

**Chaire Futurs de l'industrie et du travail
de Mines – Paris Sciences et Lettres**

Avec nos partenaires



Séminaire Impact du dérèglement climatique sur l'organisation du travail

**CHANGEMENT CLIMATIQUE ET TRAVAIL :
QUELS IMPACTS, QUELLE PRÉVENTION ?**

par

Linda CONSTANS-LESNE
Médecin conseil scientifique, Orange

Séance du 5 février 2024

Compte rendu rédigé par Elisabeth Bourguinat

En bref

Les trois grandes composantes du changement climatique (multiplication et allongement des vagues de chaleur, augmentation de la fréquence et de l'ampleur des événements extrêmes, modifications de l'environnement) ont de nombreux impacts sur la santé des travailleurs. Le changement climatique aggrave tous les risques professionnels existants, y compris les risques psycho-sociaux, augmente le nombre d'accidents du travail, déplace les risques vers de nouveaux secteurs d'activité ou géographiques, fait apparaître de nouveaux risques, et ce dans tous les secteurs. Il augmente l'absentéisme, réduit le temps de travail possible, diminue la productivité dans la mesure où celle-ci est soumise aux limites physiologiques des individus, que ce soit sur le plan physique ou cognitif, et altère l'outil de production. Enfin, il dégrade la santé physique et mentale des salariés, peut avoir un impact sur le sens du travail et l'engagement, accroît les inégalités et peut modifier l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle. Face à ces défis, l'entreprise doit évaluer les risques spécifiques à chaque poste de travail à l'aide du DUERP (Document unique d'exposition aux risques professionnels), puis prendre des mesures de prévention dont beaucoup relèvent de l'organisation du travail et consistent à supprimer les facteurs aggravants, sur lesquels l'entreprise garde une certaine marge d'action.

*

Ont participé : Jean-Marie Bergère (Metis), Laure Blanchard (Vinci), Florence Bonnevey (Allesens), Elisabeth Bourguinat (Chaire Fit2), Marie-Laure Cahier (Chaire Fit2), Suzy Canivenc (Chaire Fit2), Jennifer Clerté (Inrs), Valérie Duburcq (Orange), Pierre-Marie Gaillot (Cetim), Soazig Kermagoret (Maif), Michel Lallement (Cnam), Isabelle Lambert (Vinci), Christophe Lidy, Claire Martin (Académie des technologies), Mathieu Nogues (Kea Partners), Bernard Ollivier (Anact), Emma Plouviez (Doctorante Paris Nanterre), Yves Ramette (Académie des Technologies), Martin Richer (Management & RSE), Christophe Roblin (Orange), Tatiana Sachs (Université de Nanterre), Laurent Taskin (Université Catholique de Louvain), Thierry Weil (Chaire Fit2).

*

EXPOSÉ de Linda CONSTANS-LESNE

Médecin du travail et sociologue des organisations, je travaille chez Orange comme conseillère scientifique. C'est en tant que scientifique que je m'exprime aujourd'hui et mon exposé ne représente pas le point de vue de mon employeur. Par ailleurs, je ne suis pas experte en climatologie : les éléments concernant le changement climatique que je vais évoquer ont simplement vocation à situer leurs enjeux en termes de santé au travail.

Le changement climatique

Les publications scientifiques mettent en avant trois grandes composantes du changement climatique.

La première concerne les vagues de chaleur, expression désignant une période de forte chaleur qui se prolonge pendant au moins trois jours. Le changement climatique va se traduire par une augmentation de la fréquence et de la durée de ces phénomènes. Ceux-ci pourront survenir sur une partie de plus en plus étendue du calendrier, avec une intensité accrue. Inversement, les périodes de froid se feront plus rares.

La deuxième composante est l'augmentation de la fréquence et de l'ampleur des événements extrêmes, qu'il s'agisse de pluies diluviennes et d'inondations, de vents forts, de sécheresses, d'incendies, qui pourront survenir y compris dans des zones qui, jusqu'ici, n'étaient pas touchées par ces événements.

La troisième composante du changement climatique est la modification de l'environnement : qualité et disponibilité de l'eau, qualité de l'air, migration ou disparition de certains éléments de la faune et de la flore, ou encore transformation de la géographie des territoires (désertification, submersion, recul du trait de côte...).

L'impact sur la santé

Chacune de ces trois grandes composantes a un impact sur la santé des travailleurs.

Les vagues de chaleur

L'augmentation de la fréquence, de la durée et de l'intensité des vagues de chaleur va se traduire par un accroissement de l'astreinte physiologique. Notre organisme a besoin de se maintenir à une chaleur constante de 37°C pour que les différents processus physiologiques se déroulent de façon optimale. La chaleur est évacuée essentiellement par la peau, le cœur battant plus vite pour irriguer davantage les petits vaisseaux cutanés. Lorsque l'organisme est trop sollicité, différents symptômes peuvent survenir, comme le coup de chaleur, bien connu dans l'univers du BTP ou de la logistique. Il s'agit d'un choc physiologique se traduisant par un malaise profond et pouvant conduire à la mort.

Sans aller jusqu'à cette extrémité, le travail supplémentaire de l'organisme pour faire face à la contrainte créée par la chaleur peut se traduire par de la fatigue, une baisse de la vigilance. Dès 26°C, il existe des phénomènes neuropsychologiques qui entraînent une altération des fonctions cognitives, avec diminution des performances, une altération des processus d'évaluation du risque, et une augmentation de l'agressivité. Enfin, mais ce n'est pas encore complètement établi, la multiplication des vagues de chaleur pourrait entraîner une plus forte exposition aux ultra-violets qui provoquerait davantage de cancers cutanés et de cataractes (opacifications du cristallin de l'œil).

En raison, notamment, de la perte de vigilance qu'ils induisent, ces phénomènes vont également conduire à une augmentation de l'accidentologie. Celle-ci suit une courbe en U, avec de nombreux accidents lorsqu'il fait très froid (glissades, accidents de la route) mais aussi lorsqu'il fait très chaud. En période froide, la pointe des accidents se produit le jour même, alors qu'en période chaude, elle peut se prolonger plusieurs jours.

L'augmentation du niveau d'astreinte physiologique se traduit aussi par un accroissement de la morbi-mortalité, c'est-à-dire par des maladies et des décès, ainsi que par une augmentation de la quasi-totalité des risques professionnels préexistants.

Santé Publique France cite une analyse réalisée dans 732 villes du monde, dont 18 villes françaises, et combinant des modèles climatiques et épidémiologiques, selon laquelle 37 % des décès attribués à la chaleur entre 1991 et 2018 seraient liés au changement climatique. En 2018, l'ANSES (Agence nationale de sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail) notait déjà que « *Des données internationales confirment (...) l'existence d'une augmentation de la mortalité et surtout de la morbidité globale des populations de travailleurs en période estivale, en lien avec la survenue de pathologies induites par la contrainte thermique mais aussi avec une hausse des accidents du travail. Ces effets touchent tout particulièrement les travailleurs dont les activités se déroulent en extérieur.* »

Les événements extrêmes

La multiplication et l'aggravation des événements extrêmes va mettre à l'épreuve la robustesse de nos infrastructures en eau, en énergie, en communication, ou encore en traitement des déchets. Ces événements risquent également de provoquer des épidémies, des intoxications, des accidents (glissements de terrain...), de l'anxiété, de l'insécurité alimentaire.

L'évolution de l'environnement

La transformation de l'environnement biologique et chimique conduit à la prolifération d'insectes vecteurs d'agents pathogènes, comme les moustiques qui transmettent le paludisme

ou le chikungunya, mais aussi de bactéries migrant vers de nouveaux territoires parce que leur habitat naturel a été détruit ou que celui-ci s'est étendu en raison de l'évolution climatique. On peut ainsi assister à l'émergence de nouvelles pathologies ou à l'aggravation de pathologies existantes.

La modification des risques professionnels

Le changement climatique va modifier l'ensemble des risques professionnels.

Quelques exemples

Pour les personnes travaillant dans une ambiance thermique chaude, l'augmentation de la fréquence, de la durée et de l'intensité des vagues de chaleur va naturellement accroître les risques, de même que pour ceux qui portent des charges physiques ou conduisent des machines dangereuses et que la chaleur exposera à une altération de la vigilance, à des crampes ou à des malaises.

Le risque chimique peut également être aggravé en raison de l'instabilité des composants à la chaleur et de la modification des émanations, de la baisse de vigilance ou des malaises, qui peuvent amener à des erreurs de manipulation, ou encore de l'apparition de nouvelles expositions liées à des industries émergentes, notamment dans le recyclage.

A ceci peuvent s'ajouter des circonstances aggravantes comme le fait porter des EPI (équipements de protection individuelle) inadaptés. Par exemple, une personne manipulant une scie automatique doit porter des gants pour se protéger du risque de coupure mais, par forte chaleur, elle va avoir tendance à les ôter. Non seulement le risque d'accident sera alors plus grand, en raison d'une diminution de la vigilance, mais la personne sera moins bien protégée des conséquences des accidents. Il en va de même pour les EPI destinés à parer le risque chimique (masques, combinaisons...).

Des actions possibles sur les circonstances aggravantes

En matière de prévention, l'entreprise ne peut pas toujours intervenir sur la modification des risques professionnels liés à la chaleur proprement dite, mais dispose de davantage de marges de manœuvre en ce qui concerne certaines circonstances aggravantes, comme l'inadaptation des EPI ou l'existence de sources de chaleur artificielle conjointe.

En revanche, à moins d'adopter une conception très étendue de sa responsabilité sociétale, elle ne possède pas beaucoup de moyens d'action sur le fait que les salariés aient des conditions de vie peu favorables à la récupération, par exemple lorsqu'ils résident dans un îlot de chaleur urbain.

Les risques socio-organisationnels

On pourrait être tenté de penser que seuls les travailleurs directement exposés à la chaleur extérieure, comme ceux du BTP ou de la logistique, sont concernés par l'aggravation des risques liés au changement climatique. En réalité, celui-ci a également un impact sur les risques socio-organisationnels, mieux connus sous le nom de risques psycho-sociaux, qui concernent l'ensemble des travailleurs, y compris ceux du tertiaire.

Par exemple, la complexité et la pénibilité de certaines tâches peuvent être aggravées par la chaleur. Des changements d'horaires destinés à décaler l'activité vers des périodes moins chaudes de la journée peuvent interférer avec les rythmes physiologiques et avec l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Les contraintes techniques et organisationnelles liées à la chaleur peuvent réduire les marges d'autonomie des travailleurs. L'inconfort thermique et ses effets neuropsychologiques peuvent favoriser les tensions et dégrader les rapports sociaux. Les arbitrages entre la sécurité des travailleurs et leur productivité, ou encore la participation de l'entreprise à une activité contribuant au changement climatique peuvent entraîner des conflits de valeurs. Enfin, la disparition de l'activité, la dégradation ou la destruction de l'outil de production par un événement extrême peuvent provoquer de l'anxiété liée à l'insécurité de l'emploi.

D'autres facteurs influant sur les effets du changement climatique

Divers autres facteurs, sur lesquels l'entreprise n'a pas forcément de leviers d'action, peuvent influencer sur la capacité des salariés à faire face au changement climatique.

On peut citer la sédentarisation et l'augmentation du nombre de sujets obèses, ou encore le vieillissement de la population active, car des personnes en bonne condition physique peuvent mieux s'adapter à des températures élevées que des personnes physiologiquement plus fragiles. On peut évoquer également la surconsommation médicamenteuse, car certains médicaments interfèrent avec la régulation de la température interne, ou la précarisation des statuts et la multiplication des doubles emplois, qui contraignent les personnes à travailler y compris pendant les périodes les plus chaudes de la journée. Des évolutions à l'œuvre depuis des décennies, comme la concentration des habitats en zone urbaine, entraînent l'apparition d'îlots de chaleur urbains qui aggravent les effets du changement climatique.

Les impacts sur la santé mentale

L'éco-anxiété est la peur chronique de la catastrophe environnementale et de ses conséquences. Elle provoque un sentiment d'impuissance face au changement climatique et une rumination intense, avec des symptômes anxieux ou dépressifs.

La solastalgie désigne la souffrance ou le mal-être ressentis face à la dégradation de l'environnement immédiat, en particulier lorsqu'il est transformé ou détruit par les activités humaines, les effets du changement climatique ou un événement extrême. On parle aussi de « deuil environnemental ».

Des catastrophes telles que des inondations ou des glissements de terrain peuvent provoquer des syndromes de stress post traumatique.

Le changement climatique peut également faire apparaître de nouveaux mécanismes pathogènes qui auront des impacts psychologiques ou psychiatriques.

Certains effets sur la santé mentale peuvent être directement liés à l'activité professionnelle, comme le fait que celle-ci soit fortement émettrice de gaz à effet de serre, ce qui peut exposer le salarié à des problèmes de dissonance, voire de conflit éthique.

Les personnes travaillant dans des secteurs extrêmement sollicités en temps de crise, comme le maintien des infrastructures ou le secours aux victimes, peuvent également être affectées sur le plan de la santé mentale.

Enfin, la perte de productivité ou la transformation des activités et de l'organisation du travail peuvent également avoir des impacts psychologiques.

La transformation des activités et les nouveaux métiers

Les changements en matière d'organisation du travail peuvent porter sur les horaires (avec des décalages vers les heures moins chaudes de la journée), sur les déplacements (continue-t-on à se déplacer autant ? pour quoi faire ? comment ?), la sobriété (abaissement de la température des locaux en hiver, obligation de se laver les mains à l'eau froide, etc.).

Ces changements peuvent également concerner les EPI, avec une meilleure adaptation des équipements existants mais aussi l'apparition de nouveaux équipements, comme des gilets réfrigérés ou des casques rafraîchis.

Les locaux doivent être rafraîchis ou ventilés tout en respectant les exigences de sobriété. Le télétravail pourra être remis en question si les salariés bénéficient de meilleures conditions thermiques à leur bureau qu'à leur domicile. Les choix de localisation pourront également être revus, par exemple en privilégiant la proximité plutôt que le rassemblement de toutes les activités dans de grands sites périphériques.

La transition numérique va également contribuer à la transformation des activités, avec des aspects positifs et négatifs.

Alors que notre pays était relativement épargné par les grandes catastrophes climatiques, les entreprises vont devoir se préoccuper davantage de la gestion des crises, des compétences que celle-ci nécessite, des conditions de la continuité d'activité, des risques psycho-sociaux associés.

Les effets neuropsychologiques, la réduction de l'activité physique, l'introduction de pauses supplémentaires, le ralentissement des cadences et la diminution des horaires de travail liées aux vagues de chaleur, ainsi que les éventuelles altérations de l'outil de production à la suite des événements extrêmes vont entraîner une perte de productivité.

Certaines activités contribuant particulièrement au changement climatique devront être abandonnées, tandis que de nouveaux métiers liés à l'adaptation au changement climatique, à la sobriété, au recyclage des matériaux ou aux nouvelles énergies se développeront, avec probablement de nouveaux risques à la clé. Enfin, des risques déjà connus vont s'immiscer dans des secteurs dont ils étaient absents jusqu'ici.

Les conséquences économiques et sociales

Selon une étude de l'OIT (Organisation internationale du travail) menée en 2019, au-delà d'une température de 24 à 26°C, on observe une première réduction de la productivité du travail due au stress thermique. Celle-ci touchera l'ensemble des professions. Dès 2030, on doit s'attendre à une perte de 2,2 à 3,8 % du total des heures travaillées, soit, sur le plan mondial, à la suppression de 80 à 136 millions d'ETP (équivalents temps pleins), ce qui

représentera une perte économique de 2 400 milliards de dollars. Ces pertes concernent, sans doute plus fortement l'Asie du sud et l'Afrique de l'ouest. En Europe, on estime que la perte de productivité sera faible, peut-être autour de 0,1 %.

Avec un réchauffement de 4°C, l'OIT estime qu'1 milliard de personnes seront dans l'incapacité de travailler pendant un mois dans l'année. L'impact sera similaire à celui de la crise COVID.

Selon d'autres sources, en Europe, un réchauffement de 4°C se traduira par une hausse de 2 % du chômage, et les coûts d'adaptation représenteront entre 5 et 10 % du PNB (produit national brut) des pays concernés.

Enfin, selon une étude de l'ONU de 2016, on peut s'attendre à de fortes disparités régionales, en lien avec l'hétérogénéité géographique du changement climatique et les disparités socioéconomiques préexistantes. Au sein d'une même région ou d'un même pays, les personnes les plus précaires seront les plus touchées.

Approches règlementaires à l'international

Certains pays connaissant déjà un climat très chaud ont légiféré sur des mesures de prévention, sur des seuils de température au-delà desquels le travail doit être interrompu parfois sans perte de salaire (Chypre, Qatar, Chine), ou sur des périodes de l'année où le temps de travail doit être diminué ou aménagé (Qatar, Arabie Saoudite, ...).

Paradoxalement, l'Australie, pays qui peut connaître des températures très élevées, s'est refusée à fixer un seuil d'arrêt de travail, en considérant qu' « *Une seule température d'arrêt de travail ne peut tenir compte de tous les facteurs qui rendent le travail à la chaleur dangereux, notamment l'humidité, la circulation de l'air, l'intensité physique et la durée du travail, ainsi que l'aptitude physique et l'acclimatation des travailleurs aux conditions de travail* » (Site Safe Work Australia). Cette approche systémique révèle une culture de la prévention très mature.

Les pistes d'action pour la santé au travail

Face à tous ces défis, la première démarche de l'entreprise doit être l'évaluation des risques spécifiques à chaque poste de travail, en identifiant les expositions réelles selon la zone géographique et en recensant les salariés potentiellement impactés. Tous ces éléments doivent être consignés dans le DUERP (Document unique d'exposition aux risques professionnels) en portant une attention particulière au port des équipements de protection individuelle. L'évaluation comprend également l'état des lieux, la vérification des procédures de gestion des impacts professionnels (gestion de crise, plan de continuité d'activité) ainsi que l'analyse des retours d'expérience, et enfin le choix d'indicateurs et la mise en place d'un suivi.

Parmi les mesures concrètes de prévention, on peut citer la modification des horaires de travail, voire de la planification des activités et de leur continuité sur l'année ; la réduction de la charge physique, éventuellement en recourant à des aides mécaniques ; la facilitation des procédures d'acclimatation de l'organisme, qui peuvent permettre de retrouver du confort et de la productivité en quelques jours ; la limitation du travail isolé afin de réduire le risque d'accidents ; l'augmentation de la fréquence et de la durée des pauses, avec une incitation efficace à en prendre ; la mise à disposition d'eau et d'espaces rafraîchis, ce qui peut s'avérer

complexe pour les salariés travaillant à l'extérieur ; l'adaptation des vêtements et des équipements de protection individuels ; le refroidissement et l'isolation thermique des bâtiments, qui doivent rester à la fois accueillants et sobres ; l'action sur les facteurs aggravants, souvent plus maîtrisables que la chaleur elle-même (sources de chaleur additionnelles, tenues inadaptées) ; l'utilisation des sources d'information, notamment la prise en compte des cartes d'îlots de chaleur lors des nouvelles implantations, ou encore la diffusion des systèmes d'alerte nationaux ; les campagnes de sensibilisation aux bonnes pratiques, qui ne doivent néanmoins pas tendre à reporter toute la responsabilité sur les individus ; la prise en compte du contexte climatique dans l'analyse des arrêts de travail, ce que l'on a davantage tendance à faire en période froide que chaude ; la veille internationale et les échanges de bonnes pratiques, notamment en s'inspirant de celles mises en place dans des pays où il fait déjà très chaud ; et enfin la réduction des émissions de l'entreprise (activité, achats, immobilier, etc.).

DÉBAT

La mobilisation des acteurs étatiques

Un intervenant : *Dans quelle mesure les acteurs de l'État, tels que l'ANACT (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail), l'INRS (Institut national de recherche et de sécurité) ou encore l'ADEME (Agence de la transition écologique) se mobilisent-ils sur ces questions ?*

Linda Constans-Lesne : Une première vague de publications par diverses agences scientifiques a eu lieu en 2017-2018 et une deuxième, plus importante, à partir de 2022. L'OIT (Organisation internationale du travail), l'INRS ou encore Santé Publique France ont publié divers documents sur ce thème.

Int. : *Beaucoup d'organismes publics se préoccupent de la transition environnementale, mais souvent en se concentrant sur la prévention et l'atténuation plutôt que sur l'adaptation. Le rapport de Jean Pisani-Ferry et de Selma Mahfouz consacré aux incidences économiques de l'action pour le climat, par exemple, préconise un budget de 65 milliards d'euros pour la transition énergétique, dont 62 milliards consacrés à la prévention et seulement 3 à l'adaptation.*

Int. : *Qu'en est-il des syndicats professionnels ?*

Int. : *La confédération des syndicats européens a produit, en 2020, un document mettant l'accent sur l'adaptation de la force de travail au changement climatique, en distinguant les impacts sur les différents secteurs (agriculture, transport, tourisme, etc.).*

La frontière entre vie personnelle et vie professionnelle

Int. : *Lorsque les domiciles de certains salariés sont touchés à plusieurs reprises par des inondations, comme cela a été le cas récemment dans le Nord, l'entreprise peut-elle complètement se désintéresser de leur situation ? Le fait qu'un salarié doive quitter sa maison pendant deux mois sur six a nécessairement une répercussion sur son travail et sur sa santé mentale.*

L. C.-L. : Il est clair que, lorsqu'on a les pieds dans l'eau à la maison, on ne peut pas être serein au travail. Ces événements se traduisent d'ailleurs généralement par de l'absentéisme. Cela dit, c'est une vraie question que de savoir jusqu'où l'entreprise doit s'impliquer dans ces problématiques. Elle devra probablement établir des priorités.

L'accroissement des inégalités

Int. : *Pouvez-vous évoquer plus précisément la façon dont le changement climatique risque d'aggraver les inégalités ?*

L. C.-L. : Comme toujours, malheureusement, les personnes les plus impactées par le changement climatique sont celles qui sont déjà les plus fragiles et les moins équipées pour y faire face : personnes âgées, souffrant de maladies chroniques, mal logées, exerçant deux emplois, etc.

Int. : *Aux variables socio-économiques – travailleurs précaires, intérimaires, sous-traitants, qui sont déjà les plus touchés par les accidents de travail et les maladies professionnelles, de même que les salariés de petites structures, disposant d'un moindre arsenal préventif que les grandes, sans parler des indépendants – s'ajoutent les variables individuelles liées à l'âge et à l'état de santé.*

Int. : *Sur le thème des inégalités, je recommande l'ouvrage d'Eloi Laurent, Économie pour le XXI^e siècle – Manuel des transitions justes (La Découverte, 2023).*

L. C.-L. : Pour des raisons à la fois physiologiques et sociales, il semble aussi que les femmes seront particulièrement concernées.

Int. : *Des études publiées par l'OMS (Organisation mondiale de la santé) en 2016, par l'OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) en 2021 et par le Conseil économique et social européen en 2023 soulignent effectivement que les femmes seront plus impactées que les hommes par le changement climatique, moins en raison de leurs caractéristiques physiologiques que de leur statut socio-économique. A l'échelle mondiale, les femmes sont davantage dénutries et ont un moindre accès aux soins, elles disposent de moins bonnes conditions de vie et sont souvent plus isolées que les hommes. Même en France, la canicule de 2003 a fait davantage de victimes chez les femmes que chez les hommes, par exemple.*

Le décalage des horaires de travail

Int. : *La volonté de décaler les horaires de travail vers les périodes moins chaudes de la journée pourrait conduire à une extension du travail de nuit. Or, on sait que celui-ci est nocif pour la santé.*

L. C.-L. : Vous avez raison. Le travail de nuit constitue un facteur de risque d'accidents cardio-vasculaires ainsi que de cancers, notamment pour les femmes. L'extension du travail de nuit peut également entraîner une dégradation de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, et accroître les risques psycho-sociaux.

L'acclimatation de l'organisme

Int. : *Au Canada, même par des températures de -30°C, on voit des gens jouer au basket en manches courtes. Comment le corps humain va-t-il s'adapter au changement climatique ?*

L. C.-L. : Nous avons tous déjà expérimenté la capacité d'acclimatation de notre organisme, en particulier lorsque nous partons en vacances dans un pays chaud. Le premier et le deuxième jours, on ne sent pas bien mais, progressivement, on adapte son activité et, au bout de quelques jours, on est beaucoup plus à l'aise. Ce phénomène d'acclimatation est bien décrit scientifiquement et gagnerait à être mieux connu, approprié et exploité.

En revanche, cette acclimatation n'est pas durable. Dès que les températures redeviennent plus clémentes, l'organisme qui, par définition, est économe de ses forces, revient à ses conditions de base.

Par ailleurs, lorsque la température joue au yoyo, comme on l'observe de plus en plus, avec cinq jours de chaleur suivis de trois jours de froid, etc., l'organisme n'a pas le temps de s'acclimater.

Agir dès maintenant

Int. : *Quel est, selon vous, le niveau d'urgence des actions à mener ?*

L. C.-L. : A défaut d'avoir agi hier, il faut commencer dès aujourd'hui, et avec énergie.

Int. : *Ne va-t-il pas être nécessaire de remanier en profondeur notre droit du travail ?*

Int. : *Certains risques sont amplifiés ou démultipliés par le changement climatique, mais il n'est pas certain que cela doive donner lieu à une modification du droit du travail.*

Une question bien plus cruciale me paraît être la répartition des responsabilités entre les entreprises, les salariés et l'État. Qui doit assumer les efforts d'adaptation ? Pour le moment, personne n'ose affronter cette question...

Int. : *Tout le monde va être soumis au changement climatique, mais c'est à chaque entreprise de prendre des mesures adaptées à son activité, selon qu'il s'agit, par exemple, d'une société de conseil ou d'une entreprise du BTP et, dans ce dernier cas, d'une entreprise de gros œuvre ou de second œuvre. Les organisations syndicales et les CSE (comités sociaux et économiques) ont également un rôle essentiel à jouer.*

L. C.-L. : Le travail sur les aspects règlementaires n'exclut pas les négociations au sein de l'entreprise. Des modifications du droit du travail s'avèreront peut-être nécessaires mais, en attendant, le DUERP permet déjà de prendre en compte les spécificités de chaque entreprise, et même de chaque poste au sein d'une même entreprise. C'est par là que le travail doit commencer, et il faut s'y mettre tout de suite.

Int. : *Je partage l'idée que l'arsenal existant en matière de santé et de sécurité au travail est déjà très riche et peut être mobilisé tel quel pour stimuler le dialogue social au sein des entreprises.*

Ce faisant, nous n'échapperons pas à une réflexion beaucoup plus large sur la gouvernance. L'énorme effort d'adaptation qui va être demandé aux salariés sera plus facile à envisager s'ils sont davantage associés aux décisions et impliqués dans les organes de gestion des entreprises.

Vers des difficultés croissantes à recruter ?

Int. : *Depuis la pandémie du Covid-19, on a le sentiment que ce sont désormais les salariés qui choisissent leur entreprise, en fonction de sa situation géographique ou encore du fait qu'elle accepte le télétravail, et non l'inverse. Le changement climatique ne risque-t-il pas d'accentuer les difficultés à recruter ?*

Int. : *Non seulement certains métiers attireront davantage que d'autres, mais le fait que des entreprises apportent des réponses moins perturbantes que d'autres au changement climatique pourrait effectivement devenir un facteur d'attractivité important.*

Int. : *A ce sujet, on peut se demander si les évolutions récentes du droit de la formation professionnelle n'entrent pas en contradiction avec la nécessité de faire évoluer certains métiers dans le cadre de la transition écologique. Elles reposent sur l'idée que chacun doit choisir librement et construire son propre parcours, ce qui ne garantit pas que les salariés s'orientent vers des métiers ayant un avenir...*