

Rédacteur(s) : RACHIQ Chakir  
Destinataire(s) : Malo CARTON ; Jennifer  
PIZZICARA ; Bertrand  
DUMONT ; Antonin  
DUMONT

CC : Emmanuel Moulin ; Agnès  
Benassy-Quéré ; Antoine  
Deruennes ; Adrien Perret ;  
Pauline Gonthier Cyprien  
BATUT, Chloé Stutzmann

31 MAI 2022

Date :

Réf. :

2022-003067

Signature DG/DGA ou  
Chef de service (par  
délégation) :

  
Le Directeur général du Trésor

Origine du mémo :

Production spontanée

Emmanuel MOULIN

## MEMO POUR LE CABINET DE *Bruno Le Maire*

**Objet :** Synthèse du séminaire emploi du 7 avril 2022 - Santé et Sécurité au travail

*Ce mémo résume les interventions et les débats du séminaire emploi du 7 avril 2022. Ce dernier portait sur le thème de la santé et la sécurité au travail.*

**1. Le séminaire emploi « Sécurité et Santé au Travail » s'est tenu avril 2022.** Présidé par Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à l'université « Paris 1 – Panthéon-Sorbonne » ainsi que par Gilbert Cette, professeur à la Neoma Business School, il a réuni Amel Hafid, sous-directrice des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail à la Direction Générale du Travail, Hervé Lanouzière, directeur de l'Institut National du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Christine Le Clainche, professeure d'économie de la santé à l'université de Lille, et Catherine Pinchaut, négociatrice CFDT ayant participé à la rédaction du nouvel accord national interprofessionnel sur la santé au travail.

**2. Les logiques qui sous-tendent les politiques publiques en matière de santé et sécurité au travail ont évolué depuis le début du XX<sup>ème</sup> siècle :**

- (i) La loi de 1898 relative aux accidents du travail, qui a reconnu pour la première fois les accidents du travail, s'inscrivait dans une logique de réparation ;
- (ii) La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail, l'Accord National Interprofessionnel (ANI) de 1977 ou encore la directive du 12 juin 1989 relative à la sécurité et à la santé au travail, ont privilégié une logique de prévention, c'est-à-dire qu'il incombe à l'employeur de se doter d'outils pour réduire les risques ;
- (iii) Enfin, une nouvelle logique a émergé, de promotion de la santé. Dans ce cadre, l'employeur est tenu de prendre en compte la santé des travailleurs, leurs conditions de travail et leur bien-être, dans un objectif global de performance économique.

**3. La littérature économique a établi l'existence d'effets négatifs des maladies chroniques sur la situation professionnelle, et, en miroir, un impact des conditions de travail sur la santé physique et mentale des salariés.** Les maladies chroniques s'accompagnent d'un risque accru de sortie du marché du travail, vers le chômage ou l'inactivité. Parmi les maladies chroniques, les troubles mentaux pèsent fortement sur l'insertion professionnelle. S'agissant du lien entre travail et santé, les études semblent indiquer que de mauvaises conditions de travail affectent la santé physique et mentale des salariés. Par exemple, les horaires irréguliers et les contraintes physiques d'un métier ont une incidence sur le nombre d'arrêts maladie.

**4. La crise sanitaire a été révélatrice et accélératrice des évolutions déjà amorcées en matière de sécurité et santé au travail, au moyen de concertations inédites et d'un**

**dialogue social renforcé.** La pandémie a mis en lumière les liens étroits entre santé au travail et activité économique. La poursuite de l'activité a été rendue possible par une mobilisation sans précédent des différentes parties prenantes. L'élaboration en urgence d'un protocole sanitaire en entreprise (PNE), avec pour objectif d'assurer la santé et la sécurité des salariés en entreprise, a pu s'appuyer sur des concertations inédites entre pouvoirs publics et partenaires sociaux. Ces dernières ont permis de répondre non seulement aux enjeux de santé au travail, mais aussi de santé publique et d'activité économique.

**5. Au-delà de la crise, la transition numérique est porteuse de risques autant que d'opportunités en matière de santé au travail.** Ainsi, la transition numérique a pu avoir comme effet d'élever les exigences en matière de compétences et d'intensifier le travail, avec un accroissement des risques psycho-sociaux. Mais l'usage de nouveaux outils numériques peut également améliorer l'efficacité des salariés. L'employeur pourra appréhender ces effets soit par la promotion de la santé, c'est-à-dire en conduisant une réflexion en amont de ces transformations induites par le numérique, soit par la prévention des risques. En tout état cause, le dialogue social est un outil pertinent pour limiter les effets non désirés du numérique sur la santé des travailleurs.

**6. A l'avenir, la politique publique de santé au travail devra continuer de viser l'amélioration de la prévention des risques, afin de diminuer la sinistralité et ses coûts.** C'est dans cette logique que le quatrième plan Santé au Travail (PST4) a été élaboré et soumis en Conseil national d'orientation des conditions de Travail (CNOCT) le 14 décembre 2021. Ce dernier permet aux parties prenantes de se doter d'un cadre commun afin de promouvoir la prévention dans les entreprises. Par ailleurs, le PST4 tient compte des effets potentiels de nombreuses évolutions en cours sur la santé au travail, tels que la transformation numérique, les nouvelles organisations du travail, ou encore la promotion de l'égalité entre femmes et hommes dans l'entreprise. D'autres outils existent pour inciter les entreprises à investir dans la prévention. C'est le cas par exemple de la tarification à l'expérience, qui fixe le prix des primes versées par les entreprises pour la couverture de leurs risques accident du travail et maladie professionnelle en fonction de leur historique de sinistres. Ainsi, le dispositif allemand « Berufsgenossenschaft » accorde des réductions de prime d'assurance aux entreprises qui appliquent des mesures spéciales en matière de santé et sécurité au travail. #