



European
Social
Charter

Charte
sociale
européenne



11/09/2026

RAP/RCha/FRA/23(2026)

CHARTRE SOCIALE EUROPEENNE

Réponses aux questions additionnelles du CEDS sur le
23ème rapport sur la mise en œuvre de la Charte sociale
européenne

soumis par

LE GOUVERNEMENT DE LA FRANCE

Articles 2, 3, 4, 5, 6 et 20

Réponses enregistrées par le Secrétariat
le 11 septembre 2026

CYCLE 2026

Réponses de la France aux questions additionnelles du CEDS

Article 3.1

Veuillez fournir des informations plus précises sur le contenu et la mise en œuvre des politiques nationales relatives aux risques psychosociaux ou aux risques nouveaux et émergents en ce qui concerne (i) l'économie à la demande et l'économie des plateformes et (ii) les emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées.

- ***Economie des plateformes***

Le plan Santé au travail 2026-2030 prévoit des actions ciblant les risques professionnels les plus sinistrogènes, qui concernent également les travailleurs des plateformes qui y sont particulièrement exposés, comme le risque routier professionnel, les troubles musculosquelettiques et les horaires atypiques.

Le gouvernement se permet d'indiquer qu'il est complexe d'apporter de nouveaux éléments sur les risques en ce qui concerne l'économie des plateformes dans la mesure où la directive plateformes est en cours de transposition.

- ***Emplois exigeant une attention soutenue ou des performances élevées***

Le code du travail ([art. L. 4121-1](#)) impose à l'employeur de protéger la santé physique et mentale de ses salariés. La prévention des risques psychosociaux (RPS) est donc une obligation légale mais aussi, pour l'entreprise, un enjeu de performance et de responsabilité sociale.

Le ministère du Travail et ses partenaires (Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), Caisse nationale de l'assurance maladie, (Cnam) Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles (INRS)) ont développé dans le cadre du 4^{ème} plan santé au travail (PST4), des actions visant à sensibiliser, former et outiller les entreprises pour agir concrètement en matière de prévention des RPS. Le bilan du PST4 a notamment permis de capitaliser sur les outils et démarches développés et de mieux identifier les conditions de leur appropriation par les entreprises et les acteurs de la prévention.

Les acteurs de terrain (services de prévention et de santé au travail, inspection du travail, Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail - CARSAT) interviennent au quotidien pour accompagner salariés et entreprises par le conseil, l'appui collectif ou le contrôle.

À noter également que la santé mentale a été désignée Grande Cause nationale en 2025 et 2026 par le Gouvernement, afin notamment de lutter contre le manque d'information et la stigmatisation des troubles psychiques. Des actions de communication et de sensibilisation ciblées ont à ce titre été mises en place, notamment via les réseaux sociaux du ministère et l'organisation d'un webinaire dédié au cours de la semaine Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) 2025 de l'Anact organisée en juin.

Le plan Santé au travail 2026-2030 poursuit et renforce cette dynamique, en faisant de la prévention des RPS et de la promotion de la santé mentale un axe important de la politique de prévention. Il prévoit notamment de faciliter l'accès des entreprises à une offre de prévention des RPS plus claire et coordonnée, de renforcer les compétences des acteurs et de favoriser une approche davantage centrée sur la prévention primaire et l'action sur les conditions de travail.

- **Informations complémentaires apportées par le gouvernement**

Le gouvernement se permet par ailleurs de porter à la connaissance du CEDS les informations complémentaires suivantes :

Le bilan du 4^{ème} plan santé au travail (PST4) est disponible sur le site du ministère du Travail : https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2026-06/PDFHFD_PST4_2026_A4_176P.pdf

Annoncé le 5 juin 2026, le **Plan santé au travail (PST) 2026-2030** entend renforcer les actions conduites en matière de prévention, appuyer le déploiement de démarches de qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) et poursuivre la mise en œuvre de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Il prolonge les efforts entrepris en matière d'évaluation et de prévention primaire des risques professionnels dans une logique de décloisonnement des politiques de santé au travail, pour favoriser la continuité du suivi des travailleurs.

Compte tenu de l'évolution des risques professionnels, notamment associée au dérèglement climatique, aux transformations numériques et au vieillissement de la population, le PST 2026-2030 poursuit plusieurs orientations prioritaires dont le ministre a également souligné des actions-phares :

- La prévention des accidents du travail graves et mortels, notamment parmi les publics particulièrement exposés : jeunes, intérimaires. Elle sera mise en œuvre à travers la formation initiale et continue à la santé au travail et le renforcement de leur accueil en entreprise ainsi que par la prévention des risques professionnels particulièrement à l'origine de sinistres graves et mortels (chutes, risque routier professionnel, malaises, etc.) ;
- La promotion de la santé des femmes au travail, notamment à travers l'évaluation des risques professionnels différenciée selon le sexe, l'adaptation des équipements de protection individuelle et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) ;
- La prise en compte des enjeux émergents en santé au travail, notamment par l'outillage des employeurs et des services de prévention et de santé au travail face aux risques associés au dérèglement climatique et aux conduites addictives ;
- La prévention de l'absentéisme, dans une logique de prévention et d'accompagnement des acteurs ;
- La promotion de la santé mentale, grande cause nationale 2025-2026, et la prévention des risques psycho-sociaux (RPS), en proposant une offre claire et coordonnée aux entreprises au service d'une mise en œuvre efficace d'actions de prévention, en renforçant les formations de secourisme en santé mentale en milieu professionnel et en déployant la charte d'engagements lancée en 2025.

Article 5

Police et forces armées : Veuillez indiquer si et dans quelle mesure le droit d'organisation est garanti aux membres de la police et des forces armées.

Les policiers élisent leur représentants (les élections professionnelles ont lieu tous les 4 ans, les prochaines auront lieu du 3 au 10 décembre 2026, comme dans toute la fonction publique d'Etat) au sein des commissions administratives paritaires (1 commission par corps) et au sein du comité social d'administration (en principe un CSA de proximité, le CSA de la police nationale et le CSA ministériel) et au sein des commissions locales d'action sociale.

Ils ont également la possibilité d'adhérer à un syndicat. Ces syndicats, sur la base des résultats aux élections professionnelles bénéficient de moyens dont des décharges d'activité au profit le plus souvent des représentants du personnel ou de permanents syndicaux.

Ils bénéficient également de locaux qui leur sont mis à disposition¹.

¹ Cf. [Rapport social unique 2023 du ministère de l'Intérieur | Ministère de l'Intérieur](#) (page 303 et suivantes : nombre de représentants dans les instances de dialogue social, nombre de jours d'autorisation spéciale d'absence et de crédits de temps syndical utilisé, locaux syndicaux mis à disposition des syndicats police nationale)

Il est rappelé que les policiers n'ont pas le droit de grève.

Concernant les forces armées et la gendarmerie nationale, cette dernière relevant du statut militaire :

L'article 5 de la Charte sociale européenne garantit le droit d'organisation, tout en laissant aux États parties le soin de déterminer, par leur législation ou leur réglementation nationale, dans quelle mesure cette garantie s'applique aux membres des forces armées. En France, les militaires, y compris les militaires de la gendarmerie nationale, bénéficient d'un droit d'organisation adapté aux exigences de l'état militaire.

Conformément à [l'article L. 4121-1 du code de la défense](#), les militaires jouissent de l'ensemble des droits et libertés reconnus aux citoyens, sous réserve des restrictions résultant de leur état.

[L'article L. 4121-2](#) précise que les opinions ou croyances sont libres mais ne peuvent être exprimées qu'en dehors du service et avec la réserve exigée par l'état militaire.

S'agissant du droit d'organisation, [l'article L. 4121-4 du code de la défense](#) dispose que l'existence de groupements professionnels militaires à caractère syndical ainsi que l'adhésion des militaires en activité à de tels groupements sont incompatibles avec les règles de la discipline militaire.

En revanche, ce même article reconnaît expressément aux militaires la faculté de créer librement une association professionnelle nationale de militaires (APNM), d'y adhérer et d'y exercer des responsabilités.

Ce dispositif est directement issu des arrêts de la Cour européenne des droits de l'homme *Matelly c. France* (requête n° 10609/10, 2 octobre 2014) et *Association de défense des droits des militaires (ADEFDROMIL) c. France* (requête n° 32191/09, 2 octobre 2014), par lesquels la Cour a jugé que l'interdiction générale et absolue faite aux militaires de constituer ou d'adhérer à des groupements professionnels portait une atteinte disproportionnée à la liberté d'association garantie par l'article 11 de la Convention européenne des droits de l'homme, tout en rappelant que des restrictions spécifiques peuvent être apportées à l'exercice de ce droit au sein des forces armées.

Ainsi, en réponse à cette jurisprudence, la [loi n° 2015-917 du 28 juillet 2015](#) a créé les APNM, désormais régies par [les articles L. 4126-1 à L. 4126-10 du code de la défense](#). [L'article L. 4126-2](#) dispose que ces associations ont pour objet de préserver et de promouvoir les intérêts des militaires en ce qui concerne la condition militaire. Elles disposent notamment de la capacité d'ester en justice dans les conditions prévues par la loi.

En outre, [l'article L. 4126-4](#) garantit qu'aucune discrimination ne peut être exercée en raison de l'appartenance ou de la non-appartenance à une APNM et reconnaît à leurs membres les garanties indispensables à leur liberté d'expression sur les questions relevant de la condition militaire, sous réserve des obligations découlant de l'état militaire.

En conséquence, le droit d'organisation est garanti aux membres des forces armées, dans un cadre spécifique conciliant l'exercice de la liberté d'association avec les exigences de neutralité, de discipline, de disponibilité et de capacité opérationnelle propres à la fonction militaire.