre 2030 et 2035.

De surcroît, les travaux du GIEC mettent aussi en garde sur les risques de la « maladaptation » et du techno-optimisme : *« L'innovation technologique peut entraîner des contreparties tels que des impacts environnementaux nouveaux et plus importants, des inégalités sociales, une dépendance excessive à l'égard de connaissances et fournisseurs étrangers [...] et des effets de rebond. »*

La dernière synthèse du GIEC sonne comme un rappel de la nécessité pour l'humanité d'opérer des "changements radicaux" au cours de cette "décennie

cruciale" pour s'assurer un "futur vivable", en particulier au travers de mesures de "sobriété".

Pour prévenir ces risques existentiels, l'idée d'une vie plus sobre gagne progressivement les consciences, notamment autour d'un questionnement sur les limites de l'intensification et de la densification du travail, ainsi que sur la place de ce dernier dans un nouveau projet de société.

Si l'adhésion à un objectif de sobriété s'est trouvée « favorisée » par la perturbation soudaine des flux d'approvisionnement énergétique provoquée par l'agression russe contre l'Ukraine, elle peut aussi faire naître des inquiétudes légitimes. Elle implique en effet une transformation profonde de tous les secteurs de notre vie sociale, et particulièrement de ceux qui touchent à la production, au travail et à l'emploi. Cette perspective débouche souvent sur la crainte de voir disparaître son emploi, ses moyens d'existence et son mode de vie.

Pour conclure sur une note d'espérance, rappelons que la sobriété peut être vue sous un angle bien plus positif et désirable que celui d'un effort insurmontable à fournir. C'est particulièrement vrai au regard des limites sur lesquelles butent notre modèle actuel, largement développées dans cet avis, et face auxquelles un monde plus humain, solidaire, équitable, durable et heureux reste à construire⁵⁸.

⁵⁸ Selon l'avis du CESE « Quelles politiques pour favoriser l'évolution de la société vers la sobriété ? » précité, la sobriété constitue ainsi « une solution concrète, efficace [et] relativement simple à mettre en œuvre » pour « s'engager dans la production du bien-être individuel et collectif », se « centrer sur le vivant, humain et non-humain dont l'interdépendance est une évidence », « renouer avec de réels liens sociaux et favoriser les libertés collectives, qui donnent le pouvoir d'agir ». C'est autour de ces perspectives heureuses et désirables que devrait être engagée la réflexion permettant de faire de la sobriété un socle de la transition écologique du travail et de son adaptation aux bouleversements environnementaux.

La notion de sobriété, qui par principe doit être choisie et coconstruite, ne doit pas être confondue avec la pénurie qui, elle, sera subie. À cet égard, un volet social est indispensable dans la planification de la sobriété afin de ne pas faire supporter l'effort aux plus modestes. C'est d'ailleurs dans cet esprit, que le CESE a conduit récemment sa réflexion sur la future Stratégie française pour l'énergie et le climat (SFEC) et a

appelé à un débat public national sur le sujet⁵⁹. Dans le cadre de sa réflexion sur l'évolution de la société vers la sobriété, il a également souligné que la question du temps de travail constituait l'une des composantes essentielles de la répartition des temps et qu'il fallait y intégrer le temps de trajet ainsi que le travail domestique et familial dont le poids repose toujours majoritairement sur les femmes⁶⁰.

B - L'« éco-anxiété » et ses effets possibles sur l'engagement professionnel

L'éco-anxiété est aujourd'hui l'expression la plus couramment utilisée pour qualifier les plus intenses des préoccupations climatiques⁶¹. S'il n'y a pas à ce jour de consensus scientifique sur une définition de l'éco-anxiété, le mot peut être utilisé pour rendre compte des expériences d'anxiété liées à la prise de conscience et à l'inaction face aux crises environnementales. L'éco-anxiété est largement anticipatrice (même si des manifestations extrêmes de la crise écologique s'inscrivent déjà dans l'expérience humaine, on parle alors de solastalgie⁶²). Elle s'appuie en particulier sur différents scénarii d'évolution du climat établis par les scientifiques.

Il a cependant fallu attendre 2019 pour que le terme d'éco-anxiété s'impose dans l'espace médiatique et public français. La notion a émergé dans la presse alors que le pays subissait deux vagues de chaleur exceptionnelles, fin juin et fin juillet. En 2021, la publication du sixième rapport du GIEC et celle, dans la revue scientifique *The Lancet*, d'une étude consacrée à

l'éco-anxiété des jeunes dans 10 pays du nord et du sud, dans un contexte marqué par la multiplication d'événements climatiques extrêmes (méga-feux en Californie, canicules dans l'Est de l'Europe et en Sibérie) ont donné un écho supplémentaire au phénomène.

Des psychologues et des psychiatres s'intéressent désormais à cette notion que l'American Psychological Association définit comme une peur chronique d'un désastre environnemental. L'éco-anxiété ne peut cependant être assimilée à une pathologie mentale. Selon une étude de la Fondation Jean Jaurès, elle peut, en revanche, être comprise comme une réponse à la « crise du vivant », une réaction adaptative normale face à une prise de conscience des enjeux environnementaux⁶³.

Si elle ne relève pas par elle-même du champ psychiatrique, l'éco-anxiété est néanmoins susceptible de déboucher sur des troubles psychiques graves (attaques de panique, insomnies,

⁵⁹ Résolution du CESE sur la gouvernance de la transition écologique, juin 2022.

⁶⁰ Avis du CESE, Quelles politiques pour favoriser l'évolution de la société vers la sobriété ? », Albert Rizenthaler (rapporteur), janvier 2023.

⁶¹ Cette notion a été inventée et théorisée en 1997 par la chercheuse belgo-canadienne en santé publique, Véronique Lapaige.

⁶² La solastalgie est une forme de souffrance et de détresse psychique ou existentielle causée par les changements environnementaux passés, actuels ou attendus.

⁶³ Eddy Fougier, Eco-anxiété : analyse d'une angoisse contemporaine. Note de la fondation Jean Jaurès, 2 novembre 2021.

pensées obsessionnelles, troubles alimentaires) et perturber la vie quotidienne de certaines personnes. De ce point de vue, elle ne diffère pas de l'état psychologique que peuvent provoquer la conscience d'autres types de menaces diffuses comme les risques de conflits armés ou de dégradation des conditions de vie dans un contexte de crise économique et sociale. Elle peut cependant affecter de manière particulière les personnes dans la relation qu'elles entretiennent au travail. De plus, les femmes sont plus souvent sujettes aux troubles anxieux liés à la dégradation de l'environnement, pouvant engendrer des troubles psychiques importants, et participer à des dépressions, burnout, perte de sommeil⁶⁴.

1. Une préoccupation individuelle grandissante

Enquête CESE 2022-2023 : 80 % des répondants et répondantes se disent concernés à titre personnel par les sujets environnementaux et leur impact sur le travail.

Les explications invoquées sont de deux ordres d'une part, le caractère polluant ou émetteur de GES des tâches prescrites ou de l'activité de la structure et d'autre part, les effets directs ou indirects du changement climatique sur le travail qu'il s'agisse de pénibilité physique accrue ou d'enjeux d'adaptation de l'organisation du travail aux conditions climatiques. Un grand nombre de répondants se sont positionnés simultanément dans les deux catégories puisque plusieurs réponses étaient possibles.

Tableau : réponses à la question 2 : types de raisons pour lesquelles les répondants (représentants des salariés, salariés, employeurs) disent se sentir concernés par les questions environnementales (plusieurs réponses possibles)

Intitulé de la réponse	Nombre de réponses	Pourcentage
Je suis dans un secteur dont les activités sont polluantes ou émettrices de GES	380	24,4 %
Certaines tâches de mon travail me paraissent polluantes ou émettrices de GES	400	25,7 %
Mon travail est rendu pénible par effets du changement climatiques	351	22,5 %
Les enjeux du changement climatique ont des effets dans les relations de travail et sur l'organisation du travail	944	60,6 %
Autre	237	15,2 %

Source : enquête du CESE, janvier 2023.

Source : enquête du CESE, janvier 2023.

⁶⁴ Enquête de la Fondation Jean Jaurès de 2021, citée dans le rapport du CESE « Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique » de mars 2023.

Il existe un décalage considérable entre la préoccupation croissante des salariés vis-à-vis du dérèglement climatique d'une part, et leur sentiment que des réponses concrètes à la hauteur de cet enjeu ne sont pas apportées. En effet, si 80 % des répondants font de ce sujet une préoccupation personnelle, ils sont seulement un peu plus d'un tiers à indiquer que le sujet est à l'ordre du jour sur leur lieu de travail.

L'anxiété face aux changements environnementaux est exprimée par 35,4 % des participants à l'enquête⁶⁵. Les femmes sont en proportion plus nombreuses que les hommes à éprouver ce sentiment (37 % contre 31,8 %). Cet écart est plus marqué pour les agents de la fonction publique (12 points). On peut supposer que ce résultat est, au moins en partie, lié à la variable du secteur d'activité, avec une représentation relativement forte des métiers de la santé dans l'enquête, sachant qu'ils sont majoritairement exercés par des femmes. En effet, l'inaction des pouvoirs publics en matière de santé-environnement dans le secteur hospitalier, en particulier dans la gestion des effluents liquides des établissements, serait responsable d'un accroissement de la charge psycho-émotionnelle des personnels, conscients d'être conduits à agir à l'encontre de l'intérêt commun puisque placés dans l'incapacité de bien gérer des substances toxiques⁶⁶.

Le sentiment d'impuissance et l'idée d'une dégradation inéluctable peuvent s'imposer avec la prise de conscience que la mobilisation individuelle est inopérante face à l'ampleur du phénomène et en l'absence de cadre d'action collective disponible. Des émotions négatives comme la peur, la

tristesse, le désespoir se nourrissent de la perception de l'inaction ou de l'insuffisance de l'action au niveau collectif qu'il s'agisse de la décision politique ou de la conduite des entreprises et des établissements. Le ressenti d'un défaut de prise en charge collective des questions environnementales sur les lieux de travail apparaît d'ailleurs dans les résultats de l'enquête : seulement 35 % des répondants indiquent que ces sujets sont à l'ordre du jour de leur entreprise ou de leur administration.

2. Sens du travail, sentiment d'utilité et conflits éthiques

Un questionnement sur la perte de sens au travail a émergé dans la société il y a un peu plus d'une dizaine d'années, au cœur de la crise économique de 2008 et s'est intensifié dans le contexte de la pandémie de la Covid 19, des confinements et des arrêts d'activité qu'elle a provoqués. Cependant, de nombreux travaux universitaires (études, essais, analyses) portaient sur la centralité du travail depuis plusieurs décennies déjà : qu'est-ce qu'une société qui ne reconnaîtrait pas la place centrale de l'être humain, de ses connaissances, de ses savoir-faire, de sa créativité dans et par le travail ?

Ce n'est qu'en réaction aux dernières crises, celles catastrophiques des contaminations à l'amiante, des suicides au temps et au lieu du travail et maintenant du dérèglement climatique, que l'intérêt, au-delà de la sphère des spécialistes et des militants et militants syndicaux, se propage. Récemment, même la science économique a commencé à s'intéresser de près aux facteurs immatériels de la motivation au travail, en prenant en compte

⁶⁵ Réponses à la question : « éprouvez-vous de l'anxiété face aux changements environnementaux dans le cadre de votre travail ».

⁶⁶ Audition d'Olivier Toma, directeur général de l'agence Primum non nocere, 22 novembre 2022.

l'importance de sentiments portant sur l'utilité perçue du travail et sur le travail bien fait. Les enjeux de qualité du travail, de performances individuelle et collective sont alors questionnés.

Des travaux de connaissance et de reconnaissance des situations de travail, l'analyse de l'écart entre le prescrit du travail et le réel de l'exécution, ont permis de mieux comprendre que le travailleur recentre toujours le cadre prescrit de son activité professionnelle autour de ses propres normes de vie. Ainsi, au travers du moindre de ses actes, dans son activité réelle, il se construit, tisse des liens avec les autres, produit du lien social, il fait société, en mettant en avant l'importance de la recherche de sens au-delà de la seule rémunération et en dégagant les dimensions essentielles que sont la cohérence éthique et le service aux autres. Peut alors émerger un plaisir au travail qui est une source importante de la construction de l'identité et de la santé⁶⁷.

Cet objectif ne peut être atteint que si celui ou celle qui travaille a le sentiment de contribuer à transformer positivement le monde. Toutefois, ce « jugement d'utilité » ne fonctionne pas si le travailleur éprouve le sentiment que son activité a des effets secondaires très négatifs. S'il contrevient à des valeurs admises dans la société, le travail peut soulever des conflits éthiques et perdre son sens. La manière de ressentir le sens ou le non-sens de son travail sur le

fondement de critères d'utilité collective et de cohérence éthique évolue dans le temps, ce qui constitue un élément majeur de complexité au moment des choix individuels et collectifs. Des activités et des manières d'agir qui hier avaient du sens au regard de bénéfices que la collectivité pouvait en retirer, peuvent ne plus en avoir une fois que l'on a pris conscience de leurs effets délétères pour l'environnement et la santé. Cette prise de conscience n'est cependant pas uniforme et la remise en cause de certaines pratiques professionnelles peut apparaître, à l'échelle individuelle, comme trop coûteuse ou hors d'atteinte.

La place prise par le travail subordonné et les formes de dépendances économiques qui lui sont associées dans les sociétés modernes se trouvent aujourd'hui assez fortement questionnées. Ce questionnement est en lien étroit avec la critique de nos modes de consommation, elle-même considérablement renforcée par la prise de conscience de l'urgence écologique.

⁶⁷ Thomas Coutrot, Coralie Perez, Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie. Une analyse longitudinale sur l'enquête Conditions de travail 2013-1026, Dares, Documents et études, août 2021.

C - L'action collective face au dérèglement climatique : une urgence démocratique

L'ouverture de possibilités d'appropriation collective de projets de transformation des situations de travail en réponse aux enjeux écologiques est de nature à écarter le risque de conflits éthiques chez les salariés, à limiter leur éco-anxiété et à renforcer la satisfaction qu'ils peuvent éprouver dans leur engagement professionnel.

1. Un besoin de « pouvoir d'agir » au plus près des situations de travail

1.1 L'enquête du CESE révèle une demande d'engagement des employeurs et de dialogue sur les questions de santé et d'environnement en lien avec le travail

L'enquête du CESE précitée fait nettement ressortir l'attente d'action collective organisée à l'échelle de l'entreprise en vue d'atténuer les effets de l'activité sur l'environnement et de réaliser certaines adaptations du travail. Parmi les éléments « déclencheurs » d'une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux, le plus souvent choisi par les répondants est celui des « obligations légales renforcées », ce qui peut être interprété comme l'attente d'une manifestation de volonté politique plus forte qu'actuellement pour orienter l'action environnementale des employeurs. En deuxième position, vient le « diagnostic partagé sur les risques environnementaux » qui témoigne d'une demande de dialogue social sur le sujet, ce qui est en phase avec le fait que l'enquête s'adressait en priorité aux élus et mandatés. L'initiative de l'employeur est mentionnée en troisième position, avant « l'accord de branche sur le sujet ». La demande émise par les salariés et le recours au droit d'alerte ferment la marche avec des scores qui ne sont pas cependant pas négligeables. Il existe donc une forte attente de participation et de dialogue sur les sujets de santé environnement, ce dialogue étant conditionné par une

volonté d'engagement de la partie employeur, condition clairement ressentie par les participants à l'enquête. Interrogés sur les principaux freins au dialogue social, les répondants ont classé aux quatre premières places et par ordre d'importance : 1) l'insuffisance de formation et de sensibilisation ; 2) l'absence de volonté de l'employeur ; 3) le manque de temps ; 4) le manque d'information des salariés. Dans les précisions apportées par les verbatims, le peu de priorité donnée à ces sujets ; le manque de lieu dédiés pour en parler, l'engagement insuffisant des parties prenantes avec le refus de remettre en question les pratiques existantes sont souvent mentionnés.

Au total, un refus de l'inaction et une demande de participation collective à la recherche de solutions dans l'entreprise peuvent résumer le positionnement d'une majorité des participants à l'enquête.

1.2 Une attente de sincérité et d'effectivité de la RSE

On sait par ailleurs que la responsabilité sociale et environnementale (RSE) des entreprises et des organisations n'est plus perçue comme un sujet secondaire ou anecdotique par rapport aux sujets économiques. Le caractère formel et purement communicationnel de certaines pratiques RSE, le fait qu'elle ne fassent pas l'objet d'un dialogue dans les collectifs de travail et avec les représentants du personnel constituent un facteur de déception pour de nombreux travailleurs. Le CESE s'est déjà prononcé pour un renforcement de l'effectivité de la RSE

en recommandant d'y associer les salariés et leurs représentants par la consultation du CSE sur la définition et le suivi de la démarche RSE de l'employeur ainsi que par une communication annuelle à l'ensemble du personnel sur politique RSE et les résultats obtenus. Pour formuler cette préconisation le CESE s'était alors appuyé sur l'attention portée à la question de la sincérité de la démarche RSE par les répondants à la plateforme participative dont il était l'organisateur⁶⁸.

Bien que les compétences du CSE coïncident largement avec le champ thématique de la RSE, *a fortiori* depuis que la loi Climat et résilience du 12 août 2022 a élargi ses prérogatives en matière d'environnement pour les entreprises de plus de 50 salariés, il n'y a toujours pas de lien juridiquement institué entre la RSE et la procédure d'information-consultation dans l'entreprise.

L'impulsion nécessaire à l'amélioration de la transparence et de la redevabilité environnementale des entreprises pourrait finalement venir des avancées de la législation européenne sur la publication des informations en matière de « durabilité » par les entreprises. La directive européenne 2022/2464 du 14 décembre 2022 organise la publication d'information en matière de durabilité des entreprises, grandes, moyennes et petites qui devront quantifier les mesures prises ce qui permettra d'évaluer

leur trajectoire d'amélioration au regard des objectifs environnementaux, sociaux et de gouvernance. Ces informations feront l'objet d'une vérification obligatoires par un commissaire au compte⁶⁹.

Une autre directive, sur le devoir de vigilance des entreprises, est en préparation avec pour objet d'imposer des obligations de prévention et de remédiation des effets de l'activité sur les droits de l'Homme et l'environnement. Il restera cependant à déterminer dans quelles conditions l'ensemble des informations relatives à la « durabilité » rendues disponibles pour les parties prenantes, en particulier les potentiels clients et investisseurs pourront faire l'objet d'un dialogue interne à l'entreprise.

1.3 Un besoin d'écoute et de dialogue professionnel

L'urgence climatique et écologique et le lien qu'elle entretient avec le travail contribue à replacer sur le devant de scène l'aspiration d'une participation directe et organisée des salariés aux débats sur leurs conditions et l'organisation de leur travail ainsi que sur sa qualité. L'ouverture de temps dédiés à pouvoir exposer le réel du travail par-delà le prescrit entre salariés, membres des directions et encadrement de proximité exige une qualité d'écoute réciproque et suppose une articulation constante avec le dialogue social formalisé qui

⁶⁸ Idem.

⁶⁹ Cette directive dite CSRD, pour « Corporate Sustainability Reporting Directive », s'imposera à un nombre d'entreprises beaucoup plus important que la directive sur le reporting extra financier de 2014 qu'elle remplace et, en droit national, que les dispositions de la loi Grenelle II de 2010. Elle doit être transposée au plus tard le 8 juillet 2024 et il est prévu que sa mise en œuvre intervienne, selon la taille des entreprises, entre 2024 et 2026.

permet d'organiser la confrontation des points de vue sur une plus large échelle⁷⁰.

Dans son avis « Les jeunes et l'avenir du travail », le CESE a appelé à une rénovation et à un développement du droit d'expression sur les lieux de travail. Il préconisait ainsi « *la création d'espaces de discussion sur le lieu de travail et pendant le temps de travail, favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail et son organisation notamment en vue d'assurer et si besoin d'étendre leur marge d'autonomie.* » Il poursuivait : « *Dans les entreprises de plus de 50 salariés, des espaces formels d'expression doivent être expérimentés dans le cadre professionnel afin de permettre aux salariés d'intervenir sur les transformations de leur travail (environnement physique et relationnel, horaires, conditions de travail, évolution des tâches et des métiers...).* Un bilan est dressé chaque année et fait l'objet d'une présentation et d'un débat en CSE. »⁷¹

2. Des initiatives syndicales, associatives et entrepreneuriales porteuses d'esérance

Des initiatives issues du monde syndical, associatif et entrepreneurial témoignent d'un besoin d'action collective et concrète pour la préservation de la santé-environnement. Dès les années 1960-1970 le syndicalisme s'est mobilisé autour de la notion d'amélioration du « cadre de vie ». Ce sera sur ce socle du cadre de vie et de l'implication dans les CHSCT que vont émerger des relations entre mouvements écologistes et syndicats, le monde du travail étant et restant une sentinelle environnementale. Ce positionnement historique questionne

le sens de l'activité économique et du travail. Dans le même temps, les effets de la dégradation de l'environnement sur la santé et plus précisément sur la santé au travail se sont amplifiés et sont devenus plus visibles. Ces dernières années, portée par un dialogue social, cette dynamique travail/santé s'est illustrée, au niveau national, avec la transformation du Conseil supérieur des risques professionnels en COCT, puis dans la mise en place du PST 3. L'ambition d'une politique globale du travail et de prévention s'est enfin incarnée. Cependant la suppression des CHSCT réduit fortement les possibilités opérationnelles d'assurer un suivi correct du respect des conditions de sécurité au travail des salariés. Aujourd'hui l'urgence climatique, la dégradation des écosystèmes et ses conséquences sur le vivant imposent d'aller plus vite dans les mises en œuvre concrètes des transformations nécessaires.

À l'échelle mondiale, l'Organisation internationale du travail (OIT) a depuis quelques années initié une réflexion sur « monde du travail et changements climatiques ». L'organisation tripartite travaille sur les effets de l'activité économique et du travail sur le dérèglement climatique et la crise des écosystèmes, en interrogeant fortement la viabilité de l'actuel modèle de développement économique.

⁷⁰ Michel Sailly, Les représentants du personnel ont tout intérêt à soutenir la mise en place d'un dialogue professionnel de qualité. Liaison sociales magazine, n° 233, juin 2022. Aslaug Johansen, Per Tengblad, Marteen van Klaveren, Martin Sailly, « Dialogue social et professionnel : comment les articuler ? », La fabrique de l'industrie, 2022.

⁷¹ Avis du CESE « Les jeunes et l'avenir du travail », Dominique Castéra et Nicolas Gougain (rapporteurs), mars 2019.

2.1 Syndicats et associations : de l'Europe au local

(a) La Confédération européenne des syndicats (CES) et son guide de l'adaptation au changement climatique

Face à l'urgence ressentie à l'échelle de l'Union européenne dans de nombreux secteurs d'activité, la Confédération européenne des syndicats (CES) a publié en 2020 le guide « Adaptation au changement climatique et monde du travail » à l'intention des syndicats dans les États membres. L'objet de cette publication est de faciliter la déclinaison sectorielle et géographique des normes européennes et nationales en matière de protection de la santé et de la sécurité au travail en outillant les représentants des salariés dans leurs discussions avec les employeurs sur des mesures d'adaptation au dérèglement climatique. Le guide identifie les points de vulnérabilité des secteurs dont les travailleurs sont particulièrement exposés (BTP, agriculture, transport, santé). Il comporte des recommandations de niveau national sur la participation des organisations syndicales à la définition des stratégies nationales d'adaptation et d'atténuation pour assurer une transition juste. Il comporte des recommandations de niveau national et de niveau territorial. À l'échelon national, il est notamment recommandé aux syndicats :

- de réclamer aux gouvernements des instruments législatifs reconnaissant les risques auxquels sont confrontés les travailleurs du fait du réchauffement climatique et d'en assurer la prévention ;

- d'appeler au renforcement des systèmes de protection sociale pour garantir la protection des personnes les plus vulnérables face aux conséquences des événements climatiques extrêmes (en facilitant le recours au chômage temporaire et en aidant les entreprises et les travailleurs concernés).

À l'échelon territorial, les syndicats sont invités :

- à demander aux autorités régionales et locales, en collaboration avec les organisations patronales, la réalisation d'une cartographie des risques climatiques et une évaluation de leurs effets sur la santé, les conditions de travail, l'emploi et les besoins de qualification ;
- à appeler les pouvoirs publics régionaux à instaurer un dialogue territorial sur la mise en place de stratégies d'adaptation. La CES invite, dans ce contexte, à un dialogue social d'entreprise (par voie d'accord et par les procédures d'information-consultation) en vue d'identifier les risques et d'effectuer les investissements nécessaires pour les prévenir.

La CES constate dans son guide que l'implication syndicale varie fortement d'un pays à l'autre en fonction de la culture nationale du dialogue social. Le guide fournit quelques exemples de cette implication syndicale à travers l'Europe. En termes de concertation globale, il mentionne la consultation formelle des syndicats lors de l'élaboration des plans nationaux d'adaptation au changement climatique. Il retient surtout des

initiatives régionales et locales comme celles de l'institut syndical ISTAS, en Espagne, qui contribuent à l'élaboration de stratégies et de plans territoriaux d'adaptation et de protection de la santé face au changement climatique⁷².

La démarche du guide s'inscrit dans la stratégie développée par la CES dans le cadre institutionnel de l'Union européenne. Depuis l'adoption, à la fin 2018, de sa résolution sur la nécessité d'une action de l'Union européenne pour protéger les travailleurs et travailleuses des températures élevées, elle pousse la Commission européenne à introduire un instrument législatif qui reconnaisse ce risque accru et pose un cadre protecteur. Elle a fait monter la question des températures de travail dangereuses au sein de l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA). La CES invite aussi chaque grand secteur à s'interroger sur ce qu'implique pour lui le dérèglement climatique, en particulier sur les conditions de la continuité de son activité⁷³.

(b) Le « Radar travail et environnement » de l'UGICT-CGT et du collectif « Pour un réveil écologique »

À la fin de l'année 2018, dans le cadre de la préparation d'un avis sur « Les jeunes et l'avenir du travail », le CESE recevait en audition les représentants du « Manifeste pour un réveil écologique », collectif fondé par des élèves ingénieurs pour porter les enjeux environnementaux dans les formations supérieures et pour signifier à leurs futurs employeurs leur refus d'un engagement professionnel dans des entreprises dont l'activité et les orientations stratégiques contribueraient de façon délibérée au

dérèglement du climat et à la destruction de la biodiversité. La conscience et l'inquiétude écologiques ont conduit ces étudiants parmi les plus diplômés à s'engager publiquement, notamment par des prises de parole critiques lors de cérémonies de remises de diplômes et par une opposition déclarée à des projets de partenariats entre d'une part, des établissements d'enseignement et de recherches et d'autre part, de grandes entreprises identifiées à des pratiques portant atteinte au climat, à l'environnement et parfois aux droits humains. Largement relayé, ce mouvement mobilise aujourd'hui un grand nombre d'étudiants et déborde le périmètre des grandes écoles qui ont constitué son point de départ. Né à la porte des entreprises et des administrations, il commence à essaimer dans le monde du travail et répond à une sensibilité croissante des salariés sur les sujets environnementaux.

Le collectif « Pour un réveil écologique » s'est d'ailleurs engagé en 2022 dans une coopération avec l'union générale des ingénieurs, cadres et techniciens de la CGT (UGICT-CGT) pour lancer le 30 novembre 2022 un « Radar travail et environnement », accessible en ligne aux salariés et à leurs représentants sur les lieux de travail. La démarche vise à établir un état des lieux de l'action de l'entreprise ou de l'administration sur les enjeux de réchauffement climatique et de pollution en allant jusqu'à questionner le choix des sous-traitants, les politiques de formations des salariés ainsi que la GPEC. Cet état des lieux doit permettre d'informer les salariés et de les accompagner dans la construction

⁷² Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Cet institut travail santé environnement a été créé à l'initiative du syndicat Comisiones obreras (CCOO). Il participe activement à la sensibilisation des salariés et de leurs représentants aux questions de santé-environnement pour les préparer à négocier dans les entreprises et au niveau sectoriel les mesures d'adaptation qui s'imposent.

⁷³ Adaptation au changement climatique et monde du travail. Un guide pour les syndicats. Confédération européenne des syndicats, 2020 et entretien du rapporteur avec Ludovic Voet, secrétaire confédéral de la CES, 20 janvier 2023.

de propositions et revendications concrètes sur l'organisation des postes de travail et, le cas échéant sur la transformation de l'activité de l'entreprise.

(c) L'accord régional Limousin dans le secteur de la construction

En 2017, les fédérations du secteur de la construction des syndicats français CFDT et CFTC ont négocié et conclu un accord dans la région du Limousin avec la Fédération régionale des travaux publics sur les droits des travailleurs en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail par temps chaud et canicule. La convention comprend un ensemble de mesures de prévention à mettre en œuvre sur les chantiers lorsque la température extérieure atteint 30° avec notamment :

- la possibilité d'obtenir une indemnisation chômage pour interruption de travail en cas de fortes chaleurs ;
- l'obligation pour les employeurs de surveiller les prévisions météorologiques, d'adapter la charge de travail, les conditions de travail et le temps de travail en cas de canicule ;
- la mise à disposition de vêtements de travail adaptés et d'un local adéquat pour l'accueil des travailleurs en cas de conditions climatiques susceptibles d'affecter leur santé.

Cet accord régional n'a cependant pas eu l'effet d'entraînement escompté par les organisations syndicales signataires sur d'autres régions ou au niveau national. La concertation sectorielle sur l'adaptation de l'organisation du travail aux températures dangereuses est actuellement au point mort⁷⁴.

2.2 Initiatives entrepreneuriales, engagement et responsabilité sociale et environnementale des dirigeants

La convention des entreprises pour le climat et le mouvement des entreprises à mission sont des initiatives récentes nées de la prise de conscience voire de l'inquiétude de certains dirigeants d'entreprises face aux enjeux environnementaux et sociétaux contemporains. Celles et ceux qui participent à ces mouvements adhèrent à l'idée d'une nécessaire transformation de leurs modèles d'affaires et de gouvernance.

⁷⁴ Intervention de Pascal Barbey, secrétaire national FNCF-CFDT, lors du colloque « Travail et Climat », organisé par le CESE en partenariat avec les Assises du travail, 14 février 2023.

(a) La Convention des entreprises pour le climat (CEC)

Les quelque 150 entreprises réunies dans la CEC (fondée en 2021, à la suite de la convention citoyenne pour le climat) se sont données pour but de transformer leurs méthodes afin d'atteindre l'objectif d'une diminution de 55 % des émissions de CO₂ en 2030 et d'ouvrir la voie à une économie régénérative, c'est-à-dire réparatrice de la planète. À l'été 2022, les membres de la convention se sont entendus sur les mesures à promouvoir : une formation pour tous les décideurs et décideuses économiques et les salariés d'entreprise sur les enjeux écologiques et énergétiques ; la mise en œuvre d'action pour favoriser des mobilités moins polluantes ; un bilan carbone obligatoire de scope 3 pour toutes les entreprises de plus de 50 salariés ; la suppression des niches fiscales nuisibles à l'environnement ; l'écoconditionnalité de l'accès aux marchés et aux financements publics sur la base d'un indice « réemploi, réparabilité et recyclabilité ».

Les entreprises adhérentes se sont également dotées de leur propre feuille de route parfois en s'inscrivant dans une démarche de co-construction avec leurs salariés pour faire évoluer leurs pratiques ainsi que celles de leurs fournisseurs et clients⁷⁵.

(b) La communauté des entreprises à mission

Elle prend appui sur l'introduction, en 2019, de la notion d'entreprise à mission dans le code civil par la loi PACTE. Les dirigeants qui optent pour ce statut considèrent que la raison d'être de leur entreprise ne se limite pas à la performance économique et financière mais qu'elle intègre un objectif de contribuer au bien commun dans toutes ses dimensions. Le choix de ce statut dénote une sensibilité forte aux enjeux environnementaux, à côté des enjeux sociaux, qui doivent être intégrés à l'activité de production du bien ou du service. L'association des personnels à la mission est évidemment requise d'autant que la démarche est aussi conçue comme un levier d'engagement et de renforcement de la « marque employeur » notamment vis-à-vis des salariés pour faciliter leur recrutement, les motiver et les fidéliser⁷⁶.

La réalisation des objectifs sociaux et environnementaux des entreprises à mission fait l'objet d'une vérification par des Organismes tiers indépendants (OTI). L'activité de ces OTI est encadrée par un décret et un arrêté. Ils doivent être accrédités par le Comité français des accréditations (COFRAC).

⁷⁵ Intervention de Catherine Guerniou, dirigeant d'une PME du secteur du bâtiment, membre de la CEC au colloque « Travail et climat », organisé par le CESE en partenariat avec les Assises du travail, 14 février 2023.

⁷⁶ Audition d'Emery Jacquillat, président de la CAMIF et président de la communauté des entreprises à mission, 24 janvier 2023.

III - L'engagement des acteurs face au *défi climatique*

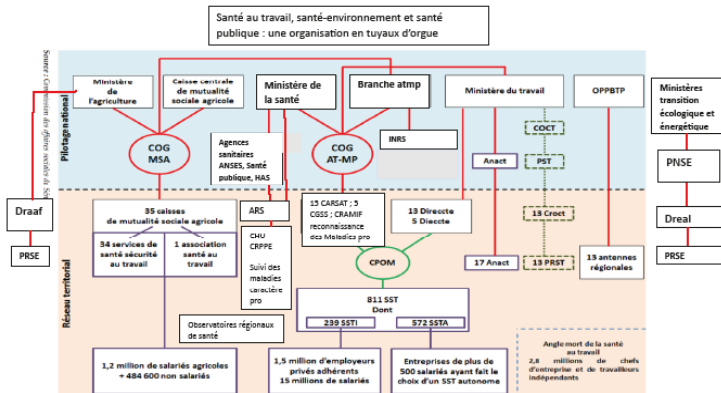
Un point de vue global sur la prévention primaire est nécessaire pour apprécier la capacité des acteurs de la santé au travail et ceux de la santé publique à répondre ensemble aux défis climatiques. En effet, les conséquences des dérèglements climatiques sur les activités et les milieux de travail, ainsi que les actions à engager pour leur atténuation apparaissent comme des enjeux de santé publique qui dépassent le cadre traditionnel de la santé au travail. C'est pourquoi cette partie est consacrée à l'identification des acteurs de la prévention primaire dont le rôle est d'éviter l'altération de la santé du monde du travail, en les situant dans le système plus global de la santé publique. Comme l'a montré la crise pandémique, les acteurs de la santé au travail peuvent être des relais très efficaces de la prévention primaire dans les contextes de risque environnemental.

Or, cette réflexion suppose que l'on s'interroge sur la prévention concernant des facteurs de risques qui n'ont pas été toujours associés à des activités professionnelles. La crise de la Covid-19 comme la canicule montrent pourtant qu'une bonne politique de prévention conduit à dépasser la dichotomie entre risque environnemental ou populationnel et risque strictement professionnel, tant les frontières

entre le collectif de travail et son milieu sont poreuses.

Le système de santé au travail est souvent associé à la prévention et l'indemnisation des accidents du travail et des maladies à caractère professionnel. L'insuffisance de la prévention primaire dans un système qui privilégie l'indemnisation est un constat fait de manière récurrente en santé publique, comme en santé au travail. Cette insuffisance s'aggraverait si la prévention primaire en santé au travail ignorait les risques environnementaux. Les activités économiques participent au réchauffement climatique et c'est la société dans son ensemble qui risque d'en subir les conséquences sanitaires si le tournant d'une politique de prévention primaire, elle-même globale, n'est pas assumé. C'est pourquoi le diagnostic abordera successivement les voies et moyens consacrés en termes de prévention primaire de la santé au travail et leurs fonctions dans le système de santé global (A), l'état de la couverture des besoins en territoire (B) et le rôle des acteurs du dialogue social (C).

A - Un système de santé au travail cloisonné, peu orienté vers la prévention primaire en santé globale



Source : rapport d'information du Sénat sur la santé au travail, 2019, schéma complété par le CESE.

1. La prévention primaire : un objectif ancien du système de santé au travail

Le budget global consacré à la prévention primaire par la sphère de la santé au travail se divise en deux masses financières :

- le budget des services de prévention et santé au travail s'élève à 1,5 milliard⁷⁷ ;
- le budget consacré par la branche AT-MP aux actions de prévention : 230 millions sur 9,6 milliards de dépenses consacrées essentiellement à des prestations indemnitaires.

Ces budgets sont alimentés exclusivement par des cotisations d'employeurs. Les cotisations des employeurs aux services de prévention et de santé au travail sont proportionnelles au nombre de salariés et couvrent essentiellement des frais de personnels de ces structures (70 à 80 % des dépenses de SSTI), sans qu'il soit

possible de distinguer la part de ces dépenses consacrées à de la prévention collective correspondant à des actions en milieu de travail ou à des visites médicales individuelles. Le premier poste des dépenses salariales et cotisations patronales est celui des médecins. Les visites médicales individuelles constituent la plus grande part de l'action de ces services. On ne dispose pas de données sur le coût global des services de santé autonome.

Enfin, il convient d'ajouter à ces budgets des dépenses plus sectorielles, dont celui des services de médecine de prévention de la fonction publique. Il faut mentionner le cas particulier de l'agriculture et l'agroalimentaire, secteur qui a confié à un organisme unique, la MSA, les fonctions d'indemnités et de prévention primaire du risque AT-MP. La MSA verse 0,7 milliard de prestations AT-MP et dispose d'un fonds de prévention doté

⁷⁷ Rapport d'évaluation des services de santé interentreprises (SSTI), IGAS, D. Chaumel, B. Maurice, Jean-Philippe Vinquant, Antoinette Rousseau, 2009-070R1, février 2020.

de 120 millions d'euros comprenant la rémunération des médecins du travail⁷⁸. Certaines branches disposent de leur propre organisme de prévention, comme l'OPPBT, dont le financement repose sur une cotisation de 0,11 % de la masse salariale.

Ces données financières parlent d'elles-mêmes : sauf exceptions sectorielles, le budget de la prévention primaire en santé au travail des salariés reste modeste par rapport aux dépenses d'indemnisation. De plus, le choix des services de prévention et de santé au travail de prioriser le suivi individuel des salariés interroge sur sa conformité avec leurs missions et sur les moyens réellement consacrés à la prévention collective en milieu de travail.

1.1 La prévention des risques d'altération de la santé des travailleurs, une mission historique de la médecine du travail

Depuis la loi du 11 octobre 1946 portant organisation des services médicaux au travail, le rôle préventif de la médecine du travail est bien inscrit dans des dispositions législatives. Cela n'a pas suffi à éviter des scandales majeurs comme celui de l'amiante dont les risques pour la santé publique étaient connus depuis longtemps. L'article 1^{er} de la loi disposait alors que les missions de cette médecine étaient selon des termes qui figurent encore aujourd'hui dans la loi « d'éviter

toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». À l'époque, le texte ajoutait « en surveillant les conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs ». La référence aux risques de contagion montre que la médecine du travail incluait la prévention primaire de tout risque de santé sur les lieux de travail à des fins de santé publique.

Toutefois, l'ambiguïté d'une médecine tournée vers deux objectifs distincts, celui de vérifier les aptitudes de travailleurs à l'emploi, d'une part, et celui d'animer une prévention primaire en milieu de travail plus compatible avec une politique de prévention primaire utile à la santé publique, d'autre part, n'a jamais été complètement éclaircie⁷⁹. En particulier, le pouvoir réglementaire a mis plusieurs décennies pour préciser l'étendue des obligations des services de médecine du travail sur le « tiers-temps » dédié aux tâches consacrées à l'action en milieu de travail⁸⁰.

L'élargissement de la notion de médecine du travail à celle de santé au travail, intervenu sous l'influence de la réglementation européenne, après la directive cadre européenne de 1989, encourage en principe l'intégration de la médecine du travail dans un cadre de santé publique. En 2008, l'avis du CESE « L'avenir de la médecine du travail »⁸¹ a requestionné

⁷⁸ Rapport public thématique de la Cour des comptes sur la Mutualité sociale agricole, mai 2020.

⁷⁹ S. Buzzi, J.C. Devinck, P.A. Rosental, La santé au travail, 1880-2006, Repères, La découverte, 2006.

⁸⁰ Le décret du 20 mars 1979 - décret d'application de la loi du 11 octobre 1946 - et relatif à l'organisation et au fonctionnement des services médicaux du travail. Le décret prévoit aussi l'établissement dans les entreprises de plus de 50 salariés d'une fiche d'entreprise.

⁸¹ Avis du CESE, L'avenir de la médecine du travail, Christian Dellacherie (rapporteur), 2008.

l'organisation de l'ensemble du système et proposé une intégration des services de santé au travail au sein de la Sécurité sociale. Cette proposition n'a pas été retenue par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'ANI de décembre 2020 sur la Santé au travail mais elle a ouvert des pistes de réflexions. En outre, l'avis avertissait que les perspectives d'une prévention renforcée en médecine du travail ne pouvaient être atteintes sans les effectifs nécessaires pour la mise en œuvre de cette politique, qualifiée d'enjeu essentiel. En particulier, le rapport insistait sur le nécessaire équilibre entre « le maintien d'une approche individuelle et le renforcement de l'action en milieu de travail ».

1.2 La pluridisciplinarité, au secours de la prévention primaire dans un contexte de crise démographique de la médecine

En dépit de la multiplication des objectifs de prévention assignés aux services de santé au travail⁸², récemment rebaptisés par la loi du 2 août 2021 « services de prévention en santé au travail », le maintien des obligations légales de visites médicales d'aptitude et la crise de la démographie des médecins du travail ont conduit de façon tendancielle à réduire le temps consacré au rôle de prévention collective des médecins, qui délèguent de plus en plus aux équipes pluridisciplinaires cette fonction ainsi d'ailleurs que certaines visites individuelles à des infirmiers en santé au travail.

L'effectivité du tiers temps des médecins suppose de trouver des solutions organisationnelles nouvelles pour dégager du temps consacré à la conception

et la conduite d'actions en milieu de travail et utile à la prévention en santé au travail. Il s'agit en particulier pour les équipes pluridisciplinaires d'intégrer une métrologie efficace des phénomènes environnementaux. Ces derniers concourent, en effet, à des situations d'exposition et de pluri-exposition. Seule la connaissance de ces phénomènes permet de penser des solutions de prévention adaptées au contexte de travail. Ainsi, les facteurs ambiants d'exposition aux risques, tels que la température ou l'humidité participent à l'élévation de particules ou de CO₂ et dioxyde d'azote sur les lieux de travail.

Le tiers temps des médecins contribue aussi à renseigner les enquêtes publiques sur l'exposition aux risques professionnels⁸³. Compte tenu des nombreuses visites d'aptitude à caractère obligatoire qui reviennent aux médecins, ces activités sont prises en charge par d'autres personnels ou abandonnées, selon les priorités assignées au service par les équipes de direction⁸⁴.

Or, aujourd'hui, ces difficultés persistent. Toutefois, au plus près du terrain, des initiatives conduites par certains SPST dans le cadre légal rénové apparaissent comme particulièrement novatrices et prometteuses.

⁸² La liste des objectifs prévus dans par le code du travail figurent à l'article L. 4622-2 du code du travail.

⁸³ La DARES observe que les services de prévention en santé au travail ont de moins de temps à consacrer aux visites périodiques au cours desquelles le questionnaire sur l'exposition aux risques élaboré par l'enquête Sumer, est rempli avec les salariés. Entretien du rapporteur avec l'équipe Sumer.

⁸⁴ Cf. tableau en annexe.

Encadre : déplacement du rapporteur au SPST du Cher

Le service ne connaît pas de difficultés de recrutement : tous les postes de médecins du travail sont pourvus, ce qui constitue une situation assez exceptionnelle. Le fonctionnement en équipes pluridisciplinaires est effectif et intègre pleinement les médecins et infirmiers. Ces équipes, au nombre de quinze, peuvent, en outre, s'appuyer sur un pôle « orientation et innovation » constituée d'une pharmacienne toxicologue, d'un docteur en ergonomie et d'un économiste de la santé en charge de la méthodologie et de la recherche. Cette organisation innovante repose sur un pilotage par les données sur la base d'une plateforme adaptée à la gestion des risques en santé au travail. Ce système permet un traitement très efficace des informations médicales et des expositions professionnelles ainsi qu'un accompagnement des employeurs dans la conception et l'actualisation de leur document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le dynamisme de cet accompagnement s'est avéré particulièrement probant puisque 96 % des entreprises couvertes par le service se sont dotées de cet instrument de prévention. Pour les équipes et particulièrement pour les médecins du travail, la numérisation a libéré le temps nécessaire à l'action en milieu de travail (tiers temps). En outre, le service participe depuis quelques mois à l'expérimentation CAP LAB qui consiste en un suivi des ambiances thermiques, atmosphériques, sonores... des lieux de travail à partir de capteurs en continu. Ce dispositif permet d'identifier les facteurs d'exposition et, par croisement avec les données sur l'état de santé, d'orienter précisément les actions de prévention.

Toutefois, l'organisation de ces services reste très hétérogène et leur présence sur le territoire très inégale, ce qui pose de nombreuses questions sur la capacité du système actuel dans sa globalité à mettre en œuvre les missions qui lui sont assignées. Dans cette situation, les personnels des SPST sont parfois confrontés à des injonctions contradictoires et à des « formalités impossibles ».

2. L'ANI « pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail »

2.1 Un accord national interprofessionnel (ANI) à configuration institutionnelle constante

Dans le contexte d'une reprise de la réflexion sur la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention en santé au travail qui avait conduit à des propositions de réforme ambitieuse, l'ANI du 9 décembre 2020 a confirmé la nécessité de « promouvoir une offre de services des SPSTI efficiente et de proximité », mais sans modifier la configuration des acteurs institutionnels de la santé au travail.

Cet accord vient en effet après les propositions du rapport Lecocq, Dupuis, Forest⁸⁵ qui, partant du constat « d'un système d'acteurs en prévention illisible et d'une efficacité réduite par une gouvernance et un pilotage complexe », prévoyait un pilotage plus robuste des services de prévention en santé au travail avec un établissement public national, France Santé au travail, des entités régionales de droit privé regroupant les SPSTI, les CARSAT, et des services de l'OPPBT. Ce projet de réunification des acteurs pour améliorer le pilotage et l'efficacité du système défendait également l'idée d'un guichet unique régional pour que tous les employeurs et les salariés puissent bénéficier d'une garantie de suivi des solutions de prévention primaire ainsi que de leurs besoins en santé au travail.

Prenant acte des constats de ce rapport, une mission du Sénat en a ensuite pris le contrepied en contestant que les SPST, structures associatives loi 1901 souvent détentrices d'un patrimoine immobilier important, puissent être regroupées dans des structures régionalisées. Elle soulevait plusieurs difficultés : la complémentarité des missions de contrôle et de prévention de la CNAM sur la sinistralité comme élément d'efficacité de nature à justifier l'autonomie de ces services ; le risque d'une déresponsabilisation des employeurs cotisants dans la gouvernance des SST si ceux-ci devaient être régionalisés dans une structure à caractère public, ainsi que le problème posé par un éventuel transfert du patrimoine immobilier à des structures unifiées ; l'insuffisante prise en compte des enjeux de territoires à l'échelle régionale quand les problèmes

se posent à l'échelle de territoires parfois infrarégionaux⁸⁶.

L'ANI du 9 décembre 2020 entérine une nouvelle prise de conscience de l'urgence d'une implication *politique et organisée* dans la gouvernance des SPSTI : « *L'assemblée générale ordinaire demeure l'instance souveraine des SPSTI, ces derniers étant constitués sous forme d'organismes à but non lucratifs, dotés de la personnalité civile et de l'autonomie financière (Associations loi 1901). Cette organisation fait écho à l'obligation de l'employeur en matière de sécurité et de santé au travail* ». Pour la gouvernance de ces associations, l'accord confirmait que la présidence devait être exercée par l'employeur, avec voix prépondérante, et réservait la fonction de vice-président et de trésorier aux représentants des salariés des entreprises adhérentes désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel. La question reste cependant entière lorsqu'une organisation, représentative dans l'entreprise, le groupe ou la branche, se retrouve exclue du fait de ces règles.

2.2 De premières avancées

L'ANI a permis des avancées notables en souhaitant développer une culture de la prévention parmi les acteurs de l'entreprise. Il a permis la réaffirmation d'un certain nombre de principes sur les enjeux de santé au travail et de conditions de travail pour « promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail ». Parmi ces avancées, l'ANI rappelait notamment le rôle important que doivent tenir les partenaires sociaux en

⁸⁵ Rapport fait à la demande du Premier ministre établi par Charlotte Lecocq, Bruno Dupuis, Henri Forest, avec l'appui de Hervé Lanouzière, « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée », août 2018.

⁸⁶ Rapport d'information n° 10 (2019-2020) de Stéphane Artano et Pascale Gruny, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, Santé au travail, déposé le 2 octobre 2019.

entreprise, branche ou au niveau interprofessionnel pour renforcer la culture de la prévention.

Au niveau des entreprises notamment, il affirmait qu'« en fonction de la nature et de la technicité des risques, les entreprises de moins de 300 salariés peuvent avoir intérêt à mettre en place dans le cadre du CSE, une CSST » ; que « les représentants de proximité doivent pouvoir aussi devenir des acteurs à part entière de la prévention » ; que le financement de la formation des élus en santé au travail devait être financé sur les fonds des OPCO.

Élaboré en pleine crise pandémique, l'ANI rappelait que l'obligation de prévention définie dans le Code du travail visait le risque professionnel inhérent à l'activité de l'entreprise et sur lequel elle devait avoir un contrôle tout en affirmant que « *Pour autant d'autres risques extérieurs (risques sanitaires ou environnementaux par exemple) peuvent venir percuter l'activité de l'entreprise. Ils sont pris en compte dans les démarches de prévention en cohérence avec les consignes de crise des pouvoirs publics, prenant le relais de la réglementation ordinaire.* »

2.3 Des dispositions sur la prévention primaire et sur l'offre des SPSTI

Au-delà de ces orientations principales, l'ANI a conduit à l'adoption de la loi du 2 août 2021, en cohérence avec un objectif de prévention primaire renforcée et de culture commune de la prévention. En particulier, cette loi a renforcé la traçabilité collective des risques, qui devait être améliorée grâce à la conservation des données du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), et prévu que l'élaboration et l'actualisation des DUERP donnent lieu à une consultation des CSE. L'ANI a aussi prévu que des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle soient mises en place au sein des SPSTI.

L'ANI assume clairement que « la mission de prévention des SPST (soit) animée par une équipe interne composée essentiellement d'intervenants en prévention des risques professionnels, principalement axés sur les actions de prévention primaire », tandis que « la mission de suivi de l'état de santé des salariés » est renvoyée « au rôle de médecin du travail, expert en son domaine ».

2023 sera le premier exercice d'évaluation de la mise en œuvre de la loi d'août 2021 et il est sans doute trop tôt pour tirer un bilan des nouvelles dispositions, dont certaines viennent à peine d'être traduites par les mesures réglementaires correspondantes. L'évaluation de la loi devra clairement déterminer si le suivi des risques induits par le changement climatique pourra être mis en œuvre dans le cadre de cette nouvelle dynamique.

3. La prévention de la sinistralité vue de la branche AT-MP de la CNAM

Parmi les acteurs de prévention les mieux identifiés dans le système de santé au travail français, les contrôleurs de sécurité des CARSAT sont connus des employeurs. Leur intervention en entreprise a un but de prévention pour réduire les facteurs de sinistralité. Ces opérations de contrôle et de conseil sont enclenchées sur la base de la connaissance de la sinistralité des entreprises. Le suivi des statistiques du régime assurantiel, assuré par la direction de la prévention des risques professionnels de la CNAM, oriente le ciblage de ces opérations sur les entreprises dont les taux de sinistralité sont deux à trois fois supérieurs à la moyenne du secteur observé.

Un tel ciblage conduit à une intervention sélective des CARSAT. Dans ces conditions, la capacité du système assurantiel à agir en prévention sur des facteurs de risques émergents ou non encore identifiés pose logiquement question. La direction de la prévention des risques admet que le risque lié à la chaleur peut conduire à un coefficient d'aggravation d'autres risques qui n'a pas fait encore d'études systématiques. Ainsi, l'épidémiologie des malaises liés à la chaleur n'est pas actuellement systématiquement renseignée, alors qu'on peut parfaitement imaginer que des températures élevées aggravent les risques d'accident du travail ou de maladies à caractère professionnel⁸⁷.

Toutefois, pour la directrice de la prévention des risques professionnels de la CNAM l'effort de prévention que la branche AT-MP, lié au seul contrôle de la sinistralité, ne peut se confondre avec

celui des acteurs de première ligne en prévention primaire que constituent les services de santé au travail.

Un lien existe néanmoins entre les CARSAT et cette première ligne de prévention primaire. Les CARSAT sont au côté des DREETS les principaux prescripteurs d'orientation des services de prévention et de santé au travail par la voie des contrats prévisionnels d'objectifs et de moyens (CPOM) signés avec ces services. La capacité des CARSAT, au même titre que les services déconcentrés de l'État, à peser sur les orientations des SPST est un enjeu important pour savoir prévenir les risques pour la santé en milieu de travail.

4. Des politiques publiques trop timides dans le champ de la prévention en santé travail environnement

4.1 Des principes généraux de prévention qui se traduisent difficilement dans les faits, un manque de relai dans l'administration et d'outil sur le terrain

Au croisement des champs de compétences de la politique du travail, de la santé publique et de l'environnement et déclinée concrètement par les entreprises et les administrations, la définition d'une politique de prévention en santé au travail adaptée aux données du terrain et capable de faire face aux enjeux de santé globale est encore problématique. Pour les employeurs, comme pour les salariés et agents publics, une telle politique n'est pas clairement incarnée par des interlocuteurs disposant de prérogatives de puissance publique claires. Si les principes généraux de prévention permettent en théorie d'intégrer les risques environnementaux dans les

⁸⁷ « Il n'y a pas d'étude épidémiologique sur la situation de travail qui provoquerait un malaise sur les lieux de travail ». Audition d'Anne Thiébauld, directrice de la prévention des risques professionnels, 25 octobre 2022.

risques de l'activité de l'entreprise par le biais de l'élaboration et de l'actualisation du DUERP, cela serait rarement le cas selon les résultats de l'enquête réalisée par le CESE dans le cadre de cet avis.

(a) Des principes généraux de prévention du code du travail, qui permettent d'intégrer les risques environnementaux

Les principes généraux de prévention dont dispose le code du travail prévoient des obligations pour l'employeur comme pour le salarié⁸⁸, dans des termes suffisamment larges pour y intégrer les risques environnementaux. En outre les principes du droit de l'environnement, qui prévoient une obligation de prévenir et d'agir pour limiter les dommages environnementaux peuvent aussi s'appliquer aux activités économiques lucratives ou non⁸⁹.

Pour l'employeur, ces principes généraux impliquent qu'ils prennent les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé physique et mentale des travailleurs, mesures qui comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Les questions environnementales peuvent être appréhendées de façon générale au titre de l'article L. 4121-1 du code du travail qui précise que l'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte des circonstances... ». Ils se déclinent aussi en principes

d'évitement des risques et d'évaluation des risques. Le 4^e alinéa de l'art. L. 4121-2 du code du travail dispose du principe général suivant : « Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé. » En outre, le 7^e alinéa dispose que l'employeur doit « Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants (...) ». Enfin, suivant le 8^e alinéa, l'employeur doit « prendre des mesures de prévention collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ».

C'est pour prendre en compte l'ensemble des circonstances, facteurs ambiants du milieu de travail, évolutions techniques etc. que la mise en œuvre de ces principes généraux doit se faire *in situ*. Entre l'énoncé des principes et leur concrétisation pour l'évitement des risques pesant sur la santé des travailleurs, l'employeur est certes tenu responsable devant le juge. Mais le défaut de précision de ces obligations implique qu'elles ne sont pas pénalement sanctionnées, dès lors que le comportement attendu de l'employeur n'est pas assez précis, ou « normé » pour établir clairement une infraction⁹⁰. Cela

⁸⁸ Cf. audition de Franck Héas, articles L. 4121-1 à L. 4122-2 du code du travail.

⁸⁹ Idem. Art. L. 162-1 du code de l'environnement.

⁹⁰ Cyril Wolmark, Emmanuelle Lafuma, « Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 20-1, 2018.

explique que les spécialistes relèvent le faible nombre de jurisprudences sur la prise en compte des enjeux et risques environnementaux au travail⁹¹.

(b) L'action de contrôle des services déconcentrés de l'administration du travail et des CARSAT

Les inspecteurs du travail exercent une mission importante de suivi des règles d'hygiène, sécurité et santé au travail qui fixent des obligations précises de l'employeur. Il en est ainsi, par exemple, en matière de chute de hauteurs, l'obligation de fournir des garde-corps pour les travaux élevés, ou l'obligation de fournir des toilettes et de quoi s'hydrater. Un droit pénal spécial du travail permet aux inspecteurs d'apprécier s'ils doivent dresser un procès-verbal transmis au parquet, usage dont les instructions officielles recommandent qu'il soit modéré et limité aux situations les plus graves.

Si les sanctions pénales encourues à la suite d'une intervention de l'inspection du travail, bien réelles, ne sont pas systématiquement mises en œuvre, en raison de l'appréciation en opportunité conduite par le réseau de l'inspection, la menace de telles sanction demeure un levier efficace pour convaincre les employeurs. Ces derniers connaissent également l'action des contrôleurs de sécurité des CARSAT assermentés pour conduire des contrôles, redressement et recouvrement forcé des cotisations de la branche AT-MP prélevées par l'URSSAF. Le taux de cotisation peut être relevé en fonction de l'augmentation du nombre et de la gravité des accidents de travail et des maladies professionnelles. Ce taux peut être contesté devant la

juridiction spécialisée du contentieux de la sécurité sociale. Il peut néanmoins être relevé que le pouvoir d'injonction à l'employeur pour corriger une situation dangereuse dans les situations de travail demeure la prérogative de la puissance publique exclusive des services de l'État. Seule, l'inspection du travail peut émettre des lettres d'observation sur les manquements des employeurs sur la réglementation sur les lieux de travail. À cet égard, le cloisonnement entre les services de contrôle de l'État, qui ont la compétence de sanctionner un défaut de mise en œuvre de la réglementation, et les contrôleurs de sécurité des CARSAT peut constituer une limite à une action préventive efficace.

La coordination entre ces corps de contrôle est à améliorer. Les moyens de sanction dont dispose l'inspection du travail ont gagné en souplesse et se sont diversifiés avec des possibilités de transaction pénale et des sanctions administratives. Elle peut notamment émettre des mises en demeure pour se conformer aux normes, avant de recourir à des sanctions plus graves, qui peuvent conduire à modifier des situations de travail dangereuses.

Dans l'ordre des priorités assignées à l'inspection de travail, on peut néanmoins craindre que leur contrôle ne porte que très faiblement sur la prise en compte des risques environnementaux dans le recensement des risques effectués par les DUERP⁹². Il convient de s'interroger sur le besoin de dispositions précises et d'orientations à donner à l'action de l'inspection du travail pour prévenir les risques susceptibles de se réaliser lors de périodes caniculaires.

⁹¹ Audition de Franck Héas précitée.

⁹² Entretien du rapporteur avec Hervé Lanouzière, directeur de l'INTEFP, 10 janvier 2023. Le directeur de l'INTEFP relève que les agents d'inspection ne peuvent que difficilement exercer une action pour mieux faire respecter les principes généraux de prévention, qui par définition ne disposent d'aucune obligations concrètes précises et sanctionnables.

Notre législation ne prend à ce jour aucune disposition précise sur les températures maximales au-delà desquelles le travail est interdit. Outre la température, la durée de l'épisode caniculaire peut être à prendre en compte en raison de

ses effets sur le sommeil et de ce fait sur la vigilance, la récupération physique. Dans ces conditions, l'action de l'inspection du travail ne peut garantir qu'un chantier extérieur ne se poursuive dans des ambiances thermiques dangereuses.

(c) Le DUERP : un outil encore insuffisamment exploité

Depuis 2001, tout employeur, dès l'embauche du premier salarié, doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés ses employés. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est le résultat de cette évaluation. Il doit être mis à jour annuellement pour toutes les entreprises de 11 salariés et plus. La liste des actions de prévention doit être présentée au CSE.

L'enquête réalisée par le CESE confirme la faible identification du DUERP comme outil de prévention des risques environnementaux en situation de travail. Près de 87 % des répondants observent que le DUERP existe dans leur entreprise. Ce qui représente deux fois plus que les chiffres établis par la DARES⁹³. Cet écart est probablement le résultat du ciblage de ce questionnaire.

Les personnes qui travaillent dans les entreprises de 1 à 9 ETP n'ont pas connaissance de l'existence de DUERP dans près de deux cas sur trois. Il semble néanmoins que dès le seuil de 10 ETP, le DUERP soit mieux connu et plus souvent mis en place.

À la question des acteurs qui ont été associés à l'évaluation du DUERP (quand il existe), l'employeur arrive en tête des réponses (dans 4 cas sur 5) ce qui est cohérent puisque le DUERP relève de l'employeur. Cependant cela pourrait signifier

que dans 1 cas sur 5 il est responsable mais non participant à l'élaboration du document. Parmi les répondants, les 2/3 indiquent que l'élaboration des DUERP associe également des salariés, des agents ou leurs représentants. Les intervenants en prévention en santé au travail des SPST sont identifiés comme des acteurs du DUERP par un répondant sur quatre. Les préventeurs une fois sur trois. Les intervenants en prévention des CARSAT ne sont cités que par 5 % des répondants et les branches professionnelles par 3 %.

55 % des répondants observent que les plans d'actions des DUERP de leur entreprise sont actualisés chaque année. Seuls un sur cinq constatent que les DUERP ont intégré des facteurs de risque liés aux dérèglements climatiques.

⁹³ DARES, La prévention des risques professionnels : les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés, DARES analyses, mars 2016.

Enquête CESE 2022-2023 : 20,5 % des répondants et répondantes indiquent que le DUERP intègre ces risques environnementaux, 37,3 % indiquent qu'ils ne les intègrent pas mais surtout 42,2 % des répondants indiquent qu'ils ne savent pas. Le constat que le DUERP n'intégrerait pas encore les risques liés aux dérèglements climatiques semble partagé par les représentants d'employeurs et par ceux des salariés qui ont répondu à l'enquête du CESE. Les risques environnementaux et les risques professionnels seraient encore considérés comme des questions distinctes⁹⁴.

La loi du 2 avril 2021 reprenant les orientations de l'ANI a mis l'accent sur la nécessité du renforcement du document unique d'évaluation des risques professionnels, instrument principal de la mise en œuvre de principes généraux de prévention sur le terrain et directement lié à une « traçabilité collective » des expositions qui devrait être « facilitée par la conservation des versions successives du document unique ». À ce titre, le risque climat devrait être plus systématiquement identifié, d'autant plus que la canicule de 2022 a rappelé s'il en était besoin l'urgence du sujet.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, le DUERP se double d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail (PAPRIACT), tandis que dans les entreprises de moins de 50 salariés, les résultats l'évaluation doivent déboucher sur la définition d'actions de prévention des risques et de protection des salariés. Les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés sont exonérés de l'obligation d'une mise à jour annuelle depuis le 31 mars 2022.

En dépit de la volonté de renforcer le dispositif, les conséquences d'un défaut d'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels restent trop souvent ignorées. L'absence de DUERP est pénalement sanctionnée

dans les cas d'accidents les plus graves⁹⁵. Mais la Cour de cassation a récemment jugé qu'il n'emportait pas nécessairement un préjudice pour le salarié⁹⁶. La portée juridique du DUERP risque d'être encore plus obscurcie par cette décision.

4.2 Des plans dans le champ de la santé et de l'environnement insuffisamment articulés

(a) Des plans nationaux qui identifient les besoins de déclouisonnement mais dont la déclinaison et l'articulation en région restent insuffisantes

Si les dispositions suffisamment contraignantes manquent, les instruments de droit plus souples qui mobilisent les différents ministères et leurs agents en région sont en revanche assez nombreux. Le Plan national santé-environnement (CPNSE) et le Plan national santé-travail (CPNST) sont portés chacun par le ministère en charge de leur élaboration, voire par des directions différentes au sein des ministères. Il faut y ajouter le plan national d'adaptation au changement climatique préparé par la direction générale de l'énergie et du climat. Si l'interministérialité semble fonctionner au niveau de la préparation de ces plans, la déclinaison opérationnelle de leur mise œuvre sur le terrain pose plus de difficultés.

⁹⁴ Enquête du CESE, précitée.

⁹⁵ Crim. 6 septembre 2016, n° 14-86.606.

⁹⁶ Marc Véricel, « Conséquences du défaut d'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels », Revue de droit du travail, 2019, p. 792. Soc. 25 septembre 2019, n° 17-22.224.

Ainsi, par exemple, l'objectif 5 du PNST 4 2021-2025 encourage le développement d'une approche partagée de la santé : santé publique, santé au travail, santé -environnement. Il prévoit par exemple de prendre en compte les effets du changement climatique sur la santé des travailleurs, en particulier les effets des vagues de chaleur. Il annonce la surveillance de la mortalité et de la morbidité associée aux vagues de chaleurs chaque et la saisine du Haut conseil à la santé publique (HCSP) sur l'épidémiologie de la mortalité et de la morbidité liées aux vagues de chaleur. Le PNSE sorti en mars 2021 et concernant la même période adresse des recommandations pour les évolutions futures des plans sectoriels, et en particulier du PNST en précisant qu'« *en cohérence avec le PNSE 4, un accent particulier pourrait être mis sur le travail de nuit notamment chez les femmes, les nanomatériaux, l'usage des produits biocides, l'amiante, le radon, le bruit et les ondes électromagnétiques* ».

Les bonnes pratiques recensées dans les bilans des PNSE et PNST montrent le rôle potentiel des acteurs de la santé au travail dans des exemples très concrets de santé publique. Selon le bilan du PNST3, certains services de prévention en santé au travail ont été capables de se mobiliser pour faire de la vaccination ; l'identification de risques multifactoriels et des enjeux de leur prévention sur le lieu de travail a été conduite dans certains PRST, comme en

Normandie, parfois en lien avec le plan gouvernemental de lutte contre les addictions mis en œuvre par la Mildeca.

Toutefois, ces évaluations positives sur des coopérations ponctuelles, montrent en creux que la coopération sur le terrain n'est pas organisée de façon systématique.

(b) Environnement et santé au travail : des logiques normatives dont la conciliation peut être problématique

La convergence des visions normatives des deux champs de politiques publiques que constituent l'environnement et la santé au travail ne doit pas cacher les difficultés de leur conciliation.

Cette convergence est d'autant plus nécessaire que la tendance d'ouverture de la santé au travail à la santé publique et à une approche globale de la santé intégrant la santé environnementale ne cesse de se confirmer⁹⁷. Cela se traduit notamment par une volonté de décroisement entre médecine du travail, médecine de ville et santé publique dans le projet de loi récent qui a instauré un accès du médecin du travail au dossier médical partagé et qui prévoit que des médecins praticiens correspondants de la médecine du travail puissent en assumer certaines tâches.

En outre, la notion de risque professionnel elle-même tend à s'élargir. Selon certains, la distinction entre un risque professionnel et un risque environnemental n'a guère de sens dans une approche globale. Alain Supiot a souligné lors de son

⁹⁷ Audition de Franck Héas précitée.

audition devant la commission Travail et Emploi une certaine tendance à la segmentation de la responsabilité en fonction des domaines d'action, voire d'une dissolution de celle-ci⁹⁸. Pour le juriste, la notion de « risque mixte », qui désigne un risque industriel créé par l'activité humaine susceptible d'affecter à la fois la santé des travailleurs et le milieu environnant, interroge profondément une telle segmentation⁹⁹.

Or, la question se pose précisément pour la définition d'une responsabilité relative aux risques professionnels qui serait étendue à la notion de risque en santé au travail, quelle que soit l'origine de ce risque. Selon certains juristes, le risque professionnel n'est plus circonscrit au lieu de production¹⁰⁰. Il intègre de plus en plus des risques sanitaires et environnementaux, dont l'origine est exogène sinon à l'activité professionnelle mais au lieu travail lui-même, comme on l'a vu pour certaines professions dans le cas de la Covid 19. Le critère de la période d'exposition « pendant le travail » semble s'être étendu à celui du lieu. En effet, les risques sanitaires et environnementaux peuvent advenir pendant une période d'exposition au travail. Une approche en termes de santé globale au travail tend à combiner les visions sanitaires, environnementales et professionnelles du risque sans les distinguer.

Malgré l'enjeu de la conciliation de ces différentes approches d'un point de vue sanitaire, les objectifs poursuivis et les intérêts en cause ne facilitent pas la coordination entre les acteurs. Une réglementation environnementale et les orientations du PNSE privilégieront,

au nom du principe de prévention de l'environnement, des restrictions ou des normes jugées excessives pour les exploitants.

Par exemple, dans le domaine de la réglementation de la prévention et de l'évaluation des risques professionnels, la poly-exposition aux substances cancérigènes a été identifiée comme une problématique centrale de santé au travail dans le PNST 3 (2016-2020) dont l'action 1-11 demandait « d'améliorer la prise en compte de la poly-exposition et de cibler certaines filières professionnelles particulièrement exposées aux risques cumulés ».

La poly-exposition aux substances chimiques a été introduite par la loi du 2 août 2021 dans les mesures de prévention prévues par le code du travail¹⁰¹, mais son champ demeure circonscrit à ces seules substances et ne prend pas en compte d'autres facteurs de risque. Une précédente modification réglementaire avait également acté le rôle de la médecine du travail dans l'évaluation du risque d'exposition aux agents chimiques dangereux du travailleur, qui ne devait plus se limiter à une « surveillance médicale du travailleur » exposé, mais à « un suivi de son état de santé »¹⁰². Potentiellement, l'interaction entre des facteurs de risques d'exposition professionnelle et des risques liés à la santé des travailleurs eux-mêmes doit donc désormais être prise en compte. Pour autant, les principes généraux de prévention des risques par le code du travail préconisent le « remplacement des produits dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou moins dangereux »¹⁰³.

⁹⁸ Audition d'Alain Supiot précitée.

⁹⁹ Alain Supiot, « L'alerte écologique dans l'entreprise », *Droit et ville*, 1994, n° 37, p. 91.

¹⁰⁰ Caroline Vanuls, Claire Morin, « La convergence des risques professionnels et environnementaux », *Droit social*, 2, 2023. « Le risque est qualifié de sanitaire lorsqu'il altère la santé et de professionnel lorsque le travailleur y est exposé pendant l'exercice de son travail ».

¹⁰¹ Art. L. 4412-1 et R. 4412-6 du code du travail, modifié par le décret n° 2022-395 du 18 mars 2022.

¹⁰² Décret n°2016-1908 du 27 décembre 2016 relatif à la modernisation de la médecine du travail modifiant l'article R. 4412-6 du code du travail.

¹⁰³ Cf. C. Vanuls et C. Morin, op. cit.

Ce n'est que pour les produits chimiques que l'employeur est spécifiquement tenu à une obligation de substitution en présence de risques pour la santé des travailleurs, celle-ci étant renforcée s'agissant d'agents cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction. L'injonction n'est néanmoins pas absolue si la substitution s'avère impossible. La doctrine juridique en conclut que ce principe de substitution prévaut sur celui des mesures de protection individuelle et collective. Ce principe général de prévention du code du travail n'exclut pas par principe le retrait de tout procédé dangereux des activités de production. Il appartient simplement au travailleur d'exercer son droit de retrait, prévu en cas de danger grave et imminent par les articles L. 4131-1 et suivants du code du travail. Mais l'appréciation de la gravité du danger et surtout de son imminence est particulièrement ténue dans le cas de substances aux effets le plus souvent différés. Dans les principes généraux de prévention qu'il énonce, le code du travail reste donc en décalage vis-à-vis du principe de précaution prévu par l'article 5 de la Charte de l'environnement, principe de précaution qui a déjà conduit le juge administratif à annuler une décision de mise sur le marché d'un produit toxique¹⁰⁴.

5. Comités spécialisés, expertises publiques et alertes sur les risques en santé environnement

5.1 Une comitologie s'appuyant sur une expertise publique insuffisamment suivie ou outillée

Le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT), comité composé des partenaires sociaux et auprès du ministère du travail pour émettre des avis sur les textes législatifs et réglementaires afférents aux questions d'hygiène, sécurité et santé au travail, s'est ouvert depuis les années 1990 aux expertises scientifiques produites par différentes agences publiques. Ainsi, la direction scientifique et technique de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES) conduit régulièrement des études transmises aux sous-commissions spécialisées du COCT. Santé publique France comporte une direction santé travail environnement en charge des enjeux de santé publique liés aux déterminants environnementaux et professionnels de la santé.

Outre le rapport relatif à l'évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs d'avril 2018, l'ANSES a produit de nombreux rapports qui ont été rendus publics sur les facteurs environnementaux de risques pour les travailleurs. Cela a notamment été le cas de plusieurs avis sur les équipements de protection individuelle, sur les formaldéhydes, sur les substances cancérogènes mutagènes et toxiques pour la reproduction (CMR).

¹⁰⁴ TA Lyon, 15 janv. 2019, n° 17/04067 cité par C. Vanuls et C. Morin.

Toutefois, les nombreuses connaissances scientifiques ne font pas toujours évoluer les décisions importantes pour la santé environnementale. Henri Bastos fait le constat d'un blocage de l'évolution des tableaux des maladies professionnelles, qui ne sont pas en relation avec les connaissances scientifiques. Ainsi récemment la CS4 du COCT a intégré les cancers de l'ovaire et du larynx dans le tableau des maladies professionnelles liées à l'amiante. Le rôle de l'ANSES demeure limité : en effet, « *il apporte aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux des commissions compétentes l'expertise qui leur permet ensuite de trancher sur la nécessité d'un tableau, sur d'autres considérations que celles d'ordre scientifique (financier, économique) qui vont entrer en considération pour la décision de création d'un tableau.*¹⁰⁵ »

En outre, les moyens consacrés à l'expertise publique souffrent de la dispersion des données produites sur les différentes situations de travail. Pour Santé publique France, l'interopérabilité des systèmes de recueil de données, notamment entre les services de prévention et de santé au travail, est un enjeu de premier plan. Des blocages qui sont aujourd'hui beaucoup plus forts dans la sphère de la santé au travail, tenant notamment à leur organisation dispersée, que dans celle de santé publique doivent être surmontés pour que les préventeurs puissent travailler à froid et en prospective notamment sur les facteurs de risques émergents¹⁰⁶.

Des spécialistes de l'action publique soulignent le rôle de la recherche et de l'expertise publique pour connaître des risques et informer la puissance publique

de ses responsabilités¹⁰⁷. En effet, une telle expertise a peu de chance de se diffuser si elle reste entre les mains d'intérêts privés qui bénéficient de la poursuite de l'exploitation d'activités économiques en usant de procédés dangereux ou en ne tenant pas compte des facteurs de risques combinés qui peuvent avoir un impact sur la santé des salariés comme des consommateurs et des riverains. Or bien souvent l'accès à l'information et la mobilisation de moyens pour apprécier les risques est d'abord le fait des industriels qui mesurent leur prise de risque personnelle et leurs chances de gains.

5.2 Les lanceurs d'alerte en santé et en environnement

La loi du 16 avril 2013 relative à l'indépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte a créé « *un droit de rendre public ou de diffuser de bonne foi concernant un fait, une donnée ou une action, dès lors que la méconnaissance de ce fait, de cette donnée ou de cette action lui paraît faire peser un risque grave sur la santé publique ou sur l'environnement.* »

Cette même loi a prévu un mécanisme de protection pour le lanceur d'alerte en entreprise, notamment contre les discriminations, aujourd'hui prévu aux articles L. 4133-1 à L. 4133-4 du code du travail. Toutefois, à l'origine ce lancement d'alerte devait donner lieu à une information de l'employeur. La loi conférait aux représentants du personnel CSE une responsabilité d'accompagnement éventuel du lanceur d'alerte pour en traiter avec l'employeur. La loi prévoyait également que l'employeur informe son CSE en cas de lancement d'alerte.

¹⁰⁵ Audition d'Henri Bastos, précitée.

¹⁰⁶ Entretien avec Mélina Le Barbier, directrice adjointe Santé, Environnement, Travail à Santé publique France, 20 octobre 2022.

¹⁰⁷ Entretien du rapporteur avec Emmanuel Henry, professeur de sociologie, Paris Dauphine, 6 décembre 2023.

La nécessité de renforcer la protection des lanceurs d'alerte pour se mettre en conformité avec le droit de l'Union européenne a conduit le législateur à adopter un statut pour les lanceurs d'alerte, ainsi qu'un régime de protection placé sous la responsabilité du Défenseur des droits par la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique, récemment modifiée. Couvrant un champ plus large que le lancement d'alerte prévu pour la santé et l'environnement, ce statut permet notamment de ne plus passer obligatoirement par une voie interne alertant l'employeur pour exercer ce nouveau droit. Le législateur a prévu que le Défenseur des droits oriente les alertes vers les différentes autorités externes compétentes en fonction de la matière concernée. L'adaptation de la loi de 2013 au nouveau dispositif n'est pas complètement achevée. En effet, la Commission nationale de déontologie et des alertes en matière de santé publique et environnementale est compétente pour s'autosaisir, ou pour statuer sur l'alerte d'un membre du Gouvernement, un député ou un sénateur, soit par des associations, organisations syndicales ou des établissements publics. Le décret établissant la liste des autorités externes compétentes au titre de la loi du 9 décembre 2016 ne l'a pas reconnue comme telle.

Pour l'adjointe à la Défenseure des droits en charge de la protection des lanceurs d'alerte¹⁰⁸, rien ne s'oppose à orienter des personnes vers cette commission, qui a compétence à se saisir elle-même. Mais pour l'heure aucun décret précisant la compétence d'autorité externe pour l'enregistrement des lanceurs d'alerte ne permet d'en informer clairement le public. De plus, la Défenseure des droits constate que si de nombreuses entreprises et conseils s'inquiètent des dispositions renforçant les droits et la protection des lanceurs d'alerte, les syndicats sont moins nombreux à exercer ce droit. Or, le domaine de l'environnement fait l'objet d'alertes régulièrement adressées à la Défenseure des droits.

Par ailleurs, les prérogatives environnementales du CSE peuvent s'exercer également, le cas échéant, dans le cadre du droit d'alerte en cas d'atteinte à l'environnement. Ainsi, les élus du CSE alertent l'employeur lorsqu'ils constatent que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement font peser un risque grave sur l'environnement.

¹⁰⁸ Entretien du rapporteur avec Cécile Barrois de Sérigny, adjointe du Défenseur des droits chargée de l'accompagnement des lanceurs d'alerte, 17 novembre 2023.

B - Sur les territoires, l'enjeu de la couverture des besoins du monde du travail

1. L'organisation du suivi des entreprises et de la gouvernance des données

Les services de prévention en santé au travail sont en principe les garants d'une offre socle à toutes les entreprises et tous les salariés. Néanmoins de nombreux rapports observent l'hétérogénéité de l'organisation de ces services, dont le taux de couverture est très inégal selon les territoires. Le suivi individualisé d'entreprises par des équipes pluridisciplinaires intégrant les médecins, pour le tiers-temps que ceux-ci doivent consacrer à la prévention collective, les professions paramédicales, les intervenants en prévention des risques professionnels et assistants en prévention en santé au travail, n'est pas la norme partout¹⁰⁹. Il n'est possible qu'en affectant un portefeuille d'entreprises à chacune de ces équipes sur un territoire donné. Certains services ont banalisé un jour par semaine consacré à la gestion collective par l'équipe de son portefeuille d'entreprises.

Or, ce type d'organisation donne des résultats en termes de suivi, à la fois quantitatifs et qualitatifs. Il permet la conjonction de données individuelles sur l'état de santé des personnes, grâce à la réalisation des visites médicales, et de données collectives sur l'exposition aux risques professionnels, grâce à l'accompagnement des entreprises dans la réalisation des DUERP.

Certains services de prévention en santé au travail se sont dotés de systèmes d'information efficaces pour assurer l'interface entre les entreprises et leurs équipes disciplinaires. Pour les employeurs, l'accès à un espace dédié permet de vérifier qu'ils sont à jour de leurs obligations administratives. Pour l'équipe pluridisciplinaire le croisement de données sur les visites médicales et de celles issues des DUERP, permet d'envisager une offre de service de prévention collective ajustée aux besoins des entreprises.

Une gouvernance optimisée des données numériques, comportant toutes les garanties en termes de règlement général de protection des données, améliore le service rendu aux entreprises. Elle a permis, par exemple, d'identifier plus systématiquement les salariés les plus exposés au risque de contamination le Covid 19 et de proposer des solutions de vaccination aux entreprises. Encore développé à un stade expérimental, un projet de métrologie prévoit l'installation de capteurs pour mesurer certaines expositions (bruit, températures, etc.) capables de relever en continu des données sur le milieu de travail.

Enfin, de bons systèmes d'information seraient à même d'intégrer des interfaces avec des données de santé publique. L'un d'entre eux prévoit déjà d'intégrer des questions relatives aux enquêtes épidémiologiques conduites par Santé publique France¹¹⁰.

¹⁰⁹ Rapport d'évaluation des services de santé interentreprises (SSTI), IGAS, op. cit.

¹¹⁰ Audit de Florence Thorin, directrice de l'APST du Cher. Mission du rapporteur, 19 février 2023.

2. Un modèle intégrant la prévention et la santé au travail : l'exemple de la MSA

Cette organisation dispersée des services de prévention en santé au travail souffre selon de nombreux rapports d'un manque de pilotage et d'articulation avec les acteurs de la prévention. Il convient également d'observer que si les services de prévention en santé au travail ne sont pas suffisamment mobilisés sur des actions de prévention primaire en entreprise, c'est que leur intervention doit convaincre les employeurs sur leur intérêt en termes de gains économiques¹¹¹. Du côté de la CNAM, on souligne que mobiliser davantage les fonds sur des projets de prévention en santé au travail collectif implique aussi de trouver des porteurs de projet désireux de s'investir¹¹². De tels projets, comme des incitations déclenchées par des contrôles de l'inspection du travail ou des contrôles de sécurité des CARSAT nécessitent une certaine coordination à l'échelle des territoires, entre les acteurs de la prévention et du contrôle et les services de prévention.

Le modèle intégré que présente la mutualité sociale agricole (MSA), au sein de laquelle collaborent médecins du travail et, services de contrôle et de prévention du secteur de l'agriculture et de l'agroalimentaire, donne un exemple de coordination facilitant les innovations. La Cour des comptes relevait ainsi que, propre

au seul régime agricole, la prise en charge conjointe de la prévention des risques professionnels et de la santé au travail permettait à la MSA de développer des approches pluridisciplinaires notamment en matière de prévention primaire, de prévention des risques de désinsertion et de prévention des tentatives de suicide¹¹³.

Une telle coopération au service de salariés et d'employeurs, qui sont autant concernés dans leur activité professionnelle par les risques du travail que leurs collaborateurs, semble faciliter les innovations et la diffusion de solutions de prévention pour répondre aux enjeux environnementaux inhérents aux activités du monde rural. La sensibilité des exploitations rurales aux problèmes de sécheresse et d'intempérie et à leur répercussion sur l'activité économique des exploitants est une incitation forte à une intégration de solutions adaptées aux besoins des agriculteurs. Le rapporteur de l'avis a notamment pu vérifier que la recherche sur les équipements de protection individuelle mieux adaptés aux données des activités en extérieur avait, par exemple, été partiellement financée et suivie par la MSA. Les préventeurs de la MSA soulignent aussi l'importance du réseau d'élus, relais entre les habitants des territoires et leurs efforts de formation et d'information en santé au travail¹¹⁴.

¹¹¹ Audition d'Hervé Rabec, précitée.

¹¹² Audition de Marine Jeantet, ancienne directrice de la prévention des risques professionnels, cité dans le rapport du Sénat, 2018, op. cit.

¹¹³ Rapport thématique de la Cour des comptes sur la mutualité sociale agricole.

¹¹⁴ Entretien du rapporteur avec la MSA.

3. Santé au travail et santé publique : une collaboration qui reste embryonnaire

À l'échelle des territoires, la collaboration entre les autorités de santé publique et la santé au travail demeure globalement faible. Cela tient au défaut de pilotage des services de santé au travail, dont l'agrément par les médecins inspecteurs régionaux du travail affectés dans les DREETS a peu de conséquence¹¹⁵. Les DREETS et les CARSAT sont en principe des acteurs importants de cette gouvernance dans la mesure où elles contractualisent par voie de CPOM avec les SPST. Si cette gouvernance ne permet pas de structurer la coopération entre les SPST et les acteurs publics de prévention primaire, elle n'aura aucune chance de s'intégrer dans une politique plus globale de santé publique. Ce constat régulièrement réitéré ne semble pas avoir donné lieu à aucune réforme en ce sens.

Ainsi le bilan du PNST3 relevait, qu'alors qu'un avis de l'ARS sur les CPOM de SPST était prévu, seules les DREETS de deux régions s'étaient efforcées de les recueillir. On peut en outre se demander si la nouvelle procédure de certification de l'offre sociale des SPST par des tiers, qui ne porte sur aucun engagement explicitement formulé en termes d'obligation à remplir en matière de la santé publique incitera les SPST à inscrire leurs efforts dans une mission d'intérêt général. En réalité, presque exclusivement financés par les cotisations d'employeurs, les SPST n'ont qu'une incitation assez faible à prioriser leurs actions sur des objectifs de santé publique.

Il reste que les demandes croissantes adressées aux entreprises en termes de responsabilité sociale et environnementale conduisent de plus en plus celles-ci à prendre des engagements, y compris vis-à-vis de leur environnement humain et naturel. La participation des entreprises en qualité de partie prenante à l'effort de santé publique¹¹⁶, pour s'engager en faveur de la santé de leurs salariés, ainsi que les risques de mise en cause de leur responsabilité environnementale sont de nature à renforcer la demande que les entreprises pourraient adresser au service de prévention en santé au travail auquel elles adhèrent.

En région, les observatoires régionaux de santé, les observatoires « Hommes-Milieu » du CNRS, en partenariat avec d'autres acteurs de la société civile sont en capacité d'identifier projets de recherche-action transversaux à la santé-environnement et à la santé au travail avec pour enjeu de décloisonner la santé publique et les SPSTI. Dans le même esprit, le CESE a identifié, dans son avis *Travail emploi et mobilités*, le rôle que pourraient jouer les représentants de la société civile, au sein des comités de partenaires des bassins de mobilité et des conseils d'administration des Autorités organisatrices de mobilité¹¹⁷.

¹¹⁵ Ce point a notamment été relevé dans un rapport de l'IGAS, L'agrément des services de santé au travail, Claire Aubin, Gilles Duhamel, Daniel Lejeune, 2004. Les auteurs regrettaient au sujet de cet agrément « une procédure ancienne qui tourne à vide et dont on ne sait ce qu'on attend. »

¹¹⁶ Un certain nombre de SSTA s'engagent en effet dans les politiques de prévention et de détection du cancer, ou dans des actions de prévention anti-addictions.

¹¹⁷ Avis du CESE, « Travail emploi et mobilités », Michèle Chay, Laurent Clévenot (rapporteur.e.s), 2019.

C - Un dialogue social et professionnel insuffisamment développé pour traiter de la santé-environnement

Dans un contexte d'augmentation régulière du chômage, l'action publique a longtemps fait passer la question du travail au second plan, derrière celle de l'emploi. Récemment, avec le retour des difficultés de recrutement, après le traumatisme de la pandémie sur une partie du monde du travail, les questionnements sur le sens et la finalité du travail et l'urgence du « travailler autrement » et mieux sont au cœur des débats. Les risques attachés au dérèglement climatique ne constituent pas le moindre facteur d'aggravation car ils sont appelés à perdurer et à s'intensifier. Le dialogue social et le dialogue professionnel qui doivent permettre la participation de chaque individu à la détermination de ses conditions de travail (« pour bien faire le travail, c'est celui qui fait qui sait »), sont à regarder comme les voies incontournables pour conjuguer qualités de vie au travail et performance économique, redonner tout son sens et sa place au travail. L'amélioration de la prise en compte des enjeux environnementaux devra s'appuyer sur le dialogue social.

1. Une dynamique de négociation au niveau national interprofessionnel pour une meilleure prise en compte des risques professionnels et une politique de prévention plus active

Dans la suite de l'ANI de décembre 2020 sur la prévention en santé au travail et pour préparer la

négociation d'un nouvel accord sur le régime AT-MP, les partenaires sociaux ont posé un diagnostic partagé sur le fonctionnement de ce régime. Ce diagnostic pose clairement la nécessité de mieux définir les politiques de prévention. Les partenaires sociaux considèrent que les moyens dédiés à la prévention sont aujourd'hui très insuffisants.

La part des investissements consacrée par la branche AT-MP n'est, en effet, pas à la hauteur des difficultés posées par l'évolution des risques professionnels qui se complexifient. Après la montée des troubles musculosquelettiques et des risques psychosociaux, le risque climatique constitue l'étape la plus récente de cette complexification. Or, les moyens alloués à la prévention paraissent infimes une fois rapportés au coût de la réparation (*cf. supra*). Le diagnostic partagé par les partenaires sociaux fait clairement ressortir l'urgente nécessité d'investir dans la prévention.

2. La négociation de branche sur les conditions de travail, la santé et la prévoyance complémentaire

Le code du travail prévoit une obligation de négociation de branche périodique sur les questions de conditions de travail de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risque

professionnel¹¹⁸. Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels doivent se réunir au moins une fois tous les 4 ans pour négocier sur ces thèmes. Toutefois selon le bilan annuel de la négociation collective les accords de branches sur les conditions de travail demeurent peu nombreux. En 2021, 26 textes avaient été enregistrés, à comparer aux textes sur les salaires (377), l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (231), la formation professionnelle et l'apprentissage (185), les primes (151), les retraites complémentaires et accords de prévoyance (96), le temps de travail (78).

En outre, les accords professionnels ou interprofessionnels prévoyant des garanties complémentaires pour les salariés¹¹⁹ conclus par une ou plusieurs branches professionnelles peuvent également être à l'origine d'une offre de prévention collective et individuelle en santé par des complémentaires santé¹²⁰. Les acteurs du secteur constatent fréquemment une sous-consommation de ces fonds, faute de relais en entreprise et dans les territoires pour construire des projets de prévention collective ou individuelle.

La faible utilisation de ces fonds interroge. La mise en réseau tant des représentants du personnel dans les CSE, que des employeurs, ou des différents acteurs de prévention pour contribuer à des projets de prévention collectif des risques pour la santé des salariés, qu'ils soient ou non liés au contrat de travail, ne semble pas avoir été systématiquement mise en œuvre à l'échelle des territoires. Le dialogue social de branche à l'échelle territoriale suppose

sans doute l'existence de branches suffisamment structurées pour disposer localement de services susceptibles d'identifier de tels projets en lien avec les entreprises adhérentes et leurs IRP.

3. Dans les entreprises, une capacité limitée des CSE/CSST à prendre en charge la prévention des risques

3.1 Une plus forte centralisation des instances et une moindre place consacrée à la santé et à la sécurité

Les questions relatives à la santé et à la sécurité au travail sont désormais intégrées au sein des compétences des comités sociaux et économiques (CSE). La commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), là où elle existe, n'est qu'une simple émanation du CSE sans existence juridique propre. Elle est obligatoirement constituée dans les entreprises et établissements de plus de 300 salariés et sur les sites classés Seveso sans considération d'effectif. Dans les entreprises de plus petite taille, elle n'est qu'une possibilité ; sa mise en place est conditionnée par la conclusion d'un accord. Ses membres appartiennent toujours au CSE.

L'efficacité du dialogue social dans l'entreprise dépend aussi de la connaissance précise que les acteurs ont des conditions de travail. Or, le rapport du comité d'évaluation des ordonnances dites « Macron » relève que « l'effacement de la représentation de proximité apparaît comme une crainte récurrente ». La mise en place de représentants de proximité n'est qu'une possibilité qui relève de l'employeur : elle doit être négociée pour parvenir à un accord sur le sujet.

¹¹⁸ Art. L. 2241-1. Il s'agit limitativement des 10 facteurs de risque pris en compte pour le compte professionnel de prévention énumérés à l'article L. 4161-1.

¹¹⁹ Articles L. 911-1 et suivants du code de la Sécurité sociale.

¹²⁰ Article L. 912-1 du code de la Sécurité sociale.

La création de ce dispositif de représentation qui a scellé la disparition des CHSCT (instance spécialisée qui devaient être constituée dans tous les établissements de 50 salariés et plus) a ainsi conduit à l'éloignement du dialogue social sur la prévention en santé des lieux où s'effectue le travail et s'est en même temps traduite par une surcharge de l'ordre du jour de l'instance beaucoup plus centralisée qu'est le CSE. Plusieurs voix préconisent aujourd'hui l'adoption de dispositions supplétives sur le rôle et les moyens de la CSSCT¹²¹.

Le rapport du comité d'évaluation des ordonnances souligne également que, si dans certaines entreprises la crise de la Covid 19 a eu pour conséquence de mobiliser plus fortement les instances de représentation du personnel, en particulier sur les questions de santé, sécurité et condition de travail, le traitement de ces sujets est loin d'être stabilisé et la nouvelle articulation entre CSSCT et CSE reste difficile à trouver. Les CSSCT ont, en outre, perdu la possibilité dont disposaient les CHSCT de recourir à des expertises sur les conditions de travail et les risques professionnels ; cette compétence ne relève que du seul CSE qui ne peut la déléguer.

Si la CSSCT agit par délégation du CSE, il existe potentiellement un second niveau de délégation vers des représentants de proximité dont la fonction est de faire remonter des questions

liées notamment à la santé et la sécurité des salariés. Toutefois, les partenaires sociaux dans l'entreprise se sont peu saisis de cette possibilité puisque seulement 25 % des accords sur les modalités de mise en place des CSE la prévoient. Les analyses monographiques menées dans le cadre de l'évaluation des ordonnances ont, en outre, montré que ces représentants de proximité n'avaient été que très peu associés à la gestion de la crise de la Covid 19 dans les entreprises alors même que cette dernière avait exacerbé les enjeux de proximité¹²².

3.2 Une charge de travail plus importante et des tâches rendues plus complexes

Ce phénomène de concentration des instances conduit souvent à un engorgement, un allongement et une densification des réunions des CSE sans que cela n'améliore la cohérence globale du dialogue social. « *L'élargissement et la concentration sur le CSE d'un champ très vaste de sujets à aborder ne créent pas mécaniquement une meilleure articulation des enjeux stratégiques, économiques et sociaux, et peuvent constituer un élément de fragilisation de l'engagement des élus (surcharge de travail de représentation, difficultés de conciliation avec l'activité professionnelle, parfois renforcées pendant la crise en raison de la forte sollicitation des instances existantes, manque d'expertise sur l'ensemble des*

¹²¹ Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017, Rapport 2021.

¹²² Idem

sujets, etc.) »¹²³. Ces difficultés se répercutent notamment sur le traitement des questions de santé et sécurité au travail.

Selon le baromètre Syndex/IFOP sur l'état du dialogue social en 2022 », 42 % des élus interrogés pointent du doigt des ordres du jour de réunion trop chargés, où les sujets ne sont abordés que de manière superficielle. Ils sont 77 % à vouloir renégocier leurs moyens¹²⁴.

3.3 Des moyens insuffisants

(a) Des élus moins nombreux, un recours à l'expertise limité

Le rapport du comité d'évaluation observe que pour les directions l'objectif de rationalisation du fonctionnement et des moyens des instances grâce à la possibilité de traiter dans un lieu unique les sujets et d'éviter les redondances a été atteint. Toutefois, les effets négatifs de la concentration du dialogue social et de la charge de travail qu'il implique sur un nombre plus petit d'élus n'ont pas été compensés par la mise à disposition de moyens suffisants en termes d'heures de délégation, de formation et d'accompagnement. Ce manque de moyens constitue, pour les élus, un frein dans la communication avec les salariés, avec la difficulté souvent soulignée de trouver le temps de se rendre sur le terrain¹²⁵.

Une étude auprès d'élus CFDT révèle que les ordonnances ont bien contribué à limiter la représentation du personnel du point de vue du nombre de mandats. Pour les deux-tiers des répondants (68 %), la réforme de 2017 n'a pas permis d'augmenter le nombre d'élus titulaires dans les instances représentatives du personnel (IRP) par accords d'entreprise. Ils sont 25 % à

déclarer qu'un accord leur a permis d'obtenir un nombre d'heures syndicales supérieur à celui prévu par la loi.

Selon la même étude, les ordonnances auraient eu pour effet de limiter le recours à l'expertise et au conseil, ce qui n'est pas sans conséquences sur le rapport de force entre les parties. Il est possible d'interpréter cette évolution du recours aux expertises comme la conséquence à la fois du durcissement des règles propres qui les régissent et des modalités de financement plus restrictives introduites par les ordonnances. Les CSE doivent contribuer aux coûts des expertises y compris lorsque leur motif est un risque grave pour la santé ou la sécurité des salariés.

(b) Le DUERP, un outil récemment intégré au dialogue social

Jusqu'à la loi santé au travail du 2 août 2021, les dispositions du code du travail ne prévoyaient pas d'associer les représentants du personnel à l'élaboration et à l'actualisation du DUERP. Le nouvel article L. 4121-3 du code du travail oblige l'employeur à consulter le CSE sur le DUERP et ses évolutions. La représentation du personnel (le CSE et, le cas échéant la CSSCT) est désormais légalement contributrice au DUERP. Toutefois, cette consultation n'est pas obligatoire dans les petites entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés pour lesquelles l'employeur reste seulement tenu de présenter au CSE la liste des actions de prévention.

L'enquête sur la santé au travail et le climat, réalisée par le CESE montre que le DUERP est concrètement identifié par une large majorité des répondants

¹²³ Rapport d'évaluation précité.

¹²⁴ Baromètre sur l'état du dialogue social Syndex/IFOP, janvier 2023.

¹²⁵ Baromètre précité.

salariés et employeurs : ils indiquent à plus de 60 % que les salariés ou leurs représentants ont été associés à son élaboration. Ces taux exceptionnellement élevés s'expliquent par un biais de représentation : les élus et mandatés sont très majoritaires parmi les salariés ayant répondu à l'enquête. Ils appartiennent aussi majoritairement à des structures grandes ou moyennes dans lesquelles le cadre réglementaire de la prévention et du dialogue social est en général bien respecté.

4. Un enrichissement du dialogue social et de la négociation par la loi Climat et résilience

L'ANI du 9 décembre 2020 contient quelques références aux risques environnementaux en relation avec la démarche de prévention qui doit être conduite dans l'entreprise.

La négociation d'entreprise qui peut traiter de l'adaptation de l'activité aux contraintes du dérèglement climatique a été jusqu'à présent peu dynamique sur le sujet. Très peu d'accords d'entreprise s'en sont saisis¹²⁶.

La loi Climat et résilience du 22 août 2021 a, cependant, ouvert plusieurs espaces de dialogue et de négociation sur la pratique des entreprises en matière d'environnement et de transition écologique.

4.1 L'élargissement de la compétence du CSE aux conséquences environnementales de l'activité

Le CSE voit ainsi ces attributions élargies aux conséquences environnementales des activités de l'entreprise dans deux articles du code du travail.

Dans sa nouvelle rédaction l'article L. 2312-8 du code du travail rattache la question des « conséquences environnementales » à la mission du CSE. Il précise, dans son troisième paragraphe, que « le comité est informé et consulté sur les conséquences environnementales » de décisions prises dans les domaines suivants : 1° le volume et structure des effectifs ; 2° la modification de l'organisation économique ou juridique ; 3° les conditions d'emploi et de travail dont la durée du travail et la formation professionnelle ; 4° l'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant la santé, la sécurité ou les conditions de travail ; 5° les mesures d'insertion et de maintien au travail des personnes accidentés, invalides ou atteintes de maladies chroniques.

L'article L. 2312-17 du code du travail modifié prévoit désormais une simple information du comité sur les conséquences environnementales au cours des consultations récurrentes sur les orientations stratégiques de l'entreprise ; sa situation économique et financière ; sa politique sociale et les conditions de

¹²⁶ Un exemple d'accord : celui de l'entreprise Liberty Aluminium Poitou de juillet 2020 sur la prévention des fortes chaleurs et canicules.

travail et d'emploi.

L'articulation de ces deux articles apparaît complexe. Dans le premier cas, le CSE est non seulement informé mais il est appelé à rendre un avis sur les conséquences environnementales de décisions de l'employeur dans des domaines précisément énumérés (article L. 2312-8 III). Dans le second, il est simplement informé des conséquences environnementales des décisions dans le cadre des consultations récurrentes à caractère plus stratégique (article L. 2312-17).

S'il est indéniable que la loi Climat et résilience marque une étape en faisant entrer les questions environnementales dans la matière même du dialogue social d'entreprise, l'intégration des enjeux de la transition écologique et de la lutte contre le dérèglement climatique dans la discussion sur les orientations stratégiques reste cependant très partielle.

De surcroît, le nombre d'heures de délégation n'a pas été augmenté par la loi Climat et résilience pour permettre aux représentants du personnel de faire face à l'élargissement de leurs compétences.

4.2 La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE)

L'accès aux informations de la BDESE n'est pas un enjeu négligeable lorsqu'il s'agit, pour le CSE de traiter des effets sur l'environnement de l'activité de l'entreprise. La BDESE a été créée pour que les instances représentatives du personnel disposent des informations indispensables à des négociations de qualité. La loi Climat et résilience du 22 août 2021 y a intégré les conséquences environnementales de l'activité. L'enquête en ligne menée par la commission Travail et Emploi du CESE montre que les représentants des salariés sont assez peu impliqués dans l'élaboration de la BDESE¹²⁷. L'étude de la CFDT précitée va dans le même sens : si 83 % des répondants précisent qu'il existe une BDESE, seulement 36 % répondent qu'elle a été mise en place après la négociation d'un accord.

Surtout, une critique très fréquemment portée par les représentants syndicaux est que la BDESE serait soit insuffisamment alimentée soit tellement profuse qu'elle en deviendrait inutilisable. Toutefois, pour ce qui est des données relatives aux conséquences environnementales, un décret en date du 26 avril 2022 est venu préciser les indicateurs environnementaux qui doivent y figurer¹²⁸. Il est évidemment trop tôt pour se prononcer sur l'efficacité de ces dernières dispositions.

¹²⁷ Enquête en ligne du CESE « Travail et Climat » du 1^{er} décembre 2022 au 13 janvier 2023.

¹²⁸ Articles R. 2312-8 du code du travail pour les entreprises de moins de 300 salariés et R. 2312-9 du code du travail pour les entreprises de 300 salariées et plus.

4.3 L'introduction des enjeux de la transition écologique dans les négociations sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

La loi Climat et résilience a introduit une obligation de prendre en compte les enjeux de la transition écologique dans la négociation récurrente de branche et d'entreprise sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences¹²⁹. Il s'agit d'amener les branches professionnelles et les entreprises d'au moins 300 salariés à mieux anticiper les effets de transition écologique sur l'activité, les emplois et les compétences.

4.4 La formation des représentants du personnel

Le droit à la formation économique des nouveaux membres du CSE, dans les entreprises de plus de 49 salariés, est désormais ouvert à la thématique de l'environnement¹³⁰.

Le bénéfice du congé au titre de la préparation à des fonctions syndicales peut dorénavant être demandé au titre d'une formation aux questions environnementales¹³¹.

Ces dispositions nouvelles permettent une ouverture thématique de la formation sans toutefois se traduire dans des droits supplémentaires pour les salariés et leurs représentants.

L'enquête CESE place l'insuffisance de formation ou de sensibilisation en première position parmi les freins au développement du dialogue social sur les enjeux environnementaux. Elle laisse cependant entrevoir

une émergence des actions de formation ou de sensibilisation sur les questions environnementales : 34 % des salariés ont suivi une formation sur ce sujet (ou vont suivre une formation programmée). Les répondants non élus non mandatés sont autant formés (30,4 %) que les élus ou mandatés (31,8 %). Ces derniers bénéficient principalement des formations organisées par leurs organisations syndicales. Pour les autres catégories, la formation aux enjeux environnementaux relève le plus souvent de l'initiative de l'employeur ou de l'initiative personnelle. Ces formations sont plus fréquentes dans les grandes entreprises. Les personnes qui déclarent avoir suivi des formations portant spécifiquement sur les effets du dérèglement climatique sur la santé restent très minoritaires.

Selon le baromètre Syndex/Ifop de 2023, 74 % des représentants du personnel estiment que leur CSE ne se sont pas encore saisis de ses nouvelles prérogatives environnementales. Ils sont près de la moitié à déclarer que les questions environnementales requièrent une expertise particulière et qu'aucune formation spécifique n'a été organisée dans l'entreprise. 26 % déclarent cependant se sentir bien ou très bien informés sur le sujet (un chiffre en hausse de 10 points en un an). Ce dernier chiffre semble témoigner d'une montée en charge de la compétence environnementale des CSE même si les marges d'amélioration en

¹²⁹ Articles L. 2241-1 et L. 2242-2 code du travail.

¹³⁰ Article L. 2315-63 du code du travail.

¹³¹ Article L. 2145-5 code du travail.

matière de formation et d'information des employeurs, des salariés et des élus restent importantes et conditionnent la réalité du dialogue social sur les stratégies d'adaptation et d'atténuation sur les lieux de travail.

5. Le dialogue social et environnemental dans le secteur public

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 et l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation des accords collectifs dans la fonction publique ont réorganisé le dialogue social dans la fonction publique en affirmant le rendre plus proche des réalités des agents et en lui donnant un nouvel élan, tant au niveau national, local ou de proximité et, en conférant à certains accords collectifs une portée juridique.

6. Le dialogue social des travailleurs indépendants des plateformes de mobilités (VTC, livraisons)

Face à de nouvelles formes de travail en lien avec la numérisation de l'économie et l'extrême précarité des travailleuses et travailleurs des mobilités, l'État a posé le cadre d'un dialogue social entre les plateformes d'emploi et des travailleurs juridiquement indépendants mais dont le degré d'autonomie se trouvait fortement limité par les règles de fonctionnement de ces plateformes. Dans un avis, rendu en novembre 2017, le CESE avait clairement pris position en ce sens¹³². La mise en place d'un tel cadre de représentation, de concertation et de négociation a pour principal objet d'améliorer les garanties sociales pour ces micro-entrepreneurs en particulier en matière de prévention des risques professionnels et de perte d'activité.

La France a adopté en avril 2021 une ordonnance qui prévoit l'instauration d'une représentation collective des travailleurs indépendants de plateformes de la mobilité (VTC, livraison), fondée sur une élection nationale organisée par un organisme « tiers de confiance », l'Autorité des relations sociales de plateformes d'emploi (ARPE)¹³³.

Cette ordonnance en date du 21 avril 2021 a été complétée par celle du 6 avril 2022 qui a défini les règles de négociation collective pour les secteurs des VTC et des livraisons de marchandises au moyen de véhicules bicycles et tricycles motorisés ou non. L'obligation d'engager une négociation annuelle au niveau de chacun de ces secteurs notamment sur la prévention des risques professionnels est ainsi posée. Dans le cadre de ces accords, des mesures peuvent être prises pour protéger ces travailleurs en extérieur des risques environnementaux, en particulier de ceux provoqués par les températures élevées.

La première élection des représentants des travailleurs de plateformes a eu lieu en mai 2022. Elle concernait environ 100 000 travailleurs mais n'a recueilli qu'une très faible participation, ce qui augure assez mal de la structuration d'activités jusqu'à présent très peu régulées sur le plan social et pas du tout en matière de santé-environnement.

Le cadre normatif tarde à responsabiliser les plateformes d'intermédiation comme sont responsabilisés les employeurs de salariés par le code du travail. Ainsi une ordonnance du 21 avril 2021 crée une responsabilité de principe des biens et des personnes des plateformes

¹³² Avis du CESE, « Les nouvelles formes du travail indépendant », Sophie Thiéry (rapporteuse), novembre 2017.

¹³³ L'ordonnance 2021-484 du 21 avril 2021 a introduit dans le code du travail, un article L. 7342-6 précisant que les travailleurs indépendants recourant pour l'exercice de leur activité professionnelle à une ou plusieurs plates-formes numériques « bénéficient du droit de constituer une organisation syndicale, d'y adhérer et de faire valoir par son intermédiaire leurs intérêts collectifs ».

d'intermédiation en matière de livraison de marchandises, ce qui reste un début très timide et juridiquement encore assez inopérant en dépit de risques au travail très importants pour ces travailleurs (notamment livreurs à vélo).

7. Le dialogue social dans les petites entreprises

Dans les TPE, le dialogue social est rarement formalisé au sens du code du travail. Il existe en revanche un dialogue social informel qui prend la forme d'un dialogue direct entre employeurs et salariés, favorisé bien souvent par l'exercice du même métier et par un travail conjoint au quotidien.

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, des élections TPE sont organisées tous les 4 ans au niveau régional à la fois pour mesurer l'audience syndicale et pour constituer les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI). Créées par la loi 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ces commissions constituées sur une base territoriale et donc externes à l'entreprise sont chargées de débattre sur des questions spécifiques au TPE, d'informer et de conseiller les salariés et leurs employeurs. Elles ont été inspirées par des dispositifs conventionnels préexistants dans l'artisanat et dans les professions libérales.

Les commissions paritaires régionales interprofessionnelles de l'artisanat (CPRIA) ont été créées par l'accord national du 12 décembre 2001 et celles des professions libérales (CPR-PL) par l'accord national du 28 septembre 2012. Mais ces

deux dispositifs ne sont devenus pleinement effectifs qu'au terme de la procédure d'extension, en 2010 pour les CPRIA et en 2017 pour les CPR-PL.

Si le rôle de ces instances est globalement similaire à celui des CPRI, il semble qu'elles fassent preuve d'un plus grand dynamisme sans doute parce qu'elles ont été conçues de plus longue date, par la voie conventionnelle et qu'elles sont ainsi bien adaptées aux besoins de leur champ professionnel.

Il ressort du bilan des conditions de travail de la Direction générale du travail (DGT), que des CPRIA ont poursuivi leurs missions d'accompagnement des entreprises confrontées aux effets de la crise sanitaire et ont assuré le rôle d'interface entre les entreprises et les administrations pour pérenniser les emplois et veiller à la santé et la sécurité au sein des entreprises. D'aucunes ont publié des fiches synthétiques sur des sujets d'adaptation du temps de travail et de rédaction des accords collectifs dans les TPE.

En revanche, la plupart des CPRI ont été pratiquement inactives pendant la phase aiguë de la pandémie et jusque dans la sortie de crise.

Les CPRI, dont la mise en place est encore récente, pâtissent certainement du faible taux de participation aux élections des représentants salariés des TPE (7,35 % en 2017 ; 5,4 % en 2021).

La faiblesse des heures de délégations (5 heures par mois), les dimensions du territoire régional à couvrir (sensiblement accrues depuis la loi Notre), la pénurie de candidats pour y siéger sont les principaux éléments d'explication

de l'atonie qui caractérise aujourd'hui un dispositif légal de toute façon très insuffisant pour traiter des situations de travail au plus près du terrain.

8. Engagement des dirigeants, dialogue professionnel et démocratie au travail sur les enjeux environnementaux

Le dialogue social et le dialogue professionnel n'impliquent pas exactement les mêmes acteurs : d'un côté, les directions et les syndicats ; de l'autre, les salariés et l'encadrement de proximité. S'ils peuvent se recouvrir partiellement, le dialogue professionnel porte nécessairement sur ce qu'il y a de plus local alors que le dialogue social peut embrasser des horizons plus larges. L'objectif d'améliorer les conditions de travail, la qualité de vie au travail et le travail lui-même exige une articulation constante entre ces deux formes de dialogue, dans des modalités certes différentes selon la taille des entreprises. Une telle articulation permettrait un dialogue social mieux informé des réalités du travail. Le dialogue social se trouve enrichi par le regard professionnel des travailleurs, qui sont au fait des buts généraux de l'entreprise et des moyens que celle-ci met en œuvre pour les atteindre. Cette articulation est aujourd'hui trop peu réalisée.

L'ANI de 2020 pour *une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail* ouvre en ce sens de nouvelles perspectives en positionnant le dialogue social et l'implication des salariés via le dialogue professionnel comme des pratiques concourant à la qualité de vie et des conditions de travail. De même, du côté des pouvoirs publics, le dernier plan de santé au travail (PST 4) place les deux types de dialogues au fondement même de la qualité de vie et des conditions de travail (QVTC).

* *

Tous ces constats exposés soulignent l'urgence du « travailler autrement ». Cette ambition de transformation des situations impose un devoir d'écoute et de reconnaissance de celles et ceux qui œuvrent à bien faire leur travail. L'engagement des dirigeants est aussi appelé pour le passage à l'acte du changement de paradigme. Porté par cette urgence des transformations nécessaires, le dialogue professionnel, directement en prise avec la réalité du terrain par nature local, décentralisé, souvent informel, contribue, s'il est bien mené et entouré des garanties suffisantes, à transformer l'organisation et le contenu du travail. Permettant ainsi la conciliation d'objectifs de promotion de la santé, de sécurité, de qualité de vie au travail et de performance économique, d'efficacité de l'entreprise ou du service public.

Rien ne se fera sans un devoir d'exemplarité des dirigeants dans leur engagement. Cette dynamique constitue une condition nécessaire pour qu'un véritable dialogue social et professionnel sur la santé-environnement se noue sur tous les lieux de travail. Cet engagement peut seul permettre le passage de l'injonction à l'implication, de la communication à l'action. La formation des salariés et de leurs représentants sur les questions de santé-environnement doit s'accompagner de celle des dirigeants afin que nul ne puisse dire « je ne savais pas ».

*

Agriculture

Le secteur agricole est particulièrement concerné par les problématiques des liens entre le travail, la santé et l'environnement. Majoritairement exercé à l'extérieur, tant par les chefs d'exploitation que par les salariés, le travail agricole subit les aléas du climat. Ces contraintes sont depuis longtemps prises en compte par la Profession dans son ensemble et plus spécifiquement par l'acteur de santé qu'est la MSA.

Le changement climatique nous impose d'y accorder une attention plus soutenue encore.

Le plan Santé-Sécurité au Travail de la MSA, pour la période 2021-2025 rejoint d'ailleurs plusieurs préconisations de cet avis.

Il faut renforcer la formation initiale et continue sur la santé au travail des professionnels de santé comme le souligne la préconisation 1. Mais en agriculture, nous manquons de médecins du travail. Il est urgent d'y remédier en renforçant l'attractivité de ce métier sur l'ensemble des territoires. Les médecins du travail sont indispensables pour accompagner tous les professionnels dans la préservation de leur santé et celles de leurs salariés.

Les agriculteurs et leurs salariés ont la chance, avec la MSA, de bénéficier d'un guichet unique et de proximité qui permet d'être au plus près des assurés, y compris les plus fragiles et les plus éloignés d'un parcours de santé. Ce n'est qu'avec des professionnels de santé nombreux que ces actions pourront se poursuivre. Et ce système ne tient que par l'engagement des

agriculteurs à tous les niveaux de gouvernance, nationale et locale, pour faire vivre cette caisse de mutualité sociale agricole spécifique.

Le groupe soutient également une approche décroisée et globale des politiques de santé au travail comme le prévoit la préconisation n° 4 en accordant une attention plus soutenue sur leur traduction dans les territoires, souvent porteurs d'initiatives locales adaptées aux spécificités sociales et économiques.

Nous sommes très sensibles à toutes les préconisations qui permettent d'impliquer les chefs d'entreprise dans la mise en œuvre de dispositifs de prévention. C'est un axe important d'actions que de les mobiliser à la construction partagée de stratégie de santé sécurité au travail en veillant à la prise en compte des aspects climatiques et environnementaux.

Enfin, comme souligné dans l'introduction de l'avis, il est essentiel de former les acteurs économiques au changement climatique et de les accompagner dans une transition énergétique et écologique afin de réduire l'impact des activités sur le climat et de mettre en place des mesures d'adaptation. Le secteur agricole s'est pris en main et a engagé des changements importants qu'il faut conforter et accélérer.

Le groupe a voté pour.

Alternatives sociales et écologiques

Central, le travail est cette « activité organisée par laquelle les humains transforment le monde naturel et social et se transforment eux-mêmes ». Il est abordé ici sous le volet de la santé en traitant, non pas de ses incidences sur l'environnement, mais, à l'inverse, des effets du réchauffement climatique sur les travailleurs et travailleuses.

Ainsi constitue le cœur de l'avis la santé au travail, les moyens qui lui sont accordés, l'organisation du dialogue entre salarié-es et employeur-es pour faire face à ces enjeux climatiques et sociaux. S'il n'est pas exhaustif, sa lecture invite néanmoins à réfléchir aux éléments qui n'y sont pas intégrés et à ceux qui doivent être travaillés, ce qu'il exprime par ailleurs.

Notre groupe tient à souligner les éléments qui nous semblent importants, et qui fondent notre vote favorable.

Il propose tout d'abord de décloisonner les différentes branches de la santé pour intégrer la santé au travail à la santé globale, en considérant le travail comme un élément fondamental de l'histoire des corps, de leur usure. Corps et activités menées ne peuvent être déconnectés, au contraire.

L'avis fait également état des outils d'ores-et-déjà à notre disposition qu'il convient de consolider et améliorer. Il est cependant regrettable que ne soient pas mentionnés ceux qui font défaut dans les entreprises ou les administrations, comme les Comités d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de travail, remplacés par d'autres organes dont la pertinence n'est pas avérée.

Il propose d'augmenter les moyens pour les représentant-es du personnel sur cette question, et ce afin de privilégier le dialogue et de renforcer l'accompagnement des petites entreprises.

En préconisant une augmentation du droit et du temps à la formation, il offre la possibilité d'intégrer dans les réflexions économiques et sociales des entreprises, administrations et branches, l'obligation de prise en compte de l'environnement pour toutes les personnes qui participent à l'activité.

Notre groupe considère que cet avis, nécessaire et équilibré, constitue un premier pas vers d'autres travaux qui viendront approfondir la thématique de l'impact du dérèglement climatique sur la santé au travail, et sur le travail en général.

Artisanat et Professions libérales

A quelques semaines d'intervalle, cet avis s'inscrit dans la même approche que l'Accord National interprofessionnel sur la Transition écologique et le Dialogue social : le changement climatique exige une mobilisation des entreprises, des branches, des territoires, afin de construire, dans le dialogue social, des solutions permettant d'en anticiper et d'en limiter les impacts sur l'emploi et le travail.

Les questions de santé et de sécurité au travail n'échappent pas aux effets du changement climatique, avec des périodes de canicule appelées à devenir plus fréquentes et plus longues. Les études doivent être approfondies pour mieux connaître les risques professionnels liés à ces évolutions ; mais il est déjà avéré que la hausse des températures peut entraîner une baisse de vigilance porteuse de risques en

situation de travail, même si toutes les activités, tous les postes, et toutes les zones géographiques ne sont pas concernées de la même manière.

A cet égard, l'avis met l'accent sur le levier primordial qu'est la prévention.

Alors que l'Accord sur la santé au travail et la loi qui a suivi avaient mis l'accent sur le besoin d'être plus efficace en ce domaine, le changement climatique vient conforter plus encore cet objectif.

Au niveau de la branche AT-MP, des moyens conséquents devraient être déployés en faveur de la prévention et de l'amélioration des conditions de travail ; à ce titre, l'avis ouvre une piste à étudier par les partenaires sociaux de cette branche.

Du côté des entreprises, le Document Unique (DUERP) est une étape essentielle afin d'identifier les risques auxquels peuvent être soumis leurs salariés et mettre en place un plan d'actions pour y faire face. Les organisations professionnelles se sont mobilisées pour accompagner les TPE dans cette démarche, avec des outils opérationnels et incitatifs, notamment dans le Bâtiment ; les résultats ont été probants.

Toutefois les études montrent que bon nombre d'entreprises – des TPE en particulier – ne respectent pas encore cette obligation ; si elles mènent des actions de prévention sur lesquelles elles échangent avec leurs salariés, bien souvent celles-ci ne sont pas formalisées.

L'avis préconise de faire de la production du Document unique une condition d'octroi et de maintien des aides publiques, tout en précisant que les TPE devront bénéficier d'un accompagnement renforcé pour

se mettre en conformité. Nous nous rallions à cette préconisation, car nous sommes convaincus que la démarche de prévention liée à l'élaboration du DUERP est aussi un levier crucial pour améliorer le fonctionnement et la performance de nos entreprises, ainsi que l'attractivité de celles qui peinent à recruter. Mener une campagne nationale sur la prévention des risques professionnels sera de nature à conforter la mobilisation autour de cet enjeu. Mais surtout, les Services de Prévention (SPSTI) devront être au rendez-vous pour aider les TPE à évaluer les risques environnementaux auxquels leurs collaborateurs peuvent être confrontés et à construire leurs plans d'actions.

L'avis souligne par ailleurs l'importance du dialogue social pour améliorer la prise en compte des risques environnementaux.

Nous approuvons la nécessité d'inclure les impacts climatiques dans les négociations de branches sur les conditions de travail, en observant que celles-ci peuvent impulser des évolutions adaptées à la situation des TPE.

Pour le bâtiment, l'avis appelle à intégrer la canicule dans les intempéries ouvrant droit au chômage partiel. Pour nous, il est indispensable que les partenaires sociaux de la branche négocient une telle évolution et nous nous félicitons que l'avis le précise.

L'avis appelle également à renforcer les droits à formation des élus du personnel sur les questions de santé-environnement, y compris ceux des représentants de salariés au sein des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles ou sectorielles.

Dans nos TPE, le dialogue professionnel est direct et informel entre le dirigeant et ses collaborateurs qui, très souvent, partagent au quotidien les mêmes situations de travail. Pour autant, les outils ou les accompagnements mis en place par les commissions paritaires sont de nature à leur apporter un appui précieux, notamment sur les questions de santé-environnement.

Le groupe Artisanat et Professions libérales a voté l'avis.

Associations

Le changement climatique et l'érosion de la biodiversité se sont imposés comme une urgence et l'ensemble de des modes de production, d'aménagement du territoire et de consommation doivent se transformer et s'adapter. La société doit apprendre à vivre en changeant son rapport au vivant et bouleverser ses habitudes pour préserver l'habitabilité de la terre et écrire un futur désirable.

Les changements de pratiques dans le monde du travail et de l'emploi sont trop peu engagés, il est impératif de prendre en compte les impacts des crises environnementales dans le quotidien de tous les travailleurs et de toutes les travailleuses, mais aussi réduire l'impact des activités de production de biens et services sur notre environnement

L'avis s'inscrit dans cette démarche en incitant les employeurs, publics ou privés, à veiller à ce que leurs activités intègrent la question environnementale, en permettant la régénération des milieux naturels et la préservation de la santé. Une évolution de la législation du travail est préconisée pour protéger les travailleurs et travailleuses face aux conséquences des changements du climat.

Par rapport à d'autres pays et même si certains secteurs d'activités ont avancé sur ce point, la France a globalement du retard en la matière. Par exemple la Suisse a déjà changé sa législation pour que les femmes enceintes ne travaillent pas dans des milieux fermés où la température excéderait 28°C. Des mesures de protection des travailleurs doivent être prises en France et accessibles à tous et toutes car les canicules vont hélas devenir de plus en plus fréquentes, mais aussi bien d'autres incidences des dérèglements climatiques et de la dégradation de la biodiversité.

De plus en plus de personnes ont des conditions de travail difficiles, aggravées par la crise environnementale. Ce sont souvent celles avec les statuts professionnels précaires qui sont les plus exposées et ont aussi le moins de moyens à leur disposition pour s'en défendre. Il est largement démontré que les crises environnementales aggravent les inégalités.

Aussi, le groupe des associations rappelle que la prise en compte de la santé-environnement au travail doit être pour tous et toutes. En particulier, pour les personnes éloignées de toute instance de représentation et de dialogue social professionnel qui ne peuvent pas être délaissées, qu'elles soient auto-entrepreneurs (ils sont plus de 2 millions), salariés de petite structure ou travailleurs précaires en intérim, en CDD court, vacataires....

Pour que personne ne soit oublié des programmes de prévention de la santé-environnement au travail, il faut développer des réponses adaptées à ces réalités de travail aux plus près des personnes concernées. Les personnes les plus exposées sont celles qui connaissent le mieux leur situation et les possibilités d'adaptation, elles sont force de propositions concrètes. Aussi la participation de tous et la prise en

compte des savoirs d'expérience doit être requise pour adapter et transformer les conditions de travail.

En cela, la réflexion à l'échelle de bassins de vie intégrant santé environnementale et santé au travail et associant les différents acteurs économiques et du territoire doit être mise en place, comme le préconisait l'avis « Pour une politique publique nationale de santé-environnement au cœur des territoires ».

Plus globalement, le groupe des associations espère que le CESE se penchera prochainement sur les conditions de vie au travail des personnes les plus précaires.

Dans ce sens, le groupe des associations salue les avancées pour une politique globale de santé environnement portées par cet avis et il ne peut qu'encourager le CESE à continuer ses réflexions pour diminuer l'exclusion des travailleurs et des travailleuses qui n'ont pas accès à la prévention et la représentation.

Le groupe des associations a voté cet avis.

CFDT, Agir autrement pour l'innovation sociale et environnementale, UNSA

L'avis que nous examinons aujourd'hui s'inscrit pleinement dans les objectifs prioritaires de notre assemblée. Il fait suite au forum des scénarios et prolonge l'avis santé-environnement dont les rapporteuses ont été associées aux travaux de notre commission.

Une démarche de participation citoyenne, par un questionnaire ayant recueilli plus de 2000 réponses a enrichi notre travail. Cette démarche visait un public cible qui devait nous éclairer sur la prise en charge de cette problématique au sein des entreprises et des administrations, ce qui s'est révélé très utile.

Le choix d'explorer les liens entre santé-environnement et travail, s'il s'inscrit dans la logique du CESE, restait pourtant un domaine assez nouveau : bien sûr la question de la santé au travail, celle des effets des activités économiques et donc du travail sur l'environnement sont largement documentées. Et il a fallu parfois résister à la tentation d'aller trop loin sur ces questions adjacentes.

Mais le lien entre l'évolution du climat et la santé au travail est devenu un sujet primordial et qui est appelé, hélas, à prendre de l'ampleur. Nos groupes considèrent de manière très positive le fait que le CESE s'en soit saisi.

Un sujet émergent qui s'est imposé à l'ensemble de la société avec les conséquences sur le travail de la canicule de l'été dernier, le risque des grandes chaleurs restant très présent dans l'ensemble des réflexions de la commission. Malgré les évolutions législatives récentes, ce sujet peine à trouver sa place dans le dialogue social des entreprises et des administrations. Pour autant, il est au cœur des préoccupations des militants syndicaux et des organisations patronales ciblés par l'enquête, sur un sujet dont l'ampleur et l'urgence se sont imposées à nous.

Cette découverte commune et cette inquiétude partagée ont permis d'aboutir à un avis riche, aux propositions fortes et innovantes, co construites avec l'ensemble des composantes de notre assemblée, au-delà des acteurs du dialogue social traditionnel.

Au cours de l'élaboration de l'avis, nous avons constaté les grandes difficultés mais aussi des pistes d'évolution très positives en cours dans certains territoires pour la médecine du travail, et nous avons formulé des propositions en complément de la mise en place de la nouvelle loi issue de l'accord interprofessionnel sur la santé au travail de 2020.

Citons parmi les propositions retenues :

- La nécessité de renforcer la cohérence entre les différents plans-santé au niveau national en alignant leurs calendriers.
- Le lien à créer entre les aides publiques et les objectifs de généralisation des Documents Uniques d'évaluation des Risques Professionnels, en conditionnant l'attribution et le maintien de certaines aides au respect de ces objectifs.

- Le renforcement des droits à la formation des élus, y compris par des formations communes aux partenaires sociaux de l'entreprise.
- La négociation de plans de continuité d'activité.
- Le développement d'un dialogue social et professionnel autour de ces enjeux.
- L'intégration du risque canicule en tant qu'intempérie ; cette préconisation ayant pris naissance ici même lors de la présentation de notre enquête dans le cadre des assises du travail.

On parle beaucoup du travail en ce moment, pour de bonnes ou de moins bonnes raisons.

On parle même, beaucoup trop à notre sens, de valeur travail.

La commission n'a pas célébré la valeur travail. Elle a fait bien mieux. Comme nous en avons l'intuition, confronter les questions du travail avec les risques et les défis environnementaux, nous a amenés à dépasser les représentations et certains blocages et à reconsidérer le travail et la place qu'il tient et tiendra à l'avenir dans nos vies.

En nous saisissant de ce sujet, par la qualité des analyses et des propositions formulées, cet avis fait œuvre utile.

Nos groupes l'a voté.

CFTC

L'été dernier et ce début de printemps nous ont rappelé cruellement que le climat est dérégulé pour longtemps et il impacte notre vie quotidienne mais aussi la vie dans les entreprises. La santé au travail n'est encore que très peu abordée sous cet angle. Pourtant, même si nous manquons de données en lien avec le climat, nombre d'accidents du travail y sont déjà liés et le seront à l'avenir. L'allongement de la durée du travail ne nous permet plus de privilégier la réparation au détriment de la prévention.

Quelle prise de conscience et quels apprentissages collectifs dans cet avis ! un grand merci à Jean-François Naton et à l'ensemble de la Commission Travail Emploi, sa Présidente et ses administrateurs pour ce nécessaire travail de fond. La CFTC adhère au décloisonnement du système de santé, à la revendication d'un monde professionnel plus juste et plus sobre, et à son lien au sens du travail : sujets d'actualité s'il en est...

Nous croyons que les pouvoirs publics ont un rôle important à jouer – ne serait-ce qu'en inscrivant la santé-environnement dans le Code du Travail : reconnaître la canicule en tant qu'intempérie est une première étape. La CFTC soutient également l'utilisation des excédents de la branche Accidents du travail – Maladies professionnelles.

L'évolution climatique, ses répercussions sur les conditions de travail et les inégalités qu'elle porte en germe, nous demande de répondre ensemble, syndicats de salariés et organisations patronales.

Notre histoire sociale montre que nous avons déjà su le faire.

Mais ce qui importe à nos yeux, c'est de donner ou redonner la parole aux salariés. Traiter du risque environnemental, c'est d'abord les écouter, dans leur expérience, et rendre au dialogue social son formidable rôle de promoteur du progrès.

La CFTC est attachée au Document unique d'évaluation des risques professionnels. Effectivement rempli, harmonisé pour toutes les entreprises, avec une data centralisée et sécurisée, il devient un levier fondamental de prévention voire d'attractivité.

« Nous marchons alors que nous devrions courir » d'après le président du GIEC. La CFTC regrette que cette urgence ne soit pas suffisamment mise en avant dans le texte mais a voté en faveur de l'avis.

CFE-CGC

Les environnements naturels et de travail dégradés affectent de façon dangereuse, voire mortelle, l'état de notre santé. Les travailleurs sont en première ligne face à ces dégradations.

Alors que l'Organisation mondiale de la santé affirmait déjà en 1999 que « l'environnement est la clé d'une meilleure santé », les auditions ont démontré que la prise en compte réelle de ces enjeux en France n'est que très récente et deviendra un enjeu majeur du travail. Cette même organisation estime par ailleurs qu'en Europe plus de 20% de la mortalité découle de maladies chroniques liées à l'environnement : cancers, pathologies respiratoires

et cardiovasculaires, diabètes, obésité et bien d'autres pathologies émergentes. Prenons soin de nos environnements pour prendre soin de notre santé et de celle des travailleurs.

Dans un premier temps, le groupe CFE-CGC reconnaît plusieurs points positifs. En effet, le rapport souligne avec justesse :

- la complexité du système de reconnaissance des maladies professionnelles liée au manque de connaissance des risques induits par le changement climatique mais aussi à la complexité du système actuel de reconnaissance de ces mêmes risques ;
- la présence et le risque d'accroissement des risques psychosociaux du fait de l'éco-anxiété des travailleurs, notamment en lien avec le sens du travail ;
- les constats sur le système de prévention actuel, notamment les acteurs, intégrant la dernière réforme (ANI/Loi) et même le diagnostic paritaire établi pour la négociation AT/MP ;

Par ailleurs, notre groupe apporte son soutien à l'ensemble des préconisations qui invitent à une meilleure formation des acteurs concernés par les risques liés à la santé-environnement.

Le groupe CFE-CGC souhaite également émettre une alerte concernant le dévoiement de la notion d'exposome, notamment en lien avec les caractéristiques individuelles qui seraient facteurs d'aggravation et qui devraient donc être traitées en prévention par le système de santé publique. Déduire de la notion d'exposome que les actions de prévention des entreprises face aux nouveaux facteurs de risques devraient s'articuler avec des actions de santé publique constitue pour notre groupe un terrain glissant sur lequel nous refusons de nous engager. En effet, cela

induirait inévitablement un partage des responsabilités au niveau du financement et de la réparation, notamment des risques psychosociaux. Notre groupe restera attentif à ce sujet au cours des prochains mois.

Enfin, nous adressons nos félicitations et remerciements au président de la commission, à l'administration, aux rapporteurs ainsi qu'à l'ensemble des membres ayant participé à ces travaux.

Malgré quelques points d'attention, le groupe CFE-CGC votera cet avis.

CGT

Les dérèglements climatiques et la dégradation des écosystèmes vont générer de graves conséquences sur nos modes de production, nos organisations et conditions de travail, si nous n'agissons pas plus vite et plus efficacement. A ce sujet, Il est décevant que la négociation interprofessionnelle qui vient de se terminer reste uniquement cantonnée à quelques conseils pour les entreprises et les administrations et exclu toute mesure supplétive ou normative. Pourtant, pour l'ensemble des acteurs du travail, les enjeux sont considérables.

Au-delà de la prise de conscience, notre projet d'avis a le mérite d'esquisser quelques recommandations fortes autour de la santé et des politiques de prévention. C'est le cas de la préconisation permettant d'évaluer à travers une étude, les impacts du changement climatique et de la dégradation des écosystèmes sur les inégalités socioprofessionnelles ou la recommandation d'un fonds pour la recherche, la prévention et l'amélioration des conditions de travail financé, pour partie, sur les excédents de la branche AT/MP.

Nous approuvons aussi d'inscrire l'écoute des salariés comme un principe de prévention indispensable. En effet, donner la parole à ceux qui font et qui savent devrait d'ailleurs être un principe général y compris sur d'autres enjeux.

Mais soyons lucides, c'est par la progression du dialogue social dans les entreprises, conditionner à une négociation obligatoire avec les syndicats sur les stratégies industrielles que les choses peuvent réellement s'améliorer tant du point de vue des conditions de travail que de la nécessaire transition environnementale.

Sur ces points, le projet d'avis amène, quelques préconisations nouvelles qui permettront de mieux éclairer les débats et de favoriser la prise de position dans la nouvelle instance représentative du personnel.

Ainsi, nous approuvons la nécessité d'augmenter, par la voie d'une mesure supplétive, les journées de formation des élus du personnel sur les conséquences des dérèglements climatiques. La nécessité d'introduire des informations sur le thème santé/environnement dans la base de données économiques, sociales et environnementales ou sur la consultation obligatoire des trois négociations récurrentes du comité social et économique. Enfin, pour assurer l'effectivité du document unique d'évaluation des risques par les entreprises, nous partageons le principe d'associer ce document à une mesure coercitive.

Nous regrettons que plusieurs groupes ne se soient pas plus ouvertement engagés sur un système de conditionnalité des aides

publiques en fonction des politiques environnementales et industrielles pratiquées par les entreprises ou d'un véritable droit retrait environnementale pour les salariés. La CGT a voté le projet d'avis.

CGT-FO

Dans 3 jours, nous commémorerons la journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail. Depuis 2022, le travail dans un environnement sûr et sain fait partie des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT et cela alors que les risques liés aux changements climatiques et aux phénomènes météorologiques extrêmes prennent de plus en plus de place

Cet avis décortique de manière fine les impacts du changement climatique sur la santé au travail et montre comment cette situation peut non seulement créer de nouveaux risques mais aussi accentuer des risques déjà existants et les étendre à des secteurs auparavant plus ou moins épargnés.

Cet avis plaide ainsi pour une nouvelle réflexion autour de la santé au travail qui s'inscrit dans une vision plus globale de la santé qui ne se limite pas au seul monde du travail et qui donne une place importante à la prévention.

Le groupe FO soutient cette approche ainsi que toutes les préconisations en faveur du renforcement des moyens des acteurs de la santé au travail et en particulier des représentants du personnel. On ne peut pas avoir une réelle politique de prévention si rien n'est fait pour développer la formation sur ces questions, y compris celles destinées aux

représentants du personnel, améliorer les systèmes de collecte et d'analyse des informations sur la santé au travail, développer la recherche dans ce domaine et voir comment faire face aux enjeux du changement climatique.

A cet égard, le groupe FO émet cependant des réserves sur la préconisation 3 qui vise, et cela est bien indiqué : « sans préjudice de négociation en cours avec les partenaires sociaux » à la création d'un fond qui serait financé par des excédents de la branche AT-MP.

Le groupe FO pense également qu'aucune politique de santé au travail ne peut réussir sans une implication forte des employeurs, qui doivent par ailleurs respecter les dispositions légales pour pouvoir bénéficier des aides publiques et salue en cela tout particulièrement la préconisation 7.

Le groupe FO remercie l'administration, le rapporteur et la Présidente pour l'écoute et la qualité du travail réalisé et a voté en faveur de cet avis.

Coopération

C'est un fait : le réchauffement climatique a un impact sur la santé au travail.

Hausse des températures, évolution de l'environnement, modification de la fréquence et de l'intensité de certains aléas climatiques ont des effets parfois sévères sur la santé des travailleurs.

En qualité d'employeurs responsables, nous sommes très attentifs au point B. de l'avis qui vise à une mobilisation dans les entreprises, les branches et le secteur public pour accélérer la prise en compte des risques environnementaux.

Nous sommes conscients que nos entreprises doivent davantage s'engager pour développer la culture de prévention des risques. Mais leur action doit s'intégrer dans une démarche globale.

Seules elles ne pourront que limiter certaines conséquences mais pas les éradiquer.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est un bon outil qui intègre encore peu les risques liés aux dérèglements climatiques et les services de prévention et de santé au travail demeurent peu sensibilisés sur les risques liés à l'environnement.

En cela, nous soutenons plus particulièrement les Préconisations n°6 et 7 qui appellent la mise en place d'une Campagne nationale visant la mobilisation des employeurs sur la prévention des risques professionnels, à mieux associer les travailleurs et à accompagner les petites et moyennes entreprises.

Il s'agit d'identifier les risques réels, de manière objective et technique afin d'y apporter les meilleures solutions.

Nous tenons cependant à souligner, à la lecture de certains passages, la nécessité du dialogue et de la co-construction permanents pour favoriser l'acceptabilité et donc l'efficacité des mesures à vocation transformatrice.

Nos entreprises-coopératives, véritables laboratoires démocratiques reposant sur le principe « 1 homme, 1 voix », prendront leur part.

Nous avons voté favorablement l'Avis.

Entreprises

Vous le savez : les entreprises et les branches professionnelles jouent un rôle majeur notamment pour faire face aux enjeux environnementaux. Elles ont la capacité de trouver des solutions par des démarches volontaires qu'il conviendrait de mieux valoriser ;

Quelques prérequis nous semblent nécessaires pour plus d'efficacité : meilleure visibilité pour pouvoir réaliser des investissements, lisibilité des

politiques publiques ; prise en compte des différentes échelles (internationale, européenne, nationale et locale), de la diversité des entreprises en fonction de leur taille, de leur secteur d'activité ; enfin prise en considération des relations avec l'ensemble des parties prenantes.

Oui, le dialogue social occupe une place essentielle dans l'anticipation, l'appropriation, l'acceptabilité et l'accélération de la transition écologique, comme en témoigne le très récent et futur ANI des partenaires sociaux sur ce sujet.

Le groupe Entreprises souhaiterait souligner que les outils juridiques existants offrent déjà un cadre qui permet d'organiser le dialogue social prenant en compte les enjeux environnementaux, selon des modalités adaptées à chaque entreprise et aux branches professionnelles. Il faut néanmoins continuer à travailler à leur appropriation et la mobilisation de chacun, sans en ajouter.

Le groupe Entreprises s'oppose ainsi aux préconisations 7 et 8. Il existe déjà une multitude d'obligations permettant de sanctionner pénalement les entreprises dans le code du travail. Il nous paraît étonnant d'en viser une en particulier pour conditionner des aides. De même, renforcer la formation sur ces sujets est une bonne chose mais pas d'augmenter des droits qui viennent d'être modifiés.

Enfin, il ne semble pas raisonnable d'imposer des règles uniformes s'agissant de la température et du risque canicule ; celui-ci n'est aucunement homogène sur le territoire. Il convient de laisser la

main aux entreprises en fonction de leur évaluation des risques ou des branches les plus concernées (comme le réalise déjà le BTP), sans imposer le format des discussions ni imposer de négociation.

Néanmoins, sur les trois axes de préconisations de cet avis, le groupe Entreprises se félicite de l'approche globale et préventive dans la conception et la mise en œuvre des politiques de santé. Le projet d'avis présente à cet effet plusieurs pistes de réflexion intéressantes que nous pouvons partager : améliorer les connaissances par une meilleure gouvernance des données, intégrer la thématique santé-environnement chaque fois que cela est possible ; en bref, en faire une réelle stratégie et en permettre la mise en œuvre concrète.

Au regard de ces propositions et avec les réserves émises, le groupe Entreprises vote favorablement cet avis.

Environnement et nature

La crise environnementale est suffisamment anxiogène pour éviter d'y rajouter un suspense insoutenable : notre groupe votera cet avis !

Il a été brillamment présenté par le rapporteur, alors, une fois n'est pas coutume, nous vous proposons une réflexion sur la place de l'« expérience CESE » au sein de notre démocratie en souffrance.

L'absence d'écoute, le manque de clarté sur l'ampleur de la crise écologique et des inégalités, et les difficultés à co-construire les lois sont criants. Ils engendrent un sentiment de décalage entre les décisions prises et les réalités vécues. De là naissent la frustration

et la colère. Puis, désormais, les violences semblent parfois répondre aux violences dans un engrenage à l'issue incertaine.

Le CESE est peut-être le dernier endroit à savoir pleinement gérer les désaccords et oppositions, ces saines divergences propres à toute démocratie. Le respect, le temps et l'écoute mutuelle nous permettent, a minima, de nous mettre d'accord... sur nos désaccords ! Et plus souvent de les transformer en un consensus, ce qui n'impose pas l'abandon de nos valeurs respectives, mais impose de rechercher une troisième voie, pleinement partagée.

Le travail conduit dans le cadre de cet avis a ainsi offert la possibilité de convertir un dissensus initial en un consensus final, sans rien renier de la force de la proposition de départ. Et, par les temps qui courent, ça peut paraître un luxe, voire un petit miracle !

Mais non, ça n'a rien du miracle. L'intelligence collective et le temps nous ont permis d'aller chercher nos besoins communs, souvent cachés derrière nos stratégies divergentes. Je fais référence ici à ce que nous avons communément appelé dans l'avis « les conditions d'attribution des aides publiques et de leur maintien », un principe jugé essentiel par toute la commission pour que l'argent public ne puisse plus desservir le bien commun que constitue la biosphère. Il s'agit, au contraire, d'enraciner le fait que tous les fonds publics soient désormais compatibles avec la protection de notre unique milieu vie et, très prochainement, avec sa nécessaire régénération.

Cet exemple, et tant d'autres depuis le début de ce mandat, rappelle combien le cadre offert par le CESE est précieux. Souhaitons, dans ces temps troublés, que notre institution soit reconnue et utilisée pour ce qu'elle peut apporter à notre démocratie et à l'impératif de transition et de résilience.

Familles

Le changement climatique et les catastrophes naturelles qui y sont liées risquent de toucher de manière aggravée certains groupes de travailleurs : les plus vulnérables, les plus âgés et les plus exposés aux inégalités sociales. L'enjeu est donc de parvenir à garantir un travail décent en dépit du réchauffement de la planète.

Le présent avis très bien documenté met en lumière des conséquences mal connues du réchauffement climatique. Pour ne reprendre qu'un exemple, une étude menée aux Etats-Unis révèle que pour chaque degré supplémentaire, le risque d'accoucher d'un fœtus mort ou d'accoucher prématurément augmenterait de 5% et ce, jusqu'à 16% en cas de vague de chaleur prolongée. La Suisse a légiféré sur ce point en prévoyant que les femmes enceintes travaillant à l'intérieur ne doivent pas être exposées à une température de plus de 28°.

Le groupe Familles partage les préconisations dans leur ensemble et retient particulièrement celles qui visent à une meilleure prévention dans le monde du travail face au réchauffement climatique. Le recours à la climatisation ne doit pas être la solution de facilité qui ne ferait qu'aggraver la situation. Elle ne pourrait pas de toutes les façons apporter une réponse à toutes les formes de travail. L'aménagement du temps de travail, la négociation de plans de mobilité durable, le recours au télétravail, une conception différente du bâti sont autant de pistes à approfondir rapidement pour faire face à la hausse des températures.

Avec le changement climatique, ce sont les relations au temps, aux autres, à soi et au travail qui sont amenées à se transformer. La transition juste du monde du travail ne pourra se faire contre

leurs dirigeants ou les travailleurs. Elle exige un collectif uni. Cela suppose de soutenir le dialogue pour dépasser des antagonismes et construire de nouveaux compromis productifs écologiques et sociaux. Le groupe Familles, vous remercie, Monsieur le Rapporteur, et votera l'avis.

Non-Inscrits

La crise sanitaire a eu un impact considérable sur l'évolution des conditions de travail, et a conduit nombreux d'entre nous à anticiper les évolutions majeures en cours et à venir.

La nécessité de travailler autrement, afin que le travail devienne un facteur de préservation de la biosphère et puisse assurer à chacun et chacune des conditions de vie en bonne santé, conduit à s'interroger sur ce qui doit se jouer au niveau des entreprises, des associations et des collectivités territoriales pour atteindre nos objectifs, leur implication est indispensable.

La situation est particulièrement alarmante et il est impératif que chacun en responsabilité définisse une politique RSE volontariste, en conformité avec les objectifs de transition écologique et de lutte contre le changement climatique. Comme l'avis l'indique, la question des modalités de prise en charge des atteintes à l'environnement et à la santé par le dialogue social dans l'entreprise apparaît comme primordiale.

Aussi mes chers collègues, je ne peux m'adresser à vous aujourd'hui sans vous rappeler la nécessité

d'assurer une formation sur la santé-environnement dès les premières années de l'enseignement supérieur tout au long de la formation continue comme mentionné dans l'avis.

Le groupe des Non-inscrits félicite le rapporteur et l'ensemble des personnes qui ont participé à la rédaction de cet avis dont les préconisations nous l'espérons, pourront contribuer à réduire l'impact des modifications de notre environnement sur la santé et les conditions de travail.

A l'heure où notre pays traverse une crise sociale majeure, nous devons trouver le moyen de surmonter collectivement les barrières nous empêchant de s'adapter au changement climatique et préserver la santé au travail.

Le travail peut être une solution pour lutter contre le changement climatique et sa transformation est nécessaire afin de réduire son impact négatif sur notre planète. Aujourd'hui, l'action écologique d'une entreprise peut-être un levier d'attractivité pour de nombreux jeunes sur le marché de l'emploi et l'éco-anxiété de plus en plus présente chez ceux-ci devrait nous inciter à adopter et intégrer la préoccupation écologique à nos activités professionnelles afin que les enjeux de santé-environnement et travail ne fassent qu'un.

Le groupe des Non-inscrits a voté cet avis.

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Alors que la récente loi sur les retraites s'exonère d'une réflexion approfondie sur l'évolution du travail et les conditions parfois dégradées d'exercice, notamment pour des métiers à forte pénibilité, cet avis arrive à point nommé. Merci au rapporteur et à la commission d'avoir su conduire ces propositions, essentielles pour penser le temps long, ce qui doit rester une des forces de notre assemblée.

La santé au travail doit être prise avec sérieux, notamment en ce que le travail lui-même peut nuire à la santé globale de tous et toutes, et en particulier des personnes les plus précaires, davantage surexposées. Une santé globale qui se dégrade d'autant plus que le réchauffement climatique s'accroît, exacerbant les risques d'accident du travail et le nombre de maladies professionnelles tout en soulignant leur méconnaissance.

Si l'impact et les symptômes diffèrent entre les hommes et les femmes, les maladies professionnelles (cancer du sein, baisse de la fertilité) ou la polyexposition de métiers à prédominance féminine aux produits chimiques ou utilisés dans le monde agricole sont peu ou pas pris en compte et accroissent la dégradation de leur santé et de leurs conditions de travail.

En ce sens, le renforcement de la formation sur la santé au travail et sur la santé-environnement auprès des futurs professionnels médicaux et paramédicaux est incontournable (préconisation 1). Par ailleurs, le groupe soutient la préconisation 3 visant à créer un fond permettant de renforcer nos connaissances et favorisant les capacités d'adaptation et d'atténuation à long terme à l'adresse des partenaires sociaux.

Néanmoins le groupe rappelle deux alertes :

- d'une part, la baisse du nombre de médecins au sein du service de santé au travail et l'invisibilité de cette formation pour les étudiants. La dégradation du travail dans le domaine de la santé doit être combattue ;
- d'autre part, l'inaction climatique générale réelle renforce la dégradation de la santé mentale des salariés qui se savent contraints par leur emploi à une situation intenable. À l'heure où 40% des 18-25 ans souffrent d'un trouble d'anxiété, il devient urgent que le monde du travail s'organise pour prévenir une dégradation accélérée de celle-ci.

Le monde du travail est à la fois le levier incontournable pour relever les défis climatique et en même temps un puissant générateur d'effets délétères sur les humains et le vivant. Agissons pour renforcer la santé des travailleurs et travailleuses et pour sauvegarder une population en bonne santé, et en capacité de construire un monde viable.

Le groupe OEMJ remercie le travail effectué par la commission et votera en faveur de l'avis.

Outre-mer

Aujourd'hui et dans les années à venir, nos sociétés devront faire face à la recrudescence du manque de ressources, aux pandémies, aux maladies et aux pollutions de toutes sortes. De facto, les réalités du changement climatique affectent non seulement nos modes de vie mais surtout la santé des travailleurs. Cet avis est un double plaidoyer à la fois pour nous rappeler combien notre pays doit encore œuvrer sur les questions relatives aux risques professionnels déjà identifiées mais la transition écologique des administrations

et des entreprises nous obligent à formuler des solutions sur le sens, le temps et la pénibilité au travail.

Dans les Outre-mer, de nombreux phénomènes naturels et sanitaires illustrent les conséquences du dérèglement climatique. Depuis bien des années, ces territoires sont touchés par de multiples pathologies comme la Dengue, le Chikungunya, le Zika ou encore la Papillonite... tout en faisant face aux nocivités dues aux pollutions telles que les sargasses.

La fragilisation et la destruction des milieux naturels sont également imputables aux pollutions dues aux activités humaines plus prégnantes dans certaines régions notamment :

- Aux Antilles avec les contaminations au chlordécone,
- En Guyane où les activités d'orpaillage sont à l'origine d'une double pollution au mercure et à l'érosion des sols ;
- En Polynésie française avec l'exposition de la population aux radiations nucléaires.

De plus, les différents rapports du GIEC confirment un accroissement des températures compris entre 1,4 et 3 °C d'ici la fin du siècle dans ces territoires avec le risque accru d'exposition à des vagues de chaleur pour certaines catégories d'employés et d'ouvriers.

Dès lors, la question qu'il faut collectivement répondre c'est comment repenser à l'avenir du travail pour réussir la transition écologique ?

Les travaux menés par la Commission privilégient trois grandes orientations : prévention et santé au travail, dialogue social et participation des salariés aux enjeux environnementaux tout en élargissant le débat démocratique.

Toutefois, à la lumière des expériences ultramarines, le groupe des Outre-mer émet deux réserves. En effet, comment repenser la santé au travail lorsque, aujourd'hui encore des générations se battent pour que l'Etat prenne sa part de responsabilité dans certaines pollutions et rechigne à reconnaître certaines catégories de travailleurs au régime des maladies professionnelles.

Ensuite, s'agissant du dialogue social l'application par extension des accords nationaux et la mise en place d'accords collectifs locaux restent problématiques dans les territoires ultramarins. Ainsi, dans les départements d'Outre-mer, les conventions collectives nationales qui ont depuis 2016 vocation à s'appliquer sous certaines modalités sont loin de l'être dans leur ensemble.

Néanmoins, cet avis constitue un socle particulièrement riche et utile à la fois pour les décideurs publics, les entreprises que pour les organisations.

Le groupe des Outre-mer a voté.

Santé et citoyenneté

Fatigue, stress, perte de motivation, douleurs physiques régulières ou burn-out : 91 % des actifs indiquent avoir connu des difficultés de santé au travail.

Aujourd'hui la santé des actifs est également percutée par la crise climatique, qui ajoute des risques liés aux épisodes caniculaires ou aux intempéries, mais aussi à l'éco-anxiété.

Si nous n'agissons pas dès maintenant, la crise climatique augmentera donc ces risques sur notre santé, alors même que certaines de nos activités aggravent les effets de la crise climatique.

Le lien entre santé et environnement est établi ; il est désormais indispensable de l'associer à l'activité économique et à l'emploi, donc à la santé au travail.

Pour répondre à ces enjeux, la prévention des risques environnementaux et professionnels est indispensable. Or, certaines catégories de travailleurs, parmi les plus précaires, restent encore trop souvent éloignées des mesures de sensibilisation et de prévention qui les protégeraient mieux de l'impact du dérèglement climatique sur leur santé au travail.

Par ailleurs, les liens entre inégalités de genre et crise climatique ont été récemment objectivés dans un avis du CESE. Plus largement, il est essentiel de prendre en compte les dimensions intersectionnelles des inégalités dans les politiques et pratiques de santé au travail pour protéger la santé de toutes et tous les travailleurs.

S'attacher à répondre à ces situations est pour notre groupe un axe prioritaire.

Enfin, la connaissance de l'impact de ces risques sur la santé au travail, et la traçabilité des expositions tout au long de la vie, doivent être renforcées. Dans ce sens, le groupe Santé & Citoyenneté

soutient la préconisation 2 qui demande notamment le lancement d' « *une étude pour évaluer les impacts du changement climatique et de la dégradation des écosystèmes sur les inégalités socio-professionnelles* ».

Il nous incombe de relever les défis que le dérèglement climatique pose, en agissant de manière responsable et concertée, pour construire un avenir durable et solidaire pour toutes et tous.

Le groupe Santé & Citoyenneté a voté l'avis.

Scrutin

**Scrutin sur l'ensemble de l'avis.
Le CESE a adopté.**

**Nombre de votantes
et de votants : 125**

Pour : 125

Contre : 0

Abstentions : 0

Ont voté pour : 125

GROUPE	COMPOSITION
Agir autrement pour l'innovation sociale et environnementale	M. El Jarroudi, Mmes Roux de Bezieux, Tordeux Bitker, Tutenuit.
Agriculture	MM. Amécourt (d'), Biès-Péré, Mme Blin, MM. Coué, Dagès, Durand, Férey, Gangneron, Mmes Sellier, Vial.
Alternatives sociales et écologiques	Mmes Gondard-Lalanne, Groison, M. Le Queau, Mme Orain.
Artisanat et Professions libérales	Mme Niakaté, M. Repon, Mme Vial.
Associations	MM. Boivin, Deniau, Deschamps, Mmes Doresse Dewas, Jourdain Menninger, Le Fur, Martel, Monnier, Sivignon, M. Thomasset, Mme Thoury.
CFDT	MM. Aonzo, Cadart, Mmes Caillet, Duboc, Gresset-Bourgeois, MM. Guihéneuf, Lautridou, Mmes Meyling, Pajarès y Sanchez, M. Ritzenthaler, Mme Thiery, M. Tivierge.
CFE-CGC	Mmes Biarnaix-Roche, Gayte, MM. Nicoud, Souami.
CFTC	Mmes Chatain, Coton, MM. Heitz, Lecomte.

CGT	Mmes Cailletaud, Chay, Gallet, MM. Garcia, Meyer, Naton, Rabhi.
CGT-FO	MM. Busiris, Cambou, Mmes Clicq, Marot, MM. Quillet, Sabot, Mme Veitl.
Coopération	MM. Grison, Landriot, Mugnier.
Entreprises	MM. Asselin, Brunet, Mmes Couderc, Dubrac, M. Gardinal, Mmes Guerniou, Hafidou, MM. Kling, Moisselin, Mme Pauzat, M. Ruchenstain, Mmes Salvadoretti, Ullern, M. Vidor.
Environnement et nature	MM. Beauvais, Boucherand, Mme Claveirole, M. Gatet, Mme Journé, M. Lesaffre, Mme Marsaud, M. Mayol, Mmes Ostria, Rattez, M. Richard, Mme Van Den Broeck.
Familles	Mmes Balduochi, Blanc, MM. Desbrosses, Erbs, Mmes Gariel, Kulak, M. Marmier, Mme Picardat.
Non-inscrits	M. Bazot, Mme Beaufiles, MM. Breton, Chir, Joseph, Noël.
Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse	M. Eyriey, Mme Hamel, MM. Jeanne-Rose, Occansey.
Outre-mer	"Mmes Arlie, Bouchaut-Choisy, MM. Leung, Marie-Joseph, Mme Mouhoussoune, M. Yan."
Santé et Citoyenneté	MM. Boroy, Da Costa, Mme Joseph, M. Raymond.
UNSA	Mmes Arav, Vignau.

Annexes

1

Composition de la commission Travail et emploi à la date du vote

Présidente

Sophie THIÉRY

Vice-présidentes

Michèle CHAY
et Stéphanie PAUZAT

Agir autrement pour l'innovation sociale et environnementale

Saïd HAMMOUCHE
Patrick LEVY WAITZ

Agriculture

Etienne GANGNERON
Christine VALENTIN

Alternatives sociales et écologiques

Cécile GONDARD-LALANNE

Artisanat et professions libérales

Jean-Christophe REPON

Associations

Jean-Marc BOIVIN
Benoît MIRIBEL
Viviane MONNIER

CFDT

Thierry CADART
Christelle CAILLET
Sébastien MARIANI
Sophie THIÉRY

CFE-CGC

Valérie GAYTE

CFTC

Anne CHATAIN

CGT

Michèle CHAY
Jean-François NATON
Maurad RABHI

CGT-FO

Jean-Yves SABOT
Sylvia VEITL

Entreprises

Vincent MOISSELIN
Stéphanie PAUZAT
Pierre-Olivier RUCHENSTAIN
Elisabeth TOME-
GERTHEINRICHES

Environnement et nature

Florent COMPAIN
Pascal MAYOL

Familles

Claudie KULAK

Non inscrits

Yazid CHIR

Organisations étudiantes et mouvements de jeunesse

Evanne JEANNE-ROSE

Outre-mer

Tu YAN

Santé et citoyenneté

Jérémie BOROY

UNSA

Jean-Marie TRUFFAT

2

Liste des personnes auditionnées

En vue de parfaire son information, la commission permanente Travail et Emploi a successivement entendu :

M. Henri Bastos,

Directeur scientifique Santé et Travail de l'Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).

M. Eric Vial,

Directeur de l'évaluation des risques, Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).

Mme Sophie Le Quellec,

Directrice de cabinet et directrice de la communication, Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES).

M. François Cochet,

Directeur des activités santé au travail, Secafi et Président de la Fédération des intervenants des risques psychosociaux (FRPS).

M. Franck Héas,

Professeur des Universités en droit privé à l'Université de Nantes.

M. Stéphane Pimbert,

Directeur général de l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS.)

Mme Anne Thiebeauld,

Directrice des risques professionnels de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM).

M. Thierry Balanec,

Responsable adjoint du département Prévention des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM).

Mme Laurence Breton-Kueny,

Directrice des ressources humaines, groupe AFNOR, vice-présidente de l'ANDRH.

M. Alain Supiot,

Professeur émérite au Collège de France.

M. Olivier Toma,

Directeur général de l'Agence Primum non nocere.

M. François Leroux,

Président exécutif du FARE Propreté.

M. Nicolas Bachellerie,

Chef de projets Prévention et Santé au travail, FARE Propreté.

Mme Sophie Fantoni-Quinton,

Professeur de médecine du travail, Présidente de la Société française de santé au travail.

M. Hervé Rabec,

Ancien directeur général du service de Prévention et de Santé interentreprises (SPSTI), SEST Ile de France.

M. Pierre-Eric Sutter,

Psychologue et psychothérapeute du travail.

M. Philippe Garabiol,

Secrétaire général du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

M. Jérôme Vivenza,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant la CGT.

Mme Caroline Champion,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant la CGT-FO.

Mme Anne-Michèle Chartier,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant la CFE-CGC.

M. Pierre-Yves Monteleon,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant la CFTC.

Mme Frédérique Parrot,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant la CFTC.

M. Franck Gambelli,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant le Medef.

Dr Pierre Thillaud,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant la CPME.

M. Michel Chassang,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant l'U2P.

M. Jean-Baptiste Moustie,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant l'U2P.

Mme Laure Dherouville,

Membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) représentant la DGT.

M. Emery Jacquillat,

Président de la CAMIF et Président de la communauté des entreprises à mission.

3

Liste des personnes rencontrées

Mme Elisabeth Algava

DARES/SD-STRP/DCTS, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Mme Blandine Barlet,

Post doctorante, Université Paris Dauphine.

Mme Cécile Barrois de Sarigny,

Adjointe à la Défenseure des droits chargée de l'accompagnement des lanceurs d'alerte.

Mme Cécile Beaudonnat,

Présidente régionale du comité OPPBTP Auvergne Rhône-Alpes, Présidente de la commission nationale des femmes de l'artisanat (CNFA).

Eric Brun-Barrière,

Secrétaire général de l'ONERC (DGEC/SCEE/ONERC), ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.

Mme Marie Carrege,

Adjoint au secrétaire général de l'ONERC (DGEC/SCEE/ONERC), ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires.

M. Arnaud Casado,

Maitre de conférences, Université Paris 1.

Mme Magalie Cayon,

Responsable des risques professionnels, direction de la Santé et Sécurité au travail, Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (MSA).

Mme Sophie Chaumien-Czuwák,

Adjointe à la sous-directrice Vieille et Sécurité sanitaire, ministère de la Santé et de la Prévention.

M. Jean-Christophe Comboroure,

Adjoint à la sous-direction Prévention des risques liés à l'Environnement et à l'Alimentation (EA), ministère de la Santé et de la Prévention.

M. Nicolas Delemotte,

Adjoint de la sous directrice à l'animation territoriale, Direction générale du travail, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Mme Diane Deperrois,

Directrice générale, AXA Santé & Collectives.

M. Paul Duphil,

Directeur général de l'organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBTB).

D^r Pascal Duprat,

MIRT Ile de France DRIEETS-Ile de France.

M. Bruno Dupuis,

Président de Conseils & Associés, ancien directeur du travail, ancien directeur du travail, ancien conseiller social Travail et Emploi, ancien conseiller social auprès du représentant de la France auprès des Nations Unies à Genève.

Marion Duval

Chargée d'études et de l'enquête Sumer, Département conditions de travail et santé, DARES, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

M. Paul Frimat,

Professeur émérite de médecine, Président de la commission spécialisée relative aux pathologies professionnelles du COCT.

M. Philippe Garabiol,

Président du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT).

M. Alain Garrigou,

Professeur d'ergonomie, vice-président en charge de la Qualité de vie et Santé au travail, Université de Bordeaux.

Mme Amel Hafid,

Sous-directrice du bureau des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

M. Emmanuel Henry,

Professeur de sociologie, Paris Dauphine.

Mme Cécile Henry,

Cheffe de bureau préparation des crises, sous-direction Vieille et Sécurité sanitaire, ministère de la Santé et de la Prévention.

Dr Patrice Heurtaut,

Directeur de la Santé et Sécurité au travail, Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole (MSA).

M. Yves Ibanez,

Chef de mission au bureau préparation des crises, sous-direction Vieille et Sécurité sanitaire, ministère de la Santé et de la Prévention.

M. Hervé Lanouzière,

Directeur de l'Institut national du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle (INTEFP).

Mme Audrey Lauze,

Cheffe du bureau des acteurs de prévention, Direction générale du travail, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Mme Mélina Le Barbier,

Directrice adjointe à la direction Santé Environnement, Santé publique France.

M. Daniel Lenoir,

Coordonnateur national interministériel du Plan de prévention du mal-être en agriculture.

Mme Martine Leonard,

DREETS-GE, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'insertion.

Mme Charlotte Parmentier Lecocq,

Députée de la 6ème circonscription du Nord.

Mme Corinne Piron,

Cheffe de l'inspection médicale du travail, Direction générale du travail, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

M. Maurice Plaisant,

Président de Présanse, Prévention et Santé au travail

Mme Cécile Rivoli,

Pilotage du système de santé sécurité au sein de l'inspection du travail, Direction générale du travail, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

Mme Elodie Rosankis,

Chargée d'études sur la santé au travail, Dares, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

M. Nicolas Sandret,

Dares, ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion.

M. Jean-Christophe Sarrot,

Réseau emploi-formation, ATD Quart Monde France.

Mme Anne-Marie Soubielle,

Directeur du travail, adjointe au coordonnateur nationale interministériel du Plan de prévention du mal-être en agriculture.

D^r Pierre Thillaud,

Médecin du travail, membre du Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) au titre de la CPME.

D^r Jean-Michel Thiolet,

Médecin, sous-direction Prévention des risques liés à l'Environnement et à l'Alimentation (EA), ministère de la Santé et de la Prévention.

M. Ludovic Voet,

Secrétaire confédération, Confédération européenne des syndicats.

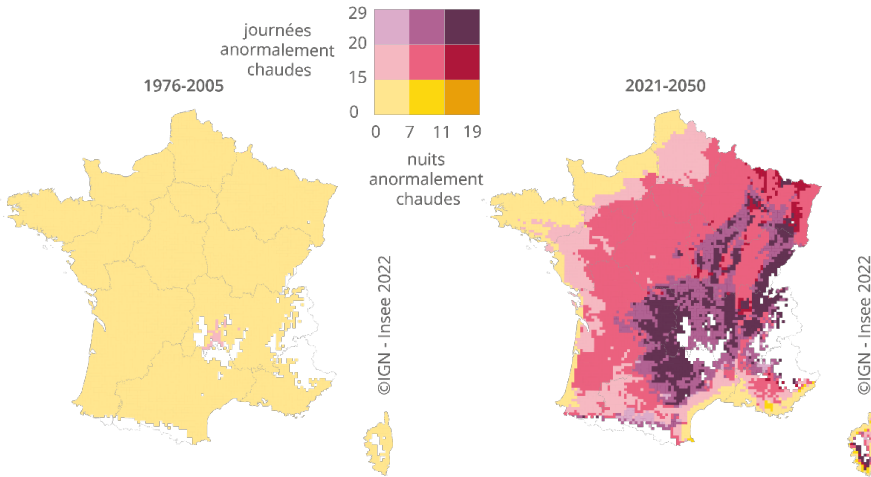
4

Geographie des transformations climatiques du territoire metropolitain et des Outre mer

Pour la France métropolitaine, les simulations climatiques montrent une forte augmentation du nombre de journées et de nuits anormalement chaudes. Auvergne-Rhône-Alpes, Bourgogne-Franche-Comté et certains territoires de l'Occitanie seront exposés à plus de 20 journées anormalement chaudes en juin, juillet, août. Une grande

majorité des habitants d'Ile-de-France, du Centre-Val-de-Loire, des Pays-de-Loire, du Grand-Est, des Hauts-de-France et de Nouvelle-Aquitaine connaîtront aussi des périodes d'assez longues périodes de canicules estivales. Dans les espaces les plus densément peuplés, l'effet des îlots de chaleurs urbain constituera un facteur aggravant.

SOURCES : MÉTÉO-FRANCE, DRIAS 2020.



Lecture : au cours des trois prochaines décennies. Il y aura en moyenne, chaque été en Ile-de-France, de 16 à 20 journées et de 8 à 11 nuits anormalement chaudes. Avant 2005, la région subissait au maximum 15 journées et 7 nuits anormalement chaudes.

Sources : Météo-France, Drias 2020.

Les territoires très exposés aux chaleurs anormales concentrent de nombreux emplois dont l'exercice est rendu difficile dans ces circonstances, en particulier dans la construction et l'agriculture¹.

La fréquence et l'intensité des canicules ne correspond pas à un gradient nord-sud : le nord-est et le Massif central aux altitudes moyennes apparaissent très exposés à l'augmentation des températures estivales. Les régions côtières, le long de l'Atlantique et de la Manche mais aussi de la Méditerranée seraient moins touchées. Elles sont en revanche, dans leurs parties les plus basses, menacées à moyen terme par la transgression marine. Les outre-mer et en particulier les Antilles sont surtout concernés par les événements climatiques extrêmes. Une augmentation de l'activité cyclonique dans l'arc antillais est constatée depuis les années 1970, avec une augmentation de la fréquence de ces événements dans les années 2000². La saison 2017 s'est ainsi distinguée par un nombre record d'ouragans majeurs mais c'est surtout la multiplication des épisodes de pluies torrentielles qui ont provoqué le plus de dégâts dans les Antilles française. La tempête Fiona a détruit, en septembre 2022, des infrastructures essentielles en Guadeloupe, privant pendant plusieurs jours particuliers, entreprises et services publics d'eau et électricité.

¹ « Un habitant sur sept vit dans un territoire exposé à plus de 20 journées anormalement chaudes par été dans les décennies à venir. », Insee Première, n° 1918, août 2022.

² Observatoire national sur les effets du changement climatique (ONERC), Les événements météorologiques extrêmes dans un contexte de changement climatique, Rapport au Premier ministre et au Parlement, La documentation française, Paris, 2018.

5

Echanges thermiques et risques d'une ambiance thermique anormalement chaude

Les mécanismes physiologiques tendent à maintenir la température centrale de l'organisme relativement constante, autour de 37°. Cette thermorégulation repose sur un équilibre entre les apports et les pertes de chaleur.

Il y a deux sortes d'apport de chaleur : un apport de chaleur interne qui résulte du métabolisme de base et de l'activité physique et un apport externe depuis le milieu lié à l'ensoleillement, à la température de l'air ambiant et/ ou à des sources artificielles de chaleur.

La perte de chaleur s'effectue par la peau et les voies respiratoires. Quatre mécanismes permettent la dissipation de la chaleur de l'organisme vers le milieu extérieur :

- la perte par rayonnement infrarouge pour 60 % ;
- la perte par convection vers les surfaces plus froides entourant le corps pour 15 % ;
- la perte par conduction (contact avec un corps froid) pour 3 % ;
- la perte par évaporation pour environ 22 %, au niveau de la peau, par perspiration et sudation ainsi qu'au niveau des voies respiratoires.

Dans des environnements très chauds ou très froids, l'équilibre entre apport et pertes de chaleur est plus difficile à maintenir.

Une température ambiante excessive rend insuffisante la capacité du corps à refroidir, d'autant plus si le celui-ci doit exercer une activité physique. Un phénomène d'adaptation aux ambiances thermiques chaudes peut néanmoins intervenir après une exposition de huit à douze jours. Le salarié acclimaté à la chaleur présente des adaptations physiologiques qui se manifestent par une réduction de sa température centrale et de sa fréquence cardiaque au travail. Le seuil de déclenchement de la vasodilatation cutanée s'en trouve abaissé ; la sudation intervient plus tôt et avec de moindre perte en sels minéraux. Cependant, les effets de cette acclimatation se dissipent rapidement, après une semaine environ sans exposition à la chaleur¹.

¹ L. Robert, E. Turpin-Legendre, J. Shettle, C. Tissot, C. Aubry, B. Siano, Travailler dans une ambiance thermique chaude, référence en santé au travail n° 158, INRS, juin 2019.

6

Enquêtes publiques expositions aux risques professionnels et épidémiologie

→ L'enquête « surveillance médicale des expositions de salariés aux risques professionnels » (SUMER)

L'objet de cette enquête administrée par la DARES est de décrire les expositions aux risques professionnels et de les suivre dans le temps. Elles documentent les expositions aux risques et non pas les accidents ou les maladies. Quatre enquêtes ont été conduites en 1994, 2003, 2010 et 2017. Elles se sont appuyées sur les médecins du travail, acteurs de terrain qui renseignent le questionnaire lors des visites qu'ils effectuent auprès des salariés. La méthodologie de SUMER s'est renforcée au fil du temps. Sa labellisation par le CNIS¹ en 2008 l'a confirmée dans un statut d'enquête de référence en matière de santé au travail. L'enquête SUMER permet une description représentative des expositions professionnelles de l'ensemble des salariés. Elle prend la mesure de ces expositions. Elle évalue ainsi à 38 % la part des salariés de l'industrie exposés aux produits chimiques (en baisse de 6 points depuis 1994) ; à 34 % la part des salariés agricoles dans la même situation (en baisse de 15 points depuis 1994) et à 29 % la part des salariés des services exposés au même type de substances (en hausse de 4 points depuis 1994). Les ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés restent les plus exposés à au moins un

produit chimique (respectivement 56 et 61 %) ; ils devancent les employés de commerce et de services (46 % et + 7 points) concernés par l'utilisation de produits de nettoyage et désinfection. Dans l'édition 2017, l'équipe responsable de SUMER s'est efforcée de circonscrire le champ des travailleurs intervenant à l'extérieur, plus directement exposés à de fortes chaleurs. Cela représente environ 3,6 millions de personnes soit 14 % des salariés ; un tiers des ouvriers qualifiés et un quart des agents de la fonction publique territoriale².

Bien que la veille sanitaire fasse partie des missions reconnues aux services de prévention et de santé au travail (SPST)³, le déclin des effectifs médicaux et les réorganisations des SPST ont fragilisé l'enquête. Les précédentes éditions avaient fortement mobilisé les médecins du travail (2 400 médecins sur 5 900 en 2009-2010) ; celle de 2017, n'a pu compter que sur 1 244 médecins sur 5 000, dont seulement 800 ont atteint l'objectif de 20 questionnaires. Pour la prochaine enquête SUMER (2025), la mise en place d'un dispositif alimenté en continu, avec un plus petit nombre de questionnaires par médecin, est envisagée⁴.

¹ Le Conseil national de l'information statistique (CNIS), institué par la loi, composé de 45 membres, élus nationaux et locaux, syndicats professionnels, syndicats de salariés, associations, organismes publics, universitaires et personnalités qualifiées nommés par arrêté ministériel, a pour mission de faire apparaître les nouveaux besoins d'information ainsi que les préoccupations des utilisateurs en matière de statistique publique. Il assure la concertation entre les producteurs et les utilisateurs de la statistique publique.

² Entretien du rapporteur avec des représentants de la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère du travail en charge de l'enquête SUMER, 14 novembre 2022.

³ Article L. 4622-2 du code du travail.

⁴ Entretien DARES précité.

→ **Le réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P)**

Le RNV3P, constitué en 2001 à partir d'une trentaine de centres de consultation de pathologie professionnelle et environnementale (CCPPE), localisés dans des CHU et placés sous la coordination de l'ANSES, vise à rassembler de façon systématique et standardisé les données de chaque consultation au sein d'une base nationale sur les pathologies professionnelles. Ce dispositif de veille permet de mieux identifier certaines pathologies professionnelles, de mettre en évidence des causes nouvelles et des risques émergents par le rapprochement de données isolées et d'évaluer l'incidence régionale des pathologies professionnelles dans le cadre de collaborations avec les services de prévention et de santé au travail (SPST). Actuellement les CCPPE ne couvrent pas l'ensemble du territoire national. Ils sont absents des régions d'Outre-mer, de Bourgogne Franche-Comté et de Corse. Un processus de régionalisation du dispositif est cependant en cours : dans chaque région doit être désigné un CRPPE. Lorsqu'il y a plusieurs CCPPE dans une même région, les autres CCPPE deviendront des entités du centre régional⁵.

Le classement par ordre d'importance des pathologies en relation avec le travail signalées par le RNV3P est différent de celui obtenu par le système de reconnaissance des maladies professionnelles (très largement dominé par les TMS). Les pathologies les plus fréquemment signalées par le réseau sont les suivantes : pathologies respiratoires (24 %) ; troubles mentaux et du comportement (22 %) ; maladies de la peau (17 %) ; maladies ostéoarticulaires (16 %) ; tumeurs (7,6 %) ; maladie de l'oreille (5,6 %). Chez les hommes les pathologies les plus rapportées sont les tumeurs, les maladies de l'oreille et les maladies respiratoires ; chez les femmes, les troubles mentaux et du comportement, les maladies dermatologiques et les maladies ostéoarticulaires.

⁵ Décret n° 2019-1233 du 26 novembre 2019, arrêté du 16 février 2021 et circulaire du 24 décembre 2021. ANSES, Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), rapport d'activité 2021.

→ **Santé publique France et le programme de surveillance des maladies à caractère professionnel (MCP)**

L'agence créée en 2016 inscrit son action dans une logique d'approche globale des risques sanitaires. L'étude des interactions entre changement climatique et exposition à des substances chimiques ou à des agents biologiques participe de cette approche globale. Santé publique France dispose d'une direction santé environnement et travail en charge des travaux de suivi épidémiologique de la population active. À ce titre l'agence est responsable du programme de surveillance des « maladies à caractère professionnel ». L'objet de cette surveillance est de contribuer à la connaissance des atteintes à la santé liées au travail en complément des maladies professionnelles reconnues et indemnisées. Ce dispositif s'appuie, à l'instar de l'enquête SUMER, sur des médecins du travail volontaires signalant durant des périodes de deux semaines définies, toutes les maladies à caractère professionnel observées lors de leurs visites. Ces « quinzaine MCP » dépendent beaucoup de la capacité à mobiliser les services de santé au travail et les médecins du travail. D'une manière générale, les remontées de données qui sont essentielles aux travaux de Santé publique France sont jugées très insuffisantes pour alimenter une connaissance satisfaisante des risques professionnels et en particulier de ceux associés aux conséquences du dérèglement climatique. Sur les risques cumulés (chaleur et risques chimique et biologiques), les sources d'information disponibles apparaissent très limitées⁶.

⁶ Entretien du rapporteur avec Méлина Le Barbier, directrice adjointe Santé, Environnement, Travail à Santé publique France, 20 octobre 2022.

7

Synthèse des risques professionnels susceptibles d'augmenter en fonction du changement climatique et de circonstances d'exposition

Variables et indices modifiés par le changement climatique	Processus / mécanismes de l'impact sanitaire	Type de risques professionnels concernés	
		Circonstances d'exposition nécessaires	Exemples de circonstances d'exposition secondaires, aggravantes, dont celles pouvant être limitées par des mesures de prévention dans l'entreprise
Variables et indices liés à la chaleur et ses effets sur les humains : ↑ fréquence, durée, intensité des vagues de chaleur ; ↑ températures extrêmes chaudes ; ↑ températures nocturnes élevées.	Conjonction d'une activité physique augmentant la production de chaleur corporelle et de conditions de travail empêchant l'évacuation de cette chaleur, pouvant provoquer : - crampes et maux de tête ; - déshydratation ; - coup de chaleur ; - mort. À ce mécanisme d'impact sanitaire s'ajoutent tous les paramètres susceptibles d'interférer avec la régulation thermique corporelle. Effets neuropsychologiques, via une baisse de vigilance. Comme toute altération des conditions de travail, l'inconfort thermique est susceptible de créer ou d'aggraver une situation de tension : - avec l'encadrement ; - entre collègues ; - avec le public. Le déficit de récupération lié aux températures nocturnes élevées peut altérer la tolérance et l'adaptabilité des travailleurs. Les conséquences des variations climatiques sur l'organisation du travail (modification des horaires de travail par exemple) peuvent entraîner une insatisfaction professionnelle.	Risques liés au travail en ambiances thermiques chaudes	Travail en ambiance thermique chaude Humidité de l'air élevée, faibles mouvements d'air <i>Sources artificielles de chaleur</i> <i>Port de tenues de travail limitant les échanges thermiques</i>
		Risques liés à la charge physique de travail	Travail imposant des efforts physiques intenses, prolongés et/ou répétés, ou des postures inconfortables / contraignantes. <i>Manque de boisson hydratante</i> <i>Efforts physiques intenses</i> Travailleurs résidant dans des ilots de chaleur urbains nocturnes / zones particulières
		Risques psychosociaux	Tous milieux professionnels <i>Facteurs de risques psychosociaux préexistants</i> Travailleurs résidant dans des ilots de chaleur urbains nocturnes / zones particulières <i>Interférences entre horaires de travail et vie privée</i>

Variables et indices modifiés par le changement climatique	Processus / mécanismes de l'impact sanitaire	Type de risques professionnels concernés		
		Circonstances d'exposition nécessaires	Exemples de circonstances d'exposition secondaires, aggravantes, dont celles pouvant être limitées par des mesures de prévention dans l'entreprise	
Variables et indices liés à la chaleur et ses effets sur les humains : ↑ fréquence, durée, intensité des vagues de chaleur ; ↑ températures extrêmes chaudes ; ↑ températures nocturnes élevées.	Augmentation des risques d'accident par effets neuropsychologiques, entraînant une altération de la vigilance. Effets physiologiques (ex : crampes et maux de tête). Répercussions attendues surtout pendant la phase d'accoutumement.	Risques de trébuchements, heurts ou autres perturbations du mouvement	Tous milieux professionnels	Travailleurs résidant dans des ilots de chaleur urbains nocturnes / zones particulières (sommeil de moins bonne qualité et absence de récupération nocturne) <i>Organisation du travail inadaptée à une évolution climatique (horaires de travail, tenues vestimentaires professionnelles, etc.)</i> Précipitations intenses, éventuellement majorées par des aléas de type vent fort, ouragan ou tempête
		Risques liés aux chutes de hauteur	Travail en hauteur en extérieur et intérieur	
		Risques liés aux effondrements et aux chutes d'objet	Tout métier avec rangement / stockage en hauteur	
		Risques liés à la manutention mécanique		
		Risques routiers en mission	Travailleurs se déplaçant en véhicule	
		Risques liés aux circulations internes de véhicules	Tout travailleur si des véhicules se déplacent dans l'entreprise, en intérieur ou extérieur	
		Accidents avec un produit chimique	Tout travail en présence de produits chimiques	
Equipements de travail	Travail mettant en jeu l'action mécanique d'éléments de machines, d'outils, de pièces, de projection de matériaux			
Risques liés à l'électricité	Tout type d'activité en présence d'électricité est concerné			

Variables et indices modifiés par le changement climatique	Processus / mécanismes de l'impact sanitaire	Type de risques professionnels concernés	Circonstances d'exposition nécessaires	Exemples de circonstances d'exposition secondaires, aggravantes, dont celles pouvant être limitées par des mesures de prévention dans l'entreprise
Variables et indices liés à la chaleur et ses effets sur les produits chimiques : ↑ fréquence, durée, intensité des vagues de chaleur ; ↑ températures extrêmes chaudes ; ↑ phases de sécheresse estivale (région méditerranéenne) ; ↑ indice forêt météo.	Hausse des températures accentuant les phénomènes d'évaporation des substances chimiques volatiles ; - Augmentation de pression dans des récipients fermés : risque d'éclatement - Risque d'atteinte de la limite inférieure d'explosivité et d'inflammabilité : risque d'explosion - Augmentation du risque d'inhalation par les salariés exposés	Risque d'incendie, explosion	Travail avec produits contenant des substances inflammables et/ou explosives.	<i>Exposition directe de la substance au rayonnement solaire</i> <i>Travail en milieu clos voire confiné</i>
		Risques liés aux substances chimiques et aux particules	Travail avec produits contenant des substances volatiles,	<i>Exposition directe de la substance au rayonnement solaire</i> <i>Travail en milieu clos voire confiné</i> <i>Travail physique induisant une hausse de la ventilation pulmonaire</i>
Index UV : pas de tendance actuellement et tendance à la baisse à l'horizon 2050 ; Pas de tendance connue sur le nombre de journées de plein soleil.	Exposition potentiellement accrue aux UV, au printemps et en été, ou en montagne, en raison des comportements d'adaptation aux températures plus douces.	Risque liés aux rayonnements UV	Activités pour lesquelles les travailleurs sont exposés au soleil	<i>Ambiance thermique de travail chaude.</i> <i>Port de tenues vestimentaires inadaptées vis-à-vis de la protection des UV</i> <i>Exposition à des produits photo sensibilisants au travail ou au soleil.</i>

Variables et indices modifiés par le changement climatique	Processus / mécanismes de l'impact sanitaire	Type de risques professionnels concernés	Circonstances d'exposition nécessaires	Exemples de circonstances d'exposition secondaires, aggravantes, dont celles pouvant être limitées par des mesures de prévention dans l'entreprise
Variables et indices traduisant un changement climatique moyen favorable au développement des risques biologiques : ↑ température moyenne ; ↓ vagues de froid ; Allongement de la fenêtre d'exposition aux pollens, augmentation de leur production et modification de leurs zones de répartition.	↑ ou ↓, selon l'agent pathogène considéré ; ↑ des zones de répartition de certains vecteurs déjà présents et installation de nouveaux vecteurs : émergence ou réémergence ; Modification des risques actuels de zoonoses : migrations hivernales, ↑ des surfaces forestières et ↑ du gros gibier, abandon de NACs, ... ; Modification du risque suite à l'arrivée de migrants climatiques : tuberculose, choléra et parasitoses.	Risques liés aux agents biologiques	Exemples : Travail en contact avec des personnes et des animaux vivants ou morts ; Travail en laboratoire sur des microorganismes ou sur des produits ; Travail en milieu naturel et/ou métiers de l'environnement tels qu'agriculteurs ; Collecte et traitement des déchets et des eaux usées.	Déplacement de population. Introduction de nouvelles plantes, animaux et vecteurs. Les aléas climatiques (tempêtes, inondations, submersion, etc.) pourraient entraîner la diffusion de certains pathogènes hors des zones habituellement reconnues comme contaminées. <i>Travail physique soutenu augmentant l'inhalation des particules (toxiques ou allergisantes).</i>
		Risques infectieux à transmission respiratoire, digestive ou cutanée		
	La migration de certains végétaux et l'introduction de nouvelles plantes pourraient provoquer des changements de production d'allergènes et des conséquences sanitaires qu'elles provoquent.	Risques liés aux agents biologiques	Risques immunoallergiques et toxiques	Exemples : Travail en milieu naturel et/ou métiers de l'environnement ; Récolte, stockage, transport et transformation de céréales contaminées ; Récolte, stockage, transport et transformation des fibres végétales ; Travail en meunerie et boulangerie ; Travail en animalerie et laboratoires utilisant des animaux ; Travail dans le traitement et l'élimination des déchets.
Le risque, lié à la production d'endotoxines, pourrait être modifié (par des circonstances climatiques plus ou moins favorables à la sécrétion de ces toxines), même si les connaissances actuelles ne permettent pas de faire des projections sur ces modifications.		Risques toxiques (ou toxiques)		

Source : ANSES, rapport d'expertise collective Évaluation des risques induits par le changement sur la santé des travailleurs, janvier 2018.

8

Les neuf principes généraux de prévention

Pour mettre en place une démarche de prévention, il est nécessaire de s'appuyer sur les neuf grands principes généraux (L. 4121-2 du code du travail) qui régissent l'organisation de la prévention.

- **Éviter les risques**, c'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- **Évaluer les risques**, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- **Combattre les risques à la source**, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- **Adapter le travail à l'Homme**, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- **Tenir compte de l'évolution de la technique**, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- **Remplacer ce qui est dangereux par ce qui est moins**, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- **Planifier la prévention en intégrant technique**, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- **Donner la priorité aux mesures de protection collective** et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.

→ **Donner les instructions appropriées aux salariés**, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Source : INRS : <https://www.inrs.fr/demarche/principes-generaux/introduction.html>

9

Le suivi de l'état de santé des travailleurs

De nombreuses entreprises rencontrent des difficultés pour obtenir des rendez-vous obligatoires pour leurs salariés auprès de la médecine du travail.

Une récente étude d'octobre 2022 de l'Association nationale des DRH (ANDRH) indique que 67 % des services de ressources humaines disent pâtir du manque de médecins pour mettre en œuvre la nouvelle réforme de la santé au travail (difficultés pour la mise en œuvre de la prévention et des retards dans les visites et rendez-vous obligatoires).

Le nombre de médecins du travail est en baisse depuis plusieurs années.

Les statistiques du dernier rapport de branche évaluent à 4 275 le nombre de médecins, en personnes physiques, au 1^{er} janvier 2021 (médecins du travail et collaborateurs médecins), et à 3 561 en équivalents temps plein (ETP), contre 5 131 praticiens en 2015 pour plus de 4 000 équivalents temps plein.

Face à la pénurie de médecins du travail, le suivi médical des salariés a été réformé ces dernières années. La réforme initiée par la loi du 8 août 2016 relative à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a institué une nouvelle organisation du suivi de l'état de santé des travailleurs. Elle permet d'adapter le type de fréquence des visites médicales aux risques effectivement encourus par les travailleurs. Par exemple, concernant les salariés les moins exposés à ces risques graves, une visite initiale d'information et de prévention dans les 3 mois de l'embauche doit être organisée, puis ensuite une visite périodique dans le délai maximum de 5 ans (contre deux ans auparavant, hors travail de nuit). Cette visite d'information n'a pas pour but de vérifier l'aptitude du nouveau salarié à son

poste, la loi réservant l'examen médical d'embauche et donc l'avis d'aptitude, aux seuls salariés affectés à un poste présentant un risque particulier.

N'étant pas un examen médical, la visite d'embauche des travailleurs en suivi simple (visite d'information et de prévention) peut être déléguée par le médecin du travail à un collaborateur médecin, un interne en médecine ou à un infirmier spécialisé en santé au travail même si ce dernier peut toutefois orienter le salarié vers le médecin du travail. Le temps libéré doit permettre aux médecins du travail de réaliser l'ensemble des examens médicaux devant être effectué exclusivement par eux et se concentrer par ailleurs sur la conduite d'actions de prévention en entreprise. La loi santé du 2 août 2021 prévoit également d'autres mesures en réponse à la diminution du nombre de médecins par l'élargissement de la composition des SPST qui peuvent recourir à des médecins praticiens correspondants pour contribuer au suivi autre que le suivi médical renforcé des travailleurs. La loi ouvre également la possibilité pour les infirmiers en pratique avancée d'exercer en SPST et que des missions leur soient déléguées. Mais alors que les SPST sont déjà « engorgés », la loi de 2021 a accru leurs missions notamment par la mise en place d'une visite de mi-carrière.

La pénurie des ressources médicales dans le domaine de la santé au travail pèse sur la capacité du système à assurer un suivi médical de qualité des travailleurs. Le nombre insuffisant de médecins du travail dans certains territoires conduit à de fortes disparités dans l'effectif maximal de travailleurs suivis par le médecin du travail ou l'équipe pluridisciplinaire.

Une récente enquête de la DARES de décembre 2021 sur l'évolution de la fréquence du suivi des salariés par les services de santé au travail (à partir des données issues des enquêtes nationales conditions de travail) révèle que certains objectifs fixés par le législateur ne sont pas atteints. Cette enquête montre un affaiblissement du suivi des salariés par la médecine du travail y compris pour les travailleurs exposés à des risques spécifiques.

Dans un contexte de diminution du nombre de médecins du travail, les visites de suivi des salariés du privé par les services de santé au travail sont devenues moins fréquentes. En 2019, 39 % d'entre eux signalent avoir eu une visite avec un médecin du travail ou un infirmier au cours des 12 derniers mois, contre 70 % en 2005. La proportion de salariés signalant une visite de suivi au cours des deux dernières années baisse également mais moins fortement, de 87 % en 2005 à 72 % en 2019. La diminution de la fréquence des visites est similaire pour les salariés exposés aux contraintes physiques. Seule exception, les salariés qui travaillent régulièrement de nuit connaissent un plus faible espacement des visites.

Un espacement des visites pour toutes les catégories de salariés du secteur privé

En 2019, la fréquence des visites avec un service de santé au travail poursuit sa baisse : 39 % des salariés du secteur privé déclarent avoir vu un médecin du travail ou un infirmier au cours des 12 mois précédant l'enquête, contre 51 % en 2013 et 70 % en 2005.

La durée entre deux visites s'allonge. En 2019, 28 % des salariés du privé n'avaient pas eu de visite de suivi depuis 2 ans ou plus, contre seulement 13 % en 2005. Dans le secteur privé, les ouvriers sont les plus nombreux à avoir bénéficié d'une

visite par un médecin du travail ou un infirmier au cours des deux dernières années. C'est le cas de 78 % d'entre eux en 2019, contre 63 % des employés, 73 % des cadres et 74 % des professions intermédiaires.

Dans les TPE, les salariés voient moins fréquemment le service de médecine du travail. En 2019, seuls 67 % des salariés des établissements de moins de 10 salariés déclarent que leur dernière visite remonte à moins de deux ans, contre 77 % de ceux travaillant dans des établissements de 50 salariés ou plus (graphique 3).

Des visites moins fréquentes même pour les salariés exposés à des contraintes physiques

En 2019, trois quarts des salariés du privé exposés qui ont au moins trois contraintes physiques dans leur travail ont bénéficié d'un suivi du service de santé au travail au cours des deux dernières années, une proportion similaire à celle observée sur l'ensemble des salariés. Cette part est néanmoins plus élevée parmi les salariés travaillant régulièrement de nuit (entre minuit et cinq heures du matin), puisqu'ils sont neuf sur dix à être concernés. Entre 2005 et 2019, la fréquence des visites médicales a pratiquement autant reculé pour les salariés exposés à au moins trois contraintes physiques (-13 points sur la proportion de salariés ayant bénéficié d'une visite depuis moins de 2 ans) que pour l'ensemble des salariés (-16 points). En revanche, le recul de la fréquence des visites a été moins fort pour les salariés travaillant régulièrement de nuit (- 4 points seulement entre 2005 et 2019).

Un suivi moins fréquent qu'auparavant des salariés ayant eu un accident du travail

Les salariés du privé ayant eu un ou plusieurs accidents du travail au cours des 12 derniers mois sont suivis plus fréquemment que l'ensemble des salariés.

En 2019, 80 % ont vu un médecin du travail au cours des deux dernières années (contre 72 % en moyenne).

Les salariés en mauvaise santé sont également suivis plus souvent.

Avec une baisse de 13 points entre 2005 et 2019 (16 points pour l'ensemble des salariés), les salariés ayant connu un accident du travail pendant l'année précédant l'enquête ne sont pas moins concernés par la raréfaction des visites de suivi puisqu'ils étaient 93 % à être suivis en 2005 contre 80 % en 2019.

Tableau : visites et examens médicaux dans le cadre du travail

Types de visites	Quand	Objet	Pour qui	Périodicité	Par quel professionnel de santé
<p>Visite d'information et de prévention (suivi individuel simple) pour les travailleurs non soumis à des risques particuliers.</p>	<p>Visite obligatoire dans les 3 mois qui suivent la prise de poste effective sauf si elle a déjà été effectuée au cours des cinq années précédentes.</p> <p>Visite obligatoire avant l'affectation pour les travailleurs de nuit, personnes de moins de 18 ans, personnes exposées aux agents biologiques du groupe 2 (personnes exposées à des champs électromagnétiques, VIEP) sauf si elle a déjà été effectuée au cours des trois années précédentes.</p>	<p>Interroger sur l'état de santé, informer sur les risques éventuels auxquels s'expose le travailleur sur son poste de travail, sensibiliser sur les moyens de prévention, identifier si l'état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail.</p> <p>Le professionnel de santé délivre une attestation de suivi au travailleur et à l'employeur à l'issue de toute visite d'information et de prévention.</p>	<p>Tous les salariés : CDI, CDD, intérim, apprentis.</p> <p>Cas particuliers : lors de la visite d'information et de prévention, tout travailleur handicapé ou qui déclare être titulaire d'une pension d'invalidité est orienté sans délai vers le médecin du travail qui peut proposer des adaptations de son poste de travail.</p> <p>Toute femme enceinte venant d'accoucher ou allaitante est, à tout moment si elle le souhaite, orientée sans délai vers le médecin du travail (proposer des adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes).</p>	<p>Un renouvellement de cette visite doit avoir lieu au maximum dans les 5 années suivant la visite initiale mais en pratique le délai entre deux visites est fixé par le médecin du travail en fonction de l'âge, de l'état de santé, de l'exercice de travail et des potentiels risques auxquels est exposé le travailleur.</p> <p>Ce délai est de 3 ans pour les salariés dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels ils sont exposés le nécessitent (personnes handicapées, personnes en invalidité, travailleurs de nuit...).</p>	<p>Le médecin du travail ou professionnel de santé visé à l'article L. 4624-1 (médecin praticien, correspondant, collaborateur médecin, interne en médecine du travail et infirmier).</p> <p>Médecin du travail si travailleur handicapé et en invalidité.</p> <p>A noter : à l'issue de toute visite d'information et de prévention, si elle n'a pas été réalisée par le médecin du travail, le professionnel de santé qui a effectué cette visite peut, s'il estime nécessaire, orienter sans délai le travailleur vers le médecin du travail. Cette nouvelle visite, effectuée par le médecin du travail, a notamment pour objet de proposer, si elles</p>

		<p>Visites post-professionnel ou post-exposition</p> <p>Visite après la cessation de l'exposition à des risques particuliers ou le cas échéant avant leur départ à la retraite.</p>	<p>Cet examen médical vise à établir une traçabilité et un état des lieux, à date, des expositions à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail auxquelles a été soumis le travailleur (contraintes physiques marquées, environnement physique agressif, certains rythmes de travail).</p> <p>À l'issue de la visite, le médecin du travail remet au travailleur le document dressant l'état des lieux et le verse au dossier médical en santé au travail.</p>	<p>Cette visite concerne les travailleurs bénéficiaires du dispositif de suivi individuel renforcé de leur état de santé, ou qui ont bénéficié d'un tel suivi au cours de leur carrière professionnelle à savoir les travailleurs ayant été exposés à un ou plusieurs des risques (amiante, plomb, agents cancérogènes, rayons ionisants, risque hygiéno, aux agents biologiques 3 et 4, chutes de hauteur) antérieurement à la mise en œuvre du dispositif de suivi individuel renforcé.</p>	<p>Le médecin du travail a la faculté, s'il constate une exposition du travailleur à certains risques dangereux, notamment chimiques, de mettre en place une surveillance post-professionnelle en lien avec le médecin traitant et le médecin conseil des OSS.</p> <p>Il transmet, si le juge nécessaire et avec l'accord du travailleur, le document et, le cas échéant, les informations complémentaires au médecin traitant. Les documents transmis sont alors assortis de préconisations et de toutes informations utiles à la prise en charge médicale ultérieure.</p>	<p>Le médecin du travail ou l'infirmier collaborateur du médecin du travail</p>
Prévention de la désinsertion professionnelle	<p>Visite de pré-reprise</p> <p>Cette visite a pour but de prévenir la désinsertion professionnelle et d'accompagner le retour au travail</p>	<p>Visite médicale qui peut être organisée dans le but d'accompagner, de préparer et d'anticiper, pendant l'arrêt du travailleur, son retour au travail dans les meilleures conditions. Au cours de celle-ci le médecin peut recommander des aménagements et adaptations du poste de travail, des préconisations de reclassement, des</p>	<p>Cette visite est organisée à l'initiative du salarié, du médecin traitant, des services médicaux de l'assurance maladie ou du médecin du travail dès lors que le retour du salarié à son poste est anticipé.</p>	<p>Tout salarié en arrêt de travail de plus de 30 jours peut demander une visite de pré-reprise.</p>		<p>Le médecin du travail ou l'infirmier collaborateur du médecin du travail</p>

Quelle est la sanction employeur, pour défaut de visite médicale ?

Le non-respect par l'employeur des règles relatives à la médecine du travail, en particulier le défaut de visite médicale qui lui incombe au regard de son obligation de sécurité de résultat, est sanctionné pénalement car il est passible d'une amende de 5ème classe (article R. 4745-1 du code du travail), voire d'une peine de prison en cas de récidive dans les trois ans (emprisonnement de 4 mois et amende de 3 700 € - article L. 4745-1).

ADEME, Représentations sociales du changement climatique : 22^e vague du baromètre, octobre 2021.

ANSES, Évaluation des risques induits par le changement climatique sur la santé des travailleurs, Rapport d'expertise collective de l'ANSES, janvier 2018.

Stéphane Artano et Pascale Gruny, Santé au travail Rapport d'information n° 10 (2019-2020) fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat, déposé le 2 octobre 2019.

Assurance maladie, Risques professionnels, rapport annuel 2021, Éléments statistiques et financiers.

Assurance maladie, « Cancers reconnus d'origine professionnelle : évolution statistique, actions de prévention et d'accompagnement des salariés exposés, collection Santé au travail : enjeux et actions, avril 2019.

Jade Brossolet, Henri Bastos, « La jurisprudence du Conseil d'État sur l'admissibilité de précisions diagnostiques dans les tableaux de maladies professionnelles », Journal de droit de la santé et de l'assurance maladie, n° 28, 2021.

Sylvain Brunier, Jean-Noël Jouzel et Giovanni Prete, « L'ignorance en chaîne : la sous-reconnaissance des hémopathies professionnelles liées aux pesticides » in Cent ans de sous-reconnaissance des maladies professionnelles, Presses des Mines, 2020.

Stéphane Buzzi, Jean-Claude Devinck, Paul-André Rosental, La santé au travail, 1880-2006, Repères, La découverte, 2006.

Nathalie Canieux (rapporteuse), Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables : des métiers du lien, avis et rapport du CESE n° 2020-28, décembre 2020.

Dominique Castéra et Nicolas Gougain (rapporteur.e.s), Les jeunes et l'avenir du travail, avis et rapport du CESE n° 2019-09, mars 2019.

Delphine Chaumel, Benjamin Maurice, Jean-Philippe Vinquant, Antoinette Rousteau, Rapport d'évaluation des services de santé

interentreprises (SSTI), IGAS, 2009-070R1, février 2020.

CESE, SFEC : quelle gouvernance pour la transition écologique, résolution, brochure n° 2022-10, juin 2022.

Confédération européenne des syndicats, Adaptation au changement climatique. Un guide pour les syndicats, 2020.

Thomas Coutrot, Coralie Perez, Quand le travail perd son sens. L'influence du sens du travail sur la mobilité professionnelle, la prise de parole et l'absentéisme pour maladie. Une analyse longitudinale sur l'enquête Conditions de travail 2013-1026, Dares, Documents et études, août 2021.

Pierrette Crosemarie (rapporteuse), Inégalités environnementales et sociales : identifier les urgences, créer des dynamiques, avis du CESE n° 2015-02, janvier 2015.

DARES, La prévention des risques professionnels : les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés, DARES analyses, mars 2016.

Christian Dellacherie (rapporteur), La médecine du travail, avis et rapport du CESE n° 2008-03, février 2008.

Pierre C. Dessureault, Audrey Tellier, L'auto-surveillance de l'astreinte thermique des jeunes travailleurs à l'engrangement du foin, Rapport R-580, Études et Recherches, IRSST Montréal, Canada, 2008.

Isabelle Dorese et Agnès Popelin-Desplanches (rapporteuses), Pour une politique publique nationale de santé-environnement au cœur des territoires, avis et rapport du CESE n° 2022-08, mai 2022.

France Stratégie, Évaluation des ordonnances du 22 septembre 2017 relatives au dialogue social et aux relations de travail, Marcel Grignard et Jean-François Pilliard (présidents), Emmanuelle Prouet et Antoine Naboulet (rapporteur.e.s), Rapport 2021, décembre 2021.

Eddy Fougier, Eco-anxiété : analyse d'une angoisse contemporaine, Note de la Fondation Jean Jaurès, 2 novembre 2021.

Bernard Gauriau, Michel Miné, Droit du travail, 4ème édition, Sirey/Dalloz, 2021, article « Canicule ».

Laurent Grélot, « Canicule : s'activer... et mourir de chaud » The Conversation, 17 juillet 2019, mis à jour 10 août 2022.

INRS, Cancers professionnels, Dossier INRS, 2022.

Insee Première, « Un habitant sur sept vit dans un territoire exposé à plus de 20 journées anormalement chaudes par été dans les décennies à venir », n° 1918, août 2022.

Kévin Jean, William, Ce que le dérèglement climatique fit à la santé des travailleurs, The Conversation France, février 2020.

Aslaug Johansen, Per Tengblad, Marteen van Klaveren, Martin Saily, « Dialogue social et professionnel : comment les articuler ? », La fabrique de l'industrie, 2022.

Charlotte Lecocq, Bruno Dupuis, Henri Forest avec l'appui d'Hervé Lanouzière, Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée, rapport fait à la demande du Premier ministre, août 2018.

Anne Marchand, « Quand les cancers du travail échappent à la reconnaissance. Les facteurs du non-recours au droit », Sociétés contemporaines, Presses de Sciences Po, 2016.

Aminata Niakaté et Antoine Gatet (rapporteur.e.s), Inégalité de genre, crise climatique et transition écologique, avis et rapport du CESE, brochure 2023-05, mars 2023.

Albert Rizenthaler (rapporteur), Quelles politiques pour favoriser l'évolution de la société vers la sobriété ?, avis et rapport du CESE, janvier 2023.

Laurence Robert, Elisabeth Turpin-Legendre, Jennifer Shettle, Claire Tissot, Catherine Aubry, Bernard Siano, Travailler dans une ambiance thermique chaude, INRS, Référence en santé au travail, n° 158, juin 2019.

Michel Saily, Les représentants du personnel ont tout intérêt à soutenir la mise en place d'un dialogue professionnel de qualité, Liaison sociales magazine, n° 233, juin 2022.

Delphine Serre, La reconnaissance des maladies professionnelles dans les tribunaux. Les effets inégalitaires de la codification juridique, in Cent ans de sous-traitance des

maladies professionnelles, Presse des Mines, 2020.

Sophie Thiéry (rapporteuse), Les nouvelles formes du travail indépendant, rapport et avis et rapport du CESE, brochure 2017-25, novembre 2017.

Catherine Tissot-Colle (rapporteuse), REACh et la maîtrise du risque chimique : un bilan positif, un outil à améliorer, rapport et avis du CESE, brochure n° 2021-02, janvier 2021.

Sofaxis/Relyens, « Qualité de vie au travail et santé des agents dans les collectivités », Panorama 2020.

Alain Supiot, L'alerte écologique dans l'entreprise, Droit et ville, 1994.

Caroline Vanuls, Claire Morin, « La convergence des risques professionnels et environnementaux », Droit social, 2, 2023.

Marc Véricel, « Conséquences du défaut d'établissement du document unique d'évaluation des risques professionnels », Revue de droit du travail, 2019, Soc. 25 septembre 2019, n° 17-22.224.

Cyril Wolmark, Emmanuelle Lafuma, « Le lien santé-travail au prisme de la prévention. Perspectives juridiques », Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé, 20-1, 2018.

Presse

Le Monde, Franck Guarnieri, « Deux cultures du risque, naturel et technique, continuent de coexister », 23 septembre 2022.

Le Monde, Enquête électorale française, vague 5, enquête Ipsos pour la Fondation Jean Jaurès, 11 février 2022.

Sites

<https://www.inrs.fr/risques/chaleur/evaluer-risques.html>

<https://www.fmppresanse.fr/fiches-nuisance/detail/10380>

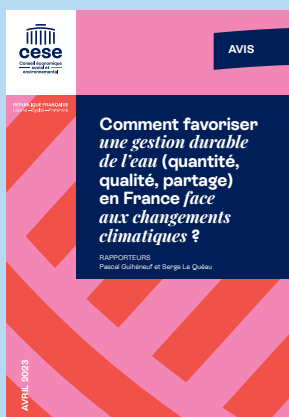
<https://www.certificat-meteo.fr/post/la-notion-intemperie-dans-le-btp>

pst3_2016-2020_bilan_vok.pdf (travail-emploi.gouv.fr)

ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ATMP	Accidents du travail et maladies professionnelles
ANI	Accord national interprofessionnel
EU-OSHA	Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ARPE	Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi
BDESE	Base de données économiques, sociales et environnementales
BTP	Bâtiment et travaux publics
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
COPPE	Centre de consultation de pathologie professionnelle et environnementale
CMI	Certificat médical initial
CHSCT	Comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail
cnDAsp	Commission nationale de déontologie en matière de santé publique et environnementale
CPR-PL	Commission paritaire régionale des professions libérales
CPRI	Commission paritaire régionale interprofessionnelle
CPRIA	Commission paritaire régionale interprofessionnelle de l'artisanat
CRRMP	Commission régionale de reconnaissances des maladies professionnelles
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
COSMAP	Commission supérieure des maladies professionnelles en agriculture
CTE	Commission Travail et Emploi
C2P	Compte professionnel de prévention
CES	Confédération européenne des syndicats
CROCT	Conseil d'orientation régional des conditions de travail
COCT	Conseil d'orientation des conditions de travail
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CSE	Conseil social et économique
CTS	Conseil territorial de santé
CPOM	contrats prévisionnels d'objectifs et de moyens
DLSE	Diagnostic local de santé-environnement
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DREETS	Directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
DMST	Dossier médical en santé au travail
DMP	Dossier médical partagé
ETP	Equivalent temps plein

GES	Gaz à effet de serre
GIEC	Groupe d'experts intergouvernemental sur l'évolution du climat
HCSP	Haut conseil à la santé publique
HCC	Haut conseil pour le climat
IRP	Instance représentative du personnel
INERIS	Institut national de l'environnement industriel et des risques
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
MSA	Mutualité sociale agricole
ODD	Objectif de développement durable
OPPBTB	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PME	Petite et moyenne entreprise
PNSE	Plan national santé-environnement
PST	Plan santé au travail
PAC	Politique agricole commune
PAPRI Pact	Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'améliorations des conditions de travail
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
RNV3P	Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles
RSE	Responsabilité sociale de l'entreprise
SSCT	Santé, sécurité et conditions de travail
SPST	Service de prévention et de santé au travail
SPSTI	Service de prévention et de santé au travail Interentreprise
SFEC	Stratégie française pour l'énergie et le climat
CMR	Substances cancérigènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction
TPE	Très petite entreprise
TMS	Trouble musculosquelettique
URSAFF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

Dernières publications du Conseil économique, *social et environnemental*



Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

cece.fr

Retrouvez le CESE sur les réseaux sociaux



Imprimé par la Direction de l'information légale et administrative, 26, rue Desaix, Paris 15^e, d'après les documents fournis par le Conseil économique, social et environnemental • N° 411230010-000423 - Dépôt légal : avril 2023 • Crédit photo : Dicom

lecese.fr

9, place d'Éléna
75 775 Paris Cedex 16
01 44 43 60 00



**PREMIÈRE
MINISTRE**

Direction de l'information
légale et administrative

*Liberté
Égalité
Fraternité*



Les éditions des
Journaux officiels

N° 41123-0010

ISSN 0767-4538 ISBN 978-2-11-167381-6



9 782111 673816