



Santé au travail : le CESE appelle à une mobilisation collective pour renforcer la prévention

Face à une sinistralité professionnelle persistante en France, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a publié en avril 2025 une étude intitulée « Prévention en santé au travail : défis et perspectives ». Ce rapport met en lumière les limites actuelles des politiques de prévention et propose neuf pistes de réflexion pour améliorer la santé au travail.

Des chiffres alarmants

En 2023, la France a enregistré 1 287 décès liés au travail, 555 803 accidents du travail avec arrêt et 47 434 maladies professionnelles. Ces données soulignent l'urgence de renforcer les dispositifs de prévention.

Trois causes majeures de souffrance au travail

Le CESE identifie trois facteurs principaux contribuant à la souffrance au travail : l'organisation du travail, les conditions de travail et les pratiques managériales. Ces éléments sont souvent à l'origine de troubles psychosociaux, lesquels dépassent désormais les troubles musculo-squelettiques comme motif d'arrêt de travail.

Neuf pistes de réflexion pour une prévention renforcée

Le CESE propose neuf pistes de réflexion, parmi lesquelles :

- Renforcer la formation en santé au travail pour les professionnels de santé, les acteurs de la prévention et les partenaires sociaux.
- Adopter une approche genrée dans l'identification et la prévention des risques, en tenant compte des spécificités liées au genre.

- Reconsidérer les pratiques managériales pour améliorer la qualité de vie au travail. Un récent rapport de l'Inspection générale des affaires sociales (Igas) dénonce d'ailleurs le management « très vertical, hiérarchique » et peu coopératif du management en France.
- Étendre la prévention aux travailleurs indépendants et aux salariés des plateformes numériques.
- Intégrer les enjeux environnementaux, tels que le dérèglement climatique, dans les politiques de santé au travail.

Un appel à l'action collective

Le CESE souligne que la santé au travail est un enjeu partagé qui nécessite l'engagement de tous les acteurs : employeurs, salariés, partenaires sociaux et pouvoirs publics. Une mobilisation collective est indispensable pour faire de la prévention un levier de performance sociale et économique.

La **CFTC Cadres**, qui plaide depuis longtemps pour une prévention intégrée, humaine et concertée, salue les recommandations du CESE. Comme elle l'exprimait déjà dans sa tribune « *Santé au travail : du changement à venir ?* », elle rappelle que la santé au travail est un bien commun qui mérite mieux que des ajustements ponctuels. Elle continuera de défendre une culture de la prévention inscrite au cœur des stratégies RH, managériales et politiques. Parce que prévenir, c'est protéger. Et protéger, c'est construire l'avenir du travail.

Etude CESE - Prévention en santé au travail. Défis et perspectives - Avril 2025

Prime d'ancienneté et absence du salarié : clarification jurisprudentielle

La question du **versement de la prime d'ancienneté en cas d'absence prolongée d'un salarié** est un sujet qui provoque régulièrement des litiges entre salariés et employeurs. La grande majorité des primes d'ancienneté résulte de conventions et d'**accords collectifs** de travail, le plus souvent de branche, qu'il faudra consulter et interpréter afin de savoir si la prime reste due ou non en cas d'absence du salarié.

En l'espèce, un salarié avait été placé en arrêt de travail suite à un accident du travail pendant deux ans jusqu'à son licenciement pour inaptitude professionnelle et réclamait le paiement de sa prime d'ancienneté due pour les deux années où il avait été absent. L'accord collectif qui instituait la prime d'ancienneté prévoyait cependant que celle-ci « s'ajoute au **salaire réel** et son montant varie avec l'**horaire de travail** ».

Pour la Cour de cassation, qui confirme une jurisprudence bien établie, **la prime d'ancienneté, lorsqu'elle s'ajoute au salaire réel, n'est pas due en cas d'absence non rémunérée**. Cette décision s'appuie sur la clause conventionnelle stipulant que la prime d'ancienneté est liée à la rémunération effective du salarié et varie en fonction de son horaire de travail. Ainsi, un salarié absent pour maladie non rémunérée ne peut prétendre à cette prime pour la période concernée. En revanche, si l'absence avait été rémunérée ou si la clause conventionnelle n'avait pas lié la prime au salaire réel, la situation aurait été différente.

Cette clarification rappelle l'importance de bien comprendre les dispositions des conventions collectives, qui varient d'un secteur à l'autre. Les cadres et employeurs doivent donc rester vigilants quant aux spécificités de leur branche pour éviter tout litige.

Pour les cadres de la CFTC, cette décision souligne la nécessité de bien informer les salariés sur leurs droits et de les accompagner dans la compréhension des mécanismes de rémunération, notamment en cas d'absence prolongée. La situation aurait été différente si l'absence pour maladie avait permis le maintien du salaire par l'employeur. Il en va de même si la clause n'avait pas stipulé que la prime d'ancienneté s'ajoute au salaire réel, comme c'est le cas lorsqu'il est simplement indiqué que la prime est calculée en fonction de la durée de travail.

Emploi des seniors : entre envie d'utilité et sentiment d'invisibilité

Une étude IPSOS publiée en mars 2025 dresse un **portrait nuancé de la situation des salariés expérimentés, notamment ceux âgés de plus de 50 ans**. Loin des clichés d'un désengagement supposé, **ces actifs manifestent une forte volonté de rester dans l'emploi (77 %), avec une envie affirmée de transmettre leurs savoirs et leurs compétences (84 %)**.

Cependant, cette aspiration se heurte à **des freins systémiques**. Plus de la moitié d'entre eux redoutent une forme de **déclassement professionnel**, un **isolement** progressif au sein de leur organisation, voire une **mise à l'écart** silencieuse. La **formation professionnelle** continue leur reste souvent inaccessible, les mobilités internes s'amenuisent avec l'âge, et le regard porté par l'entreprise sur leur valeur ajoutée tend à se brouiller. Paradoxalement, **seuls 39 % estiment que leur entreprise agit concrètement pour favoriser leur maintien en activité**. Pourtant, dans un contexte de tensions sur le marché de l'emploi, leur expérience constitue une ressource stratégique que les entreprises ne peuvent plus se permettre de négliger.

Le **recrutement** des seniors reste également un angle mort : les candidats expérimentés sont souvent écartés dès la sélection des CV, victimes d'idées reçues tenaces. Certains recruteurs les perçoivent comme moins adaptables, plus coûteux ou réticents au changement, alors que les données démentent largement ces préjugés. L'enjeu est donc aussi culturel : changer de regard sur l'âge, c'est élargir le vivier de talents.

La **CFTC Cadres** plaide depuis longtemps pour une gestion active et valorisante de la seconde partie de carrière. Il est temps d'abandonner les approches fondées sur l'âge et de bâtir une politique RH qui s'appuie sur l'expérience comme levier de performance collective. Cela suppose de :

- développer de véritables parcours intergénérationnels dans les entreprises ;
- garantir un accès effectif à la formation continue et à l'évolution professionnelle ;
- encourager la transmission des savoirs à travers des dispositifs concrets (mentorat, tutorat, ingénierie des compétences) ;
- combattre les discriminations liées à l'âge dans les pratiques managériales et les process RH.

En valorisant l'expertise des salariés expérimentés, c'est l'ensemble du tissu professionnel que nous renforçons. À l'heure du vieillissement de la population active, investir dans les parcours seniors n'est pas un luxe : c'est une nécessité sociale et économique.

IPSOS - Consultation sur l'emploi des salariés expérimentés - Avril 2025

Cette newsletter est sponsorisée par notre partenaire



**Retrouvez la CFTC
Cadres sur les
réseaux sociaux !**



CFTC Cadres UGICA



CFTC Cadres



@CftcCadres



@CftcCadres



Cftc Cadres
Ugica



CFTC Cadres

📍 CFTC Cadres 85 rue Charlot, 75003 Paris

✉ ugica@cftc.fr

☎ 01 83 94 67 91

Directeur de la publication : Onno Ypma
Rédacteur, concepteur : Thomas Panouillé

CPPAP n° 1007 5 06214



cftc
Cadres