

Mai 2023 : avis du CESE
Environnement et santé au travail, ANI
Environnement et dialogue social

*Aépect, votre expert habilité et
organisme de formation agréé*

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a organisé, le 14 février 2023 en partenariat avec les Assises du Travail*, une matinée d'échanges et de réflexion pour faire le point sur l'impact des dérèglements climatiques sur la santé et les conditions de travail. A cette occasion, le CESE a présenté les résultats de son enquête réalisée auprès de représentants du personnel du public et du privé ainsi que des employeurs de petites et grandes entreprises et de la fonction publique intitulée « Dérèglements climatiques et santé au travail ».

L'avis du CESE « Travail, santé-environnement : quels défis à relever face aux dérèglements climatiques » a été adopté lors de l'assemblée plénière du CESE du 25 avril dernier (l'avis, document de 156 pages est à télécharger sur le site du CESE, lecese.fr).

Les 5 constats sur l'impact du dérèglement du climat sur la santé au travail issus de l'enquête :

1. **Un décalage important existe entre le niveau de préoccupation personnelle et l'engagement collectif perçu sur les sujets d'environnement.**

Plus de 80 % de la population interrogée se sent concernée à titre personnel.

Moins de 35 % constatent que ces sujets sont à l'ordre du jour dans leur entreprise ou administration.

Moins de 5 % ne se sentent pas concernés.

2. **L'engagement des partenaires sociaux aide à mieux se saisir de la compétence environnementale dans les entreprises, même si ces derniers sont encore insuffisamment armés pour le faire.**

3. **L'impact des dérèglements climatiques sur le travail : la conscience d'une relation forte entre le climat et la santé.**

Sur les impacts du climat sur le travail, l'ensemble des personnes interrogées citent en premier lieu les effets sur la santé, en deuxième lieu sur les conditions de travail et en troisième lieu sur les déplacements, mais des différences existent selon les catégories socioprofessionnelles.

4. **70 % des répondants considèrent que le dérèglement climatique et plus généralement la dégradation de l'environnement peut affecter la santé des salariés et des agents.**

5. **Une anxiété relative face aux changements environnementaux dans le cadre du travail**

65 % des répondants n'éprouvent pas d'anxiété face aux changements environnementaux dans le cadre de leur travail contre 35,4 % qui sont inquiets.

Lancée du 1^{er} décembre 2022 au 13 janvier 2023, l'enquête, a généré 1 922 réponses auprès de représentants du personnel du public et du privé ainsi que des employeurs de petites et grandes entreprises et de la fonction publique permettant de recueillir beaucoup d'informations.

Données sur les répondants : autant de femmes que d'hommes.

- 60 % des répondants ont déclaré avoir un mandat de représentation des salariés/des agents. La représentation des agents publics est élevée (27%) au regard de leur taux parmi les actifs (21,2%).
- Celle des cadres représente 38 % des répondants, celle des employés 26 % et celle des ouvriers 5 %. Les dirigeants d'entreprises comptent pour 3 %, les professions libérales pour 0,6 % et les artisans pour 0,6 % également, ce qui correspond à la part de ces catégories dans la population active.
- Près de 40 % des répondants ont entre 36 et 50 ans, 40 % entre 51 et 60 ans. Les moins de 35 ans sont sous-représentés. Les plus de 60 ans sont moins nombreux parmi les répondants.
- Les mandats les plus fréquemment détenus : membre d'un CSE (58 %) et délégué syndical (56 %). Viennent ensuite les membres de CSSCT (24,6 %). 18 % sont représentants du personnel dans la fonction publique en CHSCT ou comité technique. 13 % sont des représentants de proximité.

**Les Assises du Travail ont été inaugurées début décembre 2022 par le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion dans le cadre du Conseil national de la Refondation (CNR). Trois thèmes structurent les travaux des Assises du travail : le rapport au travail, la santé et la qualité de vie au travail, la démocratie au travail. Des groupes de travail et des événements territoriaux ont été organisés sur chacun des thèmes jusqu'à mi-février 2023 (notre prochaine lettre traitera des travaux produits par les Assises du travail récemment rendus publics).*

Le CESE a formulé 17 préconisations à destination des partenaires sociaux, des entreprises et du Gouvernement français, qui s'inscrivent dans trois grands axes d'actions :

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

Axe 1 : - Repenser la santé au travail en relation avec la santé publique et les politiques de prévention

1. **Renforcer et amplifier les formations des professionnels de santé et des acteurs de la prévention primaire sur la santé au travail et la santé-environnement**, dès les premiers cycles universitaires ainsi que dans la formation continue : élargir les publics concernés par ces formations et augmenter le nombre d'heures dispensées.
2. **Améliorer les connaissances basées sur l'épidémiologie** : développer la recherche, la prévention en ayant une « traçabilité » des données. La data de santé est un enjeu de gouvernance, les signaux faibles détectés par le DUERP permettront d'anticiper et de rester vigilants. Le renforcement de la « traçabilité collective » de l'exposition aux risques professionnels est l'une des priorités de l'ANI du 2 décembre 2020 et de la loi pour le renforcement de la prévention en santé au travail du 2 août 2021. Le CESE préconise d'améliorer la connaissance et la traçabilité des risques environnementaux sur la santé des travailleurs et tout au long de la vie.
3. **Créer un fonds financé par une part des excédents de la branche accident du travail et maladies professionnelles (AT-MP)**. Ce fonds aura pour objet de garantir des investissements dans la recherche, la prévention primaire et l'amélioration des conditions de travail, prioritairement dans une perspective d'adaptation et d'atténuation du changement climatique. Les résultats de ces recherches devraient faire l'objet de campagnes de communication auprès du monde du travail.
4. **Nommer un délégué interministériel (Travail-Santé-Environnement)**, placé auprès du Premier ministre pour renforcer la cohérence entre les différents plans santé au niveau national (travail, environnement, adaptation au changement climatique) en alignant leurs calendriers et en assurant un suivi régulier de leur déploiement avec les pouvoirs publics, les partenaires sociaux, et l'ensemble des parties prenantes.
5. **Élargir la compétence des Conseils territoriaux de santé (CTS) à la santé-environnement et à la santé au travail**. À cette fin, le CESE propose de faire évoluer la composition des CTS en y intégrant des représentants d'organisations d'employeurs et de salariés.

Axe 2 : Mobiliser les entreprises, les branches et le secteur public pour accélérer la prise en compte des risques environnementaux

6. **Réaliser une campagne nationale sur le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)** visant la mobilisation des employeurs sur la prévention des risques professionnels. Elle encouragera à mieux associer les travailleurs et/ou de leurs représentants à l'identification des risques. Les DUERP devront intégrer a minima : les situations d'exposition aux risques environnementaux en situation de travail répertoriés notamment par l'ANSES ; leurs impacts sur la santé physique et mentale ; la dimension du genre dans les analyses de risque et les plans d'action ; les analyses selon les différentes catégories socioprofessionnelles. Cette campagne s'appuiera sur les services déconcentrés de l'État (DREETS, DREAL) et sur des opérateurs nationaux comme l'ANACT et les services de prévention des caisses de Sécurité sociale, l'INRS, l'ANSES et devra être relayée par l'ensemble des SPSTI sur tout le territoire. La mise en œuvre de cette obligation des employeurs doit être une condition de l'attribution et du maintien des aides publiques.
7. **Respecter l'obligation de réalisation et d'actualisation du DUERP** qui doit être effective pour l'attribution et de maintien des aides publiques. Concernant les très petites entreprises (TPE), un tel dispositif nécessitera un accompagnement adapté à leur organisation pour se mettre en conformité.
8. **Renforcer les droits à la formation des élus au CSE et aux comités sociaux des fonctions publiques sur les questions de santé-environnement et sur les conséquences des dérèglements climatiques sur la santé et les conditions de travail par une nouvelle mesure supplétive**. Le CESE invite, à négocier, dans les branches et les entreprises, des moyens de formation pour les élus du CSE et le cas échéant de la CSST, dans le cadre de la transformation écologique du travail.

- 9 **Développer le dispositif de formation commune mentionné à l'article L. 2212-1 du code du travail.** Ce dispositif devra prévoir de manière spécifique les thématiques environnementales et de santé-environnement qui constituent désormais des objets majeurs du dialogue social. L'ouverture d'un champ de concertations inscrit à l'agenda social autonome des partenaires sociaux sur la transition écologique pourrait permettre d'identifier ces thèmes.
- 10 **Systématiquement consulter le CSE sur les conséquences environnementales ainsi que leurs effets sur les salariés lors de l'examen des thèmes de consultations récurrentes :** orientations stratégiques de l'entreprise, situation économique et financière, politique sociale et conditions de travail et d'emploi. Le code du travail doit donc être revu en ce sens. Le CESE préconise de mettre en place dans les fonctions publiques des dispositions législatives similaires.
- 11 **Intégrer la santé-environnement dans la base de données économiques, sociales et environnementales via son inscription à l'article L. 2312-21 du code du travail.** De ce fait, les dispositions supplétives prévues à l'article L. 2312-36 du même code devront prévoir des thèmes précis tels que les arrêts de travail pour accidents ou maladies professionnelles, les émissions de gaz à effet de serre ou d'autres substances polluantes. Le CESE invite, d'ores et déjà, les partenaires sociaux à négocier des accords dans les entreprises pour définir un contenu de la BDESE adapté à la réalité des situations de travail.
- 12 **Intégrer l'impact du dérèglement climatique dans les négociations portant sur les techniques, les organisations et les conditions de travail et la santé physique et mentale des travailleurs et travailleuses.** Les dispositions négociées pour adapter l'organisation et les conditions de travail doivent éviter la « maladaptation » : il s'agit d'éviter d'amplifier la dégradation de l'environnement et de contribuer à l'effort général de sobriété. Par ailleurs, elles doivent éviter l'aggravation des inégalités sociales, socioprofessionnelles et de genre. C'est dans le cadre de telles négociations que pourront être collectivement anticipés des plans de continuité de l'activité, voire des solutions de plus long terme visant la transformation des activités, la préservation et l'adaptation des emplois.
- 13 **Pour limiter l'exposition des travailleuses et travailleurs à des températures extérieures élevées, intégrer par voie réglementaire, après une négociation cadre entre les partenaires sociaux du BTP, le risque canicule en tant qu'intempéries au sens des articles L. 5424- 8 et suivants du code du travail,** et, envisager l'extension par la négociation de ce dispositif à d'autres activités concernées y compris dans La fonction publique.
- 14 **Intégrer les conséquences du dérèglement climatique sur l'organisation et les conditions de travail dans les obligations de négociation de branche déjà prévues à l'article 2241-1 du code du travail.** Les partenaires sociaux de branche devront, en particulier, être vigilants aux objectifs d'atténuation et de sobriété. Le renforcement de la politique de prévention primaire pour la santé au travail pourrait davantage mobiliser les fonds versés au titre des garanties présentant un degré élevé de solidarité auprès des complémentaires santé, recommandées par la branche.

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

- 15 **Installer au sein du CESE, un temps de débat régulier sur la prise en compte des risques environnementaux et professionnels et de leurs effets sur les conditions de travail.** Les agences publiques en charge de l'évaluation des risques et de l'épidémiologie des maladies à caractère professionnel seraient entendues dans le cadre de ce débat.
- 16 **Renforcer la protection des lanceurs d'alerte** sur les sujets de santé-environnement en donnant pleine compétence à la Commission nationale de déontologie en matière de santé publique et environnementale, en qualité d'autorité externe au sens de la loi n° 2016-1691 du 9 décembre 2016 relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique.
- 17 **Inscrire l'écoute des salariés parmi les principes généraux de prévention du code du travail.** Le CESE rappelle que neuf principes généraux régissent l'organisation de la prévention sur les lieux de travail. Afin de renforcer l'efficacité des démarches de prévention des risques professionnels par les employeurs, l'écoute directe des salariés sur leur travail et les risques associés devrait intégrer les principes généraux de prévention.

Si on ne peut que souscrire à ces recommandations, dont certaines sont déjà intégrées au code du travail suite aux lois Santé et Climat et résilience d'août 2021, la question des moyens alloués au CSE et aux acteurs de la négociation n'est pas adressée.

ANI abouti sur la transition écologique et le dialogue social le 11 avril 2023 (signé par la CFDT et la CFTC à ce jour)

Un texte de 50 pages organisé en 5 chapitres qui vise non pas à proposer de nouvelles obligations mais d'impulser une dynamique de négociation dans les branches et les entreprises en favorisant l'application de la loi Climat et résilience d'août 2021.

- 1 Identifier des leviers de changements dans le cadre d'un dialogue social éclairé sur la transition écologique
- 2 Permettre aux dialogues social et professionnel de traiter les enjeux environnementaux au niveau de l'entreprise
- 3 Intégrer les enjeux environnementaux dans les négociations collectives
- 4 Traiter les enjeux environnementaux dans les espaces de dialogue social territoriaux et sectoriels
- 5 Traiter les enjeux relatifs aux emplois et compétences dans la mise en œuvre de la transitions écologiques : quelles opportunités ?

Le chapitre 2 traite spécifiquement du CSE

2.1. Les compétences du CSE en matière environnementale	9
2.1.1. La compétence environnementale du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles	10
2.1.2. La compétence environnementale du CSE dans le cadre des consultations récurrentes	10
2.1.3. Le droit d'alerte en cas de risque grave pour l'environnement et les attributions particulières du CSE dans les établissements comprenant une installation classée.....	11
2.1.4. Les outils d'évaluation des conséquences environnementales des décisions soumises à la consultation du CSE.....	12
2.1.5. La base de données économiques sociales et environnementales (BDESE)	13
2.1.6. Mobiliser la formation des représentants des salariés sur les questions environnementales.	15
2.1.7. Mobiliser les heures de délégation des membres du CSE pour le dialogue social environnemental	16
2.1.8. Interroger l'expert sur le périmètre environnemental	17
2.1.9. Les commissions du CSE en appui à la prise en compte du volet environnemental.....	18
2.1.10. Des représentants de proximité pour mieux appréhender les enjeux environnementaux au plus près des réalités	19
2.1.11. Des activités sociales et culturelles qui intègrent les enjeux environnementaux	19
2.1.12. Le rôle des représentants des salariés aux conseils d'administration et de surveillance dans les enjeux de la transition écologique	20

L'accord rappelle les compétences environnementales du CSE dans le cadre des consultations ponctuelles et récurrentes et les obligations de l'employeur sur les informations à produire. Dans le cadre de ces consultations, le CSE peut recourir à ses experts ; il est préconisé d'intégrer un volet environnemental dans la lettre de mission de l'expert.

De même, dans le cadre de ses attributions, la CSSCT peut avoir à connaître des questions relatives à la politiques environnementale de l'entreprise. De même les négociations périodiques ou non peuvent être des leviers à la transition énergétique. L'organisation du travail pourrait être adaptée en fonction des contraintes environnementales (pic de pollution par exemple) : les accords Organisation et temps de travail, Télétravail et Plan de mobilité pourraient intégrer des mesures spécifiques en la matière.

Un ANI qui reprend l'existant du code du travail sans proposer de moyens supplémentaires, notamment pour les représentants du personnel et les délégués syndicaux dont les attributions sont de plus en plus étendues, techniques et complexes (pas d'heures de délégation supplémentaires, pas de financement pris en charge à 100 % pour les expertises relevant du cofinancement et particulièrement facteurs d'enjeux systémiques : environnement-social-santé au travail (Orientations stratégiques, projet important).