

37^e

Journées Nationales
de Santé au Travail
dans le BTP - Tours



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

Synthèse des travaux du CESE

Pr. Yves Roquelaure
Université Angers; CHU Angers; Inserm 1085



Conseil économique, social et environnemental (CESE)



- **Assemblée consultative, conseillant le Gouvernement et le Parlement**
- **Représentation des organisations de la société civile**
- **Rôle** (*Constitution*) :
 - Saisi par le Gouvernement, donne son **avis sur les projets de loi, d'ordonnance ou de décret** ainsi que sur les propositions de loi qui lui sont soumis (*Art. 69*)
 - Consulté par le Gouvernement et le Parlement sur **tout problème de caractère économique, social ou environnemental** (*Art. 70*)
 - **Tout plan ou tout projet de loi de programmation à caractère économique, social ou environnemental lui est soumis pour avis** (*Art. 70*)

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE)

- **Commission Travail et Emploi du CESE**
- Travaux sur l'impact des dérèglements climatiques sur la santé au travail **depuis 2022**
- Constat d'une prise en charge difficile dans les entreprises, les services, la fonction publique
- **Enquêtes, rapports et avis sur les impacts du dérèglement climatique**

	Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique Avis Traité par : COMMISSION TRAVAIL ET EMPLOI, COMMISSION ENVIRONNEMENT Adopté le : 15/05/2024	Rapporteur.e.s : Pascal MAYOL GROUPE ENVIRONNEMENT ET NATURE Claire TUTENUIT GROUPE AGIR AUTREMENT POUR L'INNOVATION SOCIALE ET ENVIRONNEMENTALE
	Déclaration du Bureau du CESE sur la transition écologique Déclaration Traité par : LE BUREAU Adopté le : 29/02/2024	Rapporteuse : Le Bureau
	Face au changement climatique, accélérer une adaptation systémique et juste Avis Traité par : COMMISSION ENVIRONNEMENT Adopté le : 14/11/2023	Rapporteur.e.s : Nicolas RICHARD GROUPE ENVIRONNEMENT ET NATURE Sonaya DUBOC GROUPE DE LA CDT
	Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? Avis Traité par : COMMISSION TRAVAIL ET EMPLOI Adopté le : 25/04/2023	Rapporteur : Jean-François NATON ANCIEN CONSEILLER
	Comment favoriser une gestion durable de l'eau (quantité, qualité, partage) en France face aux changements climatiques ? Avis Traité par : COMMISSION ENVIRONNEMENT Adopté le : 11/04/2023	Rapporteurs : Pascal GUIHÉNEUF GROUPE DE LA CDT Serge LE QUEAU ANCIEN CONSEILLER

Enquête sur l'impact des dérèglements climatiques sur la santé au travail

- **Objectif:**

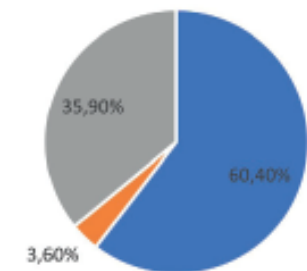
- Evaluer le niveau de prise en charge des sujets environnementaux dans le dialogue social, en particulier en matière de santé au travail
- Identifier les freins et les leviers

- **Enquête « Travail et Climat »**

- **Questionnaire** avec 32 questions fermées et 12 ouvertes
- Diffusion sur le site du CESE (1/12/2022-13/01/2023)
- **Population des élus et mandatés** (CSE, syndicat, 60 % des répondants)
- Non représentatif - Sur-représentation des salariés et agents publics des grandes entreprises et administrations
- 1922 répondants
- 2800 verbatims



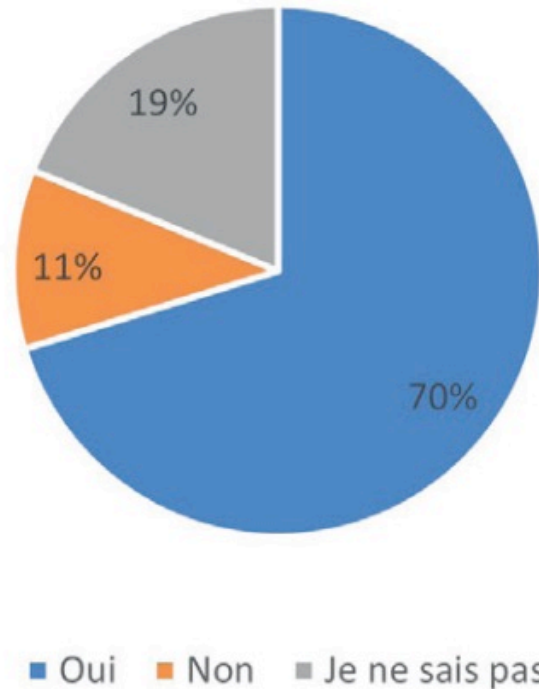
Part des mandatés et des non mandatés dans la population interrogée



■ Mandat de représentation de salariés ou d'agents ■ Mandat de représentation de l'employeur
■ Je ne porte pas de mandat

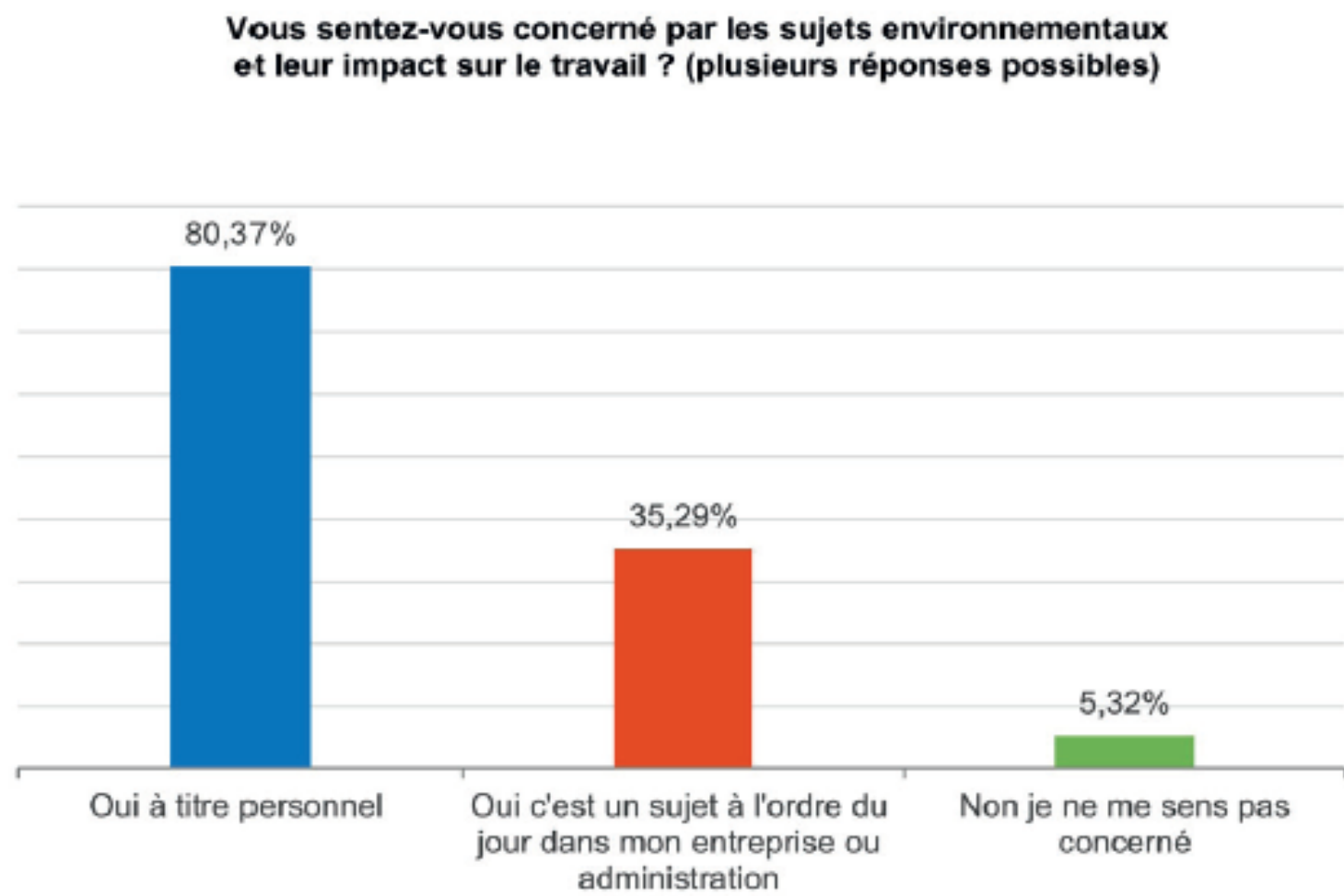
Globalement, 70 % des répondants considèrent que le dérèglement climatique et la dégradation de l'environnement peuvent affecter la santé des salariés et des agents (CESE, 2023)

Pensez-vous que le dérèglement climatique et plus généralement la dégradation de l'environnement peuvent affecter la santé des salariés ou des agents publics?



- **Le lien est souvent fait entre risques environnementaux et risques professionnels :**
 - Dégradation des conditions de travail, avec des impacts physiques, psychologiques, et de la fatigue
 - Perte d'attention accrue dans les déplacements.

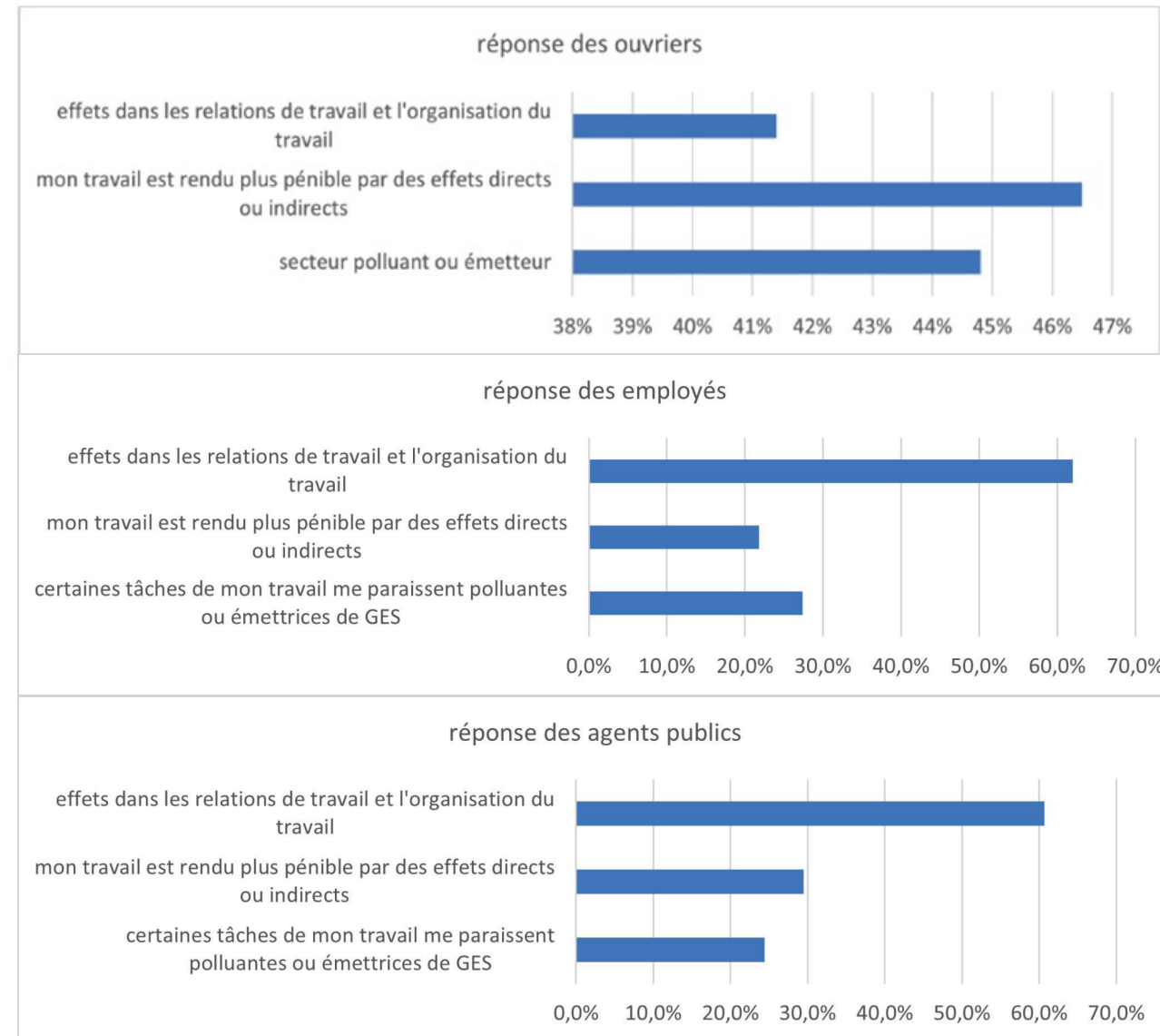
Décalage entre le niveau de préoccupation personnelle et l'engagement collectif sur les sujets d'environnement (CESE, 2023)



- Décalage concerné à titre personnel / mon entreprise peu sensible à l'âge
- Plus sensible chez les agents publics et les cadres

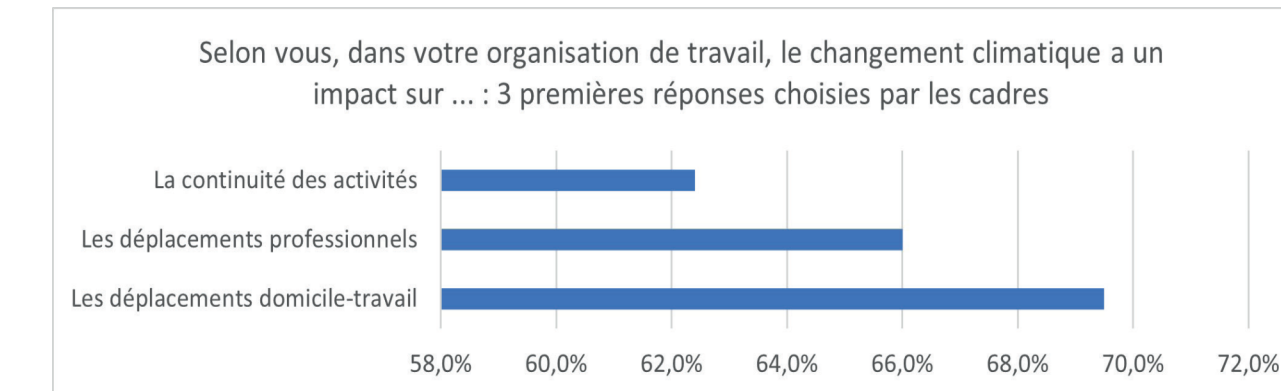
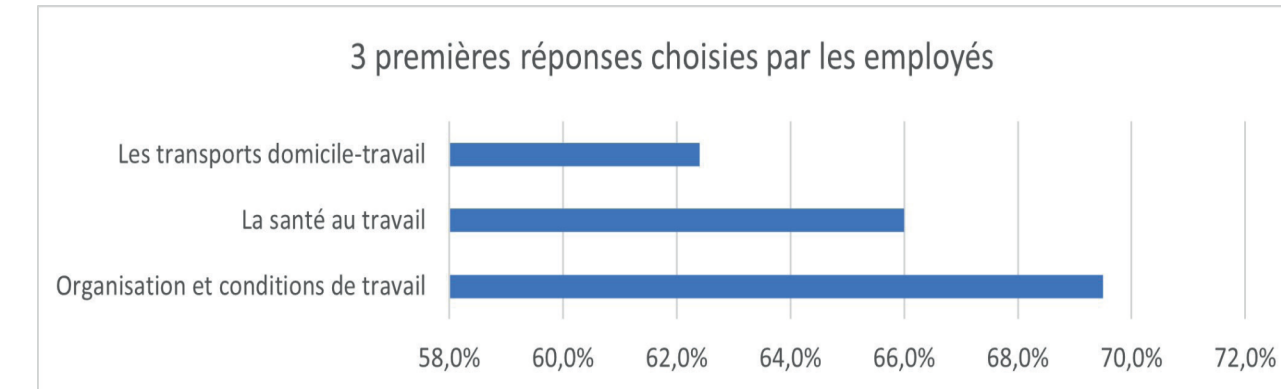
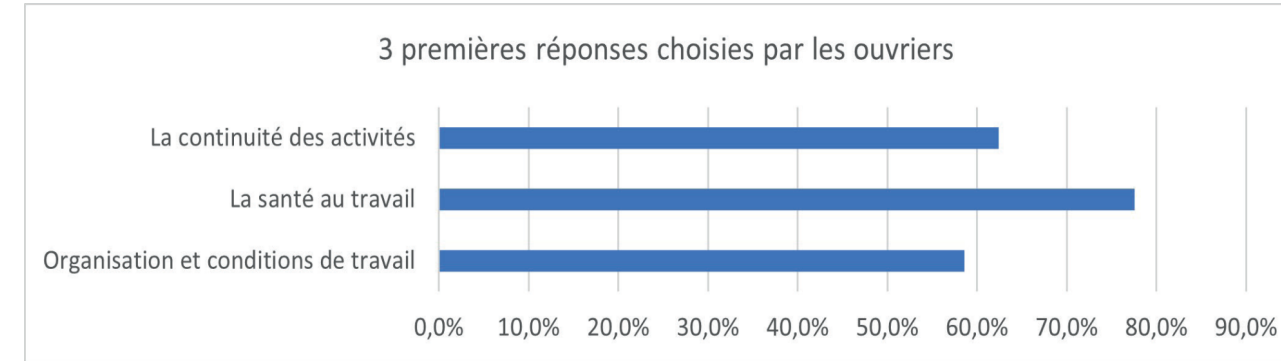
Motifs des préoccupations environnementales selon les catégories socio-professionnelles (CESE, 2023)

- « **Effets dans les relations de travail et organisation du travail du changement climatiques** »
 - 1^{ère} préoccupation en moyenne (*sauf ouvriers*)
- « **Mon travail est rendu plus pénible physiquement par des effets directs et /ou indirects du changement climatique** »
 - 1^{ère} préoccupation des ouvriers
 - 2^{ème} préoccupation des agents publics
- « **Certaines tâches me paraissent polluantes ou émettrice de GES** »
 - 2^{ème} préoccupation des ouvriers, employés



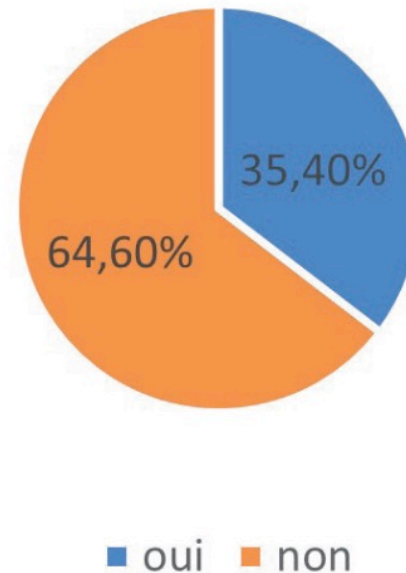
Conscience d'une relation forte entre le dérèglement climatique et la situation de travail (CESE, 2023)

- **En 1^{er}: impact sur la santé au travail**
- **En 2nd: impact sur les conditions de travail**
 - Organisation et conditions de travail
 - Continuité des activités
 - Transports domicile-travail
 - Déplacements professionnels (*cadres*)
- **Classement variable selon CSP**
 - **Ouvriers**
 - 1. Santé au travail
 - **Employés**
 - 1. Organisation et conditions de travail
 - **Cadres**
 - 1. Déplacements (*travail-domicile, professionnels*)
 - **Dirigeants d'entreprise:**
 - 1. Organisation et les conditions de travail
 - 2. Santé au travail
 - 3. Continuité des activités



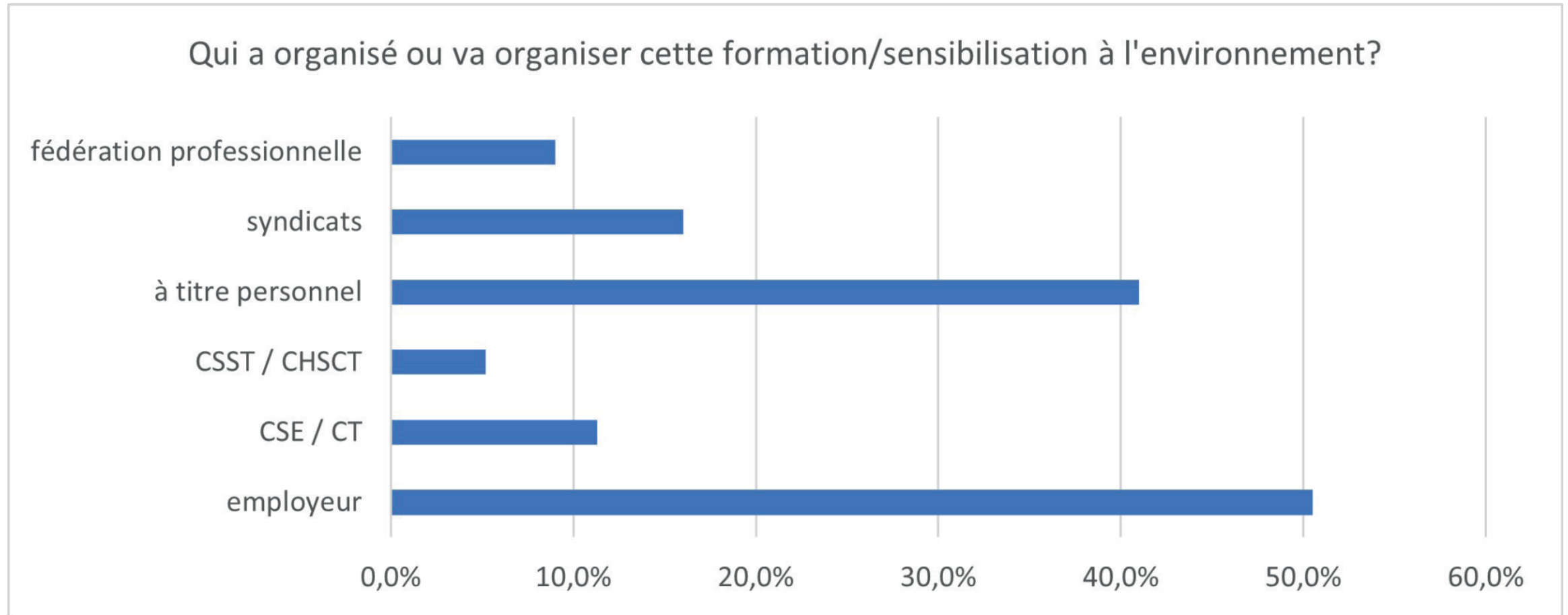
Un niveau d'anxiété variable face aux changements environnementaux dans le cadre du travail (CESE, 2023)

Eprouvez-vous de l'anxiété face aux changements environnementaux dans le cadre de votre travail?



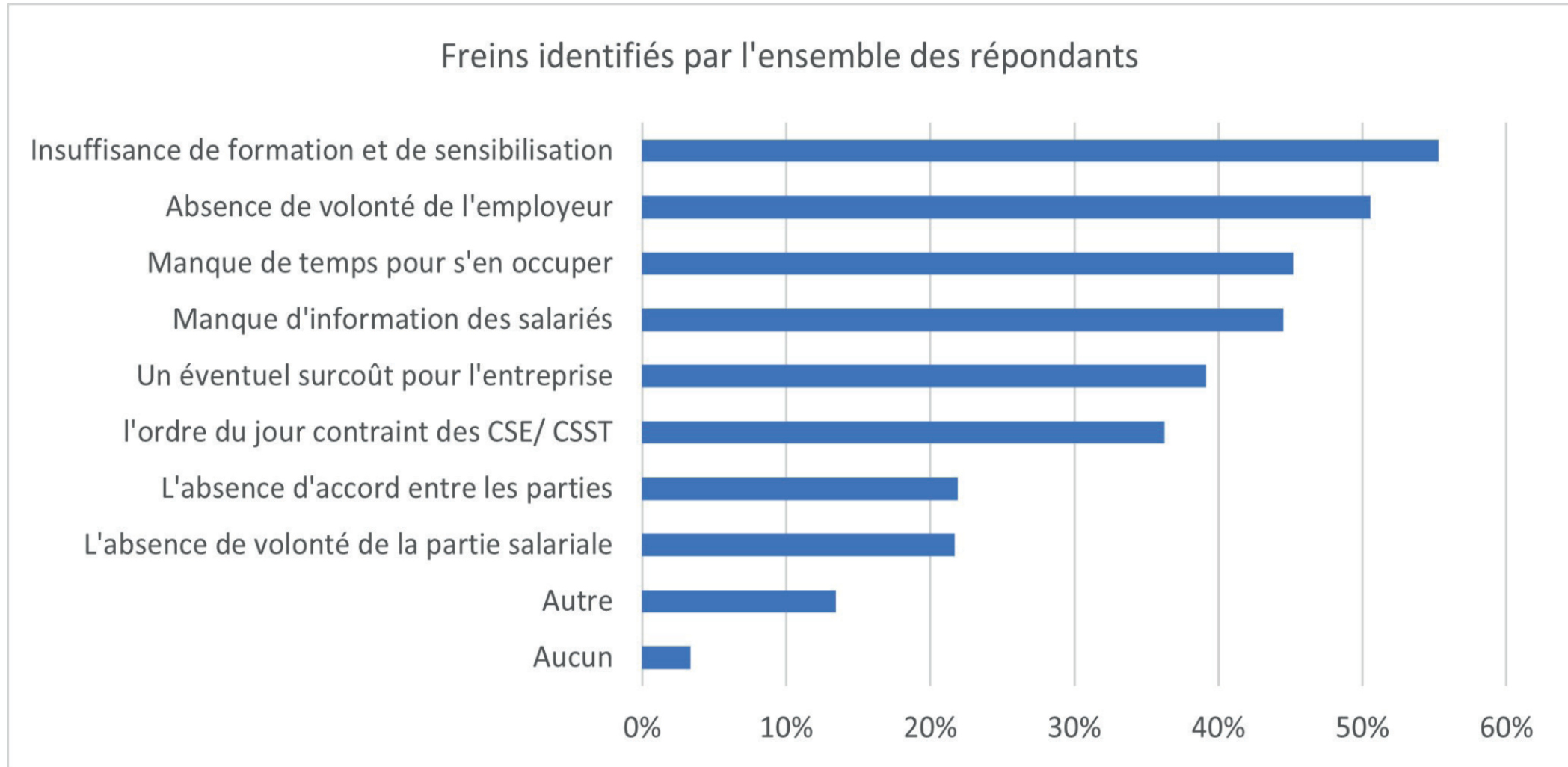
- Eco-anxiété pour 1/3 des répondants, plus marqué chez les femmes (37 %) que les hommes (32 %)
- Eco-anxiété plus forte chez les agents publics (40,6 %) et plus faible chez les dirigeants (16 %).

Une formation émergente et aux contenus inégaux sur les questions environnementales (CESE, 2023)



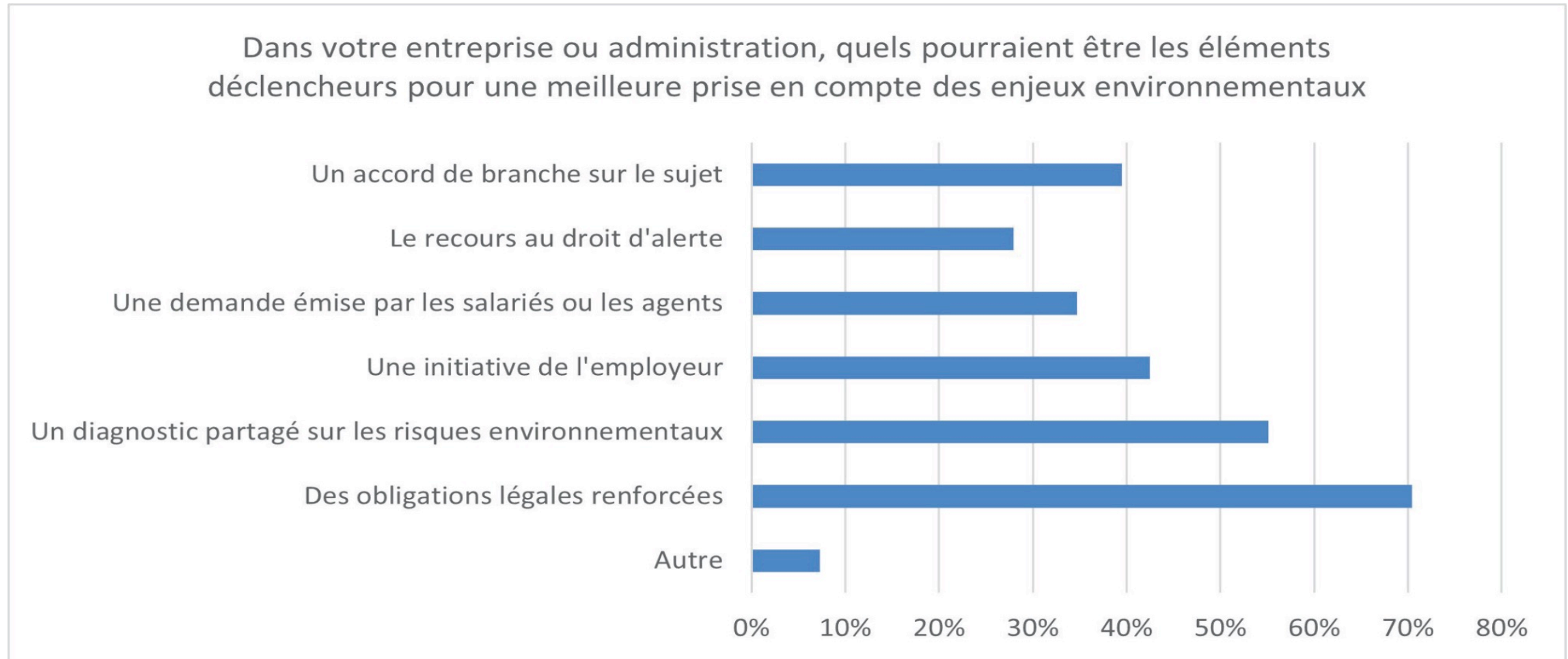
- 34% des salariés ont suivi (ou vont suivre) une formation
- Cadres en bénéficient plus (42 %) que les agents publics (25,5 %), les ouvriers (16,7 %) et les employés (25,6 %)
- Organisation à l'initiative des l'employeur (50 %) ou individuellement (41 %)

Les freins au développement du dialogue social sur les enjeux environnementaux (CESE, 2023)



- **1^{er} frein au développement du dialogue social : insuffisance de formation / sensibilisation sur les enjeux environnementaux**
- **2^{ème} frein: absence de volonté de l'employeur**

Éléments déclencheurs pour une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux (CESE, 2023)



- Facteur déclencheur le plus évoqué : obligations légales renforcées (70%)
- Citée en 2^{ème} (50 %) par les représentants des employeurs après la réalisation d'un diagnostic partagé (61%)
- Recours au droit d'alerte : mesure la moins citée par l'ensemble des catégories

Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE): un outil insuffisamment connu

Base de Données Economiques, 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 Economique et Social (CSE)

Entreprises concernées : au moins 50 salariés

Date de l'obligation : 2015

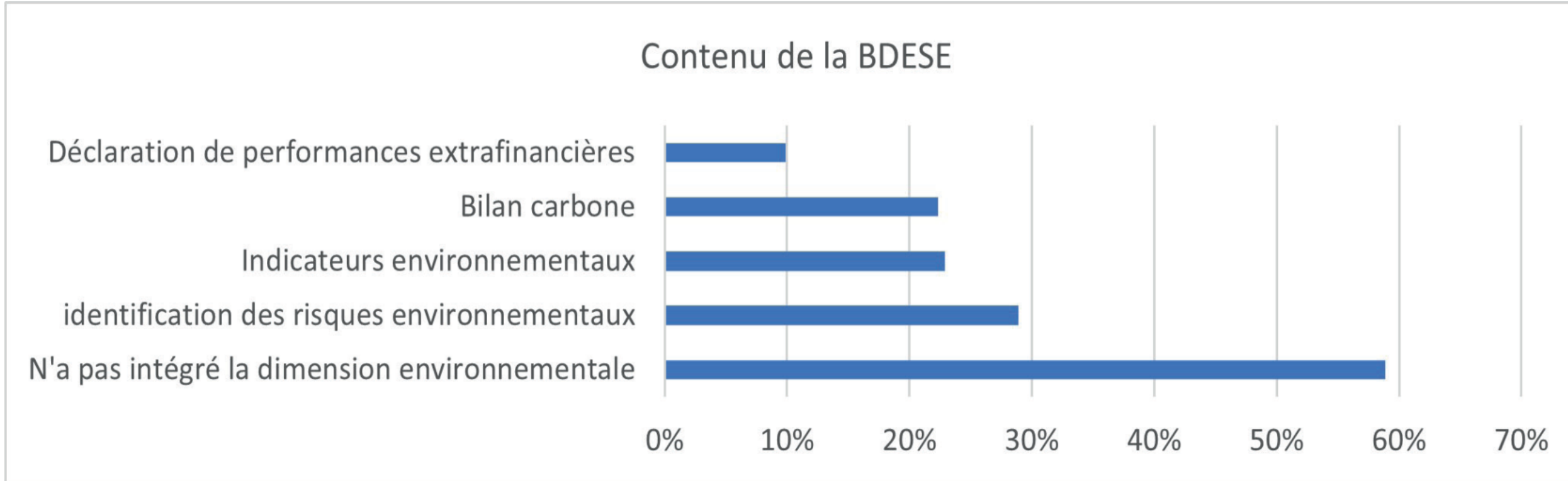
Modalités de mise en œuvre : 2 possibilités

- 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€

- Globalement, 53 % des répondants indiquent que leur entreprise dispose d'une BDESE
- L'autre moitié déclare l'ignorer !

Un usage limité de la BDESE pour intégrer les enjeux environnementaux et la santé-environnement (CESE, 2023)



- 60 % des répondants indiquent que la BDESE n'a pas encore intégré la dimension environnementale
- + 50 % des répondants des entreprises > 5 000 salariés perçoivent que la BDESE a intégré une dimension environnementale

Le DUERP intègre encore peu les risques liés aux dérèglements climatiques (CESE, 2023)

- **Faible sensibilisation aux facteurs environnementaux de la santé au travail :**
 - 21 % indiquent que DUERP intègrent les risques environnementaux
 - 37 % indiquent qu'ils ne les intègrent pas
 - 42 % indiquent qu'ils ne savent pas !
- Le constat que le DUERP n'intègre pas encore les risques liés aux dérèglements climatiques semble **partagé par les représentants d'employeurs et par ceux des salariés.**
- Les risques environnementaux et les risques professionnels seraient encore souvent considérés comme des **questions distinctes.**

Rapport et avis du CESE 2023-010 sur proposition de la Commission Travail et Emploi du 25/04/2023

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

Rapporteur: Jean-François Naton

158 pages

17 préconisations

<https://www.vie-publique.fr/rapport/289342-cese-avis-travail-sante-environnement-defis-dereglemets-climatiques>



Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? Préconisations (CESE, 2023)

- Les politiques de santé au travail et de santé-environnement doivent être repensées ensemble selon plusieurs axes :
 1. plus grande *cohérence entre les différents professionnels* de santé au travail et l'ensemble des acteurs de la prévention primaire pour mieux connaître et identifier les risques ;
 2. mobilisation du *dialogue social* pour sensibiliser les entreprises, les branches professionnelles et le secteur public à une *culture de la prévention en santé-environnement* ;
 3. démocratie sociale et environnementale renforcée.

1- Connaitre les risques et décroisonner les politiques de santé (1)

1. Amélioration des connaissances basées sur l'épidémiologie

- Développer la recherche, la prévention en assurant une « traçabilité » des données ,
- Base de données communes (DUERP, données épidémiologiques collectées par les SPST),
- Vigilance des risques émergents : signaux faibles détectés par le DUERP, MCP,... ,
- Transmission des données aux services déconcentrés et directions du ministère du Travail, Santé publique France, Anses, ...

2. Renforcement et amplification des formations des professionnels de santé et des acteurs de la prévention primaire sur la santé au travail et la santé-environnement

3. Création d'un fond d'investissement dans la prévention et la recherche publique sur la santé et les conditions de travail, alimenté par une part des excédents de la branche AT-MP.

1- Connaitre les risques et décloisonner les politiques de santé (2)

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

Meilleure articulation des **plans nationaux** (santé au travail, santé-environnement, adaptation au changement climatique).

Coordination, suivi et mise en œuvre confiés à un **délégué interministériel**.

5. Intégration de la santé au travail dans les compétences des Comités Territoriaux de Santé au niveau des bassins de vie.

Elargissement de leur composition aux représentants des employeurs et des salariés, y compris les plus précaires.

2 - Mobiliser dans les entreprises, les branches et la fonction publique pour mieux prendre en compte les risques environnementaux (1)

6. Lancement d'une campagne nationale visant la mobilisation des employeurs publics et privés sur la prévention des risques professionnels et environnementaux.

Encouragement à mieux associer les travailleurs et/ou leurs représentants à l'identification des risques.

Les DUERP devront intégrer a minima :

- les situations d'exposition aux risques environnementaux en situation de travail (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 socioprofessionnelles.

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, avec un accompagnement des TPE .

2 - Mobiliser dans les entreprises, les branches et la fonction publique pour mieux prendre en compte les risques environnementaux (2)

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 de formation 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, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).

2 - Mobiliser dans les entreprises, les branches et la fonction publique pour mieux prendre en compte les risques environnementaux (3)

10. Faire des conséquences environnementales et de leurs effets sur la santé des salariés un thème des consultations récurrentes obligatoires du Comité Social et Economique

(orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail et d'emploi). Prévoir des dispositions équivalentes dans les fonctions publiques.

11. Intégrer la santé-environnement dans la BDESE en prévoyant les thèmes précis qui devront 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 portant sur les techniques, les organisations et les conditions de travail et la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses.

2 - Mobiliser dans les entreprises, les branches et la fonction publique pour mieux prendre en compte les risques environnementaux (4)

13. Considérer la canicule comme une intempérie ouvrant droit au bénéfice de l'indemnisation des arrêts de travail dans le BTP *(rapport rédigé avant juin 2024...).*

14. Intégrer les conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail **dans les obligations de négociation périodique de branche.**

Favoriser l'orientation des négociations des garanties complémentaires santé pour les salariés en faveur d'une **politique de prévention primaire** au sein des branches professionnelles .

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

- 15.** Accueillir au sein du 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 Commission nationale de la déontologie et des alertes en matière de santé publique et d'environnement (cnDAspe) pour pouvoir traiter de telles alertes.
- 17.** Renforcer la participation et le partage des connaissances de l'ensemble des travailleurs et des travailleuses (en particulier les plus exposés et les plus précaires). Inscrire **l'écoute des salariés** parmi les principes généraux de prévention du code du travail.

Conclusion

- **La prévention en santé au travail ne peut être dissociée des problèmes environnementaux. Intégration du concept d'exposome par le CESE.**
- **Si le dérèglement climatique entraîne une augmentation des accidents du travail et des maladies professionnelles, il conduit également à l'émergence de risques psychosociaux liés à l'éco-anxiété.**
- **17 préconisations :**
 - Penser la santé au travail en lien avec la santé publique et les politiques de prévention ;
 - Mobiliser dans les entreprises, les branches professionnelles et la fonction publique pour mieux prendre en compte les risques environnementaux ;
 - Elargir les conditions du débat démocratique au travail sur l'exposition de la santé aux risques professionnels et environnementaux.

37^e

Journées Nationales
de Santé au Travail
dans le BTP - Tours



Merci pour votre attention !



Annexes

Une mobilisation des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) sur les risques liés à l'environnement encore modeste (CESE, 2023)

- **Proposition de services en lien avec les risques environnementaux offerts par les SPST :**

- Aucun service : 50%
- Existence de services : 8 %
- Ne sait pas : 42 %

- **Effet mobilisateur des canicules**

- **Offre de services des SPSTI en matière de risque santé environnemental hétérogène.**

Quels sont les services en lien avec l'environnement proposé par le SPST ?	%
Plan de prévention en cas de canicule (équipement, hydratation, brumisateur, préconisation de solutions de télétravail...)	24 %
Services divers : de formation, information et sensibilisation, assistance, hot line	20 %
Evaluation des risques : risques chimiques (traçabilité de l'exposition...) ; explosion ; incendie ; métrologie ; toxicologie ; contrôle de l'eau ; pollution de l'air ; maladie de Lyme ; EPI ; adaptation des DU	16 %
Santé au travail : Médecine de travail impliquée sur des formations environnementales, flash SST réguliers ; information sur les mesures d'hygiène ; vaccination pendant le Covid ; participation au CSST	16 %
Adaptation des postes de travail et des activités : gestion des températures ; aménagement des horaires pour travailleurs en extérieur ; équipements spécifiques (soudeurs p.ex.) ;	12 %
Mesures RSE, gestion des déchets chimiques, recyclage	7 %
Critiques : brochure impersonnelle sur les conditions climatiques envoyée tardivement par un SPST, arrivant souvent trop tard, mesures insuffisantes ; ou conduisant à l'annulation de certains actes	7 %