



**l'Assurance  
Maladie**

**RISQUES PROFESSIONNELS**

Agir ensemble, protéger chacun

# Bulle d'Oc Novembre 2025

Bulletin documentaire des risques professionnels de la Carsat MIDI-PYRENEES

## Dans ce numéro

- [Informations réglementaires](#)
- [Actualités de la Branche AT/MP](#)
- [Du côté des Carsat](#)
- [Nouveautés INRS](#)
- [Rapports – études](#)

**Le passeport de prévention : quel contenu et quelles modalités de mise en œuvre ? Le focus juridique INRS fait le point p4**

**Publication d'une nouvelle recommandation : la R.519, consacrée à la mise en rayon et au stockage dans les commerces du bricolage, quincaillerie, jardinerie et droguerie p6**

**Retrouvez en Replay notre webinaire « 5 étapes pour réussir sa demande de subvention FIPU sur net-entreprises » p10**

## Suivi individuel de l'état de santé des travailleurs, conduite d'engins, risque électrique : le décret du 18 avril 2025



**Formation à la conduite d'équipements de travail : des arrêtés sont remplacés .** *Dictionnaire permanent sécurité et conditions de travail*

Le **décret du 18 avril 2025** a écarté de la liste des salariés bénéficiant d'un droit à un suivi individuel renforcé (SIR) les travailleurs qui peuvent être affectés à un poste pouvant nécessiter une autorisation de conduite. Les arrêtés qui fixaient les pièces à partir desquelles s'établit la délivrance de cette autorisation devaient donc être modifiés. C'est chose faite avec deux arrêtés publiés au Journal officiel du 30 septembre 2025

Entrés en vigueur le 1er octobre, ces textes abrogent et remplacent les arrêtés du 2 décembre 1998 relatifs à la formation et à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des appareils de levage de charges ou de personnes

La délivrance d'une autorisation de conduite pour certains équipements est toujours subordonnée à une évaluation qui doit être faite par l'employeur pour établir que le travailleur dispose de la capacité à conduire en sécurité l'équipement pour lequel l'autorisation est envisagée. Cependant, dans les éléments **nécessaires, il n'y a plus l'obligation d'avoir un « examen d'aptitude réalisé par le médecin du travail ».**

Conformément à l'article R. 4323-56 du code du travail (version en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2025, modifié par le décret du 18 avril 2025), **le travailleur doit détenir et présenter une attestation indiquant qu'il ne présente pas de contre-indications médicales à la conduite du ou des équipements dont la conduite est visée par l'article R. 4323-56 du code du travail. Celle-ci est conforme à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail et du ministre chargé de l'agriculture. Valable cinq ans, elle est délivrée par le médecin du travail à l'issue d'un examen médical qu'il réalise. L'employeur doit en conserver une copie pendant toute sa durée de validité.**

Les autres éléments nécessaires à l'évaluation de la capacité du travailleur à conduire l'équipement envisagé (et donc à la délivrance d'une autorisation de conduite) restent :

- un contrôle des connaissances et du savoir-faire de l'opérateur pour la conduite en sécurité de l'équipement de travail ;

Ces connaissances et savoir-faire sont obtenus lors de la formation prévue à l'article R. 4323-55 du code du travail, dont la durée et le contenu sont adaptés au type d'équipements de travail concerné. Cette formation peut être dispensée au sein de l'établissement ou assurée par un organisme de formation spécialisé (ex. : CACES®).

- une connaissance des lieux et des instructions à respecter sur le ou les sites d'utilisation.

Les équipements concernés sont les :

- grues à tour ;
- grues mobiles ;
- grues auxiliaires de chargement ;
- chariots automoteurs de manutention à conducteur porté ;
- plates-formes élévatrices mobiles de personnes ;
- engins de chantier télécommandés ou à conducteur porté.

[Arrêté du 26 septembre 2025](#) relatif à la formation à la conduite des équipements de travail mobiles automoteurs et des équipements de levage de charges ou de personnes

[Arrêté du 26 septembre 2025](#) fixant les modèles d'attestation d'absence de contre-indications médicales à la conduite et à la réalisation de certaines opérations, prévues aux articles R. 4323-56 et R. 4544-9 du code du travail

## [Le ministère du travail vient de publier un questions-réponses sur le décret.](#)

Le document indique que l'attestation doit être produite avant la délivrance d'une autorisation de conduite ou de certaines habilitations électriques. L'examen s'inscrit dans le cadre de l'examen médical réalisé par le médecin du travail sans possibilité de délégation à des professionnels de santé n'ayant pas la qualité de médecin. Il peut être réalisé en téléconsultation, lorsque les conditions prévues par le code du travail sont réunies.

Le médecin du travail peut remettre au travailleur une attestation d'absence de contre-indications médicales, le cas échéant, complétée d'une proposition d'aménagement de poste si nécessaire.

## Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle

### **Circulaire Cnam CIR-11-2025 du 14 octobre 2025 : Présentation du Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle**

L'article 17 de la loi de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 et ses deux décrets d'application du 10 août 2023 prévoient la mise en œuvre d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle.

Les relations de ce Fonds avec France compétences et l'OPPBTP pour le financement de mesures de reconversion professionnelle ou d'actions de prévention de la branche du BTP sont régies par des conventions bilatérales avec la Cnam.

La présente circulaire a pour objet de présenter le fonctionnement de ce Fonds et les dispositions retenues à date.




### Le passeport de prévention : quel contenu et quelles modalités de mise en œuvre ?


Le passeport de prévention, en cours de déploiement, doit constituer à terme, pour les travailleurs et les employeurs, un outil numérique de gestion des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail.

<https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-passeport-prevention-contenu-modalites-a-mettre-en-oeuvre.html>

À retenir :

le **Passeport de prévention** est un outil numérique recensant les formations santé/sécurité au travail (attestations, certificats, diplômes).

 **Objectifs** : centraliser les données, faciliter l'échange employeur-salarié, garantir la traçabilité, éviter les doublons.

 **Accès** : via Mon Compte Formation ; espaces dédiés pour organismes (2025), employeurs (2026), travailleurs (fin 2026).

#### **Formations concernées : celles qui**

- Répondent à un objectif de prévention des risques professionnels ou à l'obligation générale de formation des travailleurs, conformément à l'article L. 4121-1 du Code du travail ;
- Donnent lieu à la délivrance d'une attestation de formation ou d'un justificatif de réussite ;
- Permettent la mobilisation de connaissances et compétences acquises ou développées lors de la formation et transférables sur tout autre poste de travail exposant à des risques professionnels similaires à ceux auxquels le travailleur est exposé à la date de la formation.

Un simulateur est mis à disposition des utilisateurs du portail d'information pour déterminer si la formation doit être renseignée dans le passeport de prévention.

#### **Exclusions**

- Les formations de formateurs dispensant des formations en prévention des risques professionnels ;
- Les formations relatives aux conditions d'exécution du travail (comportements et gestes les plus sûrs, modes opératoires, fonctionnement des dispositifs de protection et de secours) ;
- Les formations permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens à l'exception de la formation Sauvetage Secourisme du Travail et des formations complémentaires à des formations relatives à la protection des personnes et des biens visant à développer des connaissances particulières permettant d'intervenir dans des situations exposant à des risques professionnels spécifiques ;
- Les formations en santé/sécurité et conditions de travail des membres du CSE/CCSCT et du référent harcèlement sexuel désigné par le CSE ;
- Les formations des préventeurs à l'exception des formations complémentaires particulières suivantes : salarié compétent désigné par l'employeur, personne compétente en radio protection, conseiller à la prévention hyperbare.

## Tiers-déclarants : accusez réception des taux AT/MP de vos clients en un seul clic !



Si vous êtes tiers-déclarant, il vous est possible, depuis le 23 octobre, d'**accuser réception des taux de cotisation AT/MP de l'ensemble de vos clients directement sur votre compte entreprise** sur net-entreprises.fr. Cette nouvelle fonctionnalité vous permet de consulter les décisions de taux dématérialisées de vos clients.

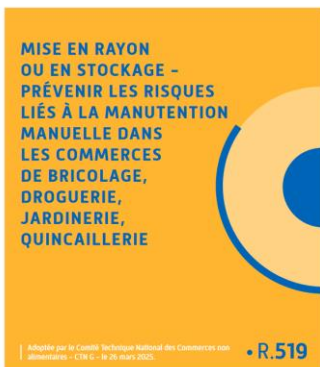
Elle vous permet d'être informé dès la publication des taux de cotisation AT/MP de vos clients et de détecter les décisions à consulter en priorité.

### Conditions d'accès

Pour accéder aux taux de cotisation AT/MP de vos clients, vous devez **avoir effectué une Déclaration Sociale Nominative (DSN) pour leur compte au cours des trois derniers mois.**

<https://www.ameli.fr/haute-garonne/entreprise/actualites/tiers-declarants-accusez-reception-des-taux-atmp-de-vos-clients-en-un-seul-clic>

## Nouvelle recommandation



Dans les magasins de bricolage, de jardinerie, de droguerie ou de quincaillerie, la mise en rayon est une activité quotidienne... mais aussi une source de risques pour les équipes : manutention de charges lourdes ou encombrantes, travail en hauteur, circulation en zone encombrée, chutes d'objets, troubles musculosquelettiques (TMS)...

Pour aider les entreprises à concilier sécurité des salariés et efficacité en rayon, une nouvelle recommandation a été élaborée par les partenaires sociaux du secteur sous l'égide de l'Assurance Maladie – Risques professionnels : **la R.519, consacrée à la mise en rayon et au stockage dans les commerces du secteur.**

<https://www.ameli.fr/haute-garonne/entreprise/actualites/recommandation-mise-en-rayon-ou-stockage-protéger-vos-equipes-et-optimiser-votre-organisation>



**eurogip**

Comprendre les risques professionnels en Europe

La Cour des comptes fait régulièrement appel à EUROGIP pour l'éclairer sur des questions relatives à la gestion des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP) à l'international. Au cours des derniers mois, elle a sollicité l'expertise d'EUROGIP **sur le thème de la reconnaissance des maladies professionnelles.**

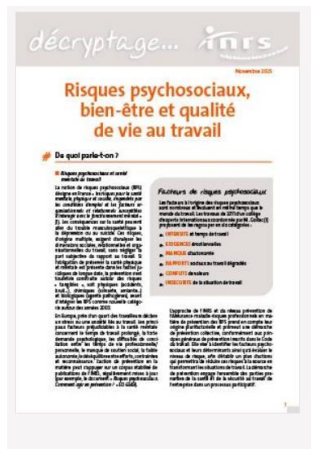
**En octobre 2025, la Cour des comptes a rendu public un rapport d'observations** dans lequel elle analyse en profondeur le fonctionnement du système français de reconnaissance des maladies professionnelles et formule plusieurs recommandations.

S'appuyant sur de nombreuses sources d'expertise nationales et européennes, **ce rapport cite explicitement plusieurs études d'EUROGIP** telles que :

- [\*Troubles musculosquelettiques : quelle reconnaissance en maladies professionnelles ? Étude sur dix pays européens \(2016\) ;\*](#)
- [\*Établir l'origine professionnelle d'une maladie – Zoom sur les approches italienne et danoise. Cas des TMS, cancers et pathologies psychiques \(2020\) ;\*](#)
- [\*Reconnaissance et prise en charge en Europe des troubles psychiques liés au travail \(2023\).\*](#)

**[Accéder au rapport de la Cour des comptes](#)**

## ED 8002 : Risques psychosociaux, bien-être et qualité de vie au travail



Les notions de risques psychosociaux, de bien-être au travail et de qualité de vie au travail recouvrent des réalités distinctes, bien que des liens existent. Ce décryptage vise à clarifier ces trois termes. Il précise leurs liens avec les obligations des entreprises en matière de santé au travail et de prévention, ainsi que leurs cadres juridiques et réglementaires respectifs. Le rôle des deux notions les plus récentes dans l'élargissement des questions de santé au travail vers des enjeux sociétaux et de performance globale des entreprises est également évoqué.

## Outil d'évaluation des risques professionnels - Restauration collective



Elaboré par l'INRS et l'Assurance Maladie risques professionnels, cet outil permet aux entreprises du secteur de la restauration collective de réaliser leur évaluation des risques et d'éditer un plan d'action. Pour chaque risque identifié, une liste de mesures de prévention est proposée. Il est également possible d'ajouter des risques ou des mesures en fonction de la situation de chaque entreprise. En cliquant sur le lien ci-dessus, vous allez accéder au site Internet qui héberge l'outil. Nous vous recommandons de vous inscrire en créant un compte, anonyme et gratuit, pour sauvegarder et télécharger votre évaluation.



## TJ21 : Santé et sécurité des intérimaires Cadre réglementaire

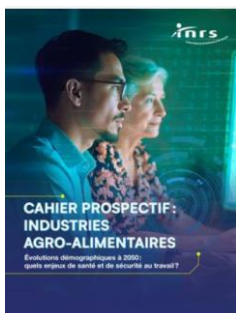
L'intérim est une forme d'emploi particulière caractérisée par l'existence d'une relation tripartite liant un salarié, une entreprise de travail temporaire (ou agence d'emploi) qui l'emploie et une entreprise utilisatrice dans laquelle la mission est effectuée. Cet aide-mémoire juridique présente le rôle de chacune des entreprises dans la mise en oeuvre de la démarche de prévention des risques auxquels sont exposés les salariés intérimaires.

Retrouvez les travaux de prospective de l'INRS , il s'agit d'études sectorielles extraites du rapport de prospective **Évolutions démographiques à 2050 : quels enjeux pour la santé et la sécurité au travail ?**



[Cahier prospectif : transport routier de marchandises \(TRM\). Evolutions démographiques à 2050 : quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?](#)

**Date : 2025 / Référence INRS : PV 28**



[Cahier prospectif : industries agro-alimentaires. Evolutions démographiques à 2050 : quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?](#)

**Date : 2025 / Référence INRS : PV 29**



[Cahier prospectif : aide et soin à la personne. Evolutions démographiques à 2050 : quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?](#)

**Date : 2025 / Référence INRS : PV 30**



[Cahier prospectif : métiers de l'informatique. Evolutions démographiques à 2050 : quels enjeux de santé et de sécurité au travail ?](#)

**Date : 2025 / Référence INRS : PV 31**

## Carsat Midi-Pyrénées



### Replay Webinaire : 5 étapes pour réussir sa demande de subvention FIPU sur net-entreprises

Comment simplifier vos démarches avec le compte entreprise sur Net-entreprises.fr pour accéder en quelques clics à tous les services en ligne de l'Assurance Maladie – Risques professionnels ?

**Zoom sur la subvention “Prévention des risques ergonomiques”.**

Ce webinaire vous dévoile tout ce qu'il faut savoir pour bénéficier de cette aide, ouverte à toutes les entreprises, quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité.

Les conseils pratiques de nos experts Tarification et Prévention des risques professionnels vous guideront pas à pas pour déposer votre demande dans les meilleures conditions – si vous êtes éligible.

## Carsat Nord est



### Dans l'intérim, le risque on le supprime »

Cette vidéo présente la démarche de prévention des risques professionnels spécifiquement adaptée au secteur de l'intérim. Elle met en lumière l'importance d'une collaboration étroite entre les différents acteurs : entreprise utilisatrice, entreprise de travail temporaire et salarié intérimaire. La vidéo illustre comment une communication fluide, continue et adaptée à chaque étape de la mission – de la préparation à l'accueil, en passant par le suivi – est essentielle pour garantir la sécurité et la santé au travail. Elle rappelle que la prévention des risques ne peut être efficace que si elle est anticipée, partagée et intégrée dans les pratiques de chacun.

<https://www.youtube.com/watch?v=Xbci5xmZL6k>

### Fiches repères :

- Plan de prévention - Démarche de prévention des risques liés aux interférences, [consulter](#)
- Inspection Commune Préalable, [consulter](#).



## Carsat Bourgogne Franche Comté



### Maintenance Préventive des grues à tour- Ref 02-25 / Carsat BFC

[https://www.carsat-bfc.fr/sites/product/files/2025-10/FIPP\\_GRUE%20vf.pdf](https://www.carsat-bfc.fr/sites/product/files/2025-10/FIPP_GRUE%20vf.pdf)

## CRAMIF



**Guide funéraire. Socle de bonnes pratiques en matière de prévention des risques professionnels ( DTE 29)**  
[consulter](#)

### Brochures - MAJ :

**Prévention des risques de braquage de liquidités et d'objets de valeur dans les commerces de proximité (DTE 290-01), [consulter](#),**

**Prévention des risques pour la santé des salariés victimes d'un braquage (DTE 290-2), [consulter](#),**

**Conception ou rénovation des espaces urbains pour la collecte des déchets ménagers (DTE 292), [consulter](#).**



**Souffrance au travail : quand le management devient pathogène.** *Santé et Travail magazine, 16/10/2025*

Daniel Sartor, président de l'association *Souffrance au travail du Gard* et ancien ingénieur chez France Télécom, tire la sonnette d'alarme sur les dérives du management contemporain. Dans son ouvrage, il analyse les mécanismes organisationnels qui, depuis les années 1980, ont transformé le monde du travail en un terrain propice à la souffrance mentale.

Selon lui, la montée du néolibéralisme et la financiarisation des entreprises ont relégué l'ingénierie au second plan, au profit d'une gestion centrée sur la performance et les chiffres. Ce tournant n'épargne aucun secteur : hôpitaux, associations, services publics... tous sont touchés par une logique de rentabilité qui fragilise les salariés.

Le collectif de travail, autrefois source de solidarité et de résistance, s'effondre. Les tâches sont individualisées, les évaluations se multiplient, et la reconnaissance disparaît. Résultat : perte de sens, isolement, et détérioration de la santé psychique.

Sartor va plus loin, évoquant l'influence de l'idéologie nazie sur le management moderne, notamment à travers les travaux de l'historien Johann Chapoutot. Il pointe du doigt l'institut fondé par un ancien officier SS, qui a formé des centaines de milliers de cadres en Allemagne, avant que ses principes ne soient repris par les grands cabinets de conseil internationaux.

Enfin, il souligne que la peur – du chômage, de l'évaluation, de l'exclusion – est devenue un outil de gestion. Une peur qui paralyse les solidarités et empêche toute réaction collective face à la souffrance.



## La reconnaissance des maladies professionnelles

La Cour des comptes recommande d'actualiser le tableau 57 du régime général, principal tableau concernant les TMS, pour réduire le nombre de dossiers à traiter par le système complémentaire. Comment ? En simplifiant le tableau pour certains TMS « tout en restreignant l'accès à la reconnaissance pour ceux dont le lien avec le travail a récemment été remis en question par des études épidémiologiques ».

L'intérêt est d'abord financier. La hausse de 637 M€ entre 2011 et 2023 (+ 28 %) du total annuel des dépenses au titre des MP reconnues est « largement imputable » au seul tableau 57, souligne-t-elle, dont les dépenses ont augmenté de 401 M€ (+ 47 %). Une grande part des TMS serait par ailleurs sous-déclarés : entre 50 % et 75 % d'entre eux entre 2016 et 2019, selon Santé publique France (SPF), ce qui représente un montant de dépenses pour le régime général compris entre 0,5 Md€ et 1,1 Md€ en 2024.

Des montants qui traduisent la place prépondérante des TMS dans les MP reconnues en France : 85 % d'entre elles relevaient du tableau 57 (90 % en y ajoutant les quatre autres tableaux portant sur les TMS\*), souligne la Cour des comptes, qui note que les TMS ne représentent que 4 % du total en Allemagne et 16 % au Danemark. Des écarts qu'elle explique par « les modalités de reconnaissance des TMS », notamment la « propension du système complémentaire à admettre des TMS hors liste.

En France, l'augmentation du coût pour la sécurité sociale résulterait en partie de celle du nombre de dossiers reconnus dans le cadre du système complémentaire (de 10 000 en 2008 à près de 30 000 depuis 2022), pointent les Sages. Une « croissance ininterrompue » qui provoque « la saturation du système », déjà fragilisée par la pénurie médicale. Une hausse que l'on doit pratiquement autant historiquement aux dossiers concernant le non-respect des critères figurant dans les tableaux (alinéa 6 de l'article L. 416-1 du code de la sécurité sociale) qu'à ceux concernant une MP hors tableaux (alinéa 7 de l'article L. 416-1 du code de la sécurité sociale).

« La plupart des dossiers traités en CRRMP par dérogation à un tableau concerne les TMS (90 %) », retient la Cour des comptes. Et surtout le tableau 57. Selon elle, en 2024, 75 % des demandes de reconnaissances appréciées par les CRRMP au titre de l'alinéa 6 découlent de ce tableau.

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-reconnaissance-des-maladies-professionnelles>



## L'absentéisme au travail en 2024 : vigilance et transformation des pratiques professionnelles

En 2024, selon les données fournies par le Groupe Apicil et le cabinet JLO, le taux d'absentéisme progresse légèrement pour atteindre 4,41%, contre 4,27% en 2023, tout en demeurant inférieur au niveau observé en 2022. Cette hausse, bien que modérée, s'inscrit dans un contexte marqué par la reconnaissance de la santé mentale comme Grande cause nationale, mettant en lumière l'importance croissante des enjeux psychosociaux dans l'environnement professionnel. L'étude confirme que les secteurs les plus impactés demeurent la santé, l'économie sociale, l'éducation, l'industrie et le bâtiment. Elle observe une prévalence notable chez les ouvriers, les femmes, les seniors, ainsi que chez les salariés à temps partiel ou avec une ancienneté importante.

La durée moyenne des arrêts de travail se maintient à 19,85 jours, mais l'édition 2024 du rapport met en évidence l'augmentation des arrêts de longue durée (plus de 90 jours) et du micro-absentéisme, notamment chez les plus de 60 ans et les actifs aux conditions de travail difficiles. Ces évolutions reflètent les mutations structurelles du travail, mais aussi la montée des attentes des salariés à l'égard de la qualité de vie, des pratiques managériales et de la reconnaissance.

Le rapport souligne un absentéisme restant corrélé à des fragilités individuelles et organisationnelles, exigeant une mobilisation à la fois des employeurs et des acteurs institutionnels. Les auteurs préconisent de renforcer les politiques de prévention et d'adapter les pratiques managériales, tout en intégrant la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) comme un véritable levier stratégique. L'accent est mis sur la nécessité de repenser le cadre organisationnel afin de mieux accompagner les salariés, limiter la progression de l'absentéisme et garantir le bien-être au travail sur le long terme.

> [Observatoire des Arrêts de Travail : résultats de la 4e édition, en partenariat avec le Groupe JLO | Communiqué de presse - Groupe Apicil, 30 septembre 2025](#)



**Le PLFSS pour 2026 amorce un fragile redressement, d'après la Cour des comptes.** *Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 19400, 4 novembre 2025*

**Cour des comptes, note sur la situation financière de la sécurité sociale, 3 nov. 2025.**

*Pointant le caractère préoccupant de la situation financière de la Sécurité sociale, la Cour des comptes approuve, dans une note publiée le 3 novembre, les efforts de redressement portés par le PLFSS (projet de loi de financement de la sécurité sociale) pour 2026. Elle juge toutefois leur validation par le Parlement très incertaine, tandis que le projet de loi doit entamer son examen en séance publique le 4 novembre à l'Assemblée nationale. La Cour appelle, en outre, à trouver d'urgence une solution de financement pérenne pour la dette sociale, au-delà de la prolongation de la durée de vie de la Cades.*

« La sécurité sociale a 80 ans cette année. La préservation de notre modèle social passe par l'adoption d'une trajectoire crédible de retour rapide des comptes sociaux vers l'équilibre, préalable à une opération de reprise de dette », plaide la Cour des comptes dans une note rendue publique le 3 novembre, répondant à une saisine de la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Le document vient compléter le rapport de la Cour sur l'application des LFSS, publié en mai dernier dans lequel les magistrats appelaient à des réformes vigoureuses, dont une partie a été retranscrite dans le PLFSS pour 2026.

Un doublement du déficit de la sécurité sociale entre 2023 et 2025

En 2025, la situation financière de la sécurité sociale enregistre une nouvelle dégradation, en dépit des mesures votées en loi de financement. Le déficit devrait atteindre 23 Md € en 2025 (+ 7,7 Md € par rapport à 2024), selon le PLFSS pour 2026. À l'exception de la branche famille, toutes les branches de la sécurité sociale devraient être déficitaires. **Même la branche accidents du travail-maladies professionnelles (AT-MP) devrait connaître un déficit pour la première fois depuis 2012, en raison des transferts de cotisations opérés en 2024 vers la branche vieillesse, en lien avec la réforme des retraites, et de l'augmentation en 2025 de 0,4 Md € du transfert à l'Assurance maladie, au titre de la sous-déclaration des AT-MP.**

Le déficit de la sécurité sociale avait déjà augmenté de façon brutale et non anticipée en 2024, passant de 10,8 à 15,3 Md €. En deux ans, celui-ci a plus que doublé et se situe désormais, hors années exceptionnelles de la crise Covid, au **niveau le plus élevé observé depuis 2012**. Cela atteste « une perte de contrôle de la trajectoire des finances sociales », alors même que la période actuelle « n'est pas caractérisée par une crise économique ou financière aiguë », alerte la Cour des comptes.

<https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2025-11/20251103-Situation-financiere-securite-sociale.pdf>



**Terra Nova, " Santé mentale au travail : les entreprises françaises n'ont plus le choix de l'attentisme ", note mise en ligne le 31.10.2025**

04/11/2025- Un rapport du think tank Terra Nova et un article des Echos mettent en lumière l'ampleur inédite de la souffrance psychique au travail. Les entreprises françaises seraient en retard dans la prise en compte de ce problème. Avoir déclaré la santé mentale comme "grande cause nationale" en 2025 ne suffit pas à masquer une réalité : fatigue, surcharge mentale, perte de sens, violences déguisées ou banalisées seraient des indicateurs d'un malaise collectif bien ancré. Les salariés estiment majoritairement que le travail, la relation managériale et l'organisation des tâches jouent un rôle déterminant dans leur état psychologique.

Comment les organisations peuvent-elles préserver à la fois le bien-être de leurs collaborateurs et leur propre compétitivité ? Plus de la moitié des actifs déclarent avoir vécu un épisode de souffrance au cours des douze derniers mois, mais moins de 25% des entreprises en France ont mis en place une politique complète de santé mentale de sorte que près de 40% des salariés déclarent ne disposer d'aucune mesure de soutien. Cette situation met en péril la marque employeur, la fidélisation des talents et la productivité à long terme.

Face à ce constat, les deux analyses convergent vers des préconisations précises : les entreprises doivent passer à l'action en repensant l'organisation du travail, en formant les managers à l'écoute et à la reconnaissance, et en intégrant la santé mentale dans leur stratégie globale. Il s'agit de privilégier la prévention primaire - plutôt que de se limiter à la réparation - en considérant l'entreprise non plus comme un lieu de rendement avant tout, mais comme un environnement de protection et de dialogue.

<https://tnova.fr/societe/sante/sante-mentale-au-travail-les-entreprises-francaises-nont-plus-le-choix-de-lattentisme/>