

Réforme de la santé au travail

Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail

Foire aux questions

1. A partir de quand la *Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail* sera-t-elle mise en œuvre ?

A partir du 1^{er} avril 2022, et jusqu'en 2024, nous entrons dans une phase d'application progressive de la loi, au rythme de la promulgation des décrets.

L'application effective de cette loi dépend donc du cadre réglementaire, qui sera précisé progressivement par les décrets. Ils permettront de considérer plus précisément les changements et bénéfices concrets pour les entreprises et les salariés.

2. Quelle est l'ambition de la *Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail*, qui entre progressivement en application le 1^{er} avril prochain ?

Comme son nom l'indique, cette loi a pour vocation de renforcer le principe de prévention primaire, pour encourager le développement au sein des entreprises d'une véritable culture de la prévention et agir le plus en amont possible, avant la survenue de problèmes de santé.

Pour ancrer cette place de la prévention dans l'action des Services de Santé au Travail, **ces derniers deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises**. Une **évolution symbolique mais signifiante et cohérente** avec la trajectoire de la santé au travail en France.

3. Quels sont, en synthèse, les principaux apports de la *Loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail* ?

- Le **principe de prévention est placé au cœur du modèle de santé au travail français et des missions des Services** de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises ;
- Fort de l'expertise de leurs équipes pluridisciplinaires où **le médecin du travail continue à jouer un rôle clé**, les Services demeurent une ressource essentielle pour les **employeurs, les salariés, et désormais les indépendants pour définir leurs actions de prévention**.
- L'**offre de services** des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises est construite autour de la prévention des risques professionnels, du suivi individuel de l'état de santé, et des actions de prévention de la désinsertion professionnelle quand une situation met en jeu le maintien dans l'emploi d'un travailleur.
- Une **approche globale de la santé des travailleurs est favorisée**, y compris pour les personnes en situation de handicap, dans une vision décloisonnée de la santé au travail et de la santé publique.

4. Quel est l'impact de cette réforme sur les Services de Santé au Travail Interentreprises ?

L'impact de cette réforme sur les Services de Santé au Travail Interentreprises ne pourra être évalué avec précision qu'une fois le cadre réglementaire stabilisé, après la promulgation des décrets donc.

Toutefois, on peut d'ores et déjà constater que la loi consolide le **rôle clé des Services de Prévention et de Santé au Travail dans le système de santé au travail français. Leur structure associative et leur financement autonome sont ainsi confirmés par la loi**, en parfaite cohérence avec le principe de responsabilité des employeurs.

Les **partenaires sociaux sont plus que jamais engagés dans le pilotage du système de santé au travail** avec notamment les conseils d'administration désormais composés par des personnes désignées par les organisations représentatives d'employeurs et de salariés, tout en étant toutes issues des entreprises adhérentes.

Pour ancrer cette place de la prévention dans l'action des Services de Santé au Travail, **ces derniers deviennent les Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises. Une évolution symbolique mais signifiante et cohérente** avec la trajectoire de la santé au travail en France.

5. Comment renforcer la prévention en santé au travail ?

En raison de leur proximité avec les entreprises et les salariés, et de l'expertise de leurs professionnels, les Services de Prévention et de Santé au Travail sont au cœur du système de santé au travail français. Ils sont présents à chaque étape de la vie de l'entreprise, pour encourager le développement d'une culture de la prévention, favoriser les réflexes de prévention et anticiper les difficultés pouvant avoir un impact sur la santé des salariés.

Une **proximité** et une **expertise** incarnées et portées au quotidien, et sur tout le territoire, par des **équipes pluridisciplinaires** notamment composées d'ergonomes, d'infirmiers, de psychologues, de techniciens et ingénieurs HSE (Hygiène Santé Environnement) et bien sûr de médecins du travail, dont la loi confirme le rôle clé dans le modèle. La mise à disposition des entreprises de ces compétences plurielle constitue un atout favorable au développement d'une culture de la prévention et à l'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail.

6. Comment cela va-t-il se matérialiser sur le terrain ?

Des outils sont à disposition des équipes pluridisciplinaires, des employeurs et de leurs employés, pour assurer le développement de la prévention au sein de l'organisation, au premier rang desquels le **Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels, désormais associé à un programme de prévention adapté** selon la taille de l'entreprise. ou encore le **Passeport prévention**, qui permet le suivi des formations en santé et sécurité au travail obtenues par les salariés.

7. Comment l'offre de services des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises évolue-t-elle ?

L'offre de services des Services de Prévention et de Santé au Travail est construite autour de **l'aide à l'évaluation des risques**, du **suivi individuel de l'état de santé**, et des **actions de prévention de la désinsertion professionnelle** quand une situation met en jeu le maintien dans l'emploi d'un travailleur.

Cette offre de services, qui sera encore précisée par décrets, apporte des **garanties accrues pour les salariés et les employeurs** :

- **Des tarifs plus lisibles**, grâce à l'encadrement des tarifs dans une fourchette qui sera précisée par décret.
- **Un processus de certification pour chaque service**, réalisé par un organisme indépendant, sur la qualité et l'effectivité du service rendu aux entreprises ; l'organisation et la continuité du service ; la gestion financière, la tarification et son évolution ; la conformité des systèmes d'information.

8. Dans quelle mesure cette loi participe-t-elle au décloisonnement entre santé publique et santé au travail ?

La mission des Services de Prévention et de Santé au Travail est inscrite dans une approche globale de la santé des travailleurs, et désormais élargie par des actions comme la **sensibilisation aux bénéfices de la pratique sportive**, des **campagnes de vaccination** ou encore la **création d'un volet santé travail dans le dossier médical partagé** de chacun, avec son accord, pour une meilleure prise en charge de son parcours de santé.

Ce décloisonnement s'illustre également à travers de **nouvelles mesures pour prévenir la désinsertion professionnelle** : la possibilité d'un rendez-vous de liaison entre le salarié et l'employeur pendant un arrêt de travail ou la visite de mi-carrière, pour anticiper les situations liées à l'usure professionnelle. Les modalités d'application de ces mesures dépendent du cadre réglementaire, qui sera précisé progressivement par les décrets.

9. Quels sont les points d'attention relatifs à l'entrée en vigueur de la loi ?

Le principal point de vigilance du réseau Présanse concerne la **démographie des médecins du travail**. Si le médecin du travail continue à jouer un rôle clé au sein des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises, en étroite collaboration avec d'autres professionnels de la santé au travail, rien n'est prévu dans la loi sur le renforcement de la démographie aujourd'hui défavorable des médecins du travail.

Ce point peut s'avérer critique pour la réussite de la réforme qui requiert toujours largement la compétence de ces spécialistes, et ce, malgré le recours possible à des médecins généralistes, pour des suivis de travailleurs peu exposés à des risques professionnels (la loi a ainsi introduit le terme de « médecins praticiens correspondants ») ou à des infirmiers en

pratique avancée, mais dont la formation reste à définir et à réaliser. Des mesures de découverte et d'attractivité de la spécialité restent donc à mettre en œuvre.

Les textes d'application n'étant que partiellement publiés, il sera nécessaire aux SPSTI, réunis au sein du réseau Présanse, de disposer de l'ensemble du corpus législatif et réglementaire pour apprécier la pertinence et la cohérence de toutes les mesures.

10. Comment assurer le succès de cette réforme ?

Présanse reste très attentif à l'entrée en application progressive de la loi, au rythme de la promulgation des décrets. **Le succès de cette réforme dépend de la façon dont les acteurs de terrain s'en saisiront** : l'engagement de tous les acteurs est nécessaire à sa réussite, au premier rang desquels les Services de prévention et de santé au travail, d'ores et déjà en action sur ces évolutions.