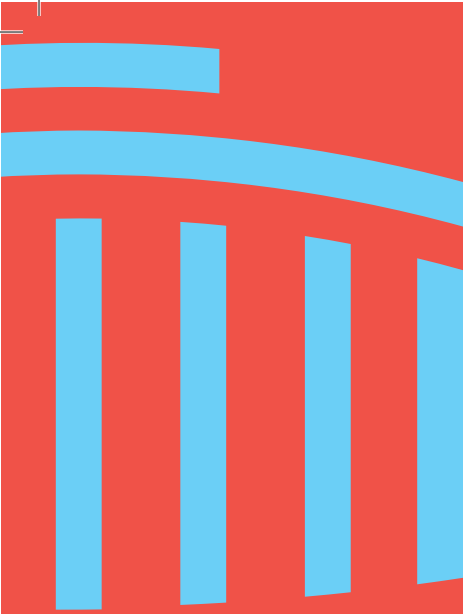




Travail et climat

Quelle prise en charge de l'impact
du climat sur la santé au travail ?

Les principaux apports de l'enquête

- 1. Un décalage entre le niveau de préoccupation personnelle et l'engagement collectif sur les sujets d'environnement.**
- 2. Des préoccupations environnementales observées dans toutes les catégories socio-professionnelles.**
- 3. La conscience forte que le réchauffement climatique a des impacts sur les situations de travail de toutes les CSP.**
- 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. Un grand nombre de verbatims ont insisté sur la combinaison de facteurs de risques environnementaux et professionnels.**
- 5. Un niveau d'anxiété variable face aux changements environnementaux dans le cadre du travail, plus marqué chez les femmes que chez les hommes.**
- 6. L'insuffisance de formation et de sensibilisation : premier frein au développement du dialogue social sur les enjeux.**
- 7. Des obligations légales renforcés et la réalisation de diagnostics partagés : premières solutions proposées pour une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux.**
- 8. La base de données économiques, sociales et environnementales (BDESE) est un outil encore insuffisamment connu des salariés et qui intègre peu la dimension environnementale.**
- 9. Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) intègre encore peu les risques liés aux dérèglements climatiques.**
- 10. Des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) peu sensibilisés sur les risques liés à l'environnement sur les risques liés à l'environnement.**

Méthode

Cette enquête s'inscrit dans les travaux de la Commission Travail et Emploi du CESE. A la suite d'un été caniculaire, cette Commission a engagé dès septembre 2022 des travaux sur l'impact des dérèglements climatiques sur la santé au travail. Rapidement la commission a identifié une prise en charge difficile de ce sujet dans les entreprises, les services, la fonction publique et elle a souhaité, au-delà de ses auditions d'experts, consulter largement les acteurs du dialogue social du monde du travail. Cette enquête cherche donc à mieux comprendre le niveau de prise en charge de sujets environnementaux dans le dialogue social, en particulier en matière de santé au travail, d'identifier les freins et les leviers.

L'enquête a été conduite par questionnaire diffusé sur le site du CESE et largement partagé par les organisations qui composent le CESE entre 1er décembre et le 13 janvier 2023. Ce questionnaire a recueilli 1922 contributions

La population de répondants ne prétend pas être représentative de la population salariée (secteur privé ou public). La part des salariés et agents publics des grandes entreprises et administration est plus importante que dans la population active en général.

1922 répondants

32 questions dont 12 avec un espace ouvert

Plus de **2800** verbatims

NB : toutes les références aux secteurs d'activité dans l'analyse des résultats sont issues des verbatims recueillis lors de l'enquête ou des auditions conduites dans les travaux de la CTE. Il s'agit donc d'hypothèses ou de tendances qui mériteraient d'être confirmées et approfondies

Les résultats de cette enquête, associés aux travaux de la commission travail emploi sont suffisamment robustes pour dresser des constats, commencer à identifier des freins et leviers pour une meilleure prise en charge des impacts de la transformation environnementale sur les conditions de travail et questionner sens, valeurs et finalités du travail. Cependant cette synthèse n'est qu'une première analyse de la richesse de cette enquête, notamment grâce à ses nombreux verbatims. Elle appelle des approfondissements et d'autres études à venir par le CESE et d'autres acteurs engagés sur ces questions.

1. Analyse de la population des répondants

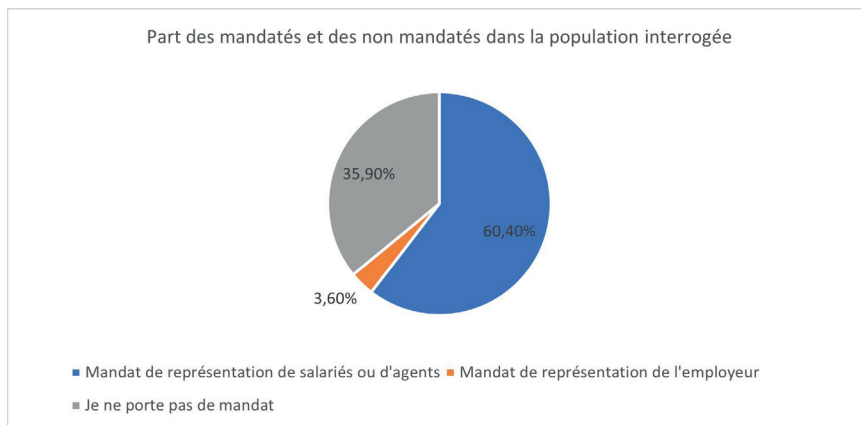
La population de répondants comprend **autant de femmes que d'hommes**. Il n'y a pas eu de biais de sélection sur ce critère.

Le ciblage de la population des élus et mandatés a bien fonctionné puisque **60 % des répondants ont déclaré avoir un mandat de représentation** des salariés ou des agents.

La représentation des agents publics est élevée (27 %) au regard de leur nombre dans la population active (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.

En termes d'âge, près de **40% des répondants ont entre 36 et 50 ans et 40 % entre 51 et 60 ans**. Les moins de 35 ans et en particulier les 16-25 ans sont sous-représentés, ce qui est normal compte tenu du ciblage de l'enquête sur les élus et mandatés syndicaux. Les plus de 60 ans, sont moins nombreux parmi les répondants.

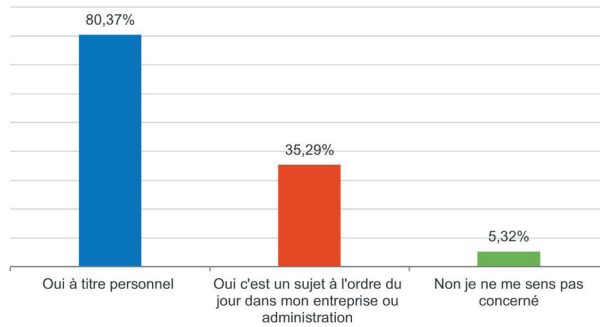
Les mandats les plus fréquemment détenus sont ceux de membre d'un CSE (58 %) et de délégué syndical (56 %). Viennent ensuite les membres de CSSCT (24,6 %). 18 % sont des représentants du personnel dans la fonction publique en CHSCT ou comité technique. 13 % sont des représentants de proximité. Le point le plus marquant est la concentration des mandats, un grand nombre de répondants ayant répondu détenir plusieurs mandats à la fois.



2. Un décalage entre le niveau de préoccupation personnelle et l'engagement collectif sur les sujets d'environnement.

La population interrogée se déclare très majoritairement concernée à titre personnel par les sujets environnementaux et leur impact sur le travail mais constate que ces sujets sont à l'ordre du jour dans son environnement professionnel dans seulement 1/3 des cas.

Vous sentez-vous concerné par les sujets environnementaux et leur impact sur le travail ? (plusieurs réponses possibles)

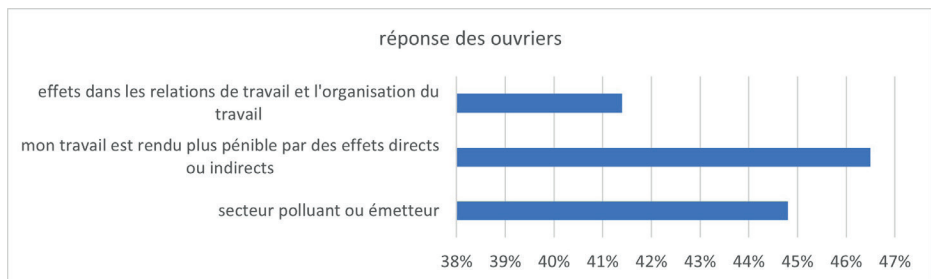


Le sens des réponses est peu sensible à l'âge.

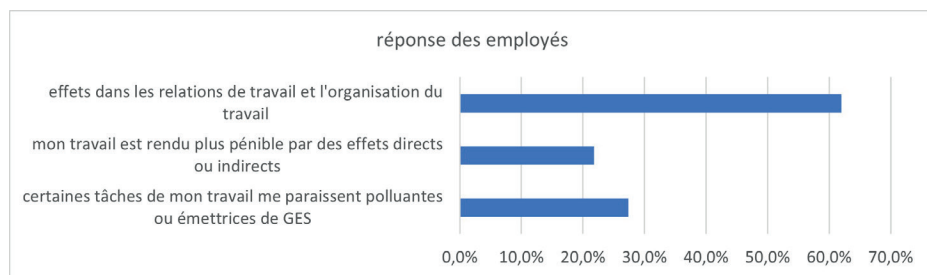
Le décrochage entre la première réponse (concerné à titre personnel) et la seconde (à l'ordre du jour de mon entreprise) est plus sensible chez les agents publics qui sont 84 % à déclarer qu'ils se sentent concernés à titre personnel et seulement 27 % à constater que le sujet est à l'ordre du jour dans leur administration. Les cadres sont les plus nombreux à répondre que les questions environnementales constituent une préoccupation personnelle. Ils sont suivis par les ouvriers, puis les employés, les dirigeants et les professions libérales.

3. Les motifs des préoccupations environnementales diffèrent selon les catégories socio-professionnelles

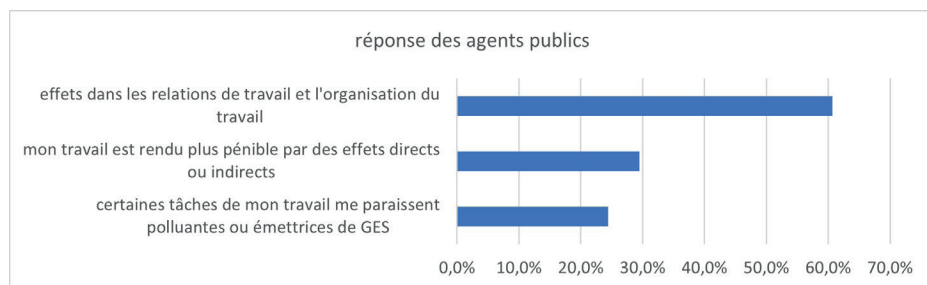
A la question pourquoi vous vous sentez concerné la réponse qui arrive massivement en tête, en moyenne, est « les enjeux d'adaptation du changement climatiques ont des effets dans les relations de travail et organisation du travail », mais avec des différences significatives par CSP



Les ouvriers placent au premier rang de ces motifs, « mon travail est rendu plus pénible physiquement par des effets directs et /ou indirects du changement climatique » et au deuxième rang je suis dans un secteur dont les activités sont polluantes ou émettrices de GES ou certaines tâches de mon travail me paraissent polluantes ou émettrices de GES.



Les employés considèrent que les effets du dérèglement climatique sont préoccupants pour leur travail d'abord en raison des effets sur les relations de travail et l'organisation du travail, puis parce que certaines de leurs tâches professionnelles seraient polluantes ou émettrices.

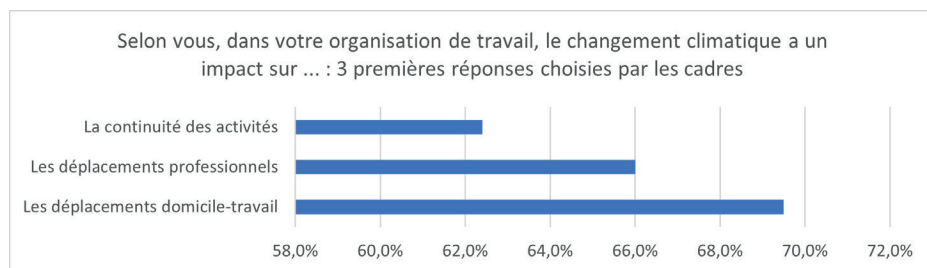


Les agents publics placent plus nettement au premier rang des motifs de leur préoccupation les effets que le changement climatique peut avoir sur les relations de travail et l'organisation du travail. Mais ils placent au deuxième rang de leur préoccupation la pénibilité physique accrue par les effets directs ou indirects du changement climatique. Cette mise en avant de la pénibilité physique trouve peut-être son explication dans la forte représentation dans l'enquête d'agents dont la mission consiste à prendre en charge des usagers (services de santé notamment) ou encore d'agents municipaux des services techniques travaillant à l'extérieur.

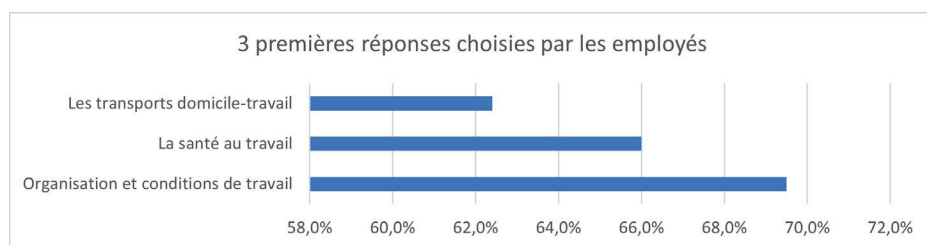
4. La conscience d'une relation forte entre le climat et la situation de travail

Le premier impact du climat identifié par les répondants dans le cadre de leur travail concerne la santé. Suivent l'impact sur les conditions de travail et sur les conditions de transport entre le domicile-travail ou dans le cadre de déplacements professionnels.

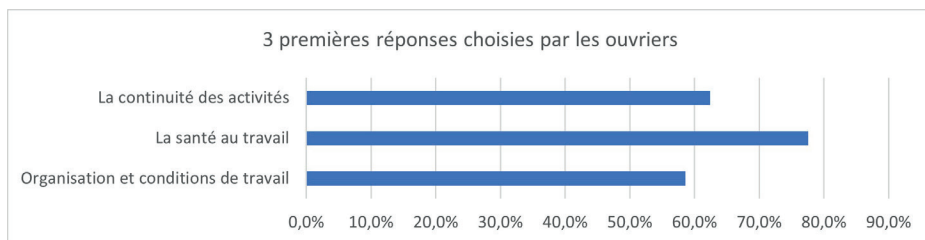
Il n'y a pas d'écart significatif dans les réponses entre élus et mandatés et personnes non mandatées. Ouvriers et employés considèrent en premier l'impact sur la santé, tandis que les cadres se préoccupent davantage des effets observés sur les déplacements et l'organisation de la continuité des activités. Enfin, chez les dirigeants d'entreprise, l'impact sur l'organisation et les conditions de travail vient en premier, la santé au travail en deuxième, la continuité des activités en troisième.



Les cadres sont préoccupés en priorité par les conséquences de l'adaptation au changement climatique sur l'organisation des déplacements domicile-travail ou professionnels, puis par la continuité des activités.

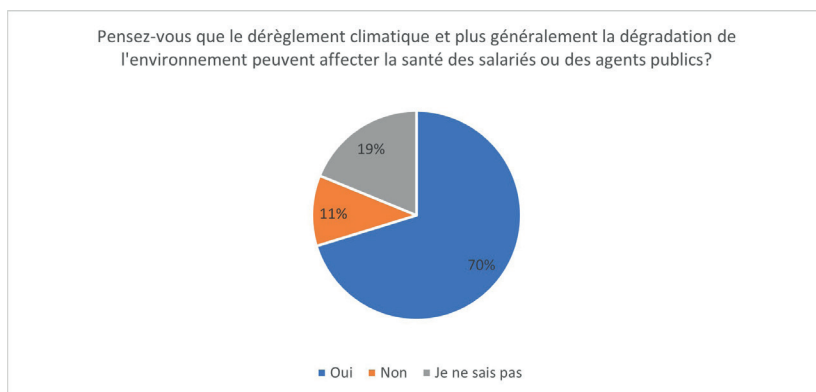


Les employés sont préoccupés en premier lieu par l'impact du changement climatique sur l'organisation et les conditions de travail, puis par la santé au travail et les conditions de travail.



Les ouvriers sont préoccupés en premier lieu par l'impact du changement climatique sur la santé au travail, suivent ensuite pratiquement au même niveau les préoccupations liées à la continuité des activités et à l'organisation et conditions de travail.

5. Globalement, 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



70 % des répondants de l'enquête estiment que le dérèglement climatique et la dégradation de l'environnement ont des conséquences sur la santé des salariés et des agents. C'est en particulier ce qui ressort des réponses à la question ouverte qui invitait à préciser ces risques.

56,5 % des titulaires d'un mandat de représentation d'employeur ont la même réponse.

Le lien est souvent fait entre risques environnementaux et risques professionnels : il est évoqué sous la forme d'une dégradation des conditions de travail, avec des impacts physiques, psychologiques, de la fatigue et une perte d'attention accrue dans les déplacements.

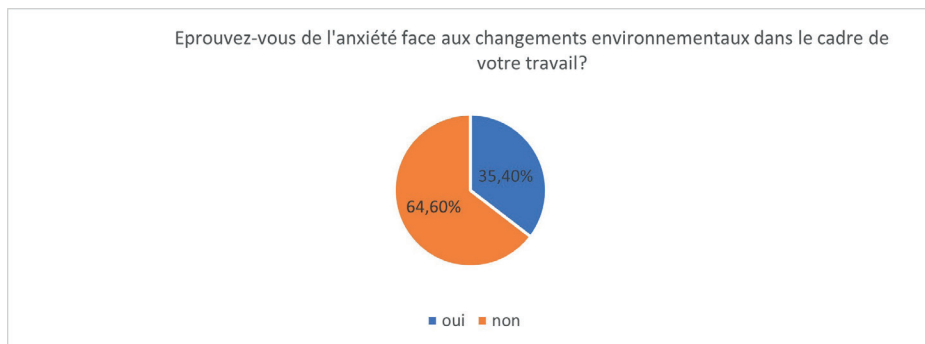
Le cloisonnement entre les risques professionnels d'un côté, les risques environnementaux de l'autre s'avère peu pertinent à la lecture des verbatims des répondants. Une prise de conscience semble à l'œuvre sur l'interaction entre ces deux familles de risque.

Verbatims - Comment la dégradation de l'environnement peut affecter la santé au travail ?	% (*)
Dégradation des conditions de travail, augmentation des risques d'accidents (en particulier pour les travailleurs plus vulnérables ou âgés), nécessité d'adapter l'organisation de travail et les horaires : impacts de la hausse des températures/des fortes chaleurs sur les conditions de travail ou grand froid en hiver, notamment une pénibilité accrue ; risques pour les personnes qui travaillent en extérieur (ex. BTP) et les métiers impliquant de l'effort physique ; températures inconfortables dans les bureaux (chaleur intense ou froid) ; perturbation des cours ; manipulation de produits chimiques plus dangereuse ; accroissement de certaines maladies professionnelles ; exposition aux pesticides et gaz toxiques pour certains métiers ; isolement lié au télétravail. Augmentation des absences : arrêts maladies ou arrêt de l'activité, empêchement de certaines interventions, ouvriers empêchés de travailler par les canicules ; charge de travail supplémentaire ou augmentée ; des contraintes clients accrues ; afflux de patients dans les hôpitaux ; altération de la concentration et de l'efficacité, perte cognitive, baisse de la vigilance ; capacité à maintenir les cadences avec une énergie plus rare ; rythme de production élevé dans l'atmosphère surchauffée de bâtiments industriels anciens ; risque de surmenage ; agents exposés aux rayons UV et aux fortes chaleurs, travail saisonnier, modification des horaires, adaptation à la suite des économies énergétiques et aux mesures environnementales (ex. transition modale nécessite de revoir les horaires de travail), nouvelles tâches nécessitant plus de moyens donnés aux agents (ex. zéro phyto, extension des espaces verts...)	38%
Impacts sur la santé : en conséquence des températures (risques cardiovasculaires) ; de la pollution de l'air (difficultés respiratoires, maladies pulmonaires) ; pollution de l'eau ; développement de maladies (cancers, allergies, réactions de la peau, nouvelles maladies etc.) et augmentation de maladies en hiver et sous l'effet de la climatisation ; espérance de vie réduite ; qualité et disponibilité de l'eau	23 %
Impacts physiques dans l'activité : accroissement de la fatigue, épuisement et autres fatigues dues aux épisodes de fortes chaleurs (inconfort, malaise, perturbation du sommeil, maux de tête) ; déshydratation ; usure prématurée	13 %
Impacts sur la santé mentale dans l'activité : risques psycho-sociaux (RPS) ; stress croissant ; anxiété et éco-anxiété ; effets sur le moral ; dépression ; burn-out ; sentiment d'impuissance et frustration face à l'inaction	13 %
Conséquences pour les transports et déplacements : pénibilité exacerbée des transports en commun ; trajets domicile-travail plus épuisants ; zones à faibles émission ou voitures hors normes perturbent la mobilité ; dégradation des routes ; risques routiers accrus à cause des intempéries ; déplacements empêchés en raison d'événements météorologiques ; risques d'accidents de trajet associés à l'augmentation de la part des vélos	7 %

(*) La commission du travail et de l'emploi propose un regroupement par grands thèmes abordés par les répondants.
Lecture : 38% des verbatims triés peuvent être regroupés sous la catégorie « Dégradation des conditions de travail, augmentation des risques d'accidents (en particulier pour les travailleurs plus vulnérables ou âgés), nécessité d'adapter l'organisation de travail et les horaires ».

6. Un niveau d'anxiété variable face aux changements environnementaux dans le cadre du travail, plus marqué chez les femmes que chez les hommes

A la question « Ecrivez-vous de l'anxiété face aux changements environnementaux dans le cadre de votre travail un peu plus **1/3 des répondants** (35,4 %) répondent positivement. Ce n'est pas une majorité mais c'est un chiffre significatif qui dessine une tendance à prendre en compte.



37 % des femmes déclarent éprouver de l'anxiété face aux changements environnementaux dans le cadre de leur travail, soit plus de 4 points de plus que les hommes (31,8 %). Cet écart est encore plus marqué (de 12 points) entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique. On peut supposer que ce résultat est en partie lié au secteur d'activité. Les femmes sont plus nombreuses dans les métiers du soin où l'exposition au risque d'éco-anxiété est plus forte. L'anxiété semble plus fortement ressentie chez les agents publics (40,6 %) et plus faible exprimée chez les dirigeants (16 %).

La question ouverte sur les moyens de réduire son anxiété a reçu environ 430 verbatims témoignant ainsi d'une prise de conscience que des actions sont possibles.

Certaines réponses relèvent de mesures d'adaptation au changement climatique (notamment via le télétravail) et d'autres de démarches d'atténuation (performance énergétique et mobilités douces). On peut noter également que l'absence de ces actions transformatrices dans le cadre du travail peut générer de l'anxiété pour les personnes interrogées.

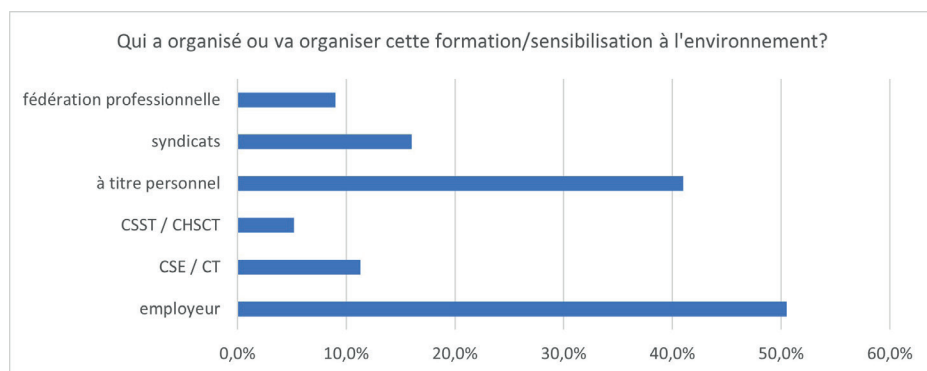
Le tableau ci-dessous propose un regroupement thématique réalisé par la commission du travail et de l'emploi des verbatims recueillis en réponse à la question ouverte : « quelles actions ont permis ou pourraient permettre de réduire cette anxiété ? ».

Verbatims - Quelles actions ont permis ou pourraient permettre de réduire cette anxiété, dans le cadre de votre travail ?	%
Développer le télétravail, réduire les déplacements et Encourager les mobilités douces et les transports en commun : mise en place d'accords sur les modalités d'encadrement et assouplissement des règles, notamment en période de canicules, infrastructures, maillage territorial, confort, bornes de recharge pour les véhicules électriques ; aides financières, voire prise en charge complète des frais de transport ; favoriser le co-voiturage et le vélo, mettre en place des modalités de ramassage et de navette domicile-travail	38 %
Améliorer le cadre de vie au travail et la performance énergétique des bâtiments et leur conception, dans le sens d'une plus grande sobriété : travaux de rénovation et isolation thermique ; équipements, lieux d'accueil, pièces de repos, entretien des locaux, ; réduire les consommations d'énergie (notamment pour le chauffage), favoriser le tri et un meilleur traitement des déchets (souvent souligné), favoriser le bio et le local pour les repas, réduire la consommation de papier (impressions etc.) ; garantir la pleine application de loi et des recommandations sur le lieu de travail ; encourager la sobriété numérique ; encourager l'investissement public dans les énergies renouvelables	20 %
Développer la participation active des parties prenantes (salariés et leurs représentants, y compris chez les prestataires et sous-traitants) : plus de démocratie, de dialogue et de planification négociée, favoriser les échanges et la réflexion collective basée sur l'écoute des salariés (secteur privé et public), implication des organisations syndicales ; Créer un espace de dialogue social au sujet des nouvelles organisations du travail, créer un réel débat collectif, sortir d'une logique de profit, orienter la stratégie commerciale vers des secteurs décarbonés, évaluer systématiquement les projets de développement d'activité à l'aune des objectifs environnementaux (consultation du CSE, calcul de l'empreinte carbone, renforcement des expertises) ;	17 %
Renforcer les actions concrètes pour une réelle prise en compte des enjeux par l'entreprise et par les élus des collectivités publiques : que les actions soient à la hauteur des enjeux, agir de manière plus concrète, envisager des actions plus radicales, éviter le « greenwashing »	10 %
Garantir plus de souplesse dans l'organisation du travail : adapter les emplois du temps au changement climatique, assouplir les horaires, élargir les plages de badgeage (notamment pour éviter les heures de pointe)	6 %
Reconsidérer le temps et le sens du travail : semaine de 4 jours par exemple, diminution du temps de travail, instaurer une trêve estivale ; avoir un métier qui a du sens et qui oriente sa production vers les besoins réels, les biens et services utiles et non la maximisation du profit, sortir du modèle capitaliste	3 %
Aucune	3 %

7. Une formation émergente, aux contenus inégaux, sur les questions environnementales

L'émergence de la formation sur les questions environnementales est visible dans la population de répondants : 34% des salariés environ ont suivi une formation sur ce sujet (ou vont suivre une formation programmée).

Derrière ce chiffre moyen on constate que ce sont les cadres qui bénéficient le plus souvent de cette formation (42 %). Ce chiffre est plus faible pour les agents publics (25,5 %), pour les ouvriers (16,7 %) et pour les employés (25,6 %).



Lecture : 50,5% des répondants ont affirmé avoir participé ou être sur le point de participer à une formation organisée par leur employeur. Plusieurs réponses possibles.

L'initiative de ces formations est le plus souvent organisée par l'employeur (50 %) ou relève d'initiatives individuelles (41 %).

Les formations à l'initiative des organisations syndicales et des IRP sont plus rares (des syndicats 16 % / des CSE et CT, 11,3 % / des CSST et CHSCT, 5,2 %).

Les répondants non élus non mandatés sont autant formés (30,4 %) que les salariés élus ou mandatés (31,8 %), mais pas par la même voie (les salariés élus ou mandatés bénéficient en priorité des formations organisées par leur organisation syndicale).

21,7 % des employeurs titulaires d'un mandat ont pu bénéficier de formations à l'initiative des fédérations professionnelles.

Cet effort de formation est plus fréquent dans les grandes entreprises. 31,4 % des personnes qui répondent qu'elles ont bénéficié d'une sensibilisation/formation à l'environnement travaillent dans des entreprises de plus de 1000 ETP et 35 % pour les entreprises de + de 5000 ETP)

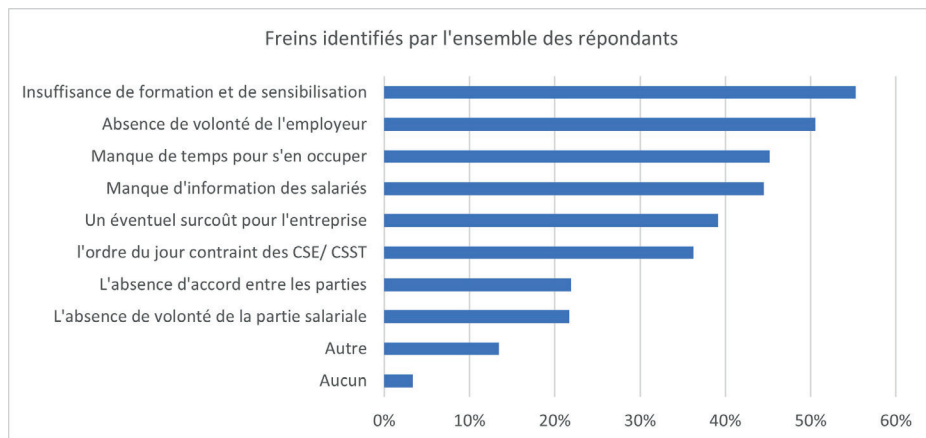
Trois sous-ensembles de type de sensibilisation/formation paraissent se dégager. Les approches généralistes constituent le premier de ces ensembles et relèvent davantage de la sensibilisation que de la formation. Le deuxième sous-ensemble, se compose de formations spécifiques sur des sujets scientifiques, techniques et juridiques ou sectoriels qui correspondent à un niveau de professionnalisation et d'expertise. Il est à noter que dans ce sous-ensemble, les personnes qui déclarent avoir suivi des formations sur concernant les effets des dérèglements climatiques sur la santé sont très minoritaires. Enfin, une part importante de répondants sont formés à des écogestes qui correspondent à des pratiques dans le cadre du travail mais moins expertes.

Sur quels sujets en particulier portait la formation ou la sensibilisation (Canicule, écogestes, autres) ?	%
Fresque du Climat et autres fresques (p.ex. du numérique) et sensibilisation aux enjeux environnementaux , rapport du GIEC, transition écologique, enjeux de l'accord de Paris ; impact de l'activité humaine sur l'environnement (liée à l'activité personnelle et professionnelle) et adaptation des mobilités professionnelles (mobilité, déplacements)	34 %
Formations à caractère scientifiques et techniques Les notions de GES, bilan et empreinte carbone ; Consommation d'énergie : transition énergétique, sobriété énergétique, ISO 5001, ISO14001, énergies renouvelables ; Impact environnemental du numérique et sobriété numérique ; Objectifs de décarbonation des activités : industrielles, entreprises, mesures de réduction des émissions des scopes 1 et 2 d'Airbus... ; Adaptation des bâtiments (entreprises, écoles etc.) : rénovations énergétiques, isolement, matériaux plus durables ; Mobilité et transports polluants : transports aérien, voiture etc., Ecoconduite ; Gestion de l'eau : Qualité des eaux (EDCH), impacts du climat sur l'eau, gestion de la ressource en eau Formations juridiques (droit souple ou droit dur) / Responsabilité des structures / textes de loi ou réglementaires : Politiques de RSE au sein des entreprises, engagements, Responsabilité sociétale des Organisations (RSO) – Responsabilité du CSE	32 %
Ecogestes et actions à mettre en œuvre : Ecogestes, gestion de la canicules, tri des déchets/recyclage, lutte contre la pollution plastique, compostage, préservation des ressources naturelles, Eco-conception ; prévention des risques	29 %

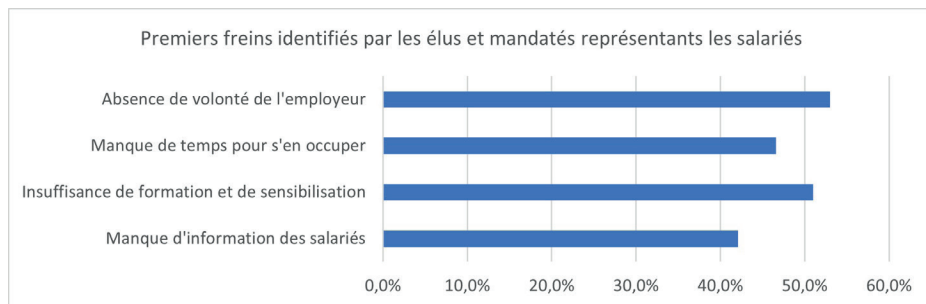
Si la sensibilisation et la formation sur les enjeux environnementaux semble tirée par les initiatives des employeurs ou les initiatives personnelles, les IRP et les syndicats commencent à proposer des formations à leurs adhérents.

On verra dans la question suivante que l'insuffisance de formation et d'information sur les enjeux environnementaux est néanmoins encore perçue comme un frein pour une bonne prise en compte de ces sujets dans le dialogue social.

8. Les freins au développement du dialogue social sur les enjeux environnementaux



L'insuffisance de formation ou de sensibilisation au sujet est le premier frein identifié au développement du dialogue social sur les enjeux environnementaux. Le deuxième frein est l'absence de volonté de l'employeur. Cette réponse est particulièrement forte chez les agents publics. On la retrouve également en tête pour les répondants salariés élus et mandatés.



Le manque de temps est un frein chez les représentants des salariés, qui placent ce type de difficultés juste après l'absence de volonté de l'employeur et l'insuffisance de formation et de sensibilisation. D'autre part, un nombre très significatif de ces représentants évoquent l'ordre du jour déjà chargé des CSE et CSST ou CSHCT.

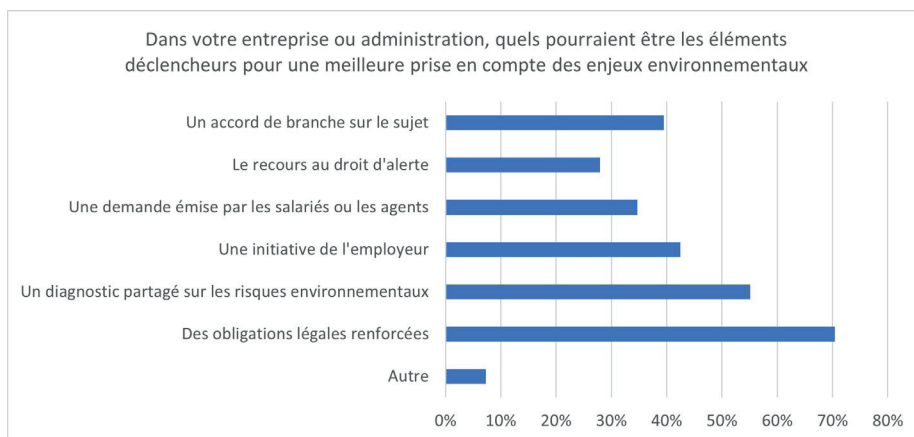
Du côté des employeurs, le manque de temps pour s'occuper des enjeux environnementaux représente le premier frein au développement du dialogue social, à niveau égal avec l'insuffisance de formation ou de sensibilisation.

Les personnes interrogées qui ne détiennent pas de mandat considèrent aussi que l'insuffisance de formation ou de sensibilisation au sujet est un frein au développement du dialogue social, mais positionne en 2ème et 3ème position respectivement le manque d'information des salariés et l'absence de volonté de l'employeur.

Le tableau qui suit regroupe les réponses des verbatims apportés à la catégorie « autre » concernant l'identification des freins

Autres freins au développement du dialogue social	%
Le manque de moyens, de formation et de contraintes : - Manque d'outils et de formation : RH peu outillée ; manque d'information des agents ; remplacement du CHSCT qui avait des pouvoirs par le CSSCT ; raréfaction des médecins du travail ; les formations des CSE et CSSCT ne sont pas centrées sur ce sujet ; absence de formation obligatoire pour les cadres, les managers et les employeurs - Absence d'obligations : contraintes légales et réglementaires insuffisantes ; manque de moyens contraignants pour les IRP ; absence de droit à la formation spécifique, absence de droit d'alerte à l'inaction environnementale ; législation du travail insuffisante ; incitations faibles	32 %
L'ordre des priorités dans l'entreprise/administration : quête de bénéfices au détriment d'autres valeurs ; prégnance des autres sujets d'actualités ; cynisme et appât du gain ; organisations syndicales centrées sur d'autres sujets	25 %
Insuffisance d'engagement des parties prenantes : refus de remettre en question les pratiques actuelles ; manque d'imagination pour proposer d'autres fonctionnement ; désintérêt des salarié.e.s et de l'employeur ; refus de remettre en cause les acquis de part et d'autre ; manque de volonté face aux contraintes impliquées ; manque de volonté politique	19 %
Le changement de paradigme que cela implique : impacts sur le modèle économique de l'entreprise ; absence de considération des enjeux systémiques ; écart entre l'intérêt à agir collectivement et l'intérêt singulier de l'entreprise ; contradiction entre paradigme économique et écologique	12 %
Le manque de concertation et de co-construction : information et prescriptions trop descendantes ; la piètre qualité du dialogue social en général (décisions unilatérales de l'employeur) ; le manque de poids des salariés obligés d'accepter les salaires et les conditions de travail, le chantage à l'emploi ; la filière professionnelle qui coince	12 %

9. Éléments déclencheurs pour une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux



Le facteur déclencheur le plus fréquemment choisi est celui d'obligations légales renforcées, pour 70% des répondants. Cette réponse arrive en tête pour les catégories salariées du privé comme agents publics. Elle arrive aussi en première position pour la catégorie des répondants non-mandatés (65%). Elle bénéficie également d'un score important de plus de 50% des cas (mais en 2ème position après la réalisation d'un diagnostic partagé – 61%) dans les réponses des représentants des employeurs. Le recours au droit d'alerte est la réponse le moins fréquemment choisi par l'ensemble des catégories.

Le diagnostic partagé sur les risques environnementaux est la deuxième réponse privilégiée par l'ensemble de la population.

La troisième réponse est différente selon les catégories de représentants : alors que ceux des salariés (représentants du personnel comme non mandatés) privilégient les accords négociés de branche, les employeurs donnent la priorité aux demandes émises par les salariés et les agents. En raison peut-être de la configuration particulière du dialogue social dans la Fonction publique, les agents publics répondants accordent plus de poids au recours au droit d'alerte qu'aux accords.

Dans votre entreprise ou administration, quels pourraient être les éléments déclencheurs pour une meilleure prise en compte des enjeux environnementaux ? (Champ Autre)	%
L'exercice de pressions externes et internes : des demandes de parties prenantes (riverains, ONG...), des interventions de syndicats ; des évolutions dans les exigences des clients ; un droit de regard sur les motifs des services réalisés (afin que l'économie ne l'emporte pas) ; une augmentation des contrôles ; une pression médiatique ; la pression électorale ; une catastrophe/accidents. Confier la mise en place de mesures de RSE à des ONG indépendantes (du type OXFAM) ; faire des analyses indépendantes	23 %
Une participation des parties prenantes et dialogue renforcé ; un responsable RSE dans toutes les directions (fonction publique) ; des moyens pour le dialogue social ; allouer des moyens y compris humains ; Intégrer des heures de délégations obligatoires dans la loi pour que les CSE puissent traiter les sujets toujours plus nombreux ; prévoir un temps de consultation et de dialogue social dédié dans les CSE ; de nouveaux droits : lier dans le code du travail les enjeux environnementaux à la santé sécurité et aux conditions de travail, intégrer l'exposition des salariés à de nouveaux risques ; intégrer une possibilité d'annuler une prestation pour non-respect réglementaire ; des ateliers participatifs ; élaboration de solutions avec les premiers concernés ; transparence sur les objectifs des mesures prises ; une écoute active des employés ; action concertée syndicats-employeur ; un diagnostic partagé sur la santé des salariés	29 %
Davantage de formation et de sensibilisation	15 %
Des mesures nationales ou internationales : un plan de production énergétique durable en France (Europe et USA) ; l'augmentation des prix de l'énergie ; des incitations financières induites par la législation ; des pénalités financières et obligations légales ; une obligation de baisse chiffrée des émissions de GES ; le respect des engagements électoraux et une réelle lutte contre l'évasion fiscale	14 %
Une réelle volonté et motivation	8 %

10. Des préoccupations sanitaires et environnementales grandissantes qui peuvent donner lieu à des refus de réaliser des tâches

Les répondants à l'enquête ont connaissance, dans une proportion qui n'est pas négligeable (environ 10%), de cas de refus de réalisation de tâches. Ce résultat, plus fort chez les agents publics, montre la prégnance croissante de ces sujets dans les relations hiérarchiques. La subordination contractuelle peut être remise en cause en raison de risques pour la santé et l'environnement.

Pour quelles raisons et au nom de quels risques ?	%
En raison de températures extrêmes : canicules ou vagues de froid rendant impossible le travail ou impactant la santé ; infrastructures inadaptées	36 %
Risques sanitaires : droit de retrait exercé pour des risques d'exposition à des produits toxiques (Glyphosate, présence d'amiante etc.) ; qualité de l'air ; gaz d'échappement et émission de gaz ; suspicion de Salmonelle, poussière de silice volatile ; fumées émanant des fours ; manipulation de batterie de lithium, insalubrité ; risques impliqués par des heures supplémentaires ; problèmes cardiaques ; effluents toxiques des peintures	28 %
Covid-19 : mesures sanitaires et équipement de protection insuffisants, refus du vaccin	20 %
Refus de contribuer à des pratiques polluantes : activités polluantes, déploiement de technologies à fort impact environnemental et sociétal, engagement écologique, refus des jeunes de travailler dans des établissements non vertueux	9 %
Refus de déplacements : déplacements inutiles (si visio possible), modes de déplacements polluants (avion, véhicules thermiques), missions à empreinte carbone importante	7 %

11. La BDESE, un outil encore insuffisamment connu mais une appropriation en cours.

- a. Une courbe d'apprentissage de l'outil à confirmer, une appropriation de plus en plus visible auprès des représentants des salariés des grandes entreprises

Base de Données Economiques, Sociales et Environnementales (BDESE)

L'ensemble des informations sur les grandes orientations de l'entreprise que l'employeur est tenu de mettre à disposition du Comité Economique et Social (CSE)

Entreprises concernées : au moins 50 salariés

Date de l'obligation : 2015

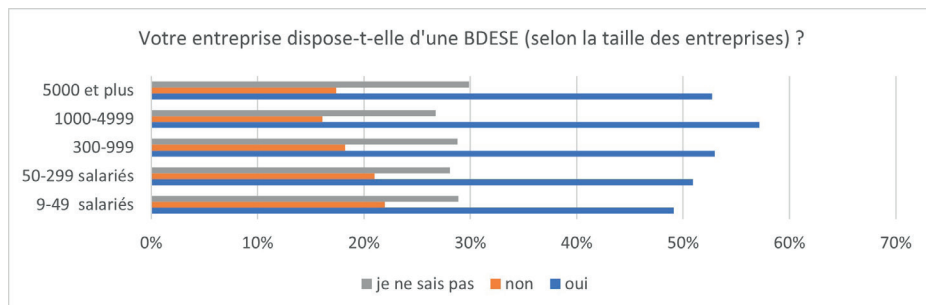
Modalités de mise en œuvre : 2 possibilités

- Par accord collectif d'entreprise : contenu fixé librement par les parties et a minima les conséquences environnementales de l'activité de l'entreprise
- Si pas d'accord, contenu fixé par le code du travail, avec des exigences plus fortes pour les entreprises de + 300 salariés

Sanction : l'absence de BDESE constitue un délit d'entrave passible d'une amende de 7 500€

Toutes catégories de répondants confondues **53 % des répondants indiquent que leur entreprise dispose d'une BDESE** et autant déclarent ignorer si leur entreprise en dispose

Les réponses varient selon la taille de l'entreprise :



Les élus/mandatés ont plus souvent accès à cette information : 71,6% des membres de CSE et de CSST déclarent que leur entreprise dispose d'une BDESE, ainsi que 59,6% des délégués syndicaux et 52,8% des représentants de proximité.

L'élaboration de la BDESE, implique davantage les dirigeants ou représentants d'employeurs que les salariés et leurs représentants.

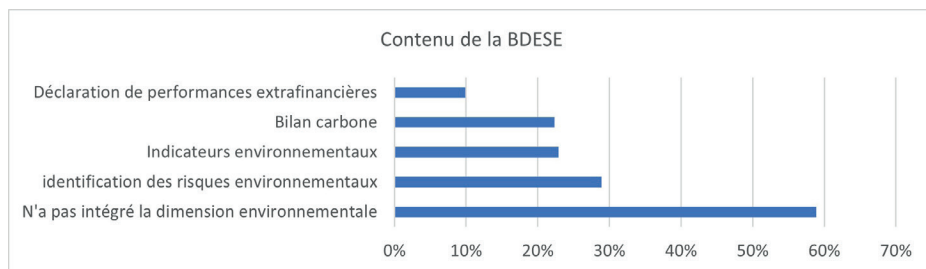
Les IRP sont plus impliqués mais les démarches participatives ouvertes aux salariés sont encore balbutiantes :

- 23,3 % des titulaires d'un mandat de représentation des salariés répondent avoir participé à la définition de la BDESE. C'est plus fréquemment le cas des représentants au CSST (29,5 %) et des représentants au CSE et des délégués syndicaux (26 %), mais très rarement le cas des représentants de proximité (12,5 %).
- Seuls 13 % des salariés sans mandats déclarent avoir pris part à l'élaboration du contenu d'une BDESE.

b. Un usage encore limité de la BDESE pour intégrer les enjeux environnementaux et plus faible encore s'agissant de la santé-environnement

S'agissant de son contenu, on relève que près de 60 % des répondants indiquent que la BDESE n'a pas encore intégré la dimension environnementale.

Seuls les répondants des entreprises de plus de 5 000 salariés perçoivent, à plus de 50 %, que la BDESE de leur entreprise a intégré une dimension environnementale.



Les BDESE qui intègrent une dimension environnementale se limitent le plus fréquemment à une simple identification des risques environnementaux. On ne peut pas faire cette analyse de la déclaration de performances extra-financières car celle-ci n'est obligatoire que pour les entreprises de plus de 250 salariés et 40 millions € de chiffre d'affaires.

12. Le DUERP intègre encore peu les risques liés aux dérèglements climatiques

Document Unique d'Évaluation des Risques (DUERP)

Résultat de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité auxquels peuvent être exposés les salariés. Il comporte obligatoirement l'inventaire des dangers, le résultat de l'évaluation des risques identifiés dans l'entreprise et la liste des actions de prévention des risques et de protection des salariés)

Entreprises concernées : toute entreprise dès l'embauche du 1er salarié

Date de l'obligation : 2001

Modalités de mise en œuvre : le DUERP relève de l'employeur qui peut associer différentes parties prenantes (salariés, leurs représentants, les services de santé au travail, des experts, ...)

La liste des actions de préventions est présentée au CSE

Mise à jour pour toutes les entreprises en cas d'aménagement modifiant les conditions de travail. Et a minima annuellement et pour toutes les entreprises de 11 salariés et +

Sanction : l'absence d'inscription des risques professionnels dans le DUERP expose l'employeur à une amende allant de 1 500€ à 7 500€. La non mise à disposition du DUERP au CSE relève du délit d'entrave et la peine peut aller jusqu'à 3 750€ d'amende

Près de **87 % des répondants observent que le DUERP existe dans leur entreprise**. Ce qui représente deux fois plus que les chiffres que l'on cite habituellement dans les études (notamment de la DARES) qui sont autour de 50 %. Cet écart est probablement le résultat du ciblage de ce questionnaire.

Des différences selon la taille de l'entreprise : les personnes qui travaillent dans les entreprises de 1 à 9 ETP n'ont pas connaissance de l'existence de DUERP dans près de deux cas sur trois. Il semble néanmoins que dès le seuil de 10 ETP, le DUERP soit mieux connu et plus souvent mis en place.

A la question des acteurs qui ont été associés à l'évaluation du DUERP (quand il existe), l'employeur arrive en tête des réponses (dans 4 cas sur 5) ce qui est cohérent puisque le DUERP relève de l'employeur. Cependant cela pourrait signifier que dans 1 cas sur 5 il est responsable mais non participant à l'élaboration du document. Parmi les répondants, les 2/3 indiquent que l'élaboration des DUERP associe également des salariés, des agents ou leurs représentants. **Les intervenants en prévention en santé au travail des SPST sont identifiés comme des acteurs du DUERP par un répondant sur quatre. Les préventeurs une fois sur trois. Les intervenants en prévention des CARSAT ne sont cités que par 5% des répondants et les branches professionnelles par 3%.**

55% des répondants observent que les plans d'actions des DUERP de leur entreprise sont actualisés chaque année. Seuls un sur cinq constatent que les DUERP ont intégré des facteurs de risque liés aux dérèglements climatiques..

Une faible sensibilisation aux facteurs environnementaux de la santé au travail : 20,5 % des répondants indiquent que DUERP intègrent ces risques environnementaux, 37,3 % indiquent qu'ils ne les intègrent pas mais surtout 42,2 % des répondants indiquent qu'ils ne savent pas.

Ce constat que le DUERP n'intègre **pas encore les risques liés aux dérèglements climatiques** semble partagé par les représentants d'employeurs et par ceux des salariés. Les risques environnementaux et les risques professionnels seraient encore considérés comme des questions distinctes.

13. Une mobilisation balbutiante des Services de Prévention et de Santé au Travail (SPST) sur les risques liés à l'environnement

50% des répondants considèrent que les SPST n'apportent pas de services en lien avec les risques liés à l'environnement. Néanmoins près de 8% des répondants connaissent un SPST qui s'en préoccupe, ce qui montre que la problématique peut être prise en charge sur des sujets très concrets comme en témoigne la liste ci-dessous. En outre, 42% des répondants disent ignorer si les SPST offrent un tel service.

Le regroupement thématique des réponses apportées montre que la canicule a préoccupé les SPST. L'offre de services des SPSTI en matière de risque santé-environnemental paraît très hétérogène. Les services les mieux identifiés sont l'établissement de plans de prévention ou l'évaluation des risques et les apports que peuvent avoir la médecine du travail ou les services de prévention dans une approche ergonomique des postes de travail et des activités.

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

**Retrouvez le CESE
sur les réseaux sociaux**



