

CIRCULAIRE PB/CG n°23.056

Envoi par courriel uniquement
Paris, le 26 avril 2023

Objet : Le rapport des garants aux Assises du travail

Vous trouverez une synthèse du rapport de Sophie THIERY¹ et Jean-Dominique SENARD², garants des Assises du travail, en pièce jointe à la présente circulaire.

Pour mémoire, les Assises du travail ont été lancées dans le cadre du Conseil National de la Refondation. Elles avaient pour objectif de structurer une réflexion et de faire des propositions sur des grands sujets autour du sens et du rapport au travail, qui ont pris une importance accrue après la crise sanitaire.

Ce rapport est le résultat d'échanges, aux niveaux national et régional, entre les partenaires sociaux, des universitaires, des experts et des praticiens autour de trois thématiques :

- Le sens du travail,
- La qualité de vie et la santé au travail
- La démocratie au travail.

Le ministre du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion a considéré que ce rapport constituait une base de travail pour le « pacte de la vie au travail » qui donnera lieu à la mise en place d'un agenda social entre les partenaires sociaux d'ici à l'été.

Nous vous en souhaitons bonne réception.



Pierre BURBAN
Secrétaire Général

PJ : Synthèse du rapport des garants aux Assises du travail

¹ Présidente de la Commission Travail Emploi du CESE

² Président de Renault Group

Le rapport des garants aux Assises du travail

Le rapport remis par les garants de la démarche, Sophie THIERY¹ et Jean-Dominique SENARD², au ministre du Travail, du Plain emploi et de l'Insertion, Olivier DUSSOPT le 24 avril 2023, est le résultat d'échanges, aux niveaux national et régional, entre les partenaires sociaux, des universitaires, des experts et des praticiens autour de trois thématiques :

- Le sens du travail,
- La qualité de vie et la santé au travail
- La démocratie au travail.

Ces thématiques sont interrogées au lendemain de la crise sanitaire alors que de nombreux secteurs d'activité rencontrent de plus en plus de difficultés de recrutement, que le changement climatique impacte nos vies et que la pandémie a accéléré le développement de certains modes d'organisation tel que le télétravail permettant à certains salariés de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur vie privée tout en faisant preuve de davantage d'autonomie.

Les groupes de travail ont été l'occasion de souligner le fait que **le bien-être au travail des salariés participe à la productivité et la performance de l'entreprise** et que si les thématiques devaient être traitées dans l'intérêt des salariés mais aussi des chefs d'entreprise, **les solutions proposées devaient être souples pour s'adapter à toutes les formes d'organisation et tout particulièrement aux TPE-PME.**

Les garants des Assises du travail considèrent que « ce rapport constitue une première étape pour répondre aux transformations profondes et accélérées que connaît aujourd'hui le travail ».

Forts des échanges au sein des groupes de travail et lors des événements territoriaux mais aussi des contributions écrites spontanées et des études de diverses institutions (ex : ANSES, INRS, Dares, Apec, CESE...), les garants notent la **nécessité de renouveler le pacte employeurs-travailleurs face aux changements environnementaux, technologiques et sociaux et aux nouvelles aspirations individuelles :**

- le changement climatique accroît les risques pour la santé des travailleurs et la performance des organisations,
- alors que les changements organisationnels se multiplient, la participation des travailleurs aux décisions qui les concernent est un enjeu de santé majeur,
- les organisations doivent articuler des aspirations de plus en plus individualisées et un cadre collectif : les travailleurs expriment des attentes d'autonomie, de responsabilisation et de reconnaissance ainsi qu'une quête de sens de plus en plus forte tandis que le bouleversement climatique induit une demande croissante de cohérence éthique.
- Les travailleurs recherchent un meilleur équilibre entre les temps de vie face à l'intensification du travail. Le travail hybride peut constituer une réponse mais il représente un défi pour le management : 2/3 des travailleurs n'ont pas accès à la possibilité de télétravailler, ce qui peut créer des tensions au sein d'une même entreprise à l'égard des managers et entre salariés selon qu'ils ont ou non accès au télétravail. Des risques de santé mentale notamment sont

¹ Présidente de la Commission Travail Emploi du CESE

² Président de Renault Group

identifiés pour les télétravailleurs. Le travail hybride fragilise le collectif de travail et pose des difficultés aux managers.

- Les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires avec des passages d'un statut d'emploi à l'autre (salariés, indépendant, vacataire ou contractuel de la fonction publique), le pluri-emploi, l'émergence de nouvelles formes d'emploi (travailleurs des plateformes de mobilité).

Les garants des Assises du travail considèrent que, « pour répondre à ces défis, un véritable pacte de confiance doit s'établir au sein des organisations, reposant sur la reconnaissance et l'écoute des travailleurs, ainsi que sur un dialogue professionnel sur l'amélioration des conditions dans lesquelles s'exerce le travail ».

A cette fin, **ils préconisent** :

- une révolution des pratiques managériales et le développement d'un dialogue professionnel sur l'organisation du travail (axe 1) ;
- de favoriser les équilibres des temps de vie et d'accompagner les transitions professionnelles (axe 2),
- d'assurer aux travailleurs des droits sociaux et de garantir leur portabilité quels que soient les statuts d'emploi (axe 3),
- de mieux préserver la santé des travailleurs (axe 4).

I. AXE 1 - GAGNER LA BATAILLE DE LA CONFIANCE PAR UNE REVOLUTION DES PRATIQUES MANAGERIALES ET EN ASSOCIANT DAVANTAGE LES TRAVAILLEURS

Plusieurs recommandations sont formulées dans le cadre du premier axe qui vise à répondre aux enjeux de cohésion sociale et de performance en accordant plus d'autonomie aux travailleurs et en transformant les pratiques managériales :

- revoir les **formations dispensées aux managers, tant initiales que continues**, en expérimentant une approche par les filières, dans les territoires, en favorisant l'accès aux financements de la formation continue, et en recourant largement à des certifications en management.
Les formations doivent participer au **passage d'une culture du contrôle à une culture de la confiance a priori** afin que les pratiques managériales permettent d'étendre les marges d'autonomie des travailleurs et la reconnaissance accordée à leur expertise professionnelle du travail qu'ils accomplissent.
Les formations continues doivent pouvoir être **prises en charge notamment par les OPCO, et les fonds d'assurance formation pour les chefs d'entreprise travailleurs indépendants**. Les branches professionnelles doivent pouvoir être associées.
- renouveler la démocratie au travail en **généralisant le dialogue professionnel sur la qualité et l'organisation du travail**, dans le secteur public comme dans le secteur privé, en :
 - o confiant à l'ANACT une mission **d'identification et de capitalisation des bonnes pratiques en entreprise** avec un focus sur le dialogue de site territorial et un **focus sur les entreprises de moins de 50 salariés**,
 - o renvoyant à l'issue de cette mission, les partenaires sociaux à une **négociation dans le secteur public et le secteur privé en vue d'une généralisation**.
- **organiser le dialogue social en proximité des situations de travail** en :
 - o encourageant les branches professionnelles à négocier l'installation de représentants de proximité en précisant leur mission et leur place dans le dialogue social, au plus près des situations de travail.
 - o permettant d'abaisser le seuil d'obligation d'installation d'une Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) sur la base d'accords de branches étendus, notamment dans les secteurs d'activité les plus exposés aux risques professionnels.

- **conforter la dimension sociale dans les démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE)** en :
 - o lançant l'évaluation prévue dans le rapport de la mission « Notat-Senard » pour analyser l'impact, en termes de qualité du travail, du choix du statut d'entreprise à mission et de l'élargissement de la participation des salariés à la gouvernance des entreprises.
 - o prévoyant une disposition législative pour rendre obligatoire un item sur les conséquences pour la santé physique et mentale à chaque consultation du CSE, au même titre que l'environnement, pour que le volet social ne soit pas appauvri par la montée en puissance de l'impact environnemental.

Les garants recommandent également **d'instaurer un rendez-vous annuel des acteurs du travail pour suivre périodiquement la mise en œuvre et l'enrichissement des recommandations.**

II. AXE 2 - ADAPTER LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL, FAVORISER LES EQUILIBRES DES TEMPS DE VIE ET ACCOMPAGNER LES TRANSITIONS POUR LES TRAVAILLEURS

Les recommandations formulées dans le cadre de cet axe visent à :

- **évaluer les organisations alternatives des temps de travail**, notamment les différents types de semaines de 4 jours, dans le secteur privé et dans le secteur public : saisir le CESE d'une demande d'avis sur les expérimentations en cours, pour identifier les motivations des employeurs et des travailleurs, évaluer les modalités de mise en œuvre et capitaliser sur les bonnes pratiques ;
- **passer d'un droit à la déconnexion formel à son application et son respect**, tant par les employeurs que par les travailleurs en :
 - o **encourageant la signature de chartes des temps co-construites**, y compris les chartes de parentalité ; les faire vivre dans la durée, en les animant et en les actualisant régulièrement avec les travailleurs ;
 - o **incluant dans la formation des managers, initiale et continue**, des éléments relatifs au droit à la déconnexion et aux bonnes pratiques pour repérer les signaux faibles d'épuisement professionnel.
- créer un **dispositif simple et lisible permettant de conserver des jours de congé non pris et de les utiliser tout au long de sa carrière**, quel que soit le statut d'emploi, tout en préservant le droit au repos des travailleurs et la capacité financière des employeurs.
- **concevoir un dispositif d'aménagement des fins de carrière** (au bénéfice des travailleurs et des organisations) permettant une diminution progressive d'activité compensée partiellement pour les entreprises/organisations et les travailleurs. Cela nécessite de lancer une mission IGAS-IGF pour concevoir ce dispositif dans une approche décloisonnée entre les mécanismes de protection sociale (reports de coûts entre branches et analyse des coûts évités)
- compte tenu des enjeux en matière de transition écologique et de transition numérique, **favoriser les transitions et les reconversions professionnelles pour tous les travailleurs**, y compris les indépendants, en donnant plus de visibilité aux dispositifs existants et en renforçant le Conseil en évolution professionnelle.

III. AXE 3 - ASSURER AUX TRAVAILLEURS DES DROITS EFFECTIFS ET PORTABLES TOUT AU LONG DE LEUR PARCOURS PROFESSIONNEL

- Les garants relèvent les difficultés qu'avaient les différentes catégories de travailleurs précaires (notamment en CDD courts) d'une part à se constituer des droits sociaux et d'autre part à pouvoir les utiliser.

Ils préconisent de **lancer une mission IGA-IGAS-IGF visant à évaluer le caractère effectif des droits sociaux acquis par les travailleurs** dont les contrats de travail sont les plus précaires, dans le secteur privé et dans les fonctions publiques.

- Ils constatent que si la **protection sociale des travailleurs indépendants** s'est progressivement renforcée, elle demeure **incomplète en raison des droits faibles et de l'absence de couverture du risque d'accident du travail**.

Aussi, les garants considèrent que la puissance publique ne peut qu'encourager des démarches dans le sens d'une amélioration de la protection sociales des travailleurs indépendants mais ils recommandent, en guise de première étape, d'assurer l'effectivité des droits sociaux et leur portabilité pour permettre une fluidité des parcours professionnels entre statuts d'emploi, **en mettant à l'agenda social des partenaires sociaux, sous l'égide de l'ARPE, la couverture du risque accidents du travail – maladies professionnelles qui deviendrait obligatoire pour les travailleurs des plateformes de mobilité** via un système de prélèvement obligatoire au 1er euro travaillé.

- Les garants notent que la **logique de portabilité des droits individuels** se renforce (avec la création du Compte personnel de formation (CPF), du Compte de prévention professionnel (C2P), du Compte d'engagement citoyen (CEC), regroupés au sein du Compte personnel d'activité (CPA) qui prévoit un service de mise en relation avec les conseillers en évolution professionnelle (CEP)) et appelle un système plus simple et plus lisible pour favoriser l'utilisation des droits acquis.

Ainsi, ils recommandent de favoriser le recours aux droits sociaux acquis et services associés **en mettant en place un portail unique d'accès aux différents comptes sociaux et en assurer la promotion**, pour favoriser la connaissance des dispositifs, notamment le Conseil en évolution professionnelle.

IV. AXE 4 - PRESERVER LA SANTE PHYSIQUE ET MENTALE DES TRAVAILLEURS, UN ENJEU DE PERFORMANCE ET DE RESPONSABILITE POUR LES ORGANISATIONS

- Les garants constatent que malgré les efforts engagés, le nombre d'accidents du travail, notamment les accidents graves et mortels, ne diminue plus depuis les années 2000, et que cette **sinistralité reste concentrée**, en fréquence et gravité, **sur certains secteurs** (le médico-social, la construction, l'agriculture, les industries extractives, le travail du bois, le transport et l'entreposage) et **sur certaines catégories de travailleurs** (les travailleurs intérimaires, indépendants et détachés, les **travailleurs des TPE-PME** et des entreprises sous-traitantes, les nouveaux embauchés et les jeunes).

Ils sont conscients du fait que les changements technologiques et environnementaux accroissent des risques bien connus pour la santé des travailleurs, qu'il s'agisse de risques anciens (troubles musculosquelettiques, chutes), récents (risques psycho-sociaux, désinsertion professionnelle) ou nouveaux (risques identifiés en lien avec le télétravail et la digitalisation). La crise sanitaire a eu des effets ambivalents sur la santé mentale des travailleurs.

S'ils saluent le travail des partenaires sociaux en matière de prévention, ils recommandent :

- o d'ajouter un 10ème principe général de prévention à l'article L.4121- 2 du code du travail : **écouter les travailleurs sur la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales**,
- o d'activer le levier de la formation, dans le secteur privé et les fonctions publiques, pour développer une culture de prévention partagée notamment en :
 - mettant en place des formations communes entre représentants des travailleurs et employeurs sur les enjeux de la prévention primaire en santé au travail,
 - en promouvant, dans les entreprises, la formation pour les nouveaux arrivés par les pairs expérimentés sur les risques et les bonnes pratiques.

- Par ailleurs, les garants souhaitent que le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) soit réalisé dans toutes les entreprises. Ils rappellent que cette obligation s'impose à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif et qu'il doit être mis à jour chaque année (excepté dans les entreprises de moins de 11 salariés).

Ils soulignent qu'un certain nombre d'outils existent pour accompagner les entreprises : « outils d'aide à l'élaboration du document unique réalisés par de nombreuses branches professionnelles, en particulier celles où les risques sont importants (propreté et bâtiment, par exemple), logiciel OIRA72 proposé aux TPE-PME pour aider les plus petites entreprises dans ces démarches, conseils et formations dispensés par les Chambres de commerce et d'industrie, les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) et les services de prévention et de santé au travail (SPST), notamment ».

Aussi, ils préconisent **d'accompagner les employeurs publics et privés pour augmenter significativement le nombre de structures ayant réalisé leurs obligations d'identification et de prévention des risques, y compris au sein des plus petites structures en :**

- o mettant en place des sites **internet au niveau régional** comme portes d'entrée de ces services existants à l'échelle régionale (ministère du travail) ;
 - o lançant une large campagne nationale de **sensibilisation** à destination des employeurs, publics et privés, sur les enjeux du DUERP et du repérage des risques, avec un ciblage sur les plus petites (ANACT et INRS pourraient être mobilisées avec les branches professionnelles) dès 2023 ;
 - o mettant en place, chaque année, une **journée nationale de la santé au travail pilotée par le ministère du travail en associant les partenaires sociaux**, pour assurer la dynamique dans le temps de ce changement culturel engagé.
- Les garants constatent que parallèlement aux risques de plus en plus nombreux, **le nombre de médecins du travail ne cesse de baisser** (-20% depuis 2010).

Ils recommandent **d'accompagner la montée en puissance des Services de prévention et de santé au travail (SPST) comme acteurs de prévention en renforçant la médecine du travail en :**

- o travaillant sur **l'attractivité de la médecine du travail** et la meilleure connaissance qu'en ont les étudiants en médecine (ministères chargés de l'enseignement supérieur et de la santé) ;
- o **dégageant du temps médical dans les SPST en s'appuyant sur la pluridisciplinarité :**
 - utiliser pleinement les possibilités de **déléguer certains actes aux infirmiers** prévues par la loi ; étudier avec les ministères concernés et avec les professionnels la possibilité de mettre en place une pratique avancée en santé du travail ; construire le fonctionnement du service en lien étroit avec les intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) ; développer les actions collectives de prévention tout en assurant le suivi individuel prévu par les textes ;
 - **faciliter l'accès aux logiciels qui permettent de limiter le temps administratif** pour se concentrer sur le temps médical ;
- o **suivant mieux les travailleurs tout au long de leur carrière pour prévenir la désinsertion professionnelle :**
 - généraliser le dossier médical en santé au travail **avec une vigilance particulière sur les métiers les plus exposés**, comme le prévoit le Plan santé au travail 2021-2025 ;
 - **expérimenter le suivi des intérimaires par le SPST de l'entreprise utilisatrice** de manière à favoriser une approche globale de la prévention et de la santé au travail.