



Contribution CFDT

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

L'urgence manifeste d'une intégration plus poussée de la santé au travail dans une politique transversale de santé-environnement constitue l'axe principal de cette saisine d'initiative. La mise en œuvre de cette orientation nécessite d'examiner la pertinence et évaluer l'efficacité de certaines politiques publiques, notamment :

- l'adaptation des différents dispositifs (plan national santé environnement, plan de santé au travail et son équivalent pour la fonction publique, plan de santé et sécurité au travail en agriculture, etc.) et des outils de prévention dans le contexte des risques liés au dérèglement climatique. L'avis prendra notamment en compte les mesures adoptées par la loi du 2 août 2021 *pour renforcer la prévention en santé au travail*, qui affiche un objectif décroisement entre santé publique et santé au travail ;

La CFDT appuie depuis longtemps le décroisement entre santé publique, santé au travail et santé environnementale. Elle a porté ce décroisement dans le cadre de l'ANI santé au travail du 9 décembre 2021, ainsi que lors de l'élaboration du PST 4. Ces dernières années, l'un des enjeux mis en avant par la CFDT, est la nécessité d'aligner temporellement les différents plans nationaux. Ces derniers doivent être élaborés en cohérence les uns avec les autres de manière à établir une approche plus globale des problématiques traitées par chacun d'eux. Au-delà d'un alignement temporel, il est nécessaire que ces plans soient construits de manière coordonnée et articulée entre les différents ministères qui les portent et en mobilisant les acteurs pertinents notamment les partenaires sociaux.

A noter également la nécessité d'intégrer dans la cohérence recherchée les plans santé au travail de la fonction publique et du régime agricole.

Une attention particulière doit également être de mise s'agissant de la cohérence avec les planifications énergie-climat-biodiversité nationale et territoriale qui peuvent avoir un impact sur la santé publique et la santé au travail

Pour la CFDT, la santé d'un travailleur est globale. Elle ne peut être abordée successivement et de façon différenciée via la qualification de l'origine des expositions qu'il subit (santé publique, santé au travail, santé environnementale). C'est pourquoi la CFDT prône la prise en compte de l'exposome c'est-à-dire, la totalité des expositions à laquelle un individu est soumis de la conception à la mort.

L'exposome est une notion récente qui nécessite encore de faire l'objet d'études et de projets de recherche. Cette approche via l'exposome doit permettre à chacun des acteurs d'agir en prévention sur son domaine de compétence au bénéfice de la santé globale des individus donc des travailleurs.

S'agissant des changements environnementaux (dérèglements climatiques, érosion de la biodiversité, pollutions), de nombreux acteurs (entreprises, pouvoirs publics à tous les niveaux) ont des responsabilités partagées. Aussi, ils doivent, en collaboration et en coopération se charger des conséquences environnementales qu'ils génèrent notamment par leurs activités, mais aussi de réduire leurs impacts à la source. Ils doivent donc être incités à agir pour se saisir des impacts sur la santé des citoyens donc des travailleurs à la fois en termes de prévention et de réparation y compris via

une prise en charge financière. Le monde économique ne peut pas seulement se satisfaire que des réglementations et des législations soient adoptées en la matière.

Pour la CFDT, l'analyse de la multiplicité des origines d'une atteinte à la santé ou d'un accident doit permettre de faire émerger les solutions visant à les prévenir.

A titre d'exemple, le dérèglement climatique se caractérise de plus en plus par des périodes de canicule qui impactent les conditions de réalisation du travail. Dans ces circonstances, la résistance de l'organisme des individus peut être entamée par la fatigue inhérente aux fortes chaleurs et au sommeil de mauvaise qualité conduisant à la baisse de vigilance voire à des malaises ou des accidents.

Les actions à mener dans ce cadre sont diverses :

- Du point de vue environnemental, elles peuvent toucher à la rénovation thermique des bâtiments professionnels et d'habitation
- Du point de vue de la santé publique, elles peuvent se traduire par des campagnes de prévention, d'information et de la sensibilisation aux risques liés aux fortes chaleurs et périodes de canicule
- Du point de vue du travail, elles doivent conduire à adapter l'organisation du travail pour pallier les conséquences de l'exposition aux fortes chaleurs. Bien que l'obligation de prévention en matière de sécurité et de santé au travail soit du ressort de l'employeur, cette modification de l'organisation du travail (ex : réadaptation des horaires, mise en place de pauses supplémentaires...) doit prendre en compte la réalité de l'activité et faire l'objet d'un dialogue social et d'un dialogue professionnel au sein de l'entreprise ou de l'établissement public.

Dans la période, notamment au regard de la crise énergétique, les plans de sobriété des entreprises et administrations peuvent modifier les organisations du travail et les conditions de travail. Au-delà des injonctions de pouvoirs publics, ils doivent voir leur concrétisation faire l'objet d'une discussion (dialogue social et dialogue professionnel) permettant de faire émerger collectivement les actions à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif tout en prenant en compte les conditions réelles dans lesquelles s'effectue le travail. Par exemple, la suppression de l'eau chaude dans les sanitaires et les vestiaires sur les lieux de travail n'a pas la même portée lorsque le travailleur effectue un travail très salissant (BTP, abattoirs...) ou lorsqu'il travaille dans un bureau.

S'il y a lieu de traiter de ces sujets lorsqu'ils émergent dans l'entreprise, une anticipation notamment au travers de plans de continuité d'activité peut effectivement permettre d'agir en prévention. Le rôle des branches professionnelles pour l'accompagnement des entreprises dans ce cadre est primordial. Là encore, le dialogue social et le dialogue professionnel doivent être mobilisés.

S'agissant de la réforme de la santé au travail, elle affiche effectivement un objectif de décroisement entre santé publique et santé au travail. Cela transparait notamment dans le rôle des SPST qui doivent contribuer à la réalisation d'objectifs de santé publique afin de préserver au cours de la vie professionnelle un état de santé du travailleur compatible avec son maintien en emploi.

Si les textes précisant les missions des SPST se rapportant à la santé publique ne visent pas particulièrement les conséquences environnementales (pratiques sportives, vaccinations et dépistage, handicap), leur formulation laisse un champ ouvert qui doit permettre d'agir dans ce domaine également.

C'est au cœur des ambitions entourant l'accompagnement des entreprises à la prévention et notamment la prévention primaire.

Aussi, pour la CFDT, Il y a un enjeu majeur que les SPST et autres organismes de prévention compétents en matière d'organisation et de conditions de travail se saisissent de ces sujets dans le cadre de la mise en œuvre effective de la réforme de la santé au travail. Pour ce faire, l'accompagnement des entreprises et des administrations à la prévention et notamment à la prévention primaire doit s'effectuer en direction de l'employeur mais aussi des travailleurs et de leurs représentants.

- la mise en avant d'une approche territoriale de la prévention en mesure de révéler les bonnes pratiques et de faire émerger des espaces et des niveaux pertinents de synergie et de dialogue entre les acteurs de la santé et du travail ;

A l'instar des différents plans nationaux (PST, PNSE, PNSP), les plans régionaux qui assurent leur déclinaison doivent être élaborés en cohérence de contenu et de temporalité en lien avec les réalités du territoire.

A cet effet, le CROCT, qui contribue à l'élaboration et au suivi du PRST, est une instance pertinente en la matière qui doit être confortée. La diversité des acteurs mobilisés autour des questions de prévention et de santé au travail dans cette instance en fait sa richesse. Ses membres participent notamment à l'élaboration de diagnostics territoriaux. Et doivent pouvoir, en lien avec l'objectif 5 du PST4 ¹ impulser les actions en faveur du décloisonnement des « 3 santé ».

Aussi, le CROCT, tant en formation plénière que dans le CRPST, doit être en capacité de solliciter les éclairages pertinents apportés par d'autres acteurs territoriaux compétents notamment en matière d'environnement.

Au niveau des territoires, ces acteurs doivent être en capables de concevoir et d'adopter des approches intégrées en lien avec les travaux de planification santé - environnement territoriaux.

- la capacité du dialogue social, à travers les différentes instances à la disposition des employeurs et des salariés, quels que soient leur taille et leur domaine d'activité (agents de la fonction publique, salariés du privé, travailleurs de plateforme), à traiter de sujets touchant à la fois à la santé et à l'environnement ;

Pour la CFDT, le dialogue social à tous les niveaux doit être mobilisé pour traiter des défis à relever face aux dérèglements climatiques et à leurs impacts sur la santé des travailleurs.

Au-delà, des instances d'orientations déjà citées *supra*, il est indispensable que les territoires, les branches professionnelles, les filières ainsi que les entreprises et administrations se saisissent de ces sujets et des enjeux qui les entourent.

¹ L'objectif 5 du PST4 a pour objet « Encourager le développement d'une approche partagée de la santé : santé publique, santé au travail, santé-environnement » dont les 4 actions traduisent la volonté de développer la transversalité entre les différentes politiques de santé sans nier leurs spécificités.

Il en va de la justesse des analyses, des diagnostics et des actions à mener. Le lien avec la nature de la production et le travail tant dans son contenu que dans ses conditions de réalisation est indispensable.

Il est à noter que des initiatives syndicales ont conduit à développer des lieux pertinents pour traiter de sujets touchant à la fois la santé et l'environnement. C'est le cas par exemple de la mise en place du Bureau d'enquête et d'analyse sur les risques industriels (BEA-RI) demandé par la fédération Chimie énergie CFDT et mis en place fin 2020. C'est également le cas lorsque des fédérations CFDT se saisissent du sujet en créant des réseaux de militants experts sur les questions de développement durable et d'urgence climatique à l'appui des actions syndicales pouvant être menées dans les entreprises et administrations sur ces sujets. C'est le cas de la fédération Communication -Conseil -Culture avec les « sentinelles vertes » et de la fédération de l'agriculture et de l'agroalimentaire avec les « oranges vertes ».

L'actualité met régulièrement en lumière des accidents industriels qui ont des conséquences sur la santé des travailleurs des entreprises concernées, sur celle de la population alentour et un impact majeur sur l'environnement. Depuis 2001, 7 accidents industriels majeurs² de niveau 6³ ont eu lieu en France. Au-delà de l'émoi qu'ils suscitent, ces accidents renvoient à la nécessaire prévention des risques industriels majeurs et à la capacité pour les acteurs de l'entreprise (employeurs, travailleurs et leurs représentants) de s'en saisir véritablement. Les questions de sécurité et de prévention en santé au travail pointées dans ce cadre sont souvent en lien avec des problématiques d'organisation du travail. Ce constat met en évidence la nécessité de renouveler les pratiques managériales en les ancrant dans la réalité du travail et de l'activité et de développer le dialogue professionnel dans les collectifs de travail.

Il est à noter que les organismes comme l'ICSI⁴ ou l'INERIS⁵ sont peu connus des acteurs de l'entreprise. Pourtant leurs expertises et démarches sont de nature à les accompagner dans ces domaines.

Pour la CFDT, l'approche environnementale pouvant et devant être traitée par le dialogue social ne peut se réduire à la question du dérèglement climatique et de son impact sur le travail et la santé au travail.

Les changements environnementaux impliquent de s'adapter, autant aux impacts du dérèglement climatique qu'à l'érosion de la biodiversité (développement des maladies infectieuses, des pathologies respiratoires, altération des services écosystémiques au détriment de la qualité de l'eau, de l'air, de l'alimentation, de la qualité des espaces de vie, etc.) ou l'accentuation des pollutions (eau, air, etc.).

² Papeterie à Vezinel (02) et usine d'engrais AZF à Toulouse (31) en 2001 ; Pétrochimie NOROXO à Harnes (62) en 2003 ; Raffinerie de Donges (44) en 2008 ; Usine pharmaceutique ORIL à Bolbec (76) en 2012, ARKEMA à Saint Auban (04) en 2017 ; LUBRIZOL à Rouen (76) en 2019.

³ Le niveau 6 correspond aux accidents industriels ayant des conséquences maximales sur les plans humain, économique et environnemental.

⁴ ICSI : Institut pour une culture de sécurité industrielle. C'est une association qui œuvre à améliorer la sécurité dans les entreprises, favoriser un débat ouvert et citoyen et diffuser la culture de sécurité auprès d'un large public.

⁵ INERIS : L'Institut national de l'environnement industriel et des risques est l'expert public français pour la maîtrise des risques technologiques placé auprès du ministère de l'environnement

Pour autant, cette adaptation ne doit pas occulter l'autre pan de la question, à savoir la nécessaire mise en œuvre de la transition écologique. Celle-ci vise à agir en amont des changements et *in fine* limiter les impacts et le besoin d'adaptation. Cela implique de transformer les pratiques dans les modes de vie, y compris au travail (mobilité, aménagement, organisation du travail, etc.) ainsi que les modes de production tant dans le secteur privé que dans le secteur public (décarbonation, économie circulaire, réduction des intrants chimiques, etc.) avec pour corollaire la nécessité d'anticiper les besoins en emplois, l'indispensable évolution des compétences et le repérage précoce de l'émergence de nouvelles expositions professionnelles.

Aujourd'hui, dans les entreprises, les CSE peuvent se saisir des questions de transition écologique et le dialogue social peut être mobilisé notamment dans le cadre des plans de sobriété énergétique ou de la loi climat et résilience⁶.

Pour autant, le lien avec la santé au travail n'est pas toujours correctement traité et c'est un axe d'amélioration qui devrait être soutenu y compris avec une meilleure assise législative ou réglementaire".

Aussi, pour favoriser un dialogue social de qualité sur cette question, les formations obligatoires SSCT à l'intention des élus CSE et CSSCT doivent pouvoir aborder la problématique environnementale (changements environnementaux en matière climatique, les pollutions, ainsi que les enjeux liés à la mise en œuvre de la transition écologique) et son lien avec la santé et la sécurité au travail. Cela vaut également pour la fonction publique et ses nouvelles instances représentatives du personnel. C'est une condition qui favorisera par exemple l'intégration de risques professionnels liés au dérèglement climatique et plus largement aux changements environnementaux dans le DUERP. Rappelons que depuis la loi du 2 août 2021, les représentants du personnel, de secteur privé, sont mieux associés à l'élaboration du DUERP.

Pour favoriser ce dialogue social sur cette problématique, les actions de formation et de sensibilisation communes réunissant employeurs, représentants du personnel et travailleurs doivent également être développées.

Si le dérèglement climatique est un problème planétaire, ces conséquences prennent des formes différentes selon les territoires. Aussi, la responsabilité en matière environnementale des entreprises de portée internationale ne doit pas se réduire au seul territoire français en reportant sur d'autres pays leurs activités impactant fortement l'environnement"

- les conditions d'un développement de possibilités d'expression directe des salariés sur leur travail dans une perspective de prévention en santé environnement ;

La question telle que posée évoque le développement de possibilités d'expression directe des salariés. C'est une approche réductrice du pouvoir d'agir et d'expression des travailleurs.

Pour la CFDT, le pouvoir d'agir des travailleurs sur leur travail passe avant tout par le dialogue professionnel, permis et encouragé par le management et pouvant alimenter le dialogue social. Ce dialogue professionnel est collectif et permet, dans un cadre sécurisé et adapté, de traiter du travail, des conditions de sa réalisation, des aléas

⁶ La loi « climat et résilience » contient des dispositions relatives aux modèles de production et de travail et aux déplacements dont les acteurs de l'entreprise y compris les travailleurs et leurs représentants peuvent se saisir.

rencontrés dans l'activité et des pratiques professionnelles. Ce n'est pas seulement un espace d'expression sans suite, c'est une démarche organisée dans laquelle le résultat sur la discussion sur le travail est prise en considération au sein de l'entreprise ou de l'administration par le management, la direction et/ ou au travers du dialogue social.

La CFDT défend l'idée de dialogue professionnel depuis de nombreuses années et revendique la mise en place d'expérimentations sur ce sujet dans un cadre négocié.

Si le code du travail contient toujours des dispositions relatives au droit d'expression directe et collective des salariés, il est à noter que l'ANI du 9 décembre 2020 « Pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et de conditions de travail » resitue le dialogue social et l'implication des salariés via le dialogue professionnel comme des pratiques concourant à la qualité de vie et des conditions de travail.

Les partenaires sociaux ont, depuis, fait preuve de constance dans cette approche. En effet, le PST 4 fait du dialogue professionnel et du dialogue social les fondements de la QVCT pour une vision large des réalités du travail.

Pour la CFDT, le dialogue professionnel peut permettre l'acculturation des travailleurs et la discussion sur le travail en lien avec la santé environnement.

- le rôle et la responsabilité des instances de gouvernance sur l'organisation du travail en lien avec la santé-environnement ;

Les instances de gouvernance des entreprises ne peuvent ignorer leur rôle et leurs responsabilités sur l'organisation du travail en lien avec la santé -environnement.

Les orientations stratégiques qu'elles élaborent se traduisent directement dans l'organisation du travail, et les pratiques managériales mises en œuvre.

La raison d'être de l'entreprise introduite dans le code civil par la loi Pacte permet d'ancrer ses ambitions et ses valeurs en matière environnementale et sociétale. Elle renforce la visée que poursuit depuis de nombreuses années la responsabilité sociale des entreprises (RSE). C'est au sein des instances de gouvernance que sont impulsées ces démarches qui doivent être promues quels que soient la taille et le secteur d'activité de l'entreprise.

La présence des administrateurs salariés dans les conseils d'administration est de nature à renforcer ces approches, ces administrateurs étant les mieux à même de faire le lien entre les conditions de réalisation du travail et les préoccupations environnementales.

Il y a un enjeu fort entourant la codétermination à la française, telle que portée par la CFDT (socle de démocratie sociale, de citoyenneté dans l'entreprise et d'association des parties prenantes) pour faire face à l'urgence environnementale et climatique.

- les droits d'alerte et de retrait prévus

Le droit de retrait est mal connu par les travailleurs qui s'en saisissent peu lorsqu'ils se trouvent en situation de danger grave et imminent. Sa mise en œuvre est cependant facilitée lorsqu'elle est précédée d'une alerte des instances représentatives du personnel. Mais les entreprises ne sont pas toutes dotées d'instances représentatives du personnel. Dans celles qui en sont dotées, le bilan des ordonnances de 2017 fait apparaître un amoindrissement de leur capacité d'action en matière de santé au travail

notamment par l'éloignement du CSE des conditions réelles de travail. Aussi, la CFDT revendique la mise en place de CSSCT au sein des CSE dès 50 salariés et la présence de représentants de proximité dans toutes les entreprises multisites permettant ainsi le développement d'un dialogue social au plus près du terrain sur ces questions. De ce point de vue, une vigilance accrue devra être mise en œuvre s'agissant des nouvelles instances représentatives du personnel du secteur public.

Il est à noter que dans certaines branches professionnelles, des dispositifs tels « le chômage intempéries (élargi depuis quelques années aux épisodes caniculaires) » pour le secteur du bâtiment et des travaux publics, permettent aux travailleurs de se mettre en retrait de situations de travail portant atteinte à leur santé. Des dispositifs similaires sont probablement à réfléchir dans d'autres secteurs professionnels.

En matière de droit d'alerte, la loi n°2013-316 relative à l'in dépendance de l'expertise en matière de santé et d'environnement et à la protection des lanceurs d'alerte a créé un droit d'alerte environnemental qui peut être activé par un membre du CSE qui constate dans l'entreprise un risque grave pour la santé publique ou l'environnement. Dans les faits, nous avons peu de remontées sur l'activation de ce droit d'alerte qui mériterait d'être mieux connu.