

Prévention *en santé* *au travail*

Défis et perspectives

RAPPORTEURS

Cécile Gondard-Lalanne et Jean-Christophe Repon

2025-008
NOR : CESL1100008X
Mardi 8 avril 2025

JOURNAL OFFICIEL
DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Mandature 2021-2026
Séance du 8 avril 2025

Prévention *en santé au travail* Défis et perspectives

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

Rapporteurs :
Cécile Gondard-Lalanne
Jean-Christophe Repon

Question dont le Conseil économique, social et environnemental a été saisi par décision de son bureau en date du 4 février 2025 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 Travail et Emploi, la préparation d'une étude *Prévention en santé au travail. Défis et perspectives*. La commission Travail et Emploi présidée par Mme Sophie Thiéry, a désigné Mme Cécile Gondard-Lalanne et M. Jean-Christophe Repon comme rapporteurs.

sommaire

ÉTUDE

Introduction	4
PARTIE 1 - PANORAMA DES FACTEURS DE RISQUES LIÉS AUX ÉVOLUTIONS DU MONDE DU TRAVAIL, DE LA SOCIÉTÉ ET DE L'ENVIRONNEMENT	8
A. Des évolutions accélérées des conditions de travail	8
❶ L'adaptation à des risques pluriels : organisations du travail et changement climatique	8
❷ Contraintes exogènes ou choix de vie, le travail au défi de l'articulation des temps	10
❸ Le télétravail, une pratique installée, mais qui suscite des interrogations de santé au travail	11
B. L'insuffisante approche genrée de la santé au travail : l'enjeu de la reconnaissance de la situation des femmes	15
C. Les pratiques managériales : facteur déterminant de santé et de la qualité des conditions de vie au travail	18
D. La santé mentale, enjeu majeur de la santé au travail au XXI ^e siècle	20
❶ Stress et violences au cœur de l'actualité des facteurs de risque	20
❷ Les conséquences du stress chronique	21
❸ Les facteurs de risques psychosociaux	22
❹ La fatigue informationnelle, un risque émergent ?	24
E. Pour accompagner le déploiement de l'intelligence artificielle, une nécessaire vigilance	25
F. Les nouveaux visages du travail indépendant : des avancées, mais des défis persistants	29
G. La prévention en demande de nouveaux indicateurs	34

PARTIE 2 - L'EFFORT DE PRÉVENTION, FIL ROUGE DES PRÉCONISATIONS DU CESE 40

A. Former et sensibiliser	41
❶ La prévention en santé au travail : une exigence à renforcer chez les professionnels de santé	41
❷ ...et à élargir à d'autres acteurs	43
B. Identifier et prévenir, en accompagnant employeurs et salariés	46
❶ Le nécessaire accompagnement des employeurs	48
❷ Une attention particulière à porter à certains facteurs de risques	50
C. Anticiper par le dialogue social et l'écoute	52
❶ Le dialogue social et l'écoute au cœur de la prévention primaire	52
❷ Intelligence artificielle : une application du principe d'« adaptation du travail à l'homme »	56
Conclusion	58
Annexes	60

introduction

Le droit de la santé et de la sécurité au travail s'est construit par évolutions successives autour de deux principes : la responsabilité de l'employeur dans la préservation de la santé des travailleurs, et son corollaire, la réparation des atteintes à la santé causées par l'activité professionnelle. Conséquence de la mise en œuvre de ces principes, priorité a été accordée à l'amélioration de l'indemnisation des personnes victimes de maladies professionnelles et à la réparation.

Le travail évolue et les conditions dans lesquelles il s'effectue également, sous l'effet de multiples causes. Ces causes peuvent être externes aux organisations de travail, crises sanitaires, transformations environnementales, bouleversements technologiques, évolutions démographiques et sociétales. Elles leur sont aussi internes, lorsque les changements répondent aux besoins économiques propres des organisations, ou qu'apparaissent de nouveaux risques professionnels. Ces évolutions rendent plus nécessaire que jamais une approche préventive des risques sur la santé physique et mentale au travail, soumise à des risques émergents ou des risques déjà connus, mais avec des fréquences ou à des intensités croissantes. Cette politique préventive de santé au travail doit porter un double objectif qui demande une vraie mobilisation : éviter le plus souvent possible d'avoir à recourir aux mécanismes de réparation ; faire prendre conscience que la prévention est un levier de performance sociale et aussi économique. L'absentéisme a augmenté de 41 % sur les 5 dernières années, avec des différences selon la taille

et le secteur d'activité des entreprises, mais toujours avec des coûts directs et indirects (baisse de la productivité, baisse de la qualité du travail, mécontentement des clients, stress accru pour les employés...).

Si le sujet de la prévention des risques de santé au travail est largement abordé dans différents rapports, législations et dans les négociations professionnelles, les actions mises en place restent en deçà des besoins réels et appellent un changement d'échelle dans la mobilisation des acteurs.

Charlotte Lecocq, Bruno Dupuis et Henri Forest remettaient au Premier ministre en août 2018 un rapport intitulé « Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée ». Ce rapport soulignait que « *sur 100 euros cotisés, 38 euros sont consacrés aux accidents du travail, 36 euros aux maladies professionnelles, 7 euros aux accidents de trajet [...] ; 4 euros à la prévention* ».

La volonté des partenaires sociaux de se saisir du sujet dans la négociation a permis d'aboutir à l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et de condition de travail. Cet accord a posé la prévention comme un objectif clé en matière de santé-sécurité au travail. Il a été repris par la loi du 2 août 2021 « pour la prévention en santé au travail », dont les avancées en matière de gouvernance et de renforcement des leviers d'action n'ont cependant pas entièrement répondu aux attentes.

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) s'est inscrit dans ce mouvement en abordant à de nombreuses reprises dans ses travaux de la mandature les sujets relatifs à la santé au travail, à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Il a relevé le besoin de renforcement de la prévention primaire¹ et c'est sur ce besoin de prévention qu'il souhaite insister dans la présente étude, en soulignant, la cohérence de ses travaux et la concordance de ses préconisations au regard des évolutions récentes.

En effet, le dernier rapport annuel de l'Assurance maladie - Risques professionnels² - dénombre 759 décès parmi les accidents du travail reconnus et survenus avant consolidation, soit 21 de plus qu'en 2022. Il faut ajouter à ce décompte 332 décès consécutifs à des accidents de trajet (46 cas supplémentaires par rapport à 2022) et 196 décès en maladie professionnelle (7 cas de moins), soit un total de 1 287 décès tous sinistres confondus (60 décès supplémentaires par rapport à 2022, chiffre tiré par l'augmentation des accidents de trajet). Au titre des sinistres avec arrêt et/ou incapacité, l'Assurance maladie recense 555 803 accidents du travail (une baisse de 8 386 AT par rapport à 2022) et 47 434 maladies professionnelles (une hausse de 3 217 cas de MP) et une hausse entre 2022 et 2023 des dépressions (+22 %), des anxiétés et du stress (+36 %), ainsi que des risques psychosociaux également pris en charge en accidents du travail (environ 12 000 dossiers par an)³. D'une année sur

1 « La prévention primaire agit sur les facteurs de risque en amont pour prévenir les accidents ou les maladies » (Accord du 7 février 2022 relatif à la santé, la sécurité, la qualité de vie et aux conditions de travail).

2 Rapport annuel 2023 de l'Assurance Maladie - Risques professionnels, parution décembre 2024.

3 Source : Assurance maladie risques professionnels, Rapport annuel 2023, parution décembre 2024, p. 147.

l'autre, considérés globalement, ces chiffres confirment la tendance à la stagnation des résultats en matière de prévention déjà relevée dans les travaux antérieurs du CESE.

Il reste donc beaucoup à faire en matière de prévention en santé globale comme en santé au travail. Le CESE n'est pas le seul à le constater : la commission des affaires sociales du Sénat a ainsi décidé d'engager une mission d'information sur les politiques de prévention en santé, elle doit rendre ses conclusions à l'été 2025. Le Premier ministre, François Bayrou, a annoncé une discussion avec les partenaires sociaux sur le sujet de la santé au travail dans son discours de politique générale.

Dans ses travaux et dans cette étude, le CESE fait explicitement référence à la notion d'exposome, qui se réfère à l'ensemble des facteurs qui influent sur la santé d'un individu tout au long de sa vie. Les facteurs socio-économiques en font bien évidemment partie, tout comme les conditions et les situations de vie ou l'environnement extérieur. Pour le CESE, dans un contexte général de plus en plus complexe et rapidement évolutif, la santé au travail doit être considérée comme une démarche interdisciplinaire globale visant à créer un environnement de travail

favorable à la santé des travailleuses et travailleurs, quelle que soit leur place dans les organisations. Elle inclut la sécurité, la qualité de vie au travail et la prévention des risques, et doit jouer un rôle central.

Les réflexions du CESE s'inscrivent dans la conviction qu'il est nécessaire de promouvoir une prévention en santé globale qui intègre les dispositifs de santé au travail et de prévention des risques professionnels dans notre politique de santé publique. Au-delà, cette prévention globale devrait résulter de la convergence des politiques de santé publique, de santé au travail et de santé-environnement, en référence au concept d'exposome.

Au total, il s'agit de donner corps, dans toutes les dimensions de la vie et particulièrement au travail, à la définition de la santé de l'OMS : « *un état complet de bien-être physique, mental et social [qui] ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* »⁴. Le comité mixte OMS-OIT de 1995⁵ n'a pas été moins ambitieux en fixant comme objectif à la santé au travail de « *promouvoir et maintenir le plus haut degré de bien-être physique, mental et social des travailleurs dans toutes les professions* ».

4 Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946 ; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États. 1946 (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, n° 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948.

5 Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail, Rapport de la douzième session, Genève, 5-7 avril 1995. Il a déterminé deux autres objectifs : « prévenir tout dommage causé à la santé de ceux-ci [les travailleurs] par leurs conditions de travail ; les protéger dans leur emploi contre les risques résultant de la présence d'agents préjudiciables à leur santé » ; « placer et maintenir le travailleur dans un emploi convenant à ses capacités physiologiques et psychologiques. »

Sur la base de ses réflexions sur ces sujets et de leur mise en lumière dans cette étude, le CESE, représentant la société civile organisée, propose au fil

du texte neuf pistes de réflexion pour de futurs débats, en son sein, entre partenaires sociaux, ou pour la société dans son ensemble.

PISTE 1 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Quel bilan de la mise en œuvre et des premiers effets de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail ?

PARTIE 1

Panorama des facteurs de risques liés aux évolutions du monde du travail, de la société et de l'environnement

A. Des évolutions accélérées des conditions de travail

« Trois types de facteurs accélèrent l'évolution des conditions de travail : l'apparition de nouvelles modalités d'organisation du temps de travail ; les effets du dérèglement climatique ; des contraintes exogènes qui affectent la qualité des vies des individus (en particulier les conditions de logement et de transport) et qui se répercutent souvent sur l'équilibre entre temps personnel et temps professionnel et sur la manière dont le travail est vécu. Dans ses travaux récents, le CESE a largement évoqué et analysé ces phénomènes qui pèsent sur le travail, le rendent parfois moins attractif et en accroissent la pénibilité⁶ ».

1. L'adaptation à des risques pluriels : organisations du travail et changement climatique

Dans sa résolution de juin 2023 « Le travail en questions »,⁷ adoptée à l'unanimité, le CESE a appelé à développer de nouvelles organisations du travail en repensant le rapport au travail. Les principaux points de consensus à ce sujet portent sur les éléments suivants :

- les organisations du travail évoluent de manière accélérée en raison des nouvelles possibilités techniques (dématérialisation, télétravail, essor de l'intelligence artificielle) ;
- l'organisation des activités économiques s'est complexifiée ;

⁶ Contribution de la commission Travail et Emploi du Conseil économique, social et environnemental (CESE) au Bilan annuel des conditions de travail (DGT) – édition 2024.

⁷ Résolution du CESE, Le travail en questions (co rapporteuses Cécile Gondard-Lalanne et Elisabeth Tomé-Gertheinrichs), juin 2023.

→ faute d'anticipation et d'accompagnement, ces changements peuvent conduire dans certains cas à une dégradation des conditions de travail, à une perte d'autonomie et de sens, à un accroissement de la pénibilité et un désengagement vis-à-vis du travail, portant atteinte à la santé physique et mentale.

Ces évolutions sont susceptibles d'avoir des impacts sur la santé aussi bien physique que mentale, de surcroît lorsqu'elles viennent heurter la quête de sens au travail. Le CESE a donc appelé à la vigilance sur les impacts des organisations du temps de travail sur la vie et sur les conditions de travail.

Le réchauffement climatique est un changement majeur, ses impacts sur les conditions de travail se font déjà sentir. Comme le soulignait l'avis « Travail et santé-environnement »⁸, « *les effets du changement climatique et de la dégradation des écosystèmes sur la santé et le travail sont multiples. L'élévation des températures est prioritairement traitée pour ses effets physiologiques. Elle entraîne des risques physiques dont certains sont connus, en particulier pour les travailleurs en extérieur et font déjà l'objet de mesures de prévention. Mais elle a aussi des effets en termes de risques psychosociaux dans tous les secteurs d'activité. Le concept d'exposome⁹ est au centre de la prévention des risques pour la santé induite par le changement climatique* ».

Face aux défis climatiques, la réactivité des organisations du travail est indispensable. Lors de l'évènement organisé par la commission Travail et Emploi du CESE sur ce sujet, en janvier 2025, il a été clairement mis en évidence¹⁰ le fait que la chaleur, outre le coût économique que représente la perte de productivité au travail, a de lourdes conséquences pour la santé des travailleurs et un coût élevé pour le système de santé. Pouvant engendrer un « stress thermique », la chaleur peut tuer ou endommager le corps de manière sournoise (par exemple, en étant à l'origine d'insuffisances rénales chroniques très sévères), sans conséquence immédiatement visible. Elle a aussi un coût social, parce que les fortes chaleurs aggravent les inégalités sociales, les plus vulnérables parmi les travailleurs étant particulièrement exposés aux effets les plus néfastes des canicules. Tous les pays sont concernés, y compris ceux qualifiés de tempérés. En fonction des situations, des tâches et des contextes, il est possible d'adapter les conditions de travail pour prévenir les risques : Jason Glaser¹¹, l'un des experts présents lors de l'évènement cité, a indiqué qu'un certain nombre de mesures simples (pauses programmées, lieux d'ombre fixes ou portables, eau potable et fraîche, toilettes) avaient permis d'éliminer, « *quasiment en trois récoltes [de canne à sucre], les maladies rénales aiguës et les blessures* » dans le cadre de programmes développés en Amérique centrale.

8 Avis du CESE, Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? (rapporteur Jean-François Naton), avril 2023.

9 « L'ensemble des expositions environnementales au cours de la vie, y compris les facteurs liés au mode de vie, dès la période prénatale ». Aux origines du concept d'exposome, site de l'EHESP ; article L. 1411-1 du Code de santé publique définissant l'exposome comme « l'intégration sur la vie entière de l'ensemble des expositions qui peuvent influencer la santé humaine ».

10 Documentaire de Michaël Lefrançois, « Trop chaud pour travailler ».

11 Intervention de Jason Glaser, CEO de l'ONG La Isla Network, lors de l'évènement « Trop chaud pour travailler » organisé par le CESE le 15 janvier 2025.

2. Contraintes exogènes ou choix de vie, le travail au défi de l'articulation des temps

Dans son avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis »¹², le CESE a insisté sur l'importance à accorder aux évolutions résultant des différentes « contraintes exogènes » : « le travailleur doit être pris en compte dans toutes les dimensions de sa vie : les choix personnels tenant aux arbitrages entre la vie professionnelle et la vie personnelle dépendent des préférences de chacun sur lesquelles certaines organisations du travail peuvent avoir de lourds effets ». En outre, « le temps libre doit être préservé des facilités que donnent les technologies de l'information et de la communication, qui rendent techniquement tout le monde joignable en tout temps et en tout lieu ». Enfin, « d'autres paramètres qui dépendent davantage de l'environnement des organisations du travail pèsent aussi très lourdement sur les usages du temps dit « libre ». Ainsi en est-il du temps passé dans les transports ou de l'insuffisance des modes de garde et d'accompagnement des personnes en perte d'autonomie ». Cet avis en conclut que « ces évolutions peuvent contribuer à rendre plus compliquée l'articulation des temps et le travail moins supportable ».

L'article L. 3121-1 du Code du travail définit le temps de travail effectif comme le « temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ». Le temps dont le salarié dispose pour lui-même, et que l'on qualifie de temps libre, n'est défini que négativement. Si la durée de travail est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, « a contrario, le temps libre est un temps librement consacré par le salarié à toutes les activités de son choix, et notamment à son repos, à ses loisirs, à sa vie personnelle, sociale et familiale ». Or, le travail évolue, les attentes et les contraintes des salariées et salariés évoluent également, sans qu'il soit remédié au fait que le temps libre est une notion qui n'existe pas juridiquement, favorisant ainsi des zones grises entre temps libre et temps de travail. Le CESE a donc jugé nécessaire dans cet avis¹³ de clarifier la notion de temps libre (et par voie de conséquence de la notion d'astreinte), en partant du constat que « le temps libre s'entend comme un temps distinct du temps de travail, exempt de toute sujétion professionnelle, dont l'individu doit pouvoir pleinement disposer » et en proposant que la France porte cette position et cette volonté de clarification dans les travaux en cours concernant le socle européen des droits sociaux.

¹² Avis du CESE, Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis (co rapporteures Christelle Caillet et Élisabeth Tomé-Gertheinrichs), avril 2024.

¹³ Avis du CESE « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis », précité.

3. Le télétravail, une pratique installée, mais qui suscite des interrogations de santé au travail

À l'échelle du continent, et comme le soulignait l'avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis », « le télétravail semble aujourd'hui installé dans la vie d'un grand nombre d'Européens, principalement sous la forme d'un partage du temps de travail dans et hors de l'entreprise. Cette massification inattendue, rendue possible par les technologies de l'information et accélérée par les circonstances, est aujourd'hui perçue par une très large majorité des salariés européens qui en ont fait l'expérience comme une avancée sociale majeure

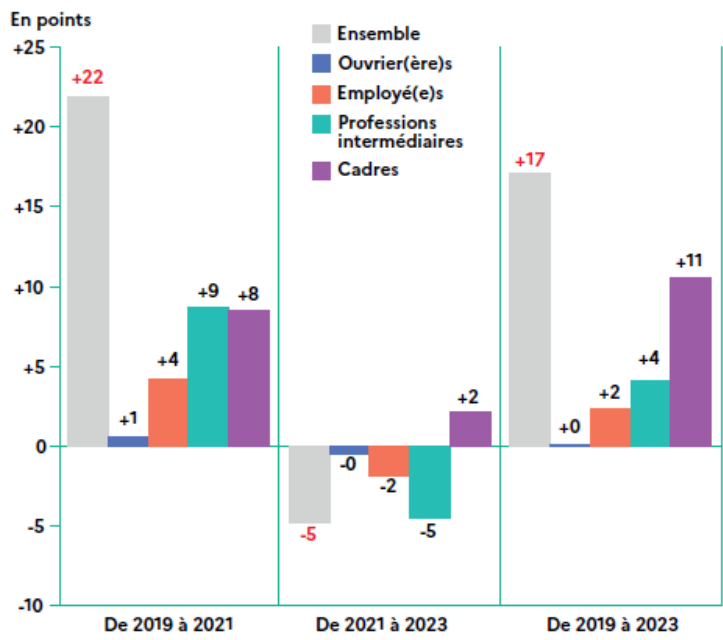
qu'il ne serait pas imaginable de remettre en cause ».

En France comme ailleurs, le télétravail est un mode d'organisation du travail qui a gagné en popularité de manière importante depuis la pandémie du Covid-19. En se basant sur son enquête TraCov et TraCov2, la Dares rappelle que « la part des personnes salariées pratiquant le télétravail au moins occasionnellement [est passée] de 9 % à 26 % »¹⁴ entre 2019 et 2023. Également « sa pratique intensive, trois jours ou plus par semaine, qui concernait 1 % des salariés en 2019, culmine à 18 % en 2021, durant la crise sanitaire, avant de redescendre à 5 % en 2023. »¹⁵

¹⁴ Louis-Alexandre Erb et Mikael Beatriz, « Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire? », Dares Analyses et Dares indicateurs, 2024.

¹⁵ Ibid, 1.

CONTRIBUTION DES DIFFÉRENTES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES
À L'ÉVOLUTION DE LA PART DES TÉLÉTRAVAILLEURS PARMI LES SALARIÉS
ENTRE 2019 ET 2023.



Lecture : entre 2019 et 2021, la part de salariés pratiquant au moins occasionnellement le télétravail augmente de 22 points. Les cadres y contribuent à hauteur de 8 points.
Champ : personnes salariées en France métropolitaine âgées de 20 à 62 ans.
Source : Dares, enquêtes Tracov 1 et Tracov 2.

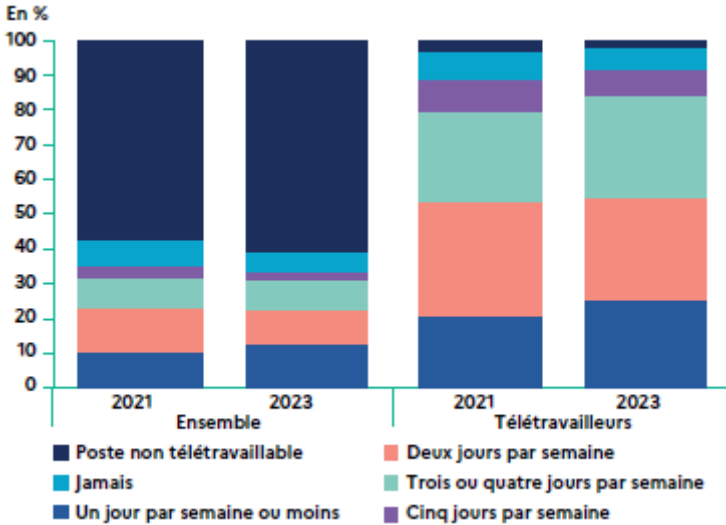
Cette augmentation du télétravail est toutefois inégalement répartie au sein des travailleuses et des travailleurs. Ainsi, les « confinements ont mis en lumière les clivages entre les personnes qui pouvaient continuer de travailler à la maison grâce au télétravail, celles qui ont dû cesser leur activité et celles qui ont dû aller travailler au-dehors – et dont les emplois sont essentiels au fonctionnement de notre économie et de notre

société, mais qui sont difficiles et mal rémunérés. »¹⁶

En majorité, les postes en France, en 2023, restent ainsi des postes non-télétravaillables. Cependant, en considérant uniquement les souhaits de télétravail exprimés en 2023 par les télétravailleurs, on constate qu'ils sont une écrasante majorité à vouloir continuer le télétravail (92 %). Environ deux tiers des salariés souhaitent télétravailler au moins deux jours par semaine.

16 Bruno Palier, « Introduction. Réalités du travail en France », in *Que sait-on du travail ?*, *Que sait-on ?* (Paris: Presses de Sciences Po, 2023), 1, <https://doi.org/10.3917/scpo.colle.2023.01.0003>.

SOUHAITS DE TÉLÉTRAVAIL EN 2021 ET 2023



Lecture : en 2021, 11 % des salariés souhaiteraient pratiquer le télétravail quelques jours ou demi-journées par mois ou un jour par semaine.
 Champ : personnes salariées en France métropolitaine âgées de 20 à 62 ans.
 Source : Dares, enquêtes Tracov 1 et Tracov 2.

Enfin, les femmes montrent une appétence particulière pour le télétravail. En 2023, parmi les femmes télétravailleuses, 48 % désirent télétravailler plus contre 40 % pour les hommes¹⁷. Ce constat est confirmé dans les enquêtes internationales qui pointent également le fait que les mères de jeunes enfants accordent une valeur encore plus grande au fait de télétravailler¹⁸.

Néanmoins, le télétravail fait-il du bien aux salariés ? C'est la question que la chercheuse Claudia Senik s'est posée dans le chapitre « Le télétravail fait-il du bien aux salariés ? » issu de l'ouvrage

Que sait-on du travail ? publié en 2023 aux Presses de Sciences Po. En se basant sur deux enquêtes permettant d'éliminer le plus de biais possible, l'enquête longitudinale anglaise auprès des ménages britanniques (UKHLS) et l'enquête allemande (SOEP) montrent que « *le passage au télétravail intégral se révèle préjudiciable à la satisfaction de vie (enquête allemande) et à la santé mentale (enquête anglaise) des salariés* »¹⁹. Selon ces enquêtes, le télétravail intégral réduirait « *le sentiment d'être utile, la concentration, la confiance en soi, le sentiment de joie, la capacité de prendre des décisions et augmente le*

17 Tableau C disponible en ligne dans Erb, Louis-Alexandre, et Mikael Beatriz. « Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? », Dares Analyses et Dares indicateurs, 2024.

18 Claudia Senik, « Le télétravail fait-il du bien aux salariés ? », in Que sait-on du travail ?, Que sait-on ? (Paris: Presses de Sciences Po, 2023), 11, <https://doi.org/10.3917/scpo.colle.2023.01.0366>.

19 Ibid, 8.

risque de dépression »²⁰. Le CESE a rappelé que la Confédération européenne des syndicats avait formulé une « proposition de directive sur le télétravail et le droit à la déconnexion » correspondant à « d'assez fortes préoccupations concernant les risques que comporte la pratique du télétravail, notamment en ce qui concerne la difficulté de réguler la durée du travail »²¹. Alors, le télétravail hybride est-il la solution ? Deux expériences, l'une au sein d'une grande agence de voyage chinoise et l'autre en Pologne, ont montré que l'arrangement hybride a « permis de réduire les démissions de 35 % et d'augmenter la satisfaction au travail dans le groupe « de traitement » qui bénéficiait du dispositif par rapport au groupe « de contrôle » qui n'en bénéficiait pas »²² et également que ces salariés seraient prêts à sacrifier, dans certaines circonstances, une partie non négligeable de leur salaire (7,5 %) pour télétravailler 2 à 3 jours par semaine, et non la semaine intégrale.

La préconisation 8 de l'avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis » appelle à « la vigilance sur les impacts des organisations du temps de travail sur la vie et sur les conditions de travail » et à compléter « l'alinéa 1 (articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pour les salariés) de l'article L. 2242-17 du Code du travail » en y

incluant notamment trois éléments concernant le télétravail :

- les mesures de type chèque bureau/télétravail permettant de travailler dans un espace collectif ou un tiers lieu pour éviter l'isolement des salariés ;
- les organisations de temps de travail différentes en fonction des activités (par exemple, le télétravail peut être envisagé dans le cadre de certaines activités et la semaine de quatre jours dans d'autres) ;
- le caractère réversible et optionnel du recours à ces formes alternatives d'organisation du temps de travail.

Pour autant, dans le cadre de la consultation réalisée dans cet avis, l'équilibre à trouver entre aspiration individuelle et organisation collective du travail ou « collectif de travail », apparaît comme une préoccupation partagée.

Cette préconisation souligne également la nécessité pour les « services de prévention en santé au travail de prendre en compte l'impact des organisations des temps de travail sur la santé physique et mentale des salariés » et recommande « que des dispositifs équivalents soient mis en place dans les trois versants de la fonction publique dans le cadre des dispositions des articles L. 222-1 et suivants du Code général de la fonction publique. »

²⁰ Ibid, 9.

²¹ Avis du CESE Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis précité, p. 23.

²² Senik, « Le télétravail fait-il du bien aux salariés ? », 9.

Le télétravail présente enfin un risque particulier pour les femmes, car, bien que ces dernières aient une forte appétence pour le travail à domicile, les études empiriques concluent à son effet négatif sur leur bien-être. Au Royaume-Uni, « *l'influence du télétravail se révèle particulièrement néfaste à la satisfaction de vie et à la santé mentale des mères d'enfants de moins de 15 ans (mais pas des pères)* »²³. En Allemagne, « *la baisse de la satisfaction de vie concerne particulièrement les mères d'enfants en âge scolaire* ». Cela s'explique par le fait qu'il y ait une « *plus grande porosité des espaces professionnels et familiaux pour les femmes* » et que cela entraîne « *une augmentation disproportionnée* » du temps consacré par les femmes aux tâches ménagères et à la garde des

enfants avec le travail à domicile. Dans l'avis « *Crise sanitaire et inégalités de genre* », la délégation aux Droits des femmes et à l'égalité (DDFE) du CESE préconisait ainsi la nécessité de « *porter une attention particulière à l'impact du télétravail sur les femmes, dans tous les lieux de travail* » et ajoutait que « *toute décision sur les conditions de son organisation doit être précédée d'une analyse d'impact genrée.* »²⁴

Au total, il semble que le télétravail puisse avoir un bénéfice net pour la santé des travailleurs et le collectif de travail, s'il n'est pas contraint, s'il est exercé dans de bonnes conditions, notamment matérielles, et s'il est couplé avec du travail en présentiel, comme le souligne l'avis de l'ANSES paru le 12 février 2024²⁵.

B. L'insuffisante approche genrée de la santé au travail : l'enjeu de la reconnaissance de la situation des femmes

Le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes rappelle dans un rapport de 2020 intitulé « Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner : un enjeu de santé publique » que, « *au-delà des différences de santé liées au sexe biologique, les représentations sociales du féminin et du masculin interviennent pour engendrer des inégalités de santé. L'influence du genre – qui réfère à la construction sociale des identités et des rapports sociaux entre les sexes – constitue un facteur de risque de discriminations entre les sexes dans la prise en charge médicale. C'est ainsi que*

les codes sociaux liés aux genres féminin et masculin influencent l'expression des symptômes, le rapport au corps, le recours aux soins de la part des malades. Chez les médecins et personnels soignants, les préjugés liés au genre sont susceptibles d'influencer l'interprétation des signes cliniques et la prise en charge des pathologies. Les recherches cliniques et biomédicales sont également imprégnées de stéréotypes liés au sexe, qui peuvent induire des biais dans les expérimentations et les applications médicales »²⁶.

²³ Senik, 11.

²⁴ Avis du CESE « Crise sanitaire et inégalités de genre » (rapporteuses Olga Trostiansky et Dominique Joseph), 2021, préconisation 7.

²⁵ <https://www.anses.fr/fr/system/files/AP2021SA0091.pdf>

²⁶ Gresy B, Piet E, Vidal C, Salle M. Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner. Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes. [Internet]. 2020. Disponible sur : <https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/sante-droits-sexuels-et-reproductifs/travaux-du-hce/article/prendre-en-compte-le-sexe-et-le-genre-pour-mieux-soigner-un-enjeu-de-sante>.

Le développement d'une approche genrée de la santé au travail, « *en chaussant systématiquement des lunettes de genre* »²⁷, est une nécessité, mais elle reste encore trop peu mise en œuvre. Le CESE rappelait en 2010 dans un travail précurseur concernant la santé des femmes que « *les conditions de travail difficiles pour un grand nombre d'entre elles (ruptures dans le déroulement de carrière, complexité de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, travail à temps partiel, chômage...) ont des conséquences néfastes pour leur bien-être, celui de leur famille et de la société dans son ensemble* »²⁸. Chausser des « lunettes »²⁹ de genre permet donc de prendre en compte le genre comme un facteur impactant et, ainsi, de visibiliser des risques que l'on n'aurait pas pu observer auparavant.

D'un point de vue statistique, il s'agit d'abord de produire et d'utiliser davantage de données sexuées. En effet, s'il existe déjà des statistiques produites par des organismes publics concernant la santé des femmes, elles ne portent que rarement sur la santé des femmes au travail. L'exemple du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes

(HCE) est frappant : dans les repères statistiques portant sur « Santé, droits sexuels et reproductifs », aucun ne porte spécifiquement sur ce sujet³⁰. Bien qu'il existe des données brutes, ces dernières ne sont pas systématiquement exploitées par les organismes publics producteurs de statistiques dans le domaine de la santé au travail. La Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM) possède ainsi des statistiques par sexe sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, mais elle « *n'en fait aucune communication et ne les analyse pas de manière sexuée et croisée* »³¹, ce qui invisibilise certaines maladies professionnelles affectant particulièrement les femmes, tel que le cancer des ovaires du fait d'une exposition professionnelle à l'amiante³². Les personnels du secteur social et du médico-social, en grande majorité des femmes, se trouvent dans des situations moins visibles de poly-expositions en lien avec le dérèglement climatique³³. Or, les métiers les plus couramment cités pour leur risque de surexposition à la chaleur sont encore exercés majoritairement par des hommes et présentés comme tels (BTP, agriculture...). Ce prérequis statistique permettrait une intégration systématique du genre lors de la conception et de la mise en

27 Audition de Laurence Cohen le 14 janvier 2025, rapporteure de l'avis « Santé des femmes au travail » réalisé par la DDF au Sénat, par la DDFE.

28 « La santé des femmes en France », Communication du CESE au nom de la DDFE, présentée par Dominique Hénon, 2010.

29 Clair, I. (2023). Sociologie du genre 2e éd. (2e éd.). Armand Colin. <https://shs.cairn.info/sociologie-du-genre--9782200629373?lang=fr>.

30 Repères statistiques, Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes.

31 Audition de Laurence Cohen, rapporteure de l'avis « Santé des femmes au travail » réalisé par la DDF au Sénat, par la DDFE.

32 Santé au travail des femmes : des maux invisibles, Rapport d'information du Sénat n° 780 (2022-2023), déposé le 27 juin 2023, page 98.

33 Avis du CESE précité, Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?

place des politiques publiques de santé au travail. L'exemple du PST 4 est éloquent : sur les dix objectifs clés du plan, aucun ne mentionne explicitement le genre et seule une action sur les 34, la 3.3, le mentionne. Les initiatives prises par les régions offrent une piste d'amélioration, puisque « huit régions sur treize incluent ainsi une dimension « santé des femmes » dans leur PRST »³⁴. La région de Bretagne inclut de manière systématique une approche genrée dans son plan. Plus largement, cela permettrait d'inclure dans les politiques publiques de santé au travail des sujets qui impactent l'ensemble des travailleuses et travailleurs, mais plus particulièrement des femmes. C'est le cas concernant la santé mentale au travail. Diverses enquêtes produites par Santé Publique France montrent que la prévalence de la souffrance psychique³⁵ en lien avec le travail (SPLT) est deux fois plus élevée chez les femmes (6 %) que chez les hommes (3 %).

La question de la santé mentale au travail est également en lien avec la répartition genrée du travail domestique, notamment vis-à-vis des enfants. À ce titre, l'avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis » du CESE apporte des pistes pour améliorer la condition des femmes sur ce volet. Les préconisations 12, 13

et 14 portant sur les questions liées à la parentalité et au mode de garde des enfants ressortent particulièrement. La préconisation 15 évoquant les congés des proches aidants concerne principalement les femmes qui, selon la DREES, représentent 67 % des individus faisant partie du groupe des aidants apportant 34 heures ou plus d'aide par semaine³⁶. Les femmes sont également plus concernées par la cause numéro 1 de morbidité au travail, les troubles musculosquelettiques, que les hommes³⁷ : 58 % contre 51 % dans la population générale de 18 à 64 ans.

Au niveau des entreprises, une évaluation genrée des risques professionnels est à prendre en compte conformément à l'article L. 4121-3³⁸ du Code du travail introduisant ce principe. Cela permet de rappeler que « différencier n'est pas discriminer »³⁹, car différencier permet, dans le cas de la santé au travail, d'apporter des solutions à des problèmes touchant spécifiquement les femmes. Cette évaluation genrée, intégrée au document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est encore trop peu réalisée et actualisée dans les entreprises de moins de 150 salariés⁴⁰, d'où la nécessité d'accompagner davantage ces entreprises dans cette démarche.

34 Ibid.

35 Souffrance psychique et épuisement professionnel – Santé publique France.

36 Thomas Blavet et Yann Caenen, « Les proches aidants : une population hétérogène. Proposition de grille d'analyse pour rendre compte de la diversité des situations des proches aidants de personnes vivant à domicile et cerner celles dont le vécu est le plus difficile », Les Dossiers de la DREES, n° 110 (2023).

37 Troubles musculo-squelettiques en France : où en est-on ?, Santé publique France.

38 « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe », Article L. 4121-3 du Code du travail.

39 Audition de Laurence Cohen le 14 janvier 2025, rapporteure de l'avis « Santé des femmes au travail » réalisé par la DDF au Sénat, par la DDFE.

40 Selon Amel Hafid, sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail de la DGT, moins de 50 % des entreprises de moins de 150 salariés ont un DUERP à jour. Sénat, « Santé au travail des femmes : des maux invisibles », Rapport d'information n° 780 (2022-2023), déposé le 27 juin 2023.

Enfin, chausser des lunettes de genre implique le fait de former l'ensemble des professionnels aux enjeux de la santé des femmes au travail. La place du genre est encore trop peu importante dans les formations initiales des étudiantes et des étudiants en médecine et particulièrement celles et ceux qui

se destinent à la médecine du travail, alors que le médecin du travail est appelé à jouer un rôle majeur dans le suivi médical des travailleuses et de travailleurs. Ce travail de formation inclut également les agents de contrôle de l'inspection du travail et les préventeurs santé et sécurité au travail.

C. Les pratiques managériales : facteur déterminant de santé et de la qualité des conditions de vie au travail

Dans sa résolution « Le travail en questions » de juin 2023, le CESE avait souligné l'importance de ces sujets et appelé, dans ce qu'il avait nommé ses « *pistes pour de futurs débats* », à « *renouveler les pratiques managériales en développant la responsabilisation, la confiance, l'autonomie et le temps laissé à la relation à autrui qui donnent du sens à l'engagement au travail* ».

Dans un rapport de juin 2024, l'IGAS s'est penché sur les liens pouvant être établis entre les pratiques managériales et les politiques sociales nationales françaises. Outre l'impact sur la qualité de vie au travail et les conditions de travail des salariés et salariées, les politiques managériales ont aussi des effets sur les politiques sociales que l'on peut mesurer via le taux d'emploi, l'absentéisme, le recours au régime d'assurance maladie ou encore le sentiment de perte de sens au travail. Pour mesurer ces

impacts, l'IGAS s'est appuyée sur une comparaison internationale (France, Allemagne, Irlande, Italie, Suède).

Ce rapport met notamment en exergue le lien étroit entre management et santé des salariés. La participation, l'autonomie d'organisation, le sens du travail, la confiance et la reconnaissance des managers sont des déterminants qui pèsent sur l'exposition aux risques psychosociaux. Ce constat avait déjà été posé par la DARES dans une étude de 2017⁴¹ selon laquelle la participation des travailleurs aux décisions relatives à leur travail, notamment concernant la transformation de leur organisation, diminuait les risques psychosociaux. Les Assises du Travail avaient également mis en exergue le poids que faisaient peser les changements organisationnels sur la santé mentale des travailleurs lorsqu'ils se multiplient et que les salariés n'y sont pas associés : « *un travail*

⁴¹ En France, seuls 51 % des salariés ont le sentiment de pouvoir influencer sur les décisions importantes de l'entreprise qui les concernent, contre 60 % en moyenne dans l'ensemble de l'Union européenne et 85 % dans les pays scandinaves. Près de la moitié des salariés disent avoir vécu un changement organisationnel important dans leur travail, mais seuls 17 % estiment avoir été consultés et écoutés (« Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ? », par Thomas Coutrot, Dares Analyses n° 61, septembre 2017).

dont on ne perçoit pas le sens est un facteur accru de démission ultérieure et d'entrée en dépression, quel que soit le niveau du poste, secteur public et privé confondus »⁴².

Le rapport de l'IGAS⁴³ fait ressortir des enjeux communs aux pays étudiés : crise du sens au travail, encadrement d'équipes en mode hybride, prise en compte des grandes transitions démographique, technologique et écologique. C'est la place du dialogue social qui les différencie principalement. De ce point de vue, la France présente, selon les auteurs du rapport, un paradoxe consistant en la coexistence du « *dispositif public le plus complet destiné à influencer, certes indirectement, les politiques managériales, notamment via le droit d'expression directe des salariés et les obligations des entreprises en matière de qualité de vie au travail et de conditions de travail (QVCT), et la réalité de relations de travail frappées de faiblesses* ».

En effet, selon l'IGAS, les pratiques managériales françaises apparaissent très verticales et hiérarchiques par rapport aux autres pays étudiés. La codétermination, par exemple, modèle le management en Allemagne et en Suède. En France, le dialogue social a un impact plus limité sur les pratiques managériales et la formation académique des managers est peu tournée vers la collaboration.

L'IGAS soulève une difficulté spécifiquement française concernant la reconnaissance du travail. En France, les leviers de reconnaissance (droit à l'erreur et à l'essai, encouragement à la prise d'initiatives individuelles ou retours d'expérience pour valoriser et faire progresser les collaborateurs) semblent moins utilisés. 56 % des salariés français estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur, contre 72 % au Royaume-Uni et 75 % en Allemagne⁴⁴.

Les salariés français déclarent également un niveau d'anxiété bien supérieur (49 % contre 11,9 % en Allemagne, 7,6 % au Danemark et 30,4 % dans l'UE)⁴⁵.

Une autre spécificité française est mise en avant par le rapport de l'IGAS concernant les motivations pour adopter des mesures de management de la santé et de la sécurité au travail. En effet, les obligations administratives sont présentées comme une difficulté du fait de leur complexité. Elles constituent néanmoins la principale raison, pour les entreprises françaises, d'engager des démarches d'évaluation des risques. Parmi les autres sources de motivation figurent la volonté de répondre aux aspirations des salariés, la volonté d'éviter les amendes de l'inspection du travail, la préservation de la réputation de l'entreprise. En revanche, les motivations liées à la performance de l'entreprise apparaissent largement secondaires pour les entreprises françaises (38 %) alors qu'elles sont déterminantes chez certains de nos voisins (96 % en Italie et 70 % en Allemagne).

42 Assises du Travail, Re-considérer le Travail, Rapport des garants des Assises du Travail, 18 avril 2023.

43 Titre du rapport IGAS à compléter...

44 « Le nouveau rôle central des managers et l'enjeu de la reconnaissance au travail », IFOP Focus n° 233, septembre 2022.

45 Prendre la mesure de la crise du travail en France, par Maëlezig Bigi et Dominique Média in Collectif (coordonné par Bruno Palier), Que sait-on du travail, Les presses de Sciences Po, 2023.

D. La santé mentale, enjeu majeur de la santé au travail au XXI^e siècle

S'inspirant notamment du rapport sur « Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail » de Henri Lachmann, Christian Larose et Muriel Pénicaud, le CESE a rendu, en 2013, un avis sur « La prévention des risques psychosociaux ». Cet avis formulait plusieurs préconisations pour améliorer la gestion et la prévention des risques psychosociaux au travail axées sur le renforcement de la prévention primaire (identification des causes structurelles des RPS et adaptation de l'organisation du travail), la formation et la sensibilisation (employeurs, managers et salariés), le rôle des acteurs sociaux et le renforcement du dialogue social, l'amélioration de la prise en charge des situations de souffrance, le suivi et l'évaluation des actions de prévention (indicateurs et outils de suivi, enquêtes internes) et la responsabilité des entreprises (politiques internes de prévention, accords collectifs).

En 2025, le gouvernement a érigé la santé mentale en grande cause nationale, soulignant ainsi la nécessité d'agir face à un enjeu de santé publique majeur.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) définit la santé mentale comme un « *état de bien-être qui permet à chacun de réaliser son potentiel, de faire face aux difficultés normales de la vie, de travailler avec succès et de manière productive, et d'être en*

mesure d'apporter une contribution à la communauté ».

La santé mentale concerne donc non seulement les individus dans leur quotidien, mais aussi dans leur travail, un cadre où les risques psychosociaux, comme le stress et le burn-out, sont de plus en plus fréquents. Ces troubles affectent la santé des salariés et leur performance professionnelle.

1. Stress et violences au cœur de l'actualité des facteurs de risque

Selon le Dr Florence Benichoux⁴⁶, le monde actuel est marqué par une accélération du temps et une instabilité croissante souvent décrites par l'acronyme « VICA » (Volatile, Incertain, Complexe, Ambigu). Ce concept signifie que les situations évoluent rapidement et de manière imprévisible (Volatile), que l'avenir est difficile à prévoir (Incertain), que les problèmes sont intriqués et difficiles à comprendre (Complexe), et que les informations peuvent être contradictoires et interprétées de différentes manières (ambigu). Le monde du travail n'échappe pas à cet état de confusion. L'instabilité s'y traduit par une intensification du travail, une rapidité accrue, une standardisation, une précarité, une compétitivité exacerbée et une solitude croissante, notamment due à la digitalisation et au télétravail. La surcharge mentale est devenue courante. Plus que le travail lui-même, ce sont les conditions de

⁴⁶ Audition du Dr Florence Bénichoux, expert en prévention santé, 19 février 2025.

travail qui peuvent rendre malade. Les deux principales sources de problème de santé mentale au travail sont :

- le stress chronique (80 %) qui recouvre des situations de surcharge mentale, de troubles du sommeil et du comportement alimentaire, de dépression, d'épuisement physique, de *bore-out*, *brown-out*, *bun-out* ou de suicides ;
- les violences (20 %), internes ou externes (collègues, clients ou usagers) qui peuvent prendre la forme d'incivilités, de manques de respect, de conflits, de harcèlement moral ou sexuel ou encore de discriminations. Certaines de ces situations (accident grave, suicide d'un collègue...) peuvent également générer des stress post-traumatiques.

D'après le Baromètre d'Empreinte Humaine et Opinion Way, publié en septembre 2024, 30 % des actifs français ont déjà été en *burn-out* modéré ou sévère au moins une fois au cours de leur carrière.

2. Les conséquences du stress chronique

Le stress chronique au travail est un problème de santé publique majeur, avec des conséquences graves à la fois sur la santé physique et mentale des individus, ainsi que sur la performance au travail.

L'Agence européenne pour la santé et la Sécurité au travail propose une définition du stress au travail, reprise dans l'ANI du 2 juillet 2008 relatif au stress au travail : « *Un état de stress survient lorsqu'il y a un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et ses*

propres ressources pour y faire face » (une incapacité à faire face).

L'Observatoire européen des risques⁴⁷ s'est intéressé de près à cette question et a identifié plusieurs risques majeurs individuels liés au stress chronique au travail :

- problèmes de santé mentale : le stress chronique peut entraîner ou aggraver plusieurs troubles psychiques tels que la dépression, l'anxiété ou encore l'épuisement professionnel (*burn-out*)
- les problèmes cardiovasculaires (hypertension artérielle, accidents cardiovasculaires) ;
- troubles musculosquelettiques (douleurs chroniques en particulier dans la nuque, les épaules et le dos ainsi que les troubles articulaires)
- affaiblissement du système immunitaire (infections fréquentes, maladies auto-immunes) ;
- troubles du sommeil (insomnie, sommeil non réparateur) ;
- comportements à risque (consommation excessive de substances, mauvais choix alimentaires) ;
- baisse de la productivité et du bien-être en général (baisse de la concentration et de la prise de décision, problèmes de motivation et d'engagement).

Mais, le stress chronique au travail, lorsqu'il affecte un grand nombre de salariés et salariées dans une organisation, entraîne non seulement des conséquences individuelles, mais aussi des risques collectifs importants pour l'entreprise (accidents du travail, absentéisme et turnover élevé,

⁴⁷ L'Observatoire européen des risques est une des composantes de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA).

baisse de la productivité et de l'efficacité, altération de l'image et de la réputation de l'entreprise, dégradation de la culture

d'entreprise et de la cohésion d'équipe, coût financier pour l'entreprise).

QUELQUES CHIFFRES ET CONSTATS⁴⁸

Une montée de l'absentéisme est observée dans la plupart des milieux professionnels et en particulier chez les jeunes, les femmes et les managers.

Le taux d'absentéisme en France a fortement augmenté en huit ans : de 4,55 % en 2015, il est passé à 6,7 % en 2022. L'année 2020 présentait un taux d'absentéisme particulièrement élevé du fait de la pandémie de Covid.

Nombre moyen de jours d'arrêts maladies en France en 2022 : 21 jours

Durée moyenne des arrêts maladies de longue durée en 2022 : 97 jours

Un tiers des personnes sont en stress chronique dans les entreprises (de 20 % dans l'industrie à 45 % dans le secteur hospitalier).

Les maladies mentales sont passées devant les TMS en 2022 (Observatoires de Malakoff Humanis et Ayming).

Afin de prévenir au mieux ces risques individuels et collectifs, il est donc essentiel pour l'ensemble des acteurs de mieux identifier les facteurs qui peuvent entraîner des situations de stress chronique chez les travailleurs et travailleuses comme d'autres problèmes de santé physique ou mentale.

3. Les facteurs de risques psychosociaux

L'ANI Stress au travail de 2008 prévoit que l'identification d'un problème de stress au travail doit passer par une analyse de facteurs tels que l'organisation et les processus de travail, les conditions

et l'environnement de travail, la communication et les facteurs subjectifs.

L'analyse de Michel Gollac sur les risques psychosociaux (RPS) au travail⁴⁹ a été une contribution majeure pour mieux comprendre et aborder les conditions de travail dans les entreprises. Il a synthétisé en six axes les facteurs de RPS :

- les exigences émotionnelles (qui peuvent être sources de stress notamment lorsqu'il y a incohérence entre ce que l'on ressent et ce que l'on doit afficher) ;

⁴⁸ Audition du Dr Florence Benichoux, précitée.

⁴⁹ Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail remis au ministre du Travail, de l'emploi et de la santé en avril 2011, rédigé par Michel Gollac et Marceline Bodier (dit « Rapport Gollac »). Michel Gollac est sociologue, administrateur de l'INSEE et codirecteur du Groupe d'étude sur le travail et la souffrance au travail (GESTES).

- l'intensité et la complexité du travail ;
- l'autonomie et la latitude décisionnelle ;
- les relations au travail ;
- la sécurité de l'emploi et les perspectives de carrière ;
- la violence au travail (physique ou morale).

Ces axes doivent permettre aux employeurs, aux organisations

représentatives des salariés et aux professionnels de santé au travail de mieux cibler les actions préventives.

Dans son avis de 2013 sur « La prévention des risques psychosociaux »⁵⁰, le CESE fait référence à deux modèles d'analyse des relations entre le travail et la santé mentale (Robert Karasek et Johannes Siegrist). Ces deux modèles ont été présentés lors d'une audition de la commission Travail et Emploi⁵¹.

LE MODÈLE DE KARASEK POUR MIEUX COMPRENDRE LE STRESS AU TRAVAIL

Le modèle de Karasek (modèle de « demande-contrôle ») est un cadre théorique développé par Robert Karasek dans les années 1970 pour expliquer les facteurs de stress au travail. Ce modèle postule que le stress au travail résulte de l'interaction entre les exigences du travail (demandes) et le contrôle que l'employé a sur son travail (autonomie). Le modèle distingue trois types de situations en fonction de ces deux dimensions :

Travail à haute demande et faible contrôle (travail tendu)

Ce cas est particulièrement stressant. Les employés sont soumis à des exigences élevées, mais ont peu de contrôle ou d'autonomie pour les gérer, ce qui augmente le risque de stress, d'épuisement et de problèmes de santé.

Travail à faible demande et faible contrôle (travail de faible engagement)

Cette situation peut entraîner de l'ennui et de la frustration, car bien que les exigences soient faibles, le manque d'autonomie et de variété peut causer un désengagement et une insatisfaction professionnelle.

Travail à haute demande et contrôle élevé (travail actif)

Bien que les exigences soient élevées, avoir un contrôle ou une autonomie sur son travail peut être stimulant et source de satisfaction. Cela permet aux employés de se sentir compétents et d'accomplir des tâches stimulantes sans subir un stress excessif.

Travail à faible demande et contrôle élevé (travail passif)

Cette situation est perçue comme peu stressante, mais peut engendrer de l'ennui et une faible motivation, car l'employé a peu de défis tout en ayant une grande autonomie. En résumé, selon le modèle de Karasek, le stress au travail dépend de la combinaison entre les exigences du travail et l'autonomie. Plus un travail présente de demandes élevées avec peu de contrôle, plus il est susceptible de générer du stress, tandis que plus un travail offre d'autonomie face à des exigences élevées, plus il est propice à la motivation et à un bon bien-être au travail.

⁵⁰ Avis du CESE « La prévention des risques psychosociaux » (rapporteuse Sylvie Brunet), mai 2013.

⁵¹ Audition du Dr Florence Benichoux, experte en prévention santé, 19 février 2025.

4. La fatigue informationnelle, un risque émergent ?

Le 18 décembre 2024, la commission Travail et Emploi a entendu en audition Guénaëlle Gault, directrice générale de l'Observatoire Société & Consommation (ObSoCo), qui a présenté l'étude sur « Les Français et la fatigue informationnelle », et, dans ce cadre, un focus sur le travail.

Selon cette enquête⁵² réalisée par l'ObSoCo en partenariat avec Arte et la Fondation Jean Jaurès, plus d'un Français sur deux souffre de « fatigue informationnelle » et un actif sur quatre en souffre au travail (13 % se disent très fatigués).

La fatigue informationnelle peut se définir comme un état de fatigue mentale liée à l'abondance d'informations reçues. Au travail, cette nouvelle forme de pénibilité émerge chez les actifs qui font face à un trop-plein d'informations. Les plus impactés sont les cadres et professions intellectuelles (42 % subissent une forme de fatigue informationnelle au travail) suivis par les agriculteurs exploitants, chefs d'entreprise et professions libérales (29 %), les techniciens, contremaîtres ou agents de maîtrise (28 %) puis les professions intermédiaires (27 %).

L'étude met en avant le lien entre fatigue et utilisation des outils numériques (près d'un actif sur cinq est affecté, dans son travail, par la trop grande présence de courriels), le mélange fréquent entre outils professionnels et personnels (60 % utilisent un appareil personnel – ordinateur ou téléphone – dans le

cadre professionnel), la frontière de plus en plus floue entre vie personnelle et professionnelle (un actif sur cinq a du mal à dissocier vie privée et professionnelle).

La fatigue informationnelle peut être une source de dégradation de la qualité de vie au travail : 46 % des actifs souffrant de fatigue informationnelle se disent insatisfaits de leur activité professionnelle (contre 36 % pour les « pas fatigués ») et 50 % ont l'impression que leur travail a « évolué en moins bien au cours des dernières années ».

Enfin, l'enquête met en exergue les risques que la fatigue informationnelle fait peser sur la santé mentale : 78 % des « fatigués » souffrent d'au moins un trouble psychologique et 28 % des actifs « fatigués » disent avoir été en arrêt maladie pour cause de fatigue intense, d'épuisement ou de burnout au cours des 12 derniers mois (contre 19 % des actifs).

Les actifs concernés mettent en œuvre des stratégies de lutte contre la fatigue informationnelle au travail afin de réguler les informations : suppression des mails de communication interne sans les lire (37 %), désactivation des notifications qui concernent le travail (29 %).

L'enquête fait également ressortir l'importance de la relation professionnelle. Le sentiment d'être soutenu et valorisé peut, en effet, agir comme un véritable bouclier face à la fatigue informationnelle.

⁵² Enquête réalisée du 4 avril au 2 mai 2024, conduite sur la base d'un échantillon de 4 000 personnes représentatif de la population de France métropolitaine âgée de 18 à 75 ans.

E. Pour accompagner le déploiement de l'intelligence artificielle, une nécessaire vigilance

Au début de l'année 2025, le CESE a adopté deux travaux portant sur l'intelligence artificielle : un avis intitulé « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général »⁵³, et une étude nommée « Analyse de controverses : intelligence artificielle, travail et emploi »⁵⁴. Une analyse de controverses est, comme le rappelle l'étude, « une méthode de clarification des arguments, en amont de toute position « pour » ou « contre ». Elle permet d'aboutir à une description documentée des arguments présentés à l'appui des différentes réponses envisageables. Elle ne vise pas à prendre parti sur le choix des réponses », mais à documenter les arguments. L'une des questions posées dans ce cadre s'intitulait « l'intelligence artificielle est-elle un progrès pour l'organisation des conditions de travail et pour la santé au travail ? ». La question était posée au présent de l'indicatif pour bien faire apparaître que « loin d'être un sujet de prospective, l'intelligence artificielle est déjà très présente dans le monde du travail ».

La généralisation des usages de systèmes d'intelligence artificielle et du numérique dans l'appareil productif a en effet significativement modifié les conditions de travail depuis une décennie.

Considérées sous l'angle de leur potentiel de progrès, ces technologies de ruptures ont certes permis d'optimiser les chaînes de production et d'automatiser un certain nombre de tâches dites « à faible valeur ajoutée ». Des bénéfices attendus en termes d'amélioration de la santé et de la sécurité des personnes ont pu être attestés : meilleure maîtrise et anticipation des risques dans l'industrie, réduction de la pénibilité dans la construction et les transports, charge de travail allégée et/ou reportée vers des tâches plus stratégiques dans les métiers administratifs. « En outre, les outils numériques les plus évolués peuvent être mobilisés par des services de santé au travail ou des organismes de prévoyance, très efficacement pour prévenir les risques professionnels »⁵⁵.

Nonobstant ce constat, la littérature récente montre que le contexte d'hyperdigitalisation, accru par l'intelligence artificielle, augmente l'exposition à des risques psychosociaux - surcharge cognitive, incertitude/manque de maîtrise, isolement, déshumanisation, perte de confiance -⁵⁶ et peut affecter la santé mentale et le bien-être des travailleuses et des travailleurs. Comme le documente l'étude de la DARES lancée en 2019 et publiée en 2024⁵⁷ relayée par les travaux du LaborIA⁵⁸, le lien entre santé mentale

53 Avis du CESE « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général » (co rapporteurs Erik Meyer Marianne Tordeux Bitker), février 2025.

54 Étude du CESE « Analyse de controverses : intelligence artificielle, travail et emploi » (rapporteur Jean-Marie Truffat), janvier 2025.

55 « Analyse de controverses : intelligence artificielle, travail et emploi », synthèse des analyses de la question 2.

56 Technologies numériques au travail et risques psychosociaux : éléments probants et conséquences pour la sécurité et la santé au travail, Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), octobre 2024.

57 Les effets subjectifs des « nouvelles » organisations du travail, DARES.

58 Laboratoire action lancé en 2021 par le ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles et l'INRIA pour appréhender les effets de l'intelligence artificielle sur le monde du travail. LaborIA : où en est le laboratoire dédié à l'intelligence artificielle créé par le ministère du Travail et Inria ? | Inria

et évolutions technologiques est établi. Les usages technologiques pouvant exposer les individus à une forte exigence - augmentation de la charge de travail et des attentes en termes de productivité - et à une faible latitude décisionnelle. Cette configuration cognitive dite en « *job strain* » et modélisée par Karaseck⁵⁹, est celle qui présente le plus important niveau de risque sanitaire. Le taux de dépression ou d'anxiété généralisée atteignant 18,6 % chez les personnes dans ce cas en témoigne⁶⁰.

Le déploiement des systèmes d'IA, dont l'avis « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général » a demandé qu'il s'effectue de manière plus transparente⁶¹, soulève des tensions entre la logique gestionnaire des managers/décideurs et la logique du travail réel des salariés. Les premiers visent à optimiser les process et la productivité, tandis que les seconds s'interrogent sur la reconnaissance, l'autonomie et le sens de leur travail face à ces changements. « *Il y a un écart irréductible entre ces prévisions et procédures d'un côté, et la réalité du travail (le travail effectif) dont les travailleurs font l'expérience, de l'autre. Le réel résiste et il se fait connaître par la mise en échec de la maîtrise : le sujet se retrouve*

*dans des situations qu'il n'avait pas prévues, face à des problèmes qu'il n'arrive pas à résoudre. Il y a toujours des événements inattendus, des pannes, des anomalies, des incohérences qui confrontent le travailleur à des sentiments mêlés (impuissance, colère, irritation...) »*⁶². Ce « *conflit de rationalité* »⁶³ est à l'origine de conditions de travail difficiles ayant un effet délétère sur la santé des personnes. Il en résulte un phénomène de technostress⁶⁴, lié à l'adoption de techniques numériques et fortement activé par la transformation des entreprises avec l'intelligence artificielle. De telles situations peuvent être d'autant plus difficiles à vivre que le salarié demeure parfois seul responsable de ses missions dans une situation qu'il ne contrôle plus, alors même que la technologie était censée faciliter son travail.

L'automatisation des tâches et l'intensification des rythmes de production sont les principaux déclencheurs du technostress. Comme l'indique l'avis du CESE « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général », deux types d'emploi sont tendanciellement plus exposés. Le premier groupe est constitué de métiers à faible teneur décisionnelle où de nombreuses

59 Le modèle de Robert Karasek (1979) est un outil d'analyse du stress au travail, décrit plus haut.

60 Les effets subjectifs des « nouvelles » organisations du travail, DARES.

61 Voir notamment les préconisations 1, 8, 14, 16, 19, 22.

62 Les effets subjectifs des nouvelles organisations du travail, C.Dejours, D Le Lay, F. Le Mozy, I.Genet, DARES, août 2024.

63 Labor IA, LaborIA Explorer – Synthèse générale, étude des impacts de l'IA sur le travail - LaborIA

64 « Phénomène qui survient lorsque les individus se sentent incapables de gérer les exigences imposées par les nouvelles technologies. Il s'agit d'une pression et d'une anxiété résultant de l'utilisation excessive, souvent incontrôlable, de la technologie. » Technostress : The Human Cost of the Computer Revolution, Graig Brod, 1984.

tâches sont automatisables et menacées de transformation/disparition en raison de l'intelligence artificielle⁶⁵. Ces emplois sont principalement occupés par des groupes sociaux dont la santé mentale est par conséquent plus fragilisée : les femmes, les employés administratifs et les jeunes diplômés⁶⁶. De l'autre côté du spectre, le groupe des métiers « *exclusivement constitués de tâches complexes et/ou très engageantes assorties de fortes attentes en termes de résultats* »⁶⁷ voient aussi leur santé vulnérabilisée par d'hyperdigitalisation et d'accélération des rythmes de travail.

Dans les deux cas, des situations allant de l'anxiété au stress chronique/technostress⁶⁸ témoignent d'une augmentation significative des risques psychosociaux et se traduisent par des atteintes à la santé physique et mentale des personnes : *burn-out/brown-out/bore-out*, dépression, épuisement physique, troubles du sommeil et du comportement alimentaire, cardiopathie, troubles musculosquelettiques (TMS), pouvant conduire au suicide

Comme cela a déjà été développé, le travail à distance peut exacerber ce phénomène préjudiciable de stress chronique/technostress. Le lieu de travail n'exerçant plus un rôle de limite, le temps disponible des travailleuses

et des travailleurs est distendu au profit des besoins de l'employeur. Dans son avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis » de 2024, le CESE a d'ailleurs pointé un risque de « *surtravail* », notamment par manque d'effectivité dans la mise en œuvre du droit à la déconnexion. Il préconise une reconnaissance et un aménagement de ce droit pour tous les salariés et un contrôle de son effectivité⁶⁹.

Les phénomènes d'hyperconnexion et de digitalisation des chaînes de valeur contribuent au développement du lean management⁷⁰, pratique managériale axée sur la pression à la performance, laissant de faibles marges d'autonomie et de participation aux personnes. Caractéristique des organisations verticales et autoritaires, le lean management est favorisé « *par la démultiplication des capacités de contrôle [des] nouvelles technologies* »⁷¹. Les systèmes d'intelligence artificielle intégrés offrent ainsi un terrain particulièrement propice à des formes de surveillance continue et à une évaluation des travailleuses et des travailleurs par la donnée. Fondés sur des modes de management hiérarchique et directif, ces environnements de travail ultrarationalisés laissent peu de place à l'humain et constituent un facteur de

65 « Si 80 % des travailleurs américains pourraient voir au moins 10 % de leurs tâches remplacées, seulement 19 % d'entre eux pourraient voir cette part atteindre au moins 50 %, et feraient donc face à un risque important de substitution », Étude du FMI, in Impacts de l'intelligence artificielle sur le travail et l'emploi : nouvel enjeu du dialogue social <https://labo.societenumerique.gouv.fr>

66 Avis du CESE « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général » (co rapporteurs Erik Meyer et Mariane Tordeux-Bither), janvier 2025, p.70-72.

67 Étude du CESE « Analyse de controverses : intelligence artificielle, travail et emploi » (rapporteur Jean-Marie Truffat), janvier 2025.

68 Audition du Dr Florence Bénichoux précitée : « 80 % des risques psychosociaux relèvent du stress chronique [...] Le stress chronique est conçu comme un déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et ses propres ressources pour y faire face ».

69 Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis, précitée, CESE, avril 2024, p. 107.

70 Le lean à la française : management technocratique et faiblesse du dialogue social, Collectif presse de Science-po-le monde, Jérôme Gaultier, 2023.

71 Ibid.

dégradation de la santé mentale établi⁷². La prévalence des situations de stress chronique/technostress dues à un management désincarné⁷³ s'observe particulièrement en France⁷⁴. Cette situation invite à une réflexion à l'échelle nationale portant sur la régulation des usages robotisés dans le management et la gestion de la performance.

Les systèmes numériques adossés à de l'intelligence artificielle bouleversent donc considérablement les modalités de travail, les organisations et le management. Leur impact sur la santé est avéré. En référence au cadre posé par le législateur⁷⁵, l'adoption de ces technologies engage la responsabilité des employeurs sur le volet de la qualité de vie, des conditions de travail et du management, « *plusieurs facteurs organisationnels tels que la culture d'entreprise et la formation technologique [pouvant] moduler l'impact du stress sur les salariés* »⁷⁶.

L'enjeu consiste donc à faire en sorte que les technologies numériques et l'IA participent à la création d'environnements capacitants⁷⁷ favorisant la bonne santé mentale des individus et des organisations. Comme le préconise l'avis du CESE « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général »⁷⁸, l'adoption de ces technologies devra être intégrée au dialogue social et au dialogue professionnel de façon à les appréhender dans leur continuum avec le travail humain en prenant en compte leurs effets sur les conditions de travail tout en s'assurant de la mise en place de formations adéquates pour les salariés⁷⁹. Dans le même sens, l'étude concluait que « *Les arguments et leurs sources mettent en lumière le caractère ambivalent de l'IA...Pour conjurer les risques, tel que la porosité entre les espaces professionnel et privé, il existe un espace, le dialogue social, pour ne pas subir, mais débattre, négocier et décider* »⁸⁰.

72 Audition du Docteur Florence Bénichoux, précitée.

73 Le lean à la française : management technocratique et faiblesse du dialogue social, Collectif presse de Science-po-le monde, Jérôme Gaultier, 2023.

74 Pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales en France : les enseignements d'une comparaison internationale, Inspection générale des affaires sociales, juin 2024, p. 9.

75 Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

76 The impact of technostress on end-user satisfaction and performance. Journal of Management Information Systems, Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragunathan, B. (2011), 303-334.

77 Amarty Sen.

78 Avis du CESE « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général » précité.

79 Idem, préconisations 14, 15 et 16.

80 Étude « Analyse de controverses : intelligence artificielle, travail et emploi », conclusion de la question 2

F. Les nouveaux visages du travail indépendant : des avancées, mais des défis persistants

Dans son avis de 2017 sur les nouvelles formes du travail indépendant⁸¹, le CESE soulignait que de nombreux actifs et actives « *connaissent déjà des parcours professionnels où les situations de concomitance d'activités et de statuts se multiplient. Ces évolutions semblent répondre à des aspirations de liberté de la part de certaine.s travailleur.euse.s, à des attentes de la part de consommateur.rice.s et à des recherches de flexibilité de la part des entreprises* ». Certains facteurs les amplifient comme les technologies numériques, qui facilitent les mises en relation directes entre offre et demande de biens, de services (y compris de travail) et le travail à distance, les recherches d'alternatives au chômage, la création du régime de la micro-entreprise... « *A ces nouveaux visages du travail indépendant [...] correspondent les défis collectifs suivants : comment caractériser le travail indépendant ? Quelles sont les garanties souhaitables et souhaitées ? Quelle assiette de mutualisation ? Comment organiser les prestations ? Comment maîtriser les risques de distorsions de concurrence ? Comment éviter les risques de substitution abusive au salariat ?* ». Ces questions ont invité le CESE à réfléchir sur la représentation des nouvelles catégories de travailleurs et travailleuses indépendantes et à formuler dans cet avis « *la proposition d'un système de représentation collective et de dialogue permanent concernant ces nouvelles formes d'emploi* ». Il a été au moins partiellement

entendu avec la création en avril 2021 de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE). Le CESE proposait également « *la mise en place de modalités d'observation des nouvelles formes d'emploi* » pour bien repérer les évolutions et les impacts et adapter l'équipement statistique national, fondé sur une approche du travail salarié. Sur ces points, on peut également considérer que le Conseil a été partiellement entendu, dans la mesure où l'appareil statistique public décrit plus précisément ces nouvelles formes et réalités du travail indépendant – mais avec des lacunes, particulièrement en matière de santé au travail.

La parution en janvier 2025 de la publication annuelle des statistiques du Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) intitulée les travailleurs indépendants et leur protection sociale⁸² en chiffres permet de disposer des données statistiques de l'année 2023. 4,6 millions de comptes de travailleurs indépendants étaient immatriculés auprès de l'URSSAF au 31 décembre 2023, dont 4,2 millions hors praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés (PAMC). Parmi ces 4,2 millions de comptes de cotisants et cotisantes relevant du barème historique du régime social des travailleurs indépendants 33 % étaient commerçants, 34 % artisans, 14 % professionnels libéraux et 20 % en profession libérale non réglementée. 64 % exerçaient sous le statut d'auto-entrepreneur (AE). Cette dernière population a maintenu une progression assez dynamique en

81 Avis du CESE, « Les nouvelles formes du travail indépendant » (rapporteuse Sophie Thiéry), novembre 2017.
82 CPSTI, janvier 2025, « Les travailleurs indépendants et leur protection sociale en chiffres », Édition 2024, données 2023.

2023 (+8 %), alors que les effectifs de travailleurs indépendants dits « classiques » n'ont augmenté que faiblement par rapport à 2022 (+1,3 % hors conjoints collaborateurs, +1,4 % avec). Le nombre de créations d'entreprises

sous le statut d'autoentrepreneur a encore battu un record en 2023 (727 396 créations, nombre le plus important enregistré depuis la mise en place du dispositif), en croissance de 3,1 % par rapport à 2022 (cf. tableau ci-après).

Les comptes de cotisants travailleurs indépendants au 31 décembre 2023

	Artisans		Commerçants		Professions libérales réglementées		Professions libérales non réglementées		PAMC		Ensemble ¹	
	Déc. 2023	Évol. 2023/2022	Déc. 2023	Évol. 2023/2022	Déc. 2023	Évol. 2023/2022	Déc. 2023	Évol. 2023/2022	Déc. 2023	Évol. 2023/2022	Déc. 2023	Évol. 2023/2022
Cotisants auto-entrepreneurs ² hors conjoints collaborateurs	903 223	9,8 %	773 624	2,3 %	228 932	-4,9 %	762 078	17,0 %	-	-	2 667 857	8,0 %
dont auto-entrepreneurs économiquement actifs	682 364	7,9 %	461 240	4,1 %	201 260	-3,8 %	481 345	14,2 %	-	-	1 826 209	7,0 %
Cotisants TI « classiques » hors conjoints collaborateurs	490 007	1,3 %	569 500	0,7 %	352 497	-0,7 %	52 500	32,8 %	411 867	1,7 %	1 880 897	1,5 %
Cotisants conjoints collaborateurs ³	9 568	1,9 %	12 972	-4,3 %	1 185	-8,7 %	744	24,9 %	1 225	-7,9 %	25 694	-1,8 %
Ensemble	1 402 799	6,6 %	1 356 096	1,5 %	582 614	-2,4 %	815 322	18,0 %	413 092	1,7 %	4 574 448	5,1 %
Ensemble hors PAMC	1 402 799	6,6 %	1 356 096	1,5 %	582 614	-2,4 %	815 322	18,0 %			4 161 356	5,5 %

Notes : les données concernant les auto-entrepreneurs ayant un compte actif fin 2023 sont estimées. En effet, environ 187 000 auraient dû être radiés au 31 décembre 2023 pour motif de chiffre d'affaires nul ou non déclaré mais ne l'ont pas été.
Sont comptabilisés les comptes de cotisants, sachant qu'un même cotisant peut avoir plusieurs comptes. On estime à 1 % le nombre d'actifs concernés.

Les effectifs de cotisants ont augmenté de 5,1 % sur un an, cette évolution confirmant la tendance observée depuis quatre ans d'un ralentissement du rythme de croissance des effectifs de travailleurs indépendants, particulièrement s'agissant des auto-entrepreneurs (+8 % en 2023, après +11,2 % en 2022). La croissance des effectifs de travailleurs indépendants « classiques » est assez stable, autour de +1 % par an. Si l'on examine les groupes professionnels, les artisans et les personnes en profession libérale non réglementée voient leurs effectifs croître de façon assez soutenue en 2023 en particulier sous le statut de l'auto-entreprise (+9,8 % et +17 %). Deux tiers des cotisants sont des hommes, mais leur poids est tendanciuellement en baisse. Concernant l'âge moyen, il diminue de quelques mois chaque année. *« Néanmoins, si la population des travailleurs indépendants a rajeuni depuis la mise en place du statut de l'auto-entrepreneur (l'âge moyen était de 45,5 ans en 2008), elle reste significativement plus âgée que celle des salariés qui ont, en moyenne, environ 41 ans⁸³ ».*

Si les nouvelles formes de travail indépendant, aujourd'hui regroupées dans le régime micro-entrepreneur, demeurent sources de préoccupations majeures pour la santé au travail, les autres catégories dites « classiques » d'indépendants, selon le terme du CPSTI, méritent également l'attention. Le RAEF 2024⁸⁴ le soulignait, *« les indépendants sont sujets, dans un secteur comme l'agriculture, à une très forte pénibilité physique généralement associée à une forte emprise du travail sur leur vie, emprise que l'on retrouve aussi chez les dirigeants de PME-TPE et les auto-entrepreneurs ».*

Dans un autre secteur, le BTP, fortement concerné par les enjeux de sécurité au travail, la commission Travail et Emploi a auditionné le 19 février 2025 M. Paul Duphil, secrétaire général de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP). Celui-ci a présenté les actions conduites par l'OPPBTP, en soulignant qu'elles s'appuyaient sur une approche positive de la prévention (lien entre prévention et performance économique et sociale de l'entreprise). Parmi ses actions : la diffusion de support d'information et d'outils pédagogiques d'accompagnement en faveur de la prévention des risques ; l'intervention dans les établissements de formation à l'attention des jeunes... Il a aussi évoqué les enjeux identifiés par l'OPPBTP : le renforcement de la priorité accordée à l'accompagnement des TPE ; le défi d'une amélioration dans la gestion de la chaîne donneurs d'ordre - sous-traitants en termes de responsabilité sur la prévention de la santé-sécurité au travail ; la meilleure coordination entre services de prévention et services de santé au travail, ainsi qu'entre ces services et les autres acteurs.

Interrogé au sujet des plateformes, l'auditionné a regretté que, dans le bâtiment, les auto-entrepreneurs ne respectent pas les mêmes « règles de l'art » (dont les compétences à l'installation, non vérifiées par les plateformes) et les mêmes conditions que les autres professionnels. Les professionnels voient se développer les micro-entreprises dans le secteur du bâtiment avec perplexité. Leur inquiétude est liée au risque de voir apparaître des chantiers sur lesquels des chefs d'entreprise ne feraient travailler que des autoentrepreneurs. Une telle situation ne

83 CPSTI, données 2023, édition 2024.

84 RAEF 2024, Focus 7, précité.

permet pas d'assurer le minimum de garantie de compétence et de responsabilité vis-à-vis des différents acteurs. L'inquiétude des entreprises « classiques » du BTP à l'égard des auto-entrepreneurs du secteur tient également au risque de paupérisation des individus relevant de ce statut (en plus de la perte de recettes pour les régimes sociaux) et des conséquences négatives pour l'image du secteur.

Dans ce même secteur, élargi aux paysages, le baromètre ARTI Santé BTP s'intéresse à l'artisan chef d'entreprise. Il s'agit d'une enquête récurrente menée par l'IRIS-ST, en partenariat avec la CAPEB et la CNATP, pour apporter un meilleur éclairage sur les conditions de travail et l'état de santé des chefs d'entreprises artisanales du BTP et du Paysage. Elle montre l'existence de problématiques communes avec les travailleurs salariés comme la difficile articulation des temps de vie, notamment en raison d'une connexion permanente, et la montée du stress. La 10^e édition du baromètre ARTI Santé confirme l'impact de l'incertitude économique et de la charge administrative sur la santé des chefs d'entreprises artisanales du BTP et du Paysage. Ainsi, « *pour la 10^e année consécutive, les douleurs musculaires, la fatigue importante et les troubles émotionnels sont les trois principaux maux des chefs d'entreprise... On constate depuis l'année dernière que plus d'un chef d'entreprise sur deux ressent une fatigue importante.*

*Ces problématiques sont la conséquence directe d'une charge de travail physique et mentale importante et des rythmes de travail soutenus*⁸⁵. »

S'agissant plus spécifiquement des plateformes, la commission Travail et Emploi a auditionné le 12 février dernier 2025 Michel Yahiel⁸⁶, président de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), évoquée plus haut, ainsi que Joël Blondel, directeur général de l'ARPE. Les compétences de cet établissement public concernent deux secteurs du travail indépendant, celui des VTC et celui des livreurs. Il y a une prévalence du risque d'accident assez importante dans ces secteurs en raison des conditions d'exercice de ces métiers, sur route et principalement en milieu urbain.

Peu de statistiques concernant les livreurs et chauffeurs sont disponibles. Les connaissances sont lacunaires, et pas seulement en matière de santé et de sécurité au travail. Cela concerne aussi les pratiques professionnelles, les rythmes de travail, les revenus, les distances parcourues et *a fortiori* les accidents subis. Les auditionnés indiquent que les plateformes n'ont pas d'obligation de collecte de données et que celles-ci s'effectuent sur une base volontaire.

⁸⁵ Baromètre ARTI Santé, 10^e édition 2023.

⁸⁶ Audition de Michel Yahiel, président de l'autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE), 12 février 2025.

Une étude parue en 2021 sous l'égide de l'Université Gustave Eiffel⁸⁷ livre, sur une population restreinte, les chiffres suivants, parmi d'autres :

- 18 % d'étudiants (9 % en 2020) et 12 % exerçant par ailleurs une autre activité professionnelle ;
- 54 % d'autoentrepreneurs, 28 % de salariés, 11 % de coopérateurs (2 % en 2020) ;
- 11 % des livreurs travaillent simultanément pour plusieurs plateformes ;
- en moyenne, un livreur travaille 5 j. ½ par semaine, près de 7h/j., et effectue 18 livraisons par jour ;
- 80 % des livreurs gagnent moins de 1 500€ par mois grâce à cette activité ;
- 5 % déclarent qu'il leur arrive de prêter/louer leur compte à un autre livreur et 8 % qu'il leur arrive d'utiliser le compte d'un autre (12 % de l'échantillon sont concernés par cette pratique) ;
- les livreurs déplorent des conditions de travail difficiles, notamment pour ce qui est du risque d'accident (25 % ayant déjà subi un accident), des conditions météorologiques et de la difficulté physique de l'activité de livraison.

Concernant les VTC, les statistiques de l'Observatoire national des transports publics particuliers de personnes sont détaillées et précises⁸⁸, mais peu d'entre elles concernent le travail et l'emploi.

Ils sont 47 000 en 2022, en augmentation de 20 % par rapport à 2021, 81% exercent en Île-de-France.

Les auditionnés ont souligné l'insuffisante protection de ces travailleurs et travailleuses contre ce type de risques, même si un projet de directive⁸⁹ européenne, qui traitera des conditions de travail des VTC et des livreurs, vise à améliorer la situation. Dans le cadre du dialogue social mis en place et développé par l'ARPE, des accords collectifs de secteurs sont négociés et conclus par les organisations de travailleurs et organisations professionnelles de plateformes, représentatives. Parmi les thématiques de négociation figure celle de la santé et de la sécurité au travail, certains accords déjà conclus traitant indirectement de ces questions. Les auditionnés relèvent également l'importance des risques psychosociaux en raison de la pression qui s'exerce sur ces travailleurs indépendants du fait de ce qu'ils appellent « *la pression des algorithmes* ». Outre les RPS, les risques physiques, ils font également état de « *risques de sécurité* » dans la relation avec les clients et les commerçants.

Les auditionnés soulignent que la couverture AT-MP n'est pas toujours mise en œuvre ou ne peut pas l'être en cas d'accident, et la couverture complémentaire est peu utilisée. Si les chauffeurs de VTC reçoivent une formation et doivent passer un examen, il n'y a rien de semblable pour les livreurs, qui méconnaissent souvent le Code de la Route. La réflexion progresse au sujet de la formation à mettre en place.

87 L'étude sur les livreurs des plateformes de livraison instantanée du quart nord-est de Paris - Dablan L. (Dir.), Aguiléra A., Krier C., Adoue F. et Louvet N ; Étude basée sur une enquête réalisée par 6t-bureau de recherche pour le compte de l'Université Gustave Eiffel, la Chaire Logistics City et l'ANR MOBS sous la direction de Laetitia Dablan.

88 Rapport 2024 de l'ONTPPP, « Les taxis et VTC : accès à la profession, offre de transport, équipement ».

89 Le Parlement européen a adopté le 16 septembre 2021 une résolution sur des conditions de travail, des droits et une protection sociale justes pour les travailleurs de plateformes.

Ces indépendants disposent de droits, mais l'accès à ces droits est insuffisant. En outre, la situation des travailleurs liée aux plateformes et notamment des livreurs, reste précaire. Ainsi les plateformes ont toute liberté de baisser leur tarification ou de bloquer leur compte, sans être transparentes sur leurs algorithmes.

Force est de constater que le travail indépendant continue de progresser et de bousculer les équilibres sociaux fondés sur le salariat. Selon la DARES, le nombre de travailleurs des plateformes a progressé de 7 % par an. 2 % des

personnes en emploi en France sont des indépendants qui accèdent à leur clientèle via une ou plusieurs plateformes numériques⁹⁰. Et d'autres plateformes sont apparues, y compris dans le secteur social : des plateformes d'accompagnement et de répit mettent en relation des assistantes de vie, des aides à domicile, qui ont un statut de micro-entrepreneur, avec des familles, des aidants. La santé de cette catégorie de travailleurs et travailleuses indépendant(e)s constitue un sujet qui mérite un effort de connaissance et de suivi.

G. La prévention en demande de nouveaux indicateurs

Comme le relevait avec force la contribution de la commission Travail et Emploi au RAEF 2024, *« l'état des risques professionnels et des conditions de travail en France constitue un défi majeur. Si le système mutualisé de reconnaissance et de réparation a fait ses preuves depuis plus d'un siècle, la prévention n'a toujours pas été portée à la hauteur des enjeux d'autant qu'apparaissent de nouveaux risques en relation avec les transformations du travail dans un contexte de dérèglement climatique, de crise du vivant et de développement de l'usage des techniques numériques⁹¹ »*.

Concernant les maladies professionnelles, *« le caractère fortement différé dans le temps d'une partie des maladies contractées sur le lieu de travail, en particulier de celles provoquées par des expositions à des substances toxiques constitue un obstacle à la reconnaissance en maladie professionnelle et donc à leur identification et à leur comptabilisation⁹² »*. Certes, des enquêtes publiques dédiées à la connaissance des pathologies et des risques professionnels sont réalisées, mais, *« en dépit de résultats solides, elles restent insuffisamment développées⁹³ »*.

90 Les travailleurs de plateformes : quels profils et quelles conditions de travail, Analyse DARES, novembre 2024.

91 Avis du CESE, « RAEF 2024, Sortir de la crise démocratique, Rapport annuel sur l'état de la France 2024 » (rapporteuse Claire Houry), Focus 7.

92 RAEF 2024, Focus 7.

93 RAEF 2024, Focus 7.

Dans un contexte où le nombre d'accidents mortels du travail en France ne diminue plus depuis plusieurs années, certains pays voisins, comme l'Allemagne et les Pays-Bas, parviennent, à un niveau de déclaration équivalent, à une proportion plus faible d'accidents mortels. Une première explication peut se trouver dans la structure différente des activités économiques, d'une culture instituée de prévention des accidents du travail et d'une présence plus importante d'activités accidentogènes en France. Cependant, Eurogip⁹⁴ rappelle que les indicateurs doivent être considérés avec prudence. En effet, le raisonnement comparatiste est une tâche complexe, en particulier concernant les données, car les pays comptent de manière différente. « Aux Pays-Bas, les accidents du travail mortels ne sont comptabilisés

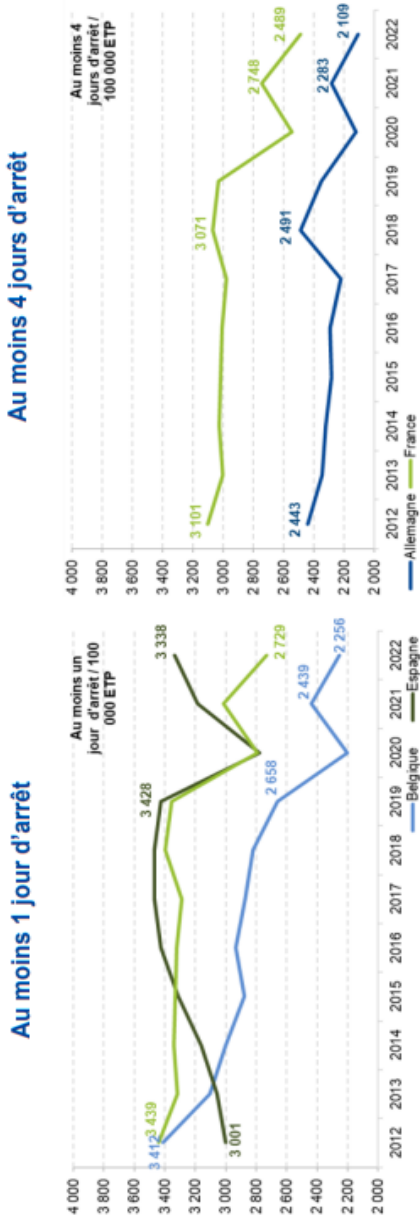
que lorsque la victime décède le jour même de l'accident ; en Allemagne ils ne sont comptabilisés que lorsque la victime décède dans un délai de 30 jours ; pour la France, comme pour la Belgique, il n'y a aucun délai⁹⁵ ». Cette différence peut être à l'origine d'écarts significatifs dans le nombre d'accidents du travail mortels entre la France et les deux pays. Ces graphiques réalisés par la Sécurité sociale et présentés dans le Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale de 2024⁹⁶ portant sur les accidents du travail / maladies professionnelles montrent que si l'on considère les accidents du travail au global, en prenant compte les divers facteurs de différence dans les manières de compter, on obtient une sinistralité relativement proche entre les deux pays.

94 Estimations actualisées du phénomène de sous-déclaration des accidents du travail en Europe. Rapport d'Eurogip, décembre 2023, p. 24. Eurogip est un groupement d'intérêt public entre la CNAMTS et l'INRS produisant des études sur les assurances en Europe couvrant les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP) et participant au développement des connaissances sur les risques professionnels dans les pays de l'Union européenne ainsi qu'à la coordination des travaux normatifs entre les régimes assurantiels européens.

95 RAEF 2024.

96 Sécurité sociale – Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale 2024, Annexe 1 – Accidents du travail et maladies professionnelles. Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, 2024, p. 44, <https://evaluation.securite-socialle.fr>

Graphique 1 • Fréquence des accidents du travail avec arrêt



Source : Eurogip, à partir des données d'assurance des risques professionnels de chaque pays.
Champ : salariés du secteur privé
Note de lecture : En 2022 2 729 AT nécessitant au moins 1 jour d'arrêt étaient déclarés en France pour 100 000 ETP.

Améliorer la politique de prévention en France passe à la fois par un renforcement et un suivi des indicateurs existants et par la création de nouveaux permettant une meilleure cartographie des phénomènes, que ce soit concernant les pathologies d'origine professionnelle, les accidents du travail, les risques psycho-sociaux etc. Le CESE a, dans ses travaux, recommandé plusieurs mesures en ce sens.

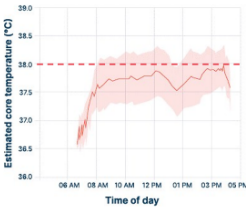
Concernant le rapport entre santé au travail et environnement, l'évènement « *Trop chaud pour travailler* » organisé par la commission Travail et Emploi a permis de mettre en lumière l'importance

des indicateurs pour traiter des accidents du travail / maladies professionnelles auparavant invisibles ou inexistantes. Jason Glaser, président de l'ONG La Isla, a montré, lors de cet évènement, que la mesure, lors d'une journée complète de travail, de la température corporelle moyenne permet d'affirmer la corrélation entre une surexposition à la chaleur sur le lieu de travail de manière répétée et le développement d'insuffisance rénale chronique. Cette mesure a également permis d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place par l'organisation pour protéger les travailleurs et travailleuses de ces surchauffes corporelles.

Réduction des lésions rénales à long terme



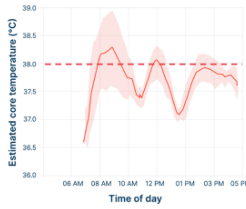
Pas d'intervention



- » 20% (1h57) de la journée de travail à une température corporelle supérieure à 38 degrés
- » ~11% (65 min) de la journée de travail au repos

30% de lésions rénales

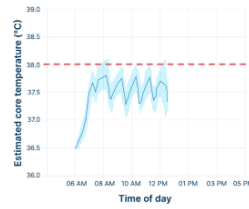
Intervention insuffisante



- » 18% (1h29) de la journée de travail à une température corporelle supérieure à 38 degrés
- » ~10% (58 min) de la journée de travail au repos

17% de lésions rénales

Centre d'excellence



- » 9% (0h32) de la journée de travail à une température corporelle supérieure à 38 degrés
- » 23% (80 min) de la journée de travail au repos

1% de lésions rénales

Concernant la France, l'évènement a été l'occasion de la présentation de l'étude Clisève (Climat et Santé au travail), réalisée par l'entreprise Croissance Bleue et Lappa Research, portant sur les impacts du changement climatique sur la santé au travail dans la filière vin. Cette étude met en lumière l'impact perçu par les vignerons sur leurs conditions de travail (« 73 % *perçoivent les impacts climatiques pas seulement pendant les vendanges, mais aussi à diverses phases de l'année agricole* »), mais aussi sur leur santé : 80 % des vignerons et des salariés saisonniers estiment qu'ils sont soumis à des risques physiques du fait du changement climatique⁹⁷.

Ce besoin d'études scientifiques et de statistiques solides a conduit le CESE à préconiser pour « *améliorer la connaissance des risques environnementaux sur la santé des travailleurs et tout au long de la vie* », de créer une « *base de données commune 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* »⁹⁸. La base de données EPICEA⁹⁹ pourrait être

utilisée pour « *mieux connaître les effets des événements climatiques extrêmes sur l'accidentologie* »¹⁰⁰. Le CESE préconise également de mettre en place l'archivage et la conservation sur le long terme des données du DUERP¹⁰¹, mesure essentielle pour permettre un meilleur suivi des expositions professionnelles. Enfin, il est nécessaire de renforcer la base de données économiques, sociales et environnementales en y inscrivant, via l'article L. 2312-21 du Code du travail, le concept de santé-environnement¹⁰².

« *Il n'existe donc pas d'indicateur suffisamment lisible et fiable pour suivre l'évolution d'ensemble des pathologies d'origine professionnelle et contribuer ainsi à la définition d'une politique de prévention. Pour combler cette lacune, une piste a été récemment ouverte par la récente réforme des services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Les dispositions désormais en vigueur permettent aux SPSTI de disposer d'un ensemble de données numériques*¹⁰³ ». Certains SPSTI comme celui du Cher ont ainsi mis en œuvre une politique volontariste d'exploitation conjointe de données, notamment en accompagnant les entreprises dans la réalisation des DUERP.

97 Étude Clisève réalisée par l'entreprise Croissance Bleue et Lappa Research, Quels impacts du changement climatique sur la santé au travail dans la filière vin ?, janvier 2025.

98 Préconisation 2 issue de l'avis du CESE « Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? » précité.

99 Nourrie par des ingénieurs et des contrôleurs de sécurité des Caisses régionales d'assurance maladie (CRAM) et des Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT).

100 RAEF 2024.

101 Préconisation 6 issue de l'avis du CESE Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?, précité.

102 Ibid. Préconisation 11.

103 RAEF 2024, Focus 7.

De manière plus globale, le CESE promeut la co-construction, avec les partenaires sociaux, les entreprises, les organisations internationales et l'État, d'une gouvernance globale

permettant « *d'organiser la remontée des données épidémiologiques sur l'état de santé des travailleurs ainsi que sur les facteurs d'exposition aux risques identifiés et alimenter ainsi les enquêtes publiques* »¹⁰⁴.

PISTE 2 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Comment assurer la prise en compte effective des connaissances scientifiques relatives aux agents cancérogènes et pathogènes dont les liens avec les maladies professionnelles sont établis ?

PISTE 3 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Comment mesurer les risques de dégradation de la santé mentale liés au travail et sensibiliser leur prise en compte ?

PARTIE 2

L'effort de prévention, fil rouge des préconisations du CESE

Le principe de prévention a été affirmé par l'OIT dès les années 1980. Le droit à un environnement de travail sûr et sain a été intégré à la Déclaration de l'Organisation internationale du travail (OIT) relative aux principes et droits fondamentaux au travail lors de la séance plénière de la Conférence internationale du Travail (CIT) du 10 juin 2022, conférant ainsi un caractère fondamental aux conventions n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs (1981) et n°187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé des travailleurs (2006). Les États membres s'engagent à respecter et à promouvoir ce droit fondamental, même s'ils n'ont pas ratifié ces deux conventions –la France a ratifié la seconde en 2014.

L'article 3 de la convention n° 187 demande à chaque État membre de promouvoir « *des principes de base tels que les suivants : évaluer les risques ou les dangers imputables au travail ; combattre à la source les risques ou les dangers imputables au travail ; et développer une culture de prévention nationale en matière de sécurité et de santé, qui comprenne l'information, la consultation et la formation* ». L'article 1 précise que cette expression « *culture de*

prévention nationale » en matière de sécurité et de santé « *désigne une culture où le droit à un milieu de travail sûr et salubre est respecté à tous les niveaux, où le gouvernement, les employeurs et les travailleurs s'emploient activement à assurer un milieu de travail sûr et salubre au moyen d'un système de droits, de responsabilités et d'obligations définis et où le principe de prévention se voit accorder la plus haute priorité* ».

Dans son avis « Travail et santé environnement »¹⁰⁵ le CESE rappelle que « 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 désigne des interventions plus tardives lorsque le risque a commencé d'apparaître (secondaire) ou pour en traiter les conséquences ». Ces trois niveaux permettent une approche complète pour protéger la santé des travailleurs.

¹⁰⁵ « Travail et santé environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? », précité.

Le rôle de la prévention primaire est encore trop souvent sous-estimé. Elle demande que la santé du monde du travail soit resituée dans le système plus global de la santé publique. « *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*¹⁰⁶ ».

A. Former et sensibiliser

1. La prévention en santé au travail : une exigence à renforcer chez les professionnels de santé

Le ministère de l'Action publique, de la Fonction publique et de la simplification précise dans la page de son site¹⁰⁷ qu'il consacre à la prévention des risques professionnels que « *La prévention primaire des risques professionnels consiste à combattre le risque à sa source. Elle est centrée sur le travail et son organisation et renvoie à une prévention collective des risques. Elle passe par la prise en compte de l'ensemble des facteurs de risques dans les situations de travail. Elle se traduit par une évaluation des risques, un diagnostic approfondi et un plan d'actions. Cette approche est à privilégier, car elle est la plus efficace à long terme, tant du point de vue de la santé des agents que de la qualité du service public* ». Sa mise en œuvre par l'employeur est nécessaire pour satisfaire à ses obligations, c'est la démarche qui intervient le plus tôt,

le plus en amont. L'article L. 4121-2 du Code du travail, sans mentionner explicitement la prévention primaire, y fait implicitement référence en listant, parmi les 9 principes de base de la prévention, les principes d'évitement des risques, d'évaluation des risques qui ne peuvent être évités (par exemple le réchauffement climatique), de combat contre les risques à la source et de planification de la prévention « *intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants*¹⁰⁸ ». Le CESE ajoute dans son avis « Travail et santé -environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? » que « *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.* »¹⁰⁹

Dans cet avis, le CESE s'est saisi de la question de la formation sur la santé au travail et la santé-environnement. En effet,

106 « Travail et santé environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? », précité.

107 <https://www.fonction-publique.gouv.fr/taxonomy/term/351>

108 Article L. 4121-2.

109 Avis du CESE Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? (rapporteur Jean-François Naton), avril 2023.

il a été constaté que « renforcer la connaissance du monde du travail dans les professions médicales ainsi que chez les étudiants et les étudiantes qui s'y destinent » pourrait contribuer à pallier la crise des vocations qui est « une des causes des difficultés de recrutements et de la pénurie de médecins du travail ». Il précise que cela devrait intéresser les générations à venir qui sont particulièrement attirées « par des métiers sans effet négatif sur l'environnement et le climat ». L'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail a mis l'accent sur la prévention et le suivi de tous les acteurs (salariés comme travailleurs indépendants) ; or, la démographie en médecine du travail déjà préoccupante et annoncée catastrophique à horizon 2030, risque de compromettre l'atteinte de ces objectifs.

Le CESE considère qu'il y a un « 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 ».

« 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 (préconisation 1 dudit avis) 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. »

Il a été mis en place, à partir de la rentrée 2023-2024, des modules « Médecine et santé environnementale » dans la formation initiale des étudiants en médecine du deuxième cycle (DFGSM 2 ou DFGSM 3)¹¹⁰. Ce projet d'enseignement national est dirigé par le Dr Marine Sarfati et a rassemblé « des professeurs et experts des domaines concernés (médecins, biologistes, écologues, urbaniste, hydrologue, paléontologue, ingénieurs, docteurs en sciences de gestion, en sciences politiques...) » avec une participation qui s'est traduite par « la réalisation d'une vingtaine de capsules vidéo de 15 à 20 minutes, chacune fournissant un enseignement multidisciplinaire ». S'il s'agit clairement d'une avancée positive qui va dans le sens de la préconisation, il est nécessaire de poursuivre dans cette voie en suivant la recommandation du CESE « d'élargir les publics concernés »

¹¹⁰ « Module « Médecine et santé environnementale » : une formation ouverte à tous | UNESS », 20 février 2024, <https://www.uness.fr/actualites/module-medecine-et-sante-environnementale-une-formation-ouverte-tous>.

par ces formations et d'augmenter le nombre d'heures dispensées »¹¹¹. L'Académie Nationale de Médecine a également insisté, dans un rapport paru en février 2024, sur l'importance de la notion d'exposome et de la nécessité de sa présence dans les formations des (futurs) professionnels de santé¹¹² et la faculté de médecine de Strasbourg a mis en place un cours destiné aux étudiants et étudiantes de premier cycle (DGFSM) intitulé « EC 21-Exposomique » portant spécifiquement sur la notion d'exposome¹¹³. Il reste encore à généraliser au niveau national ce type d'enseignements. Au-delà, il est nécessaire de renforcer les liens entre la médecine du travail et les autres spécialités médicales, notamment les médecins généralistes, comme l'a proposé l'ANI du 9 décembre 2020, afin de répondre mieux à la prévention en santé au travail.

2. ...et à élargir à d'autres acteurs.

La formation ne doit pas toucher que les (futurs) professionnels de santé, mais également d'autres professions qui pourraient être concernées par ces enseignements. À ce titre, le CESE préconise, dans l'avis Pour une politique publique nationale de santé-environnement au cœur des territoires (rapporteuses : Isabelle Doresse et Agnès Popelin-Desplanches) publié en mai 2022, de « Renforcer, dans une approche pluridisciplinaire, la formation de élus/élues et celle, tant initiale que continue,

des professionnels et professionnelles des trois fonctions publiques et des corps de métiers concernés par les interactions santé-environnement ».

Concernant les accidents du travail et plus particulièrement les accidents graves et mortels, la commission Travail et Emploi rappelle dans le Bilan annuel des conditions de travail 2023 que les taux de fréquence « restent excessivement élevés. [...] La place de la santé au travail doit gagner en importance dans l'enseignement professionnel initial, dans les formations continues, dans un dialogue social et professionnel de proximité dans les collectifs de travail. À cet égard, il convient d'évaluer et de questionner le rôle, le fonctionnement et les moyens des CSSCT pour répondre à ces enjeux. »¹¹⁴ En outre, une attention particulière doit être accordée aux problématiques de la sous-traitance et des contrats précaires davantage touchés par les accidents du travail que les autres types de contrats.

Sur l'intégration des questions de santé-sécurité au travail dans les cursus de formation (diplômes, titres professionnels), le CESE observe que cet enjeu figure depuis 2022 dans le Plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM). Cette question est importante, car les jeunes sont un public vulnérable en particulier dans les activités professionnelles les plus exposées au risque d'accident. La question de la formation concerne également les mesures de santé au

¹¹¹ Préconisation 1 issue de l'avis du CESE Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?, précité.

¹¹² Robert Barouki et Yves Lévi, « Rapport 24-02. L'exposome, une contribution majeure pour la prévention », Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine, 2024.

¹¹³ « EC 21- Exposomique - Diplôme de formation générale en sciences médicales - Parcours : Diplôme de formation générale en sciences médicales (DFGSM) - Faculté de médecine, maïeutique et sciences de la santé - Université de Strasbourg », consulté le 6 mars 2025, <https://med.unistra.fr/formations/formation-initiale/1er-cycle-dfgsm/cours-ec-21-exposomique-EN46668-10253-PR606>.

¹¹⁴ Contribution du CESE au Bilan annuel des conditions de travail (BACT).

travail concernant des populations spécifiques. C'est notamment le cas des travailleurs en situation de handicap. Le CESE a rappelé, dans le cadre d'une déclaration du Bureau nommé « Les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées », qu'en 2022, *« seuls 44 % des personnes reconnues handicapées sont actives, contre 73 % pour l'ensemble de la population »*¹¹⁵. ¹¹⁶ Également, *« 12 % des personnes en situation de handicap sont au chômage, un taux nettement supérieur à celui de la population générale (7 %) »*. Les discriminations restent importantes pour les travailleuses et les travailleurs handicapés et *« le handicap reste d'ailleurs la première cause de sollicitation du Défenseur des droits pour des discriminations à l'emploi. »*. À ce titre, la préconisation 4 de l'avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis » souligne que *« l'accompagnement des travailleurs en situation de handicap appelle des mesures spécifiques »*, et préconise *« de renforcer la formation des médecins du travail à l'approche des situations du handicap, en milieu ordinaire comme en milieu spécialisé, et de consolider leurs liens avec les médecins traitants pour*

*mieux comprendre leurs besoins spécifiques en termes d'équilibre de vie. »*¹¹⁷

Par ailleurs, le CESE s'est saisi dans l'avis « Soutenir l'autonomie : les besoins et leurs financements », adopté en mars 2024, du sujet des professionnelles, majoritairement des femmes, qui assurent l'accompagnement, de l'aide à domicile aux différentes structures médicales telles que les EHPAD. Le CESE expliquait déjà en 2020 que *« l'amélioration des conditions de travail, la réduction du turn-over des métiers de l'aide à domicile et la qualité de l'accompagnement des personnes en perte d'autonomie nécessitent une formation des équipes encadrantes des services d'aide à domicile tout au long de leur fonction. »*¹¹⁸ La préconisation 5 de l'avis « Soutenir l'autonomie : les besoins et leurs financements » a réitéré en expliquant que les changements pour améliorer la santé au travail de ces professionnelles *« nécessitent des financements pour améliorer les formations, les qualifications, les conditions de travail et la reconnaissance de l'activité des professionnels (soignants, accompagnants et encadrants). »*¹¹⁹ Dans d'autres avis, le CESE a souligné la nécessité de porter une attention accrue à la prévention des risques professionnels des diverses

¹¹⁵ Dares Focus, octobre 2023, n° 55.

¹¹⁶ Déclaration du Bureau, Les 20 ans de la loi pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, février 2025, p. 16.

¹¹⁷ Avis du CESE précité Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis, p. 11-12.

¹¹⁸ Avis du CESE « Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables : des métiers du lien » (rapporteuse Nathalie Canieux), n° 2020-28, décembre 2020.

¹¹⁹ Avis du CESE « Soutenir l'autonomie : les besoins et leurs financements » (Martine Vignau rapporteure), mars 2024, p. 5.

professions du social et du médico-social, en soulignant que c'était aussi un enjeu fort d'attractivité de ces métiers¹²⁰.

Enfin, 2025 va être l'année du début du déploiement progressif du « *passeport de prévention* ». Cet outil a été mis en place dans le cadre de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail. Plus précisément, l'article L. 4141-5 du Code du travail a créé le Passeport de prévention « *afin d'améliorer la prévention des risques en matière de santé et sécurité au travail* ». Ce dispositif est intégré au 4^e Plan national de santé au travail (PST 4), financé et piloté par la Direction générale du travail (DGT) et est suivi par les partenaires sociaux du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST). Le déploiement de cet outil attaché aux parcours individuels en formation en santé et sécurité au travail (SST) des travailleurs doit permettre une

plus grande mobilisation collective sur les objectifs de formations et de préventions. Le dispositif bénéficie également du soutien de l'expertise de la Caisse des Dépôts. Le Passeport de prévention doit « *accompagner les employeurs dans la gestion de leurs obligations en SST et favoriser la connaissance pour les travailleurs de leurs droits et de leurs acquis en termes de formation SST* ». Le dispositif sera directement intégré à « *Mon Compte Formation* » et « *les employeurs déclareront dans le passeport de prévention les formations dispensées à leurs travailleurs qu'ils pourront visualiser sur leur espace dédié, comme celles renseignées directement par les organismes de formation* ». Le 28 avril 2025 marquera l'ouverture du dispositif aux organismes de formation, début 2026 aux employeurs et employeuses et fin 2026 aux travailleurs et travailleuses.

PISTE 4 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Quels enseignements tirer des pratiques de mixité et de diversité au sein des collectifs de travail sur la bonne santé et la performance au travail ?

PISTE 5 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Comment assurer concrètement la prévention en santé au travail pour les travailleurs précaires, intérimaires, sous-traitants, micro-entrepreneurs, en particulier ceux liés aux plateformes, autres travailleurs indépendants, etc. ?

¹²⁰ Avis du CESE « La prévention de la perte d'autonomie liée au vieillissement » (rapporteur : Michel Chassang), avril 2023 ; « La protection de l'enfance en danger : les préconisations du CESE » (co rapporteuses : Josiane Bigot et Elisabeth Tomé-Gertheinrichs), octobre 2024.

B. Identifier et prévenir, en accompagnant employeurs et salariés

Face à l'apparition de nouveaux risques et l'amplification de risques préexistants, le DUERP constitue une étape indispensable pour mettre en place les actions de prévention les plus pertinentes et efficaces concernant tant la santé physique que mentale des travailleurs.

Obligatoire dès l'embauche du premier salarié et pierre angulaire de la politique de prévention des risques professionnels, l'élaboration et la révision périodique du DUERP reposent sur trois piliers :

- la responsabilité de l'employeur en matière de protection de la santé physique et mentale des travailleurs ;
- le dialogue social sur les conditions de travail ;
- l'action des SPST.

Dans son avis « Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? »¹²¹, le CESE précisait qu'environ la moitié des employeurs ne souscrivaient pas à l'obligation d'élaborer ou d'actualiser le DUERP. En effet, beaucoup d'entreprises peinent à intégrer une démarche d'évaluation et de

prévention primaire. De ce point de vue, la démarche collective de prévention santé-sécurité adoptée dans le cadre des JOP 2024 via l'adoption d'une Charte sociale signée par les partenaires sociaux est une expérience intéressante dont certains volets pourraient être généralisés. Au-delà du strict respect de l'obligation d'élaborer un DUERP, plusieurs avis du CESE ont mis en avant la nécessité de ne pas oublier certains facteurs essentiels à une politique de prévention efficace (impact des organisations des temps de vie, prise en compte de la dimension du genre, exposition aux risques environnementaux, travailleurs en situation de handicap, risques liés à la généralisation de l'IA).

L'ANI du 9 décembre 2020 sur la santé au travail, repris par la loi du 2 août 2021, préconisait la mise en place d'une traçabilité collective du DUERP pour développer la prévention primaire. À ce stade, les conditions de conservation au sein d'un portail numérique et de son financement, ne semblent pas assurées, comme le souligne l'IGAS¹²².

¹²¹ Avis précité.

¹²² Rapport de l'IGAS, Pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales en France : les enseignements d'une comparaison internationale (Allemagne, Irlande, Italie, Suède) et de la recherche, juin 2024.

LES ENSEIGNEMENTS DE LA CHARTE SOCIALE DE PARIS 2024

« *Il n'y a pas de fatalité en matière d'accidents du travail* », c'est le message qu'ont souhaité faire passer les deux co-présidents du Comité de suivi de la Charte sociale de Paris 2024, Dominique Carlac'h et Bernard Thibault, lors de leur audition devant la commission Travail et Emploi.

La Charte sociale a été signée le 19 juin 2018 par le Comité d'organisation des jeux olympiques et paralympiques (COJOP) et les organisations représentatives des salariés et employeurs en présence de la SOLIDEO. L'idée de cette charte est née dès la candidature de Paris avec comme objectif d'organiser des Jeux économiquement et socialement responsables et de partager le modèle social français en associant les partenaires sociaux à la candidature, à la préparation et au déroulement des Jeux. Ainsi, les partenaires sociaux se sont invités dans la gouvernance des JOP 2024 ce qui n'était jamais arrivé dans le cadre d'organisation de grands événements sportifs internationaux (GESI).

La Charte comporte 16 engagements structurés autour de 3 grands enjeux : l'accès aux marchés des Jeux à toutes les entreprises, l'insertion des publics fragiles, éloignés de l'emploi ou en situation de handicap et le respect des conditions de travail, incluant la lutte contre le travail illégal, contre les discriminations, la question du travail précaire et les accidents du travail. Sur ce dernier volet, parmi les engagements, il faut citer :

- s'engager sur un objectif de protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi que de leurs conditions de travail, notamment lors des travaux nécessaires à l'organisation des JOP 2024 ;
- faire respecter les normes internationales du travail notamment « le travail décent » au sens de l'OIT auprès des sous-traitants et des fournisseurs ;
- porter une attention particulière aux salariés détachés afin de favoriser leur accès à l'information, et le respect de leurs droits, notamment par l'accompagnement des employeurs.

En matière d'accidents du travail, aucun accident mortel n'a été à déplorer et le taux d'accidents du travail moyen a été divisé par 4 par rapport au taux habituel dans le secteur du BTP.

Selon Dominique Carlac'h et Bernard Thibault, les facteurs de cette réussite sont pluriels :

- un planning conçu pour être humainement tenable ;
- une bonne qualité de vie sur les chantiers ;
- un effort important de formation (« *pas un travailleur non formé à la sécurité sur les chantiers* ») ;
- la responsabilisation des donneurs d'ordre ;
- la mobilisation d'acteurs clé (OPPBTP, inspection du travail ...)
- la présence des préventeurs sécurité sur les chantiers ;
- une bonne circulation de l'information en cas d'incidents voire de risques d'incidents ;
- des retours d'expérience pour chaque réunion du CA en matière d'emploi et de sécurité.

Bernard Thibault a néanmoins regretté l'absence d'une instance pour tirer un bilan global national de cette expérience.

PISTE 6 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Quelle responsabilité des donneurs d'ordre en matière de santé-sécurité au travail à l'égard des personnels de la sous-traitance et de toute la chaîne de valeur ?

1. Le nécessaire accompagnement des employeurs

L'accompagnement des employeurs apparaît absolument central pour renforcer la culture d'évaluation et permettre l'effectivité du dispositif de prévention et plus spécifiquement des dispositions relatives au DUERP.

À cette fin, les missions des SPST ont été recentrées sur la prévention. La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail définit une offre socle de services que les SPST doivent fournir aux entreprises et aux salariés. La loi prévoit notamment deux nouvelles missions : d'une part l'aide « à l'entreprise, de manière pluridisciplinaire, pour l'évaluation et la prévention des risques professionnels » et, d'autre part, l'accompagnement de « l'employeur, [des] travailleurs et [de] leurs représentants dans l'analyse de l'impact sur les conditions de santé et de sécurité des travailleurs de changements organisationnels importants dans l'entreprise »¹²³.

Cependant, dans son rapport 2023 sur l'activité des SPST¹²⁴, la DGT soulignait que beaucoup restait à faire pour la pleine appropriation

du DUERP par les entreprises comme socle de leur politique de prévention et que seulement 5 % des établissements suivis par les SPSTI avaient transmis leur DUERP à leur SPSTI (contre 3 % en 2022).

1.1. Une campagne nationale pour mobiliser les employeurs

Dans son avis « Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? » d'avril 2023, le CESE préconisait l'organisation d'une campagne nationale visant la mobilisation des employeurs sur la prévention des risques professionnels. L'objectif était d'une part, d'encourager les employeurs à mieux associer les travailleurs et/ou leurs représentants à l'identification des risques et d'autre part, de rappeler que les DUERP devaient a minima intégrer :

- les situations d'exposition aux risques environnementaux en situation de travail répertoriées 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 ;

¹²³ Article L. 4622-1 du Code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

¹²⁴ L'activité des services de prévention et de santé au travail en 2023 (DGT) ? Cette enquête annuelle est une mesure prévue par la loi du 2 août 2021. Pilotée par la DGT, elle a été réalisée pour la première fois en 2023 et porte sur l'activité des SPST en 2022.

→ les analyses selon les différentes catégories socio-professionnelles.

Le CESE préconisait que cette campagne s'appuie 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 soit relayée par l'ensemble des SPSTI sur tout le territoire.

Du 14 octobre au 27 novembre 2024, le ministère du Travail et de l'Emploi a lancé une campagne nationale qui ne portait toutefois que sur le volet prévention des accidents du travail graves et mortels¹²⁵.

Ce même avis préconisait également le déploiement de systèmes d'information automatisant les démarches administratives afin de libérer du temps pour accompagner les entreprises et les travailleurs et travailleuses.

1.2. Un effort d'accompagnement accru pour les TPE

En 2022, 3,6 millions de salariés travaillaient dans 1,24 million de très petites entreprises. Ces structures représentent 82 % des entreprises et 18 % des salariés du secteur privé¹²⁶.

Comme le soulignait le Rapport annuel sur l'état de la France 2024, le rôle des branches professionnelles et des SPST dans l'accompagnement de la conception des DUERP et de leur mise en œuvre constitue donc un enjeu majeur.

À ce titre, la Cour des comptes, dans son rapport sur la prévention en santé au travail¹²⁷, recommandait la mise en place d'un dispositif de branche visant à fournir

des plans d'actions-type aux entreprises de moins de 10 salariés, en s'inspirant de la démarche « Prem's » développée par l'OPPBTP¹²⁸. La reprise et l'adaptation par l'entreprise de ces 157 propositions d'actions pourraient valoir respect de son obligation.

1.3. Un véritable projet managérial pour améliorer la qualité de vie et les conditions de travail

Dans son avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis »¹²⁹, le CESE incitait à un suivi plus attentif des charges de travail considérant que cela impliquait une « véritable révolution managériale ».

L'accord national interprofessionnel du 28 février 2020 portant diverses orientations pour les cadres, souligne les enjeux des nouveaux équilibres à trouver pour le management.

Les entretiens professionnels, bien que légalement obligatoires, sont souvent formels et manquent d'efficacité concernant la santé, la sécurité des salariés et le bon fonctionnement des organisations. Le dialogue lors des entretiens individuels ou des discussions collectives doit être transparent et permettre une compréhension des objectifs, des moyens et des marges d'autonomie des salariés.

En outre, « *le projet managérial doit être porté par la gouvernance des organisations et être décliné, des niveaux de direction de groupe, d'entreprise, d'établissement aux managers de proximité* ».

125 Campagne du ministère du Travail et de l'Emploi (14 octobre au 27 novembre 2024).

126 Source : données DARES.

127 Cour des comptes, les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises, rapport public thématique, décembre 2022.

128 Mon Doc Unique Prem's est un service en ligne qui propose des outils et conseils essentiels permettant aux entreprises de démarrer leur action en prévention.

129 Avis du CESE précité.

Afin d'engager la communauté de travail au niveau stratégique la préconisation 11 de l'avis prévoyait deux mesures :

« - dans le cadre des orientations stratégiques prévues à l'article L. 2312-22 du Code du travail, présenter un projet de management en vue d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail, décliné au niveau des directions de groupe et des directions d'entreprise ;

- préciser, dans le cadre des négociations sur l'articulation des temps au titre de la QVCT prévues par l'article L. 2242-17 du Code du

travail, les moyens et outils dont disposeront les managers pour évaluer la charge de travail. »

L'avis précisait que ces mesures devraient être adaptées au cadre juridique des trois versants de la fonction publique.

La mise en œuvre d'un véritable projet managérial à tous les niveaux (du management de proximité aux directions de groupe et d'entreprises) afin d'améliorer la qualité de vie et les conditions de travail ne pourra se faire sans un effort important de formation et d'accompagnement du management.

PISTE 7 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Comment reconsidérer les pratiques managériales pour qu'elles participent mieux à la qualité de vie au travail ?

2. Une attention particulière à porter à certains facteurs de risques

2.1. L'organisation du temps de travail notamment pour les travailleurs en situation de handicap

Dans son avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis » (préconisation 8), le CESE appelait à une vigilance particulière sur les impacts des organisations du temps de travail sur la vie et sur les conditions de travail. En complément d'une montée en charge du dialogue social sur cette question, l'avis recommandait que les impacts de l'organisation du temps de travail sur la santé mentale et physique des salariés soient bien pris en compte par les SPST.

Dans ce même avis (préconisation 4), le CESE signalait l'importance de mieux penser l'articulation des temps de vie des travailleurs en situation de handicap. La loi n° 2021-1018 précitée, a créé des cellules de prévention et de santé au travail au sein des SPST. Ces cellules ont un rôle crucial à jouer pour prévenir le risque de désinsertion professionnelle et maintenir en emploi les salariés en difficulté de santé. Elles permettent un accompagnement individuel et collectif qui s'adresse aux travailleurs et aux entreprises. Pour le CESE, la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) doit contenir un volet articulation des temps de vie privée-professionnelle pour l'ensemble des travailleurs vulnérables afin de permettre de repérer le plus en

amont possible les difficultés et de mettre en place des dispositifs adaptés. Aussi, le CESE a-t-il préconisé que les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens des SPST « *fixent parmi leurs objectifs prioritaires, au titre de la prévention de la désinsertion professionnelle, le suivi des travailleurs en situation de handicap en milieu ordinaire* » en portant une attention particulière aux conditions d'accessibilité au télétravail (prise en compte des besoins formulés, équipements adaptés)¹³⁰. Selon une estimation de l'IGAS, 5 à 10 % des salariés sont, à court ou moyen terme, exposés à un risque de désinsertion professionnelle en raison de leur état de santé ou d'un handicap.

2.2. La prise en compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe

Dans son avis « Travail et Santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? », 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. L'avis « Inégalités de genre, crise climatique et transition écologique » publié en mars 2023, avait formulé des propositions pour améliorer et visibiliser la connaissance et la recherche sur l'impact différencié des effets sur le changement climatique et de la dégradation de l'environnement sur les femmes et les hommes selon les catégories socio-professionnelles. Le recueil des données issues du DUERP est un outil précieux pour contribuer à cet objectif.

2.3. La prévention des risques professionnels liés à l'IA

Les enjeux posés par le déploiement de l'IA dans le monde du travail sont multiples et encore incertains (transformation des compétences, automatisation de certaines tâches, création/suppression d'emplois, enjeux éthiques, sentiment d'un manque de maîtrise, de déshumanisation ...). Dans son avis « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général », le CESE alerte sur le fait que « *l'intégration de l'IA doit être préparée, réfléchie et intégrée dans un processus global de digitalisation pour être véritablement bénéfique aux entreprises* ». Concernant plus spécifiquement la prévention des risques associés, lors de l'introduction de l'IA, les effets sur les conditions de travail, la sécurité, la santé et le bien-être des travailleurs doivent être soigneusement surveillés et adaptés dans le cadre d'une démarche partagée de prévention.

¹³⁰ Préconisation 4 de l'avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis ».

Ainsi, le CESE formule-t-il plusieurs préconisations visant à préserver les conditions de travail :

- « Utiliser l'IA pour améliorer la sécurité au travail en identifiant et atténuant les risques potentiels ;
- prendre en compte la santé et le bien-être des travailleurs pour éviter le surmenage et le stress ;
- maintenir l'autonomie des travailleurs et leur capacité à prendre des décisions éclairées, malgré l'intégration des systèmes d'IA ;
- intégrer la prévention des risques professionnels liés à l'IA dans le DUERP et dans le suivi en Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) »¹³¹.

PISTE 8 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Comment mieux prendre en compte les impacts des technologies numériques et de l'IA sur la santé au travail ?

C. Anticiper par le dialogue social et l'écoute

1. Le dialogue social et l'écoute au cœur de la prévention primaire

Dans son avis « Fractures et transitions : réconcilier la France »¹³², le CESE préconisait de développer la participation des salariées et salariés à la qualité de la vie au travail, en soulignant qu'ils et elles sont « les mieux à même de parler de leur travail, des conditions de travail et de leur amélioration ainsi que des questions de santé au travail », en lien avec leurs représentantes et représentants.

De ce point de vue, on peut affirmer que le dialogue social constitue l'un des piliers de la prévention primaire en santé au travail. Cette conviction, dans le prolongement de la précédente, repose sur « l'idée que celles et ceux qui travaillent sont les mieux à même de connaître les risques auxquels ils s'exposent », un constat « souvent fait par les préventeurs »¹³³.

¹³¹ Préconisation 15 de l'avis « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général », janvier 2025.

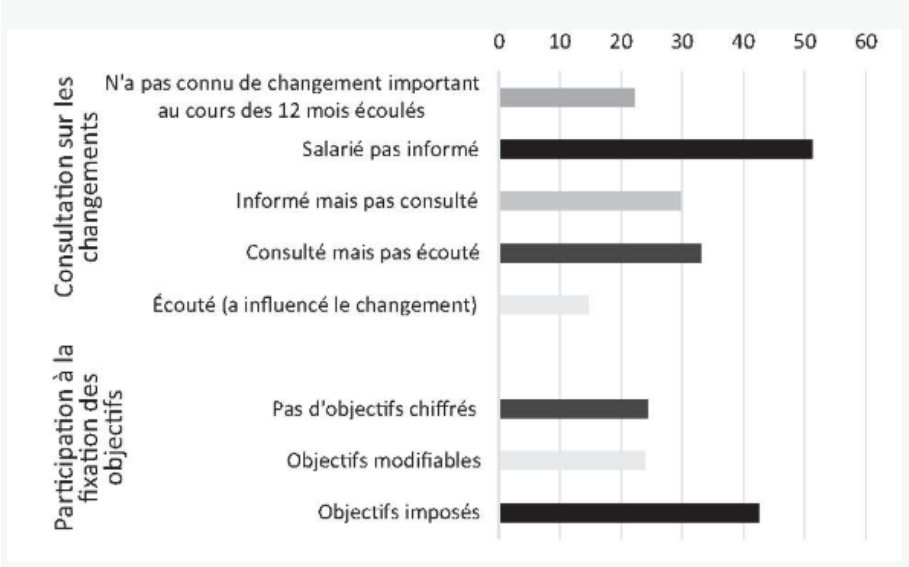
¹³² Avis du CESE Fractures et transitions : réconcilier la France (rapporteurs Michel Badré et Dominique Gillier), mars 2019.

¹³³ Avis du CESE Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? précité.

Écouter les travailleuses et les travailleurs et leur donner un pouvoir d’agir permet de créer un cercle vertueux, car cela renforce « *la qualité du travail* » et un travail bien fait est « *une source de santé, de liberté et d’efficacité* ».

De plus, l’écoute ou l’absence d’écoute des travailleuses et travailleurs a un impact direct sur le sens du travail et donc sur la santé mentale de ces derniers¹³⁴, ce qu’illustre le graphique ci-dessous.

POURCENTAGE DE SALARIÉ-ES AYANT UN FAIBLE SENS DU TRAVAIL EN FONCTION DE LA PARTICIPATION AUX DÉCISIONS



Source : enquête Conditions de travail-Risques psychosociaux 2016, Dares-Insee, salariés tous secteurs (N = 19 685).

Ce graphique déjà ancien reste intéressant en ce qu’il montre que plus les salariés sont écoutés lors de changements dans l’entreprise, moins ils ont de risque d’avoir perdu le sens du travail et donc d’être exposés à des risques psychosociaux en lien avec le travail.

C’est pourquoi l’avis « Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ? » préconise « *d’inscrire l’écoute des salariés parmi les principes généraux de prévention du Code du travail* »¹³⁵.

134 Il existe un lien de corrélation direct entre l’entrée en dépression et la baisse de sens au travail. Voir Figure1 dans Thomas Coutrot et Coralie Perez, « Le sens du travail : enjeu majeur de santé publique », in Que sait-on du travail ?, Que sait-on ? (Paris Presses de Sciences Po, 2023), 98-113, <https://doi.org/10.3917/scpo.colle.2023.01.0098>.

135 Avis du CESE précité Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?, préconisation n° 17.

Cette préconisation est également à relier au constat établi dans le Bilan annuel des conditions de travail 2023 que le renseignement des DUERP, mesure essentielle pour une prévention primaire efficace, ne peut se faire « *sans l'implication des acteurs du dialogue social, ni sans les travailleurs et les travailleuses avec lesquels doit se nouer un dialogue professionnel attentif aux expositions aux risques encourus dans les situations de travail.* »¹³⁶

Cette préconisation fait écho à la recommandation 14 du rapport « Reconsidérer le travail » des Assises du travail d'introduire un premier principe général de prévention à l'article L. 4121-2 du Code du travail. Elle précise que l'écoute que l'employeur accorde à la façon dont les travailleurs vivent leurs situations de travail, renforce son dispositif de prévention des risques professionnels. Elle permet de mieux comprendre leurs conditions de travail réelles et favorise l'efficacité et l'effectivité de la prévention des atteintes à leur santé physique et mentale¹³⁷.

Dans le cadre de la prévention primaire, la transposition de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 « *relatif à la prévention renforcée et à une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail* » - lequel souligne la nécessité de

« *prendre en compte le principe de l'adaptation du travail à l'homme qui constitue la base de la prévention primaire* »¹³⁸ - dans la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 a constitué une étape importante. Ce principe est décliné, par le dialogue social, dans les branches et des entreprises comme le suggère l'ANI « pour une mise en œuvre réussie du télétravail » du 26 novembre 2020 qui a été étendu par arrêté du 2 avril 2021.

Cette dynamique de renforcement de la prévention par le dialogue social dans les entreprises s'inscrit dans une approche plus large visant à mieux intégrer les enjeux sociaux et environnementaux au sein du monde du travail. C'est notamment le cas pour le rôle des CSE. 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 et 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).* »¹³⁹ Or, « *lorsqu'il est consulté, au titre de l'article L. 2312-17 du*

¹³⁶ BACT 2023.

¹³⁷ Une proposition de loi, n° 2192, a été déposée le mardi 13 février 2024 par le groupe de la Gauche démocrate et républicaine – NUPES visant à « inscrire le principe d'écoute de l'expression des travailleuses et des travailleurs parmi les principes généraux du Code du travail. » Cette proposition de loi s'inspirait directement et explicitement de la préconisation de l'avis du CESE.

¹³⁸ ANI du 9 décembre 2020, Promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail, 1.1.3.

¹³⁹ Avis du CESE Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?, p. 26.

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 CESE est simplement informé des conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise. »¹⁴⁰ De plus, le CESE considère qu'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 ».

La question de l'articulation des temps de vie (droit à la déconnexion, juste charge de travail, prise en compte des contraintes liées aux diverses périodes de la vie...) exige aussi, pour le CESE, d'être pleinement prise en compte dans le dialogue social au niveau des branches comme des entreprises, comme le souligne l'avis sur ce thème dans ses préconisations 7 et 8¹⁴¹. Par ailleurs, l'impact sur la santé mentale des travailleuses et travailleurs est fréquemment sous-évalué dans les politiques publiques. C'est notamment le cas pour les politiques d'offre de services de mobilité qui peuvent avoir un impact majeur sur la vie des travailleuses et des travailleurs et sur la santé. En effet, les trajets domicile-travail, les conditions dans lesquelles ils sont réalisés et le temps passé dans les transports sont « susceptibles de réduire significativement le véritable temps libre »¹⁴².

Une étude nationale réalisée en Corée du Sud a démontré un lien entre des temps de transport important (+ de 60 minutes) et une dégradation de la santé mentale. Les trajets de domicile-travail de plus de 60 minutes par jour « sont en lien avec un risque 1,16 fois plus élevé de souffrir de dépression, par rapport à des personnes ayant moins de 30 minutes de trajet »¹⁴³. Une étude canadienne basée sur les données de l'étude SALVEO pointe également le lien entre des conditions de transport dégradées et une mauvaise santé au travail¹⁴⁴.

La préconisation 10 de l'avis « Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis » apporte des pistes permettant de répondre à ces enjeux, car elle recommande « une politique d'offre de services de mobilité adaptée à chaque territoire, en tenant compte des enjeux d'équilibre des temps de vie »¹⁴⁵. Pour construire ces politiques, le CESE demande « que les autorités organisatrices de mobilité (AOM) en charge de l'élaboration des plans de mobilité sur leur territoire coconstruisent ces plans avec les comités des partenaires prévus à l'article L. 1231-5 du Code des transports. » Le CESE précise également que « cette coconstruction, ainsi qu'une réflexion territoriale sur une meilleure articulation des temps d'activité, doit se faire en lien avec les observatoires départementaux du dialogue social » et « encourage les collectivités territoriales

¹⁴⁰ Ibid.

¹⁴¹ Avis du CESE précité Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis, p. 109 et 110.

¹⁴² Avis du CESE Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis, précité, p. 111.

¹⁴³ Morgane Petit, « Les trajets domicile-travail de plus d'une heure ont un impact sur la santé mentale », Science et vie, 15 décembre 2023, <https://www.science-et-vie.com/corps-et-sante/trajets-domicile-travail-coree-du-sud-depression-sante-mentale-transport-120653.html>.

¹⁴⁴ Annie Barreck, « Navettage et épuisement professionnel selon la région et le moyen de transport : les résultats de l'étude SALVEO », 2015.

¹⁴⁵ Avis du CESE Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis, précité, préconisation 10, p. 113.

à accompagner la mise en place d'expérimentations innovantes par les acteurs économiques et sociaux

susceptibles de diminuer l'impact, le temps et la distance des trajets domicile-travail ».

PISTE 9 DE RÉFLEXION POUR DE FUTURS DÉBATS

Quel bilan des effets de la mise en place des CSSCT en matière de prévention en santé au travail et comment renforcer un dialogue social de proximité sur ce thème ?

2. Intelligence artificielle : une application du principe d'« adaptation du travail à l'homme »

Les usages de l'intelligence artificielle venant bouleverser structurellement les ressources des organisations, leur mise en place demande à être pensée en amont avec les salariées et les salariés et intégrée au dialogue social pour être au service du travail réel. Le ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités a lancé dès 2021 un programme de recherche-action, le LaborIA¹⁴⁶, pour favoriser les conditions d'émergence d'une IA « capacitante »¹⁴⁷ dans le monde du travail.

L'objectif est de mieux encadrer les interactions humain-machine, d'accompagner les transformations technologiques et managériales et d'améliorer le cadre de vie professionnel. L'étude du LaborIA¹⁴⁸ ouvre sur des recommandations pour outiller, en ce sens, le dialogue social et technologique :

- partir du travail réel pour penser le rôle et la place des IA et garantir la coconception des systèmes afin d'éviter les effets néfastes de la perte d'autonomie et de l'intensification des rythmes ;
- rendre les systèmes d'IA « explicables », pour permettre aux décideurs et aux utilisateurs de comprendre leur fonctionnement et de collaborer selon une logique de management par la confiance ;
- accepter et anticiper la part d'imprévisibilité dans les bouleversements produits par l'IA de façon à préserver la mobilisation des travailleuses et des travailleurs.

Ces recommandations s'inscrivent dans la continuité du dernier Bilan annuel sur les conditions de travail¹⁴⁹ qui engage les pouvoirs publics à « accompagner les entreprises et les salariés dans l'adoption de l'IA, en veillant à minimiser les risques et à [en] maximiser les bénéfices ».

¹⁴⁶ LaborIA Impacts de l'intelligence artificielle sur le travail. Le LaborIA publie les résultats de son étude exploratoire et ses recommandations | Inria.

¹⁴⁷ « Un environnement capacitant soutient le développement des personnes en leur fournissant les moyens nécessaires pour atteindre leurs objectifs et aspirations. » in Travail et apprentissage, Environnement capacitant : regard pluriel, Solveig Fernagu, Christine Vidal-Gomel.

¹⁴⁸ LaborIA Explorer LaborIA Explorer – Synthèse générale : Étude des impacts de l'IA sur le travail - LaborIA.

¹⁴⁹ BACT 2023.

La mise en place d'un Accord national interprofessionnel (ANI) sur le déploiement de l'intelligence artificielle dans les entreprises et les organisations, tel que préconisé par le CESE¹⁵⁰ dans son avis de janvier 2025, constitue une réponse structurée à cet enjeu. Un tel accord permettrait de définir les axes d'un dialogue social et technologique efficace et partagé par l'ensemble des branches professionnelles. Il ferait porter les négociations sur la limitation des risques psychosociaux liés à l'IA via :

- l'implication des travailleuses et des travailleurs dans la conception des systèmes d'IA, notamment pour maintenir leur autonomie et leur capacité de décision et favoriser ainsi des pratiques de management humanisées et personnalisées ;

- l'intégration des enjeux de mixité et de diversité depuis la phase de conception jusqu'à la finalité des usages technologiques, certains publics étant plus exposés aux effets de l'IA sur la dégradation de leur santé (travailleurs de plate-forme, métiers administratifs occupés à majorité par des femmes, jeunes...) ;

- un dialogue social technologique continu qui serait source d'une amélioration des conditions de travail des salariées et des salariés.

Le déploiement des technologies liées à l'intelligence artificielle est appelé à être pensé dans le respect des conditions de travail et à l'aune de l'activité humaine pour participer à une amélioration durable des conditions de travail et de la chaîne de production tout en préservant au mieux la relation et les collectifs de travail.

150 « Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général », Commission temporaire, CESE, janvier 2025.

conclusion

Le Rapport annuel sur l'état de la France en 2024 soulignait, à propos de la santé et de la sécurité au travail, que « *si le système mutualisé de reconnaissance et de réparation a fait ses preuves depuis plus d'un siècle, la prévention n'a toujours pas été portée à la hauteur des enjeux* ».

Ce besoin de rehausser l'effort de prévention est mondial. Instituée en 2003 et portée par l'Organisation internationale du travail (OIT), la Journée mondiale de la sécurité et de la santé au travail, célébrée chaque année le 28 avril, sensibilise aux risques professionnels et promeut la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles partout dans le monde.

L'OIT, reconnaissant la responsabilité partagée des principales parties prenantes dans le cadre du dialogue tripartite (gouvernements, employeurs, travailleurs), les appelle à promouvoir une culture préventive de sécurité et de santé par le dialogue social. Le CESE partage cette conviction que le dialogue social est l'une des clefs de l'efficacité de la prévention.

Annexes

1

Composition de la commission Travail et Emploi à la date du vote

Présidente

Sophie THIERY

Vice-président

Alain LE CORRE

Vice-présidente

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,
Lionel DENIAU,
Viviane MONNIER

CFDT

Thierry CADART,
Christelle CAILLET,
Sébastien MARIANI,
Sophie THIERY

CFE-CGC

Valérie GAYTE

CFTC

Anne CHATAIN

CGT

Alain LE CORRE,
Fabrice MICHAUD,
Maurad RABHI

CGT-FO

Jean-Yves SABOT,
Sylvia VEITL

Entreprises

Eric CHEVEE,
Stéphanie PAUZAT,
Pierre-Olivier
RUCHENSTAIN,
Elisabeth TOME-
GERTHEINRICH

Environnement et Nature

Florent COMPAIN,
Pascal MAYOL

Famille

Barbara QUARANTA
Yazid CHIR

Evanne JEANNE-ROSE

Outre-mer

Tu YAN

Santé et Citoyenneté

Jérémie BOROY

UNSA

Jean-Marie TRUFFAT

2

Listes des personnes auditionnées

M. Michel YAHIEL,

Président de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE).

M. Joël BLONDEL,

Directeur général de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE).

Dr Florence BENICHOUX,

Expert en prévention santé.

M. Paul DUPHIL,

Secrétaire général de l'Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTP).

M. Pierre RAMAIN,

Directeur général du travail, ministère en charge du Travail.

M. Gaëtan RUDANT,

Directeur régional et interdépartemental, direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) d'Ile de France.

Mme Dominique CARLAC'H,

Co-présidente du comité de suivi de la charte HSE de la mission d'information sur les retombées JO et paralympiques.

M. Bernard THIBAUT,

Co-président du comité de suivi de la charte HSE de la mission d'information sur les retombées JO et paralympiques.

3

Bibliographie

LES AVIS ET RAPPORT DU CESE

Michel Badré, Dominique Gillier (rapporteurs), Fractures et transitions : réconcilier la France, avis, mars 2019.

Josiane Bigot, Elisabeth Tomé-Gertheinrichs (co rapporteures), La protection de l'enfance en danger, les préconisations du CESE, octobre 2024.

Sylvie Brunet (rapporteure), La prévention des risques psychosociaux, juin 2013.

Christelle Caillet, Élisabeth Tomé-Gertheinrichs (co rapporteures), Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis, avril 2024.

Nathalie Canieux (rapporteure), Le travail à domicile auprès des personnes vulnérables, avis, décembre 2020.

Michel Chassang (rapporteur), La prévention de la perte d'autonomie liée au vieillissement, avis, avril 2023.

Cécile Gondard-Lalanne, Elisabeth Tomé-Gertheinrichs (co rapporteures), Le travail en questions, déclaration, juin 2023.

Dominique Hénon (rapporteure), La santé des femmes en France, communication, juillet 2010.

Dominique Joseph, Olga Trostiansky (rapporteures), Crise sanitaire et inégalités de genre, mars 2021.

Pascal Mayol, Claire Tutenuit (rapporteurs), Mobiliser les acteurs de l'emploi et du travail pour réussir la planification écologique, mai 2024.

Eric Meyer, Marianne Tordeux Bitker (rapporteurs), Pour une intelligence artificielle au service de l'intérêt général, janvier 2025.

Jean-François Naton (rapporteur), Travail et santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques ?, avril 2023.

Sophie Thiéry (rapporteure), Les nouvelles formes du travail indépendant, novembre 2017.

Claire Thoury (rapporteure), Sortir de la crise démocratique – Rapport annuel sur l'état de la France en 2024 (RAEF), avis, octobre 2024.

Jean-Marie Truffat (rapporteur), Analyse de controverses : intelligence artificielle, travail et emploi, étude, janvier 2025.

Martine Vignau (rapporteure), Soutenir l'autonomie : les besoins et leurs financements, mars 2024.

LES CONTRIBUTIONS DU CESE

Contribution au Bilan annuel des conditions de travail (DGT)
– édition 2022, octobre 2023.

Contribution au Bilan annuel des conditions de travail (DGT)
– édition 2023, juin 2024.

Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), Glossaires.

Agence européenne pour la santé et la sécurité au travail (EU-OSHA), Technologies numériques au travail et risques psychosociaux : éléments probants et conséquences pour la sécurité et la santé au travail, octobre 2024.

Anne Aguilera, Laetitia Dabanc, Camille Krier, F Adoue, Nicolas Louvet, étude sur les livreurs des plateformes de livraison instantanée du quart nord-est de Paris, Rapport ANR MOBS et chaire Logistics City, IFSTTAR - Institut Français des Sciences et Technologies des Transports, de l'Aménagement et des Réseaux, 2021.

ANSES, avis relatif à « l'état des connaissances sur l'influence du travail à distance sur la santé des travailleurs », saisine n° 2021-SA-0091, février 2024.

Assurance Maladie, Risques professionnels, rapport annuel 2023, paru en décembre 2024.

Annie Barreck, Navettage et épuisement professionnel selon la région et le moyen de transport : les résultats de l'étude SALVEO, thèse, février 2015.

Robert Barouki, Yves Lévi, « Rapport 24-02. L'exposome, une contribution majeure pour la prévision », Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine, février 2024.

Mikael Beatriz, Les travailleurs de plateformes : quels profils et quelles conditions de travail, Dares Analyses et Dares indicateurs, novembre 2024.

Thomas Blavet, Yann Caenen,
« Les proches aidants : une population hétérogène. Proposition de grille d'analyse pour rendre compte de la diversité des situations des proches aidants de personnes vivant à domicile et cerner celles dont le vécu est le plus difficile », Les Dossiers de la DREES, n° 110, mai 2023.

Isabelle Clair, Sociologie du genre, 2^e éd, Armand Colin, 2023.

Clisève, étude réalisée par l'entreprise Croissance Bleue et Lappa Research, Quels impacts du changement climatique sur la santé au travail dans la filière vin ?, janvier 2025.

Thomas Coutrot, et Coralie Perez,
« Le sens du travail : enjeu majeur de santé publique », in *Que sait-on du travail ?*, Presses de Sciences Po, 2023.

Marc Collet, « Le taux de chômage des personnes reconnues handicapées recule nettement entre 2015 et 2022 », DARES Focus 55, octobre 2023.

Comité mixte OIT/OMS de la santé au travail, Rapport de la douzième session, Genève, 5-7 avril 1995.

Conseil national de la refondation, Travail, Re-considérer le travail, rapport des Assises du Travail (Sophie Thiéry et Jean-Dominique Senard garants), 18 avril 2023.

CPSTI, « Les travailleurs indépendants et leur protection sociale en chiffres », Édition 2024, janvier 2025.

Laurence Cohen, Annick Jacquemet, Marie-Pierre Richer, Laurence Rossignol, Santé au travail des femmes : des maux invisibles, Rapport d'information du Sénat n° 780, juin 2023.

Cour des comptes, Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises, Rapport public thématique, décembre 2022.

Thomas Coutrot, « Changements organisationnels : la participation des salariés protège-t-elle du risque dépressif ? », Dares Analyses n° 61, septembre 2017.

DARES, L'emploi dans les très petites entreprises en 2022, janvier 2024.

Direction générale du travail (DGT), L'activité des services de prévention et de santé au travail en 2023, mars 2025.

Bruno Dupuis, Henri Forest, et Charlotte Lecocq, Santé au travail : vers un système simplifié pour une prévention renforcée, rapport fait à la demande du Premier ministre, août 2018.

Empreinte Humaine et Opinion Way, État psychologique des salariés français : Que font les entreprises en matière de prévention ?, Baromètre T3, septembre 2024.

Louis-Alexandre Erb, Mikael Beatriz, Comment évolue la pratique du télétravail depuis la crise sanitaire ? Dares Analyses et Dares indicateurs, 2024.

Europgip, Estimations actualisées du phénomène de sous-déclaration des accidents du travail en Europe, décembre 2023.

Solveig Fernagu, Christine Vidal-Gomel, « Environnement capacitant : regard pluriel (n° spécial) », Travail et apprentissages : revue de didactique professionnelle, n° 23 (2), 2022.

Jérôme Gaultier, « Le lean à la française : management technocratique et faiblesse du dialogue social » in Que sait-on du travail ?, Presses de Sciences Po, 2023.

Michel Gollac, Marceline Bodier (dir), Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail

pour les maîtriser, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du ministre du Travail, de l'emploi et de la santé, avril 2011.

Brigitte Grésy, Emmanuelle Piet, Catherine Vidal, Muriel Salle, Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner, Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, Rapport n° 2020-11-04 Santé 45, novembre 2020.

IGAS, Pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales en France : les enseignements d'une comparaison internationale (Allemagne, Irlande, Italie, Suède) et de la recherche, rapport, juin 2024.

IFOP, « Le nouveau rôle central des managers et l'enjeu de la reconnaissance au travail », IFOP Focus n° 233, septembre 2022.

Henri Lachmann, Christian Larose, Muriel Pénicaud, « Bien-être et efficacité au travail – 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail » rapport fait à la demande du Premier ministre, 2010.

Yves Lévi, Robert Barouki, « Rapport 24-02. L'exposome, une contribution majeure pour la prévision », Bulletin de l'Académie Nationale de Médecine, février 2024.

Malakoff Humanis, 8e édition du Baromètre, juin 2023.

Ministère de l'Action publique, de la fonction publique et de la simplification, La prévention des risques professionnelles, site Internet, janvier 2025.

Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles, Le ministère du Travail et de l'Emploi lance une nouvelle campagne afin de renforcer la prévention des accidents du travail graves et mortels, octobre 2024.

Morgane Petit, « Les trajets domicile-travail de plus d'une heure ont un impact sur la santé mentale », Science et vie, décembre 2023.

Organisation mondiale de la Santé, Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la Santé, adopté par la Conférence internationale sur la Santé (New York, 19-22 juin 1946), signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États, Actes officiels de l'Organisation mondiale de la Santé, no. 2, Entré en vigueur le 7 avril 1948.

Observatoire national des transports publics particuliers de personnes (ONTPPP), Les taxis et VTC : accès à la profession, offre de transport, équipement, Rapport, mars 2024.

Bruno Palier, « Introduction. Réalités du travail en France », *in* Que sait-on du travail ?, Presses de Sciences Po, 2023.

Craig Rod, Technostress : The human cost of the computer revolution, 1984.

Santé publique France, Souffrance psychique et épuisement professionnel, septembre 2021.

Santé publique France, Troubles musculo-squelettiques en France : où en est-on ?, mars 2024.

Sécurité sociale, 2024 : accidents du travail et maladies professionnelles, Rapports d'évaluation des politiques de sécurité sociale (REPSS), 2024.

Catherine Vidal, Prendre en compte le sexe et le genre pour mieux soigner, Haut Conseil à l'Egalité entre les femmes et les hommes, Rapport n° 2020-11-04 Santé 45, novembre 2020.

Université numérique en santé et en sport (UNESS), Module « Médecine et santé environnementale » : une formation ouverte à tous, Site internet, février 2024.

Université de Strasbourg, EC 21-Exposomique, Site internet.

DOCUMENTAIRE

Mikaël Lefrançois, Trop chaud pour travailler, événement Trop chaud pour travailler organisé par le CESE le 15 janvier 2025.

4 Table des sigles

ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANI	Accord national interprofessionnel
ANSES	Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail
ARPE	Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi
BTP	Bâtiment et travaux publics
CAF	Caisse d'allocations familiales
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail
CESE	Conseil économique, social et environnemental
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNATP	Chambre nationale des artisans des travaux publics et du paysage
CNPST	Comité national de prévention et de santé au travail
CPAM	Caisse primaire d'assurance maladie
CPSTI	Conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants
CSSCT	Commission santé, sécurité et conditions de travail
CTE	Commission Travail et Emploi
DARES	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DGT	Direction générale du travail
DREAL	Direction régionale, de l'environnement, de l'aménagement et du logement
DREETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
IA	Intelligence artificielle
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
INRS	Institut national de recherche et de sécurité
JOP	Jeux olympiques et paralympiques
OMS	Organisation mondiale de la santé
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PAMC	Praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés
PDP	Prévention de la désinsertion professionnelle
QVCT	Qualité de vie et des conditions de travail
RPS	Risques psychosociaux
SST	Santé, sécurité au travail
UE	Union européenne

Dernières publications du Conseil économique, social et environnemental



Retrouvez l'intégralité des travaux du CESE sur le site

ceese.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° 411250008-000425 - Dépôt légal : avril 2025 • Crédit photo : Dicoom



PEFC™ 10-31-2190



IMPRIM'VERT®

le.ese.fr

9, place d'Iéna
75 775 Paris Cedex 16
01 44 43 60 00



**PREMIER
MINISTRE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction de l'information
légale et administrative



Les éditions des
Journaux officiels

N° 41125-0008

ISSN 0767-4538 ISBN 978-2-11-077586-3



9 782110 775863