

Chapitre 10

La prévention de l'usure professionnelle et de la désinsertion professionnelle

1. LA CRÉATION DU FONDS D'INVESTISSEMENT DANS LA PRÉVENTION DE L'USURE PROFESSIONNELLE (FIPU)

1.1. UN NOUVEAU FONDS AU BÉNÉFICE DE LA PRÉVENTION DES RISQUES À L'ORIGINE DES TROUBLES MUSCULOSQUELETTIQUES (TMS)

Pour améliorer la prévention de l'usure professionnelle, la Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale (LFRSS) pour 2023 portant réforme des retraites a créé un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

Placé auprès de la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), au sein de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM), ce fonds est doté d'un milliard d'euros par la branche AT-MP du régime général pour une durée de 5 ans.

Il a pour mission de participer au financement des démarches de prévention au bénéfice des salariés exposés aux facteurs de risque professionnels dits « ergonomiques », mentionnés au 1^o du I de l'article L. 4161-1 du code du travail : manutentions manuelles de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques.

Ce fonds a vocation à financer des actions de prévention et de sensibilisation au sein des entreprises, visant ces facteurs de risques, des projets de transition professionnelle de salariés exposés à ces risques, ainsi que des actions menées par des organismes professionnels de prévention de branche ayant conclu une convention avec la CNAM et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle (aménagement de postes).

Après le vote de la loi, l'année 2023 a été consacrée à la définition des modalités de mise en œuvre du fonds à travers plusieurs textes d'application, dont deux décrets publiés le 11 août 2023.

Un premier décret⁽¹⁾ précisé les conditions de mise en œuvre des dispositions relatives au FIPU, notamment le calendrier de définition par la CAT-MP des orientations du fonds et de l'adoption de son budget annuel, et les modalités d'élaboration de la cartographie des métiers et des activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques. Ce décret précise également la nature des actions financées, les modalités de répartition des crédits entre les différents bénéficiaires et les modalités de report des crédits non engagés dans l'année.

Un deuxième décret⁽²⁾ est venu détailler la composition et le fonctionnement du comité d'experts qui peut assister la CAT-MP pour établir la cartographie des métiers et des activités exposés aux facteurs de risques ergonomiques, ainsi que les modalités d'utilisation de la dotation issue du FIPU à France compétences pour le financement des projets de transition professionnelle.

Un arrêté publié le 15 mars 2024 a par ailleurs fixé la liste des documents à fournir préalablement à l'attribution d'un financement par le fonds.

1.2. UN DISPOSITIF QUI MOBILISE PLEINEMENT LE DIALOGUE SOCIAL POUR SA MISE EN ŒUVRE

Les partenaires sociaux réunis au sein de la CAT-MP fixent les orientations annuelles du fonds qui encadrent l'attribution de ses financements, après avis du Comité national de prévention et de santé au travail (CNPST).

Après la publication des textes d'application, les travaux se sont engagés pour la définition des premières orientations du fonds pour 2023-2024. Ils ont nécessité une implication forte des membres de la CAT-MP, des services de la CNAM et des directions ministérielles concernées (DGT, DSS, DGEFP).

Adoptées le 30 octobre 2023, les orientations 2023-2024 ont précisé le périmètre des bénéficiaires du FIPU (salariés du régime général et travailleurs indépendants volontaires) et défini les trois priorités de financement du fonds pour 2023-2024 : les aides financières directes aux entreprises, le financement de projets de transition professionnelle via France compétences et le financement des organismes de prévention de branche. 70 % des aides directes aux entreprises sont réservées aux entreprises de moins de 49 salariés. Les orientations ont aussi précisé les modalités d'élaboration de la cartographie des métiers et activités ainsi que la nomenclature commune pour les identifier. Enfin, elles ont fixé les principes de

1) Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention

2) Décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023

gestion du fonds et des financements des organismes de prévention de branche et de France compétences. Un principe de clause de revoyure, pour permettre une amélioration continue du dispositif, a enfin été prévu par les orientations.

En novembre 2023, le budget 2023-2024 a été adopté. Pour l'année 2023, l'ensemble du budget a été alloué aux aides financières directes aux entreprises.

Autre acteur central dans la mise en œuvre du dispositif, les branches professionnelles sont appelées à identifier les métiers et activités exposés dans leurs secteurs d'activité.

Si en 2023, à titre transitoire, les orientations s'appuient uniquement sur les données de sinistralité, elles ont vocation pour les années suivantes à être définies et mises à jour sur la base d'une cartographie identifiant des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques ergonomiques, établie par la CAT-MP sur la base de listes de métiers et activités exposés déterminées par les branches professionnelles.

L'élaboration de ces listes par les branches facilite une prise en compte des métiers, activités et situations de travail au plus près des réalités de chaque secteur.

Elle permet aussi, dans le cadre du dialogue social, de faire progresser l'identification et la connaissance de ces métiers par les branches et les entreprises et d'accompagner les entreprises en définissant des mesures de prévention adaptées. Ces listes ont vocation à être mises à jour, pour tenir compte de l'évolution des métiers ou des innovations ou modifications dans l'organisation du travail ayant un impact sur l'exposition des salariés aux facteurs de risques concernés.

En outre, la CAT-MP a fixé, en début d'année 2024, un principe de valorisation du taux de prise en charge et des plafonds de financement pour les entreprises relevant de branches professionnelles ayant conclu un accord collectif identifiant les métiers et activités particulièrement exposés.

Afin d'accompagner les branches dans la négociation de ces listes de métiers, la DGT a mis à disposition des données de sinistralité par branche, qui sont les plus fines dont dispose à ce jour le ministère chargé du travail sur les facteurs de risques concernés. Ces données sont complémentaires à la définition, par le dialogue social et la connaissance des situations de travail concrètes, des métiers et activités exposés.

Par ailleurs, un webinaire à destination des branches professionnelles a été organisé le 12 décembre 2023 par la DGT, et un questions/réponses consacré à la négociation d'accords relatifs au FIPU, régulièrement mis à jour, est disponible sur le site du ministère : **Prévention de l'usure professionnelle | Entrée en vigueur de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 et création du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle - ministère du Travail, de la Santé et des Solidarités** (travail-emploi.gouv.fr).

2. LES ÉVOLUTIONS DU COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P) PRÉVUES PAR LA LFRSS 2023

La LFRSS pour 2023, portant réforme des retraites, a également renforcé le compte professionnel de prévention (C2P). Le C2P, qui fait suite au Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) créé par la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, est un dispositif visant à ouvrir aux salariés exposés à certains facteurs de risques professionnels, au-delà des seuils réglementaires, des droits pour se former, réduire son temps de travail, engager une reconversion professionnelle ou bénéficier d'un départ en retraite anticipé. Les facteurs de risques couverts par le C2P sont le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, les températures extrêmes, le bruit, l'hyperbare et le travail répétitif.

L'article 17 de la LFRSS 2023 a ainsi notamment déplafonné le nombre de points pouvant être acquis au titre du Compte professionnel de prévention (C2P) au cours de la carrière professionnelle. Il a également renforcé la prise en compte de la polyexposition, les salariés exposés à plusieurs facteurs pris en compte par le C2P pouvant en effet acquérir plus rapidement des points. Par ailleurs, la réforme a prévu l'abaissement des seuils relatifs au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes. Les droits associés au dispositif ont été revalorisés, notamment sur la formation et le passage à temps partiel.

Enfin, la LFRSS a créé une quatrième utilisation du C2P : le congé de reconversion professionnelle. À travers cette mesure, les points acquis au titre du C2P peuvent désormais financer une ou plusieurs actions de formation, ainsi que la rémunération du bénéficiaire si son parcours est réalisé pendant tout ou partie de son temps de travail. Ils peuvent également financer un bilan de compétences ou des actions permettant de faire valider des acquis de l'expérience.

3. LA PRÉVENTION DE LA DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

La Prévention de la désinsertion professionnelle (PDP) renvoie aux dispositifs et accompagnements mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait d'un état de santé difficilement compatible avec la poursuite de leur activité. En 2023, plusieurs travaux visant à prévenir la désinsertion professionnelle ont été engagés sur différentes thématiques, comme les maladies chroniques et l'endométriose.

3.1. LA STRATÉGIE NATIONALE DE LUTTE CONTRE L'ENDOMÉTRIOSE

10 % des femmes au moins sont atteintes d'endométriose en France. Adapter l'organisation du travail pour favoriser leur activité et leur maintien en emploi constitue un enjeu de santé publique, d'égalité professionnelle et de performance pour les entreprises.

Pilotée par la Direction générale de l'offre de soins (DGOS), la stratégie nationale de lutte contre l'endométriose présentée en février 2022 se décline entre trois axes principaux : développer la recherche, faciliter l'accès aux soins pour toutes les personnes atteintes et accroître la connaissance sur la maladie.

Les actions impliquant le ministère chargé du travail visent à faciliter le travail des salariées atteintes d'endométriose et à favoriser leur maintien en emploi. Elles s'articulent autour de deux axes : d'une part, mieux sensibiliser et accompagner les entreprises et d'autre part, mieux informer et former les professionnels de santé au travail.

En 2023, en partenariat avec l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), des travaux ont été engagés pour élaborer un kit de sensibilisation à destination des acteurs de l'entreprise (employeurs, managers, décideurs en matière de ressources humaines) pour mieux prendre en compte l'endométriose au travail. Ce kit a été publié en mars 2024.

3.2. LE COMITÉ D'ÉVALUATION DES TEXTES ENCADRANT L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL DES PERSONNES ATTEINTES DE MALADIES CHRONIQUES

En 2023, la DGT a assuré le secrétariat de ce comité créé par la loi du 6 décembre 2021 relative aux restrictions d'accès à certaines professions en raison de l'état de santé. Les missions principales de ce comité sont de recenser l'ensemble des textes relatifs à l'accès à une formation ou à un emploi des personnes atteintes d'une maladie chronique, d'évaluer la pertinence de ces textes au regard des risques et sujétions liés aux emplois, de proposer leur actualisation et de formuler des propositions visant à améliorer l'accès des personnes souffrant de maladies chroniques aux emplois en question.

En 2023, les membres du comité ont décidé d'organiser leurs travaux en deux sous-groupes :

- un sous-groupe juridique chargé de recenser les textes et d'apprécier leur conformité avec les principes posés par la loi du 6 décembre 2021 ;
- un sous-groupe médical chargé de porter à la connaissance des membres du comité les avancées médicales et scientifiques réalisées dans le champ des maladies chroniques évolutives.

3.3. ÉLÉMENTS DE L'ENQUÊTE DE LA DGT RELATIVE À L'ACTIVITÉ DES SPST EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DE LA DÉINSERTION PROFESSIONNELLE

En 2023, 138 176 avis d'inaptitude ont été prononcés, dont 133 957 au sein des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI). Sur ce nombre d'inaptitudes prononcées, 59 766 l'ont été avec la mention expresse « sans reclassement ». À noter que 75% de ces avis sont délivrés lors des visites de reprise.

Ces données confortent la nécessité d'un repérage précoce du risque de désinsertion professionnelle avec le recours à un accompagnement spécifique par le déploiement d'outils dédiés.

Ainsi, l'accompagnement par les SPST des salariés dans la prévention de la désinsertion professionnelle s'est concrétisé en 2023 par le déploiement des moyens suivants :

- D'une part, 616 635 préconisations d'aménagement de poste ont été prononcées par les SPST.
- D'autre part, s'agissant des conditions de travail, 48 779 salariés ont bénéficié d'un accompagnement par un psychologue du travail.

Par ailleurs, s'agissant du volet social, 123 480 salariés ont bénéficié d'un accompagnement par le service social du SPST.

Enfin, 333 183 salariés ont été orientés par le SPST vers des partenaires externes en lien avec la prévention de la désinsertion professionnelle, notamment le service social de la CNAM ou encore Cap emploi ou l'Agefiph.

L'accompagnement par les SPST se traduit également par la mise en œuvre d'outils. Ces derniers ont été mobilisés de la manière suivante :

- 6 363 rendez-vous de liaisons ont été menés avec la participation des SPST. À noter qu'une part plus importante de ces rendez-vous ont été suivis par les Services de prévention et de santé au travail autonomes (SPSTA), avec 4 329 rendez-vous.
- 1 918 essais encadrés ont été réalisés à l'initiative des médecins du travail. L'essai encadré, dispositif de l'Assurance maladie créé par la loi du 2 août 2021, a pour objectif de permettre au salarié d'envisager une reprise sur son poste, avec au besoin un aménagement de poste, ou de s'engager vers une reconversion professionnelle.

Enfin, les SPST ont accompagné 636 Conventions de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE). Ce dispositif géré par l'Assurance maladie est un outil de formation sous forme de tutorat dont l'objectif est de faciliter le retour à l'emploi des salariés dans leur entreprise d'origine ou une autre entreprise.

La mise en place des cellules dédiées à la prévention de la désinsertion professionnelle, prévue à l'article 18 de la loi du 2 août 2021, est effective dans environ 88% des SPSTI. Ces cellules ont vocation à assurer un accompagnement individuel et collectif. S'agissant de l'accompagnement individuel, les SPSTI ont assuré un suivi de 63 615 salariés. S'agissant de l'accompagnement collectif, celui-ci a été mis en œuvre dans près de 36,5% des SPSTI avec 9 481 entreprises bénéficiaires.

3.4. TRAVAUX MENÉS PAR LES GROUPES DE TRAVAIL DGT/ DSS/CNAM SUR LA TRANSMISSION D'INFORMATION ENTRE LES SPST ET L'ASSURANCE MALADIE

L'article 19 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail prévoit une transmission d'informations entre l'Assurance maladie et les SPST. Ces informations sont de deux natures :

- un flux de l'Assurance maladie vers les SPST relatif aux arrêts maladie des salariés détectés comme étant à risque de désinsertion professionnelle ;
- et en retour un flux d'informations par les SPST vers l'Assurance maladie relatif aux conditions de travail et au poste de travail du salarié concerné par les arrêts de travail transmis.

Les travaux menés en concertation avec l'Assurance maladie et la Direction de la Sécurité sociale (DSS) ont permis à ce stade une réflexion sur la fixation de critères d'arrêts permettant d'identifier les salariés considérés à risque de désinsertion professionnelle, en raison de leur durée d'arrêt ou de leur reconnaissance en Affection longue durée (ALD). Les travaux doivent par ailleurs se poursuivre sur la nature des informations relatives aux conditions et postes de travail devant être transmises par les SPST.

Des réflexions sont également en cours sur les modalités de recueil du consentement préalable du salarié nécessaire à toute transmission d'information le concernant.

Enfin, des travaux sont en cours s'agissant des outils de transmission de ces différents flux d'information.