

Projet de simplification, les IRP de nouveau dans le viseur
p.1

Résultats de l'audience des organisations syndicales
p.1

Pratiques managériales : le rapport de l'IGAS met en lumière un management français « top down »
p. 2

Haro sur le télétravail : un risque pour les entreprises qui souhaitent faire machine arrière
p. 3

Enjeux climatiques et conditions de travail : résolution de la CES pour une directive sur la prévention des risques professionnels liés à la chaleur
p. 4 & 5

Prévention des risques : la pertinence d'une approche sexuée de la prévention
p. 6

**AEPACT
Votre expert habilité
Votre organisme de formation agréé**

AEPACT
8 bis rue Abel
75012 Paris

www.aepact.com
contat@aepact.com

Projet de simplification, des IRP de nouveau dans le viseur

Le rapport parlementaire relatif au projet de loi sur la simplification de la vie économique, remis en février 2024, visait à réduire les obligations des entreprises concernant la représentation du personnel, notamment en relevant les seuils d'effectifs de mise en place du CSE (actuellement 11 salariés) mais aussi en réduisant les attributions des CSE. Suite à la levée de bouclier des acteurs sociaux, le projet de loi n'a pas repris ces propositions.

Aujourd'hui, ce projet de loi, en discussion à l'Assemblée nationale, fait l'objet d'amendements portés par certains parlementaires, qui reprennent plusieurs des propositions du rapport de 2024 :

- Relèvement du seuil de mise en place du CSE, de 11 à 50 salariés ;
- Création d'un seuil pour l'exercice de l'ensemble des attributions prévues dans le code du travail (attributions économiques, santé-sécurité et conditions de travail, informations-consultations récurrentes et ponctuelles, droit à l'expertise, subventions de fonctionnement et pour les activités sociales et culturelles, personnalité civile et droit d'agir en justice) : les amendements proposent des seuils entre 100 et 300 salariés ;
- Relèvement du seuil pour désigner un délégué syndical (actuellement fixé à 50 salariés) ;
- Relèvement du seuil pour produire un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
- Relèvement du seuil concernant la BDESE : de 50 aujourd'hui à 300 salariés ; un amendement propose de la rendre facultative ;
- Suppression de l'obligation mensuelle de réunion du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ; selon les auteurs de l'amendement, « l'instauration d'un tel rythme tient de l'infantilisation des chefs d'entreprises » ;
- Il est également suggéré de proposer une ancienneté minimum pour bénéficier des activités sociales et culturelles (ASC) alors que seul le CSE gère les ASC ; rappelons d'ailleurs que cette condition d'ancienneté avait été rejetée par la Cour de cassation en 2024 lors d'une action.

Pour ces parlementaires, les obligations actuelles des entreprises seraient un frein à leur développement et à la création d'emploi, nombre d'entre elles préférant ainsi rester sous le seuil des 50 salariés. Il s'agit d'une rengaine qui n'est étayée par aucune donnée. Cette attaque des institutions représentatives du personnel comme frein à l'emploi n'est en effet pas nouvelle, et elle s'inscrit dans la mouvance de ceux qui voudraient réduire le code du travail « à une page ». On n'est pas en Amérique, mais l'Amérique de Trump semble faire rêver certains élus de la République...

Face à ces amendements, une intersyndicale, composée de la CGT, FO, la CFE-CGC, la CFTC, l'UNSA, la FSU et Solidaires, a publié, tout dernièrement un communiqué dénonçant un mépris des corps intermédiaires, et précisant que : « les organisations syndicales appellent les parlementaires à repousser ces amendements dangereux. Alors que nous sommes confrontés à des bouleversements toujours plus rapides et violents, l'urgence est au renforcement de la démocratie sociale et des lieux où les acteurs sociaux et la société civile peuvent confronter leurs analyses, anticiper les enjeux et ouvrir des perspectives de progrès social et environnemental. ». Heureusement, la plupart de ces amendements seraient irrecevables.

Parallèlement à ces amendements, la DGT a rendu publics les résultats de l'audience des organisations syndicales : avec un taux de participation aux élections des CSE en hausse de 1,3 point par rapport à 2021, pour atteindre 58,8 %. En juin devrait paraître l'arrêté de représentativité au niveau national interprofessionnel des organisations syndicales ainsi que leur poids relatif ; selon les données publiées le 8 avril 2025, les résultats des organisations représentatives (seuil de 8% d'audience) sont les suivants :

CFDT : 30,83 % (-0,8%) ; CGT : 25,76 % (-0,8%) ; FO : 17,29 % (-0,3%) ; CFE-CGC : 15,02 % (+1,3%) ; CFTC : 11,10% (+0,10%). Si l'UNSA progresse, avec 6,45 %, elle n'atteint pas le seuil de représentativité (8%).

Pratiques managériales : un rapport de l'IGAS* met en lumière un management français vertical

L'étude publiée fin mars 2025 compare le système de management français à celui de quatre pays européens, l'Allemagne, l'Irlande, l'Italie et la Suède, à travers l'analyse de quatre secteurs d'activité (automobile, numérique, assurance et hôtellerie-restauration). L'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) dresse un diagnostic des pratiques de management en France, qui se caractérisent par un mode vertical et directif ; ces pratiques brident l'autonomie des salariés, qui ressort de 6,5 points, inférieure à la moyenne européenne, et mettent en lumière une relation hiérarchique dégradée, caractérisée par une défiance particulièrement marquée. Ainsi, la part des travailleurs ayant une faible confiance dans le management représente le double de celle relevée en Allemagne, en Irlande et en Suède. Elles se caractérisent également par un manque de reconnaissance au travail : seuls 56 % des salariés français estiment que leur travail est reconnu à sa juste valeur, contre 72 % au Royaume-Uni et 75 % en Allemagne. Concernant les perspectives d'évolution professionnelle, moins de la moitié des salariés français considèrent en avoir, contre 65 % en Allemagne et 68 % au Royaume-Uni. Le rapport pointe par ailleurs la persévérance de la « logique du diplôme » et une formation des managers jugée "trop académique", contribuant à maintenir une distance hiérarchique au sein des entreprises entre les salariés et leur manager.

Paradoxalement, la France dispose pourtant de dispositifs légaux parmi les plus complets en Europe, notamment le droit d'expression directe des salariés, issu des lois Auroux de 1982, et les obligations des entreprises en matière de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Or, le droit d'expression est rarement appliqué ; Aépact constate que la QVCT, accolée à l'égalité professionnelle, et objet de négociation obligatoire, est un volet souvent vide dans les accords mis à notre disposition.

L'IGAS souligne par ailleurs l'enjeu constitué par une réforme du management, dans un contexte où le sens du travail devient une des aspirations principales des salariés, et où les organisations sont confrontées à de multiples transitions, assorties d'une forte demande sociale pour faire évoluer les pratiques managériales (idée déjà évoquée lors de la négociation sur le "pacte de la vie au travail", en avril 2024).

L'IGAS formule une série de recommandations afin d'inverser la tendance, parmi lesquelles :

- L'ouverture d'une négociation en vue d'un nouvel accord national interprofessionnel sur les politiques managériales en entreprise (suite à la discussion entamée lors des Assises du travail).
- La mise en place d'un programme national de soutien à l'innovation managériale.
- Une évolution du système éducatif, tant initial que continu, pour inclure des modules sur l'innovation et l'ingénierie du dialogue social et professionnel, en partenariat avec L'ANACT et l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP).
- L'extension des missions de l'Association pour l'emploi des cadres (APEC) à l'accompagnement des nouveaux managers.
- L'inscription obligatoire du thème des pratiques managériales dans le dialogue social obligatoire sur la QVCT.
- Le renforcement du pouvoir du CSE en matière d'organisation du travail (revendication syndicale afin d'associer les travailleurs à l'organisation du travail dans l'entreprise), sur le modèle allemand de co-décision ou de co-détermination, afin de partager la responsabilité en matière d'organisation du travail. Les auteurs indiquent que : *« il s'agirait de passer d'un modèle où les élus au CSE donnent un avis sur une politique décidée par l'employeur à un modèle où les représentants des salariés partageraient cette responsabilité »*.
- L'inscription des pratiques managériales parmi les orientations stratégiques, objet de consultation obligatoire du CSE, en modifiant l'article L.2312-24 du code du travail, afin d'ajouter les mots "pratiques managériales" après les mots "organisation du travail" (changement également préconisé dans la recommandation n°11 de l'avis du Conseil économique, social et environnemental, en avril 2024)
- La transformation du droit d'expression directe en un « dialogue professionnel » dans les entreprises, à travers des ateliers d'amélioration continue, des plateformes d'innovation et des instances de dialogue sur la qualité du travail. Ce qui suppose « un changement de posture », pour l'ensemble des acteurs : l'IGAS fait référence aux travaux de l'ergonomie qui montrent que si le travailleur est expert de son travail, il l'est souvent sans le savoir et sans disposer des outils pour l'analyser. Ce qui nécessite de former les acteurs sociaux techniques de l'ergonomie. Notons que le dialogue professionnel est au cœur de la clinique de l'activité développée par Yves Clot au sein du CNAM depuis les années 90.

*Pratiques managériales dans les entreprises et politiques sociales en France : les enseignements d'une comparaison internationale (Allemagne, Irlande, Italie, Suède) et de la recherche, Fabienne Bartoli, Thierry Dieuleveux, Mikael Hautchamp et Frédéric Laloue (Igas), 28/03/2025.

Haro sur le télétravail : un risque pour les entreprises qui souhaitent faire machine arrière

Dans une étude publiée en février 2025*, la fondation Jean-Jaurès s'interroge sur la manière dont la crise sanitaire de la Covid a modifié la relation au travail, et sur la capacité des entreprises à continuer à répondre aux attentes des salariés ; cette étude prend tout son sens avec l'émergence de la « Gen Z », plus difficile à fidéliser au sein des entreprises.

A la recherche de sens et d'épanouissement, l'étude montre que les enjeux qui comptent le plus dans l'épanouissement au travail des salariés ne sont pas directement liés à l'exercice des compétences dans le poste occupé mais à l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et à la qualité des relations humaines.

Même si la conjoncture économique actuelle et celle qui se dessine, sont moins propices au changement et au souhait d'une nouvelle orientation professionnelle de nombreux cadres depuis la crise sanitaire, d'autres éléments vont devenir incontournables.

La demande de télétravail de la part des salariés et des candidats à l'emploi domine. Le télétravail a été vite adopté pendant la crise sanitaire de la Covid, certaines entreprises de stature internationale, notamment anglo-saxonnes, ont même instauré le full remote (100% télétravail) au-delà des durées de confinement légales en France (suite à des décisions prises au niveau mondial).

Si, depuis, une grande partie des entreprises ont fait le choix du travail hybride (avec en moyenne 2 jours de télétravail par semaine, voire 3), ce mode de fonctionnement a permis de concilier davantage l'ensemble des « temps sociaux », notamment dans les grandes agglomérations ou dans les zones suburbaines mal desservies, où les temps passés dans les transports sont chronophages et nocifs pour la qualité de vie et des conditions de travail.

L'étude analyse le retour en arrière constaté depuis un an maintenant, les entreprises demandant aux salariés de revenir davantage sur site. Nous constatons, en tant qu'expert auprès des CSE, que de nombreux accords de télétravail sont dénoncés unilatéralement par l'employeur (et lorsque la nouvelle négociation n'aboutit pas, l'employeur produit une charte qui s'applique de droit, révisant nettement à la baisse les modalités du télétravail). L'étude confirme que *"Les rétropédalages proviennent surtout d'entreprises qui s'étaient montrées les plus audacieuses en accordant une majorité de jours en télétravail"*.

Ce retour en arrière n'est pas sans risque: image de l'entreprise, réorganisation des espaces de travail (la plupart des entreprises ont réduit leurs surfaces de bureaux et sont passés en flex office avec un taux inférieur au nombre de salariés, entre 0,60 et 0,80 selon nos retours d'expérience), perte du gain de temps en transport (souvent reporté sur le travail et la productivité), perte des économies réalisées (essence, restauration) dans une période de perte de pouvoir d'achat, impact négatif sur la qualité de vie et sur les conditions de travail (QVCT) des salariés (70 % des salariés affirment que le niveau de pénibilité du trajet domicile-travail pèse dans leur choix de postuler ou de rester dans une entreprise).

Selon la fondation Jean-Jaurès, la possibilité de faire du télétravail reste donc *"un déterminant essentiel de la marque employeur. 79 % des salariés de bureau franciliens estimaient en 2023 qu'elle représente un critère de choix pour leur prochain poste, en progression de 13 points par rapport à 2020"*.

Les salariés en attente de sens : la crise sanitaire a également renforcé le besoin de sens des salariés. Cela peut passer par le positionnement des entreprises sur des sujets sociétaux ou politiques à dominante économique. Selon l'étude, *"l'entreprise apparaît dès lors comme l'une des dernières structures capables de mobiliser des individus autour de projets collectifs au sein d'une société très individualisée et en manque de sens. Elle semble en cela se rapprocher de la signification première du terme « corporate », à savoir la « présence de l'entreprise dans l'individu, le sentiment d'appartenir à un collectif qui fait sens »*. Les salariés souhaitent que l'entreprise adhère à des valeurs extérieures à l'entreprise via des "actions concrètes" et ne se limitent pas à du marketing d'image. Ainsi, nous constatons, dans divers témoignages et études de jeunes professionnels, que le conflit de valeurs est un déterminant pour quitter l'entreprise ou ne pas postuler.

L'étude conclut que la crise sanitaire a marqué durablement des changements dans la relation de travail et que les entreprises peuvent en tirer profit si elles répondent aux aspirations des salariés. Le lien peut être par d'autres moyens que le retour sur site, vécu également comme le retour d'un management de contrôle de l'activité et des salariés (on constate également des mesures coercitives contre l'absentéisme avec le renforcement des contrôles des arrêts de travail à l'initiative de l'employeur, l'absence de retour à l'emploi aménagé lorsque cela s'avère nécessaire et de nombreux salariés soumis à des « plans de performance » suite à des arrêts). A défaut, les compétences recherchées sur le marché du travail pourraient s'avérer difficile à intégrer.

*Rapport au travail : vers une contre-révolution ? Les tensions entre poursuite des transformations post-Covid et retour à l'ancien modèle, Romain Bendavid, Fondation Jean-Jaurès.

Enjeux climatiques et conditions de travail : la Confédération européenne des syndicats (CES) pour une directive européenne sur la prévention des risques professionnels liés à la chaleur

Résolution adoptée par le comité exécutif de la CES les 4 et 5 mars 2025 :

« Le changement climatique expose de plus en plus les travailleurs au stress thermique sur le lieu de travail, ce qui a des conséquences importantes sur leur sécurité et leur santé. Le nombre de personnes qui meurent à cause de la chaleur extrême sur le lieu de travail augmente plus rapidement dans l'Union européenne que dans toute autre partie du monde, avec une augmentation de 42 % des décès liés à la chaleur sur le lieu de travail depuis 2000. Comme pour tout autre risque lié à la SST, ces risques peuvent être évités, à condition que les employeurs - en consultation avec les syndicats - procèdent à une évaluation des risques et mettent en œuvre des mesures préventives adéquates. Les travailleurs migrants et les travailleurs saisonniers, qui travaillent souvent dans des conditions précaires et n'ont qu'un accès limité aux mesures de sécurité et à la formation, sont particulièrement vulnérables aux effets de la chaleur extrême. Leur statut d'emploi temporaire ou précaire empêche souvent la mise en œuvre efficace de mesures préventives, ce qui aggrave encore leur risque.

Dès 2019, la CES a appelé les institutions européennes à adopter une législation visant à protéger les travailleurs contre les températures élevées dans le cadre du changement climatique et des stratégies d'adaptation à ce dernier. Grâce à l'action des syndicats, la Commission européenne a publié des conseils pour le lieu de travail sur la chaleur. Cependant, nous devons de plus en plus souvent faire face à des périodes de chaleur plus longues. Le nombre croissant de décès, été après été, prouve que les recommandations aux employeurs ne sont pas suffisantes et que des procédures obligatoires doivent être mises en place par le biais d'une législation contraignante dès que possible. Cette résolution présente les principales demandes du mouvement syndical européen à inclure dans une directive indispensable sur la prévention de la chaleur sur le lieu de travail. Elle appelle à une protection complète de tous les travailleurs contre le stress thermique, un risque qui affecte souvent ceux qui travaillent dans des secteurs où les conditions de travail sont typiquement précaires. Il convient de mentionner le rapport de l'OIT "*Heat at Work: Implications for Safety and Health*", qui souligne l'absence de politiques normalisées, ainsi que le travail sur les implications du changement climatique en matière de santé et de sécurité au travail réalisé par le comité consultatif de l'UE sur la sécurité et la santé. La CES s'engage à poursuivre les discussions avec ses organisations membres sur les implications en matière de SST d'autres phénomènes météorologiques extrêmes associés au changement climatique, au-delà de la seule chaleur. Bon nombre des mesures de protection énumérées ci-dessous devraient également s'appliquer en tant qu'obligations pour les employeurs dans les cas où les travailleurs sont exposés à de très basses températures.

L'Union européenne et ses États membres disposent d'un ensemble complexe de réglementations en matière de santé et de sécurité au travail pour protéger les travailleurs. Cependant, trop souvent, les employeurs ne respectent pas ces obligations de manière efficace, en particulier en ce qui concerne les lieux de travail en plein air. C'est pourquoi la CES demande instamment à la Commission européenne de promulguer une directive sur la prévention de l'exposition professionnelle à la chaleur, englobant les exigences clés suivantes :

- Une directive européenne devrait fixer des températures de travail maximales contraignantes, en tenant compte des conditions de travail spécifiques au secteur, telles que la nature et l'intensité du travail, les activités à l'intérieur et à l'extérieur.
- Les employeurs devraient mettre en œuvre des évaluations obligatoires des risques liés à la chaleur, intégrant des indicateurs avancés qui prennent en compte, par exemple, la température, l'humidité, l'ombre/l'exposition à la lumière du soleil et la circulation de l'air.
- Le stress thermique devrait être défini dans le corps de la directive européenne, pour lequel en utilisant la définition incluse dans l'avis du comité consultatif pour la sécurité et la santé : le stress thermique se produit lorsque le corps d'un travailleur accumule un excès de chaleur qui, s'il n'est pas évacué dans l'environnement, augmente la température corporelle centrale, entraînant des risques potentiels pour la santé et une baisse de la productivité.
- Les méthodes d'évaluation des risques devraient s'aligner sur les normes internationales telles que l'indice *Wet Bulb Globe Temperature* (WBGT) afin de garantir des mesures précises des conditions de stress thermique, avec des seuils de sécurité variables en fonction de l'intensité du travail.
- Ces évaluations des risques doivent être inclusives et elles doivent garantir que les évaluations du lieu de travail et les stratégies de prévention sont conçues pour répondre aux effets spécifiques de l'exposition à la chaleur au travail, du point de vue du genre et en tenant compte également des besoins et vulnérabilités sexospécifiques de groupes, tels que les travailleurs en extérieur, les employées enceintes ou en ménopause, les travailleurs âgés, les personnes souffrant de problèmes de santé préexistants et les travailleurs migrants et/ou saisonniers, les travailleurs sans papiers et ceux qui travaillent dans des conditions précaires.

- Une directive sur la protection des travailleurs contre la chaleur sur le lieu de travail devrait promouvoir de nouvelles actions préventives dans le cadre des conventions collectives, en veillant à ce que les syndicats jouent un rôle dans l'élaboration des politiques sur le lieu de travail.
- En garantissant une collaboration significative avec les syndicats, les employeurs devraient élaborer et mettre en œuvre des plans de gestion de la chaleur, comprenant des mesures adaptées aux vagues de chaleur et aux conditions météorologiques extrêmes, avec l'obligation de suivre systématiquement les alertes lancées par les instituts météorologiques nationaux.
- Ces plans devraient inclure l'éducation et la formation des employeurs, des travailleurs et des superviseurs à la reconnaissance des symptômes du stress thermique et à la mise en œuvre des mesures de premiers secours. Les travailleurs devraient avoir le droit à des examens médicaux réguliers et à un suivi de leur état de santé, ce qui peut également permettre d'éviter la sous-déclaration des cas de stress thermique, de rayonnements UV et d'autres maladies et accidents liés au travail. Les employeurs devraient veiller à ce que des plans de surveillance de la santé soient mis en place, en coopération avec les syndicats et des médecins du travail indépendants, en particulier en ce qui concerne les groupes de travailleurs vulnérables.
- Il est nécessaire d'établir un programme concret de mesures préventives basé sur l'approche STOP:
 - o **Substitution / élimination** du risque en cessant le travail lorsque toutes les mesures mises en œuvre n'ont pas permis d'éviter le risque.
 - o Les employeurs doivent prévoir des **mesures techniques** suffisantes, telles que des zones ombragées, des systèmes de climatisation, l'accès à l'eau potable et des installations sanitaires pour les travailleurs.
 - o Les employeurs doivent mettre en œuvre des **mesures organisationnelles** comprenant, entre autres, des programmes d'acclimatation, l'adaptation du temps de travail et de la capacité à suivre son propre rythme de travail, ainsi que des pauses de refroidissement.
 - o Enfin, les employeurs doivent fournir des **équipements de protection individuelle** qui n'exposent pas les travailleurs à des températures élevées. Les évaluations des risques et les mesures organisationnelles doivent également couvrir les trajets domicile-travail et le télétravail.
- Enfin, sans négliger leur obligation de mettre en œuvre des mesures de prévention techniques ou organisationnelles (hiérarchie des obligations en matière de prévention), les employeurs doivent également fournir des équipements de protection individuelle. Ces équipements doivent être adaptés à la prévention de l'exposition à des températures élevées et conçus de manière à ne pas présenter de risques supplémentaires pour la santé et la sécurité. L'employeur doit également fournir des équipements de protection individuelle pouvant protéger contre l'exposition au soleil (tels que des écrans solaires à haute protection). L'utilisation d'équipements de protection individuelle et leur interaction avec la chaleur professionnelle doivent être prises en compte dans l'évaluation des risques.
- La **législation devrait rappeler que les travailleurs ont le droit de se mettre en retrait de leur travail sans conséquences préjudiciables pour eux, par exemple si la chaleur sur le lieu de travail dépasse les limites de température établies et/ou si l'employeur ne met pas en œuvre les mesures d'adaptation appropriées**. Des données statistiques précises et fiables sur les maladies professionnelles et les décès liés à la chaleur devraient être collectées à l'échelle de l'UE afin d'éclairer l'élaboration et l'application de politiques fondées sur des données probantes.
- La relation entre la chaleur et les cancers professionnels doit faire l'objet d'une étude plus approfondie. Il est nécessaire de poursuivre les recherches scientifiques sur la manière dont l'exposition à la chaleur contribue aux accidents du travail, en accordant une attention particulière à son impact sur les travailleurs âgés.
- Les procédures d'application et les mesures visant à garantir le respect de la législation, y compris les moyens d'améliorer le fonctionnement de l'inspection du travail, tels que les ressources et la formation. Le champ d'application de cette directive devrait être plus large que celui de la directive-cadre et de la directive sur le lieu de travail, et les travailleurs domestiques ne doivent pas être exclus de son application. Une directive sur la protection des travailleurs contre la chaleur sur le lieu de travail doit clairement souligner la pleine participation du représentant des travailleurs pour la sécurité (RTS) à l'identification et à la mise en œuvre de mesures de gestion des risques liés à la chaleur, y compris des mesures techniques, organisationnelles et de formation.
- Des systèmes de compensation salariale en cas d'arrêt de l'activité économique dû à une chaleur extrême devraient être envisagés, en tenant compte du modèle national existant pour les fonds de licenciement. Un tel système de compensation salariale, bien qu'il s'agisse certainement d'un droit pour le travailleur, ne peut faire partie d'une directive relative à la SST.

Prévention des risques professionnels : la pertinence d'une approche sexuée de la prévention

L'ANACT a publié un guide début mars 2025 (<https://www.anact.fr/approche-sexuee-des-conditions-de-travail-pour-une-prevention-adaptee>), concernant le bien-fondé d'une approche sexuée de la prévention. Rappelons que, depuis 2014, l'évaluation des risques doit tenir compte de "l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe" (article L 4121-3 du code du travail). Or, ce point n'est jamais traité dans les DUERP que nous analysons, d'autant que, la plupart des unités de travail ne sont pas dimensionnées. Le guide donne des pistes de réflexion et d'action que nous partageons et qui doivent permettre aux acteurs de la prévention, dont le CSE (consulté sur le DUERP), de s'interroger sur les enjeux conditions de travail et santé au travail des femmes, en lien avec les situations de travail et les risques auxquels sont exposés les salarié.es. Cette démarche permet ainsi également de comprendre comment se construisent les inégalités liées au sexe en matière de santé au travail, et donc d'emploi, et de repérer des actions de prévention primaire à mettre en place. Les points clés du guide :

-Lutter contre les idées reçues : face au risque d'être discriminant par rapport aux hommes, l'ANACT rappelle que « différencier, c'est s'adapter aux réalités professionnelles et aux risques spécifiques » et que « différencier, ce n'est pas discriminer », comme l'écrit également le rapport du Sénat de juin 2023 sur la santé des femmes au travail.

-Des conditions de travail différentes : le guide pointe les différences de situation au travail pour les hommes et les femmes. Il existe toujours une répartition sexuée des secteurs, des métiers et des activités. Selon l'Insee, sur 87 familles professionnelles, 8 seulement étaient équilibrées en 2016. Ce à quoi il faut ajouter des différences de répartition dans un même secteur. Dans l'industrie, par exemple, "les hommes vont exercer les activités repérées comme étant les plus mobilisantes physiquement, les femmes vont être affectées à des postes de finition, d'étiquetage". Globalement, les femmes et les hommes ne sont pas exposés aux mêmes familles de risques, comme l'avait montré une analyse de la DARES de 2023. Les auteurs rappellent que les femmes sont particulièrement exposées aux agents biologiques et chimiques, au travail répétitif, à de la charge émotionnelle, à des agressions dues aux relations avec le public, à des horaires atypiques ou encore à une pression temporelle ainsi qu'à des manques de marges de manœuvre. Les hommes sont eux davantage exposés à des températures extrêmes, au bruit, à des manutentions de charges lourdes, du travail à l'extérieur, du travail posté ou de nuit, ou encore à des objectifs chiffrés et des logiques de projet. Est également pointé un "déficit de visibilité et de reconnaissance des risques auxquels sont exposées les femmes" plus marqué que pour les hommes qu'ils illustrent avec un exemple. "Dans l'industrie, le port de charges lourdes auquel sont confrontés les hommes va être plus facilement repéré et admis. Dès lors, l'entreprise cherchera en priorité des actions de prévention sur ce registre. Les risques liés à la répétition des gestes associée à la cadence pour les femmes à l'étiquetage seront considérés comme moins prégnants, voire même une pénibilité peu repérée et discutée. L'entreprise ne priorisera pas ce risque et ne proposera donc pas ou peu d'aménagement".

-Quelle prévention ? l'ANACT rappelle les grands principes de la prévention primaire (s'appuyer sur la participation des parties prenantes, notamment les salariés, seuls à même de partager leur travail réel par exemple). Mais, en plus, certains réflexes sont à acquérir, comme le fait de "comprendre le contexte de l'entreprise et caractériser sa population (qui travaille où, avec quelles conditions d'emploi, qui est concerné par les AT/MP, l'absentéisme, etc.) avec une vigilance pour la définition des unités de travail, en accordant autant d'importance aux unités à prédominance masculine que féminine, et au-delà, prendre en compte l'ensemble de la population de l'entreprise". Un effort particulier doit porter sur les équipes non mixtes. La mixité professionnelle fait référence à la possibilité, pour les hommes et les femmes, d'avoir accès à une répartition égale de l'emploi. Elle remet en question l'attribution d'un genre au travail, réduit les stéréotypes et favorise l'égalité. Selon l'Insee, un secteur ou métier peut être considéré comme mixte lorsqu'aucun genre ne dépasse 60 ou 70 % des effectifs ni ne descend en dessous de 40 ou 30 %. Un cas concret illustre la démarche.

-Prévention des RPS : l'ANACT recommande de repérer et d'analyser de façon différenciée les liens entre les situations de travail des femmes et des hommes et les six facteurs de RPS (Grille Gollac), en favorisant l'expression du vécu et en cherchant à objectiver à travers des situations de travail concrètes et réelles. Une approche similaire est recommandée pour prévenir les violences sexistes et sexuelles au travail : "Repérer et analyser les facteurs favorisant ces violences et ceux qui en protègent, par exemple les processus de (dé)valorisation de certaines activités, la place des femmes et des hommes (et des représentations de genre) dans les rapports sociaux ritualisés, les contextes de travail avec une forte promiscuité, etc.".

Notre conseil : tracer les résultats de cette démarche dans le DUERP et le PAPRIACT. Cette démarche de prévention peut également figurer comme thème de négociation de votre accord sur l'égalité professionnelle et sur la qualité de vie et des conditions de travail. Rappelons que, dans le cadre de cette négociation, le CSE (article L2315-94 code du travail) peut faire appel à un expert habilité « dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, en vue de préparer la négociation sur l'égalité professionnelle ».