

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a introduit la notion d'usure professionnelle dans le droit de la fonction publique :

- l'article 40 prévoit que les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière, dans les conditions fixées par décret en Conseil d'État ;
- l'article 59 prévoit que le gouvernement est habilité à prendre par ordonnances toute mesure relevant du domaine de la loi visant à renforcer la formation des agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle afin de favoriser leur évolution professionnelle.

Un décret doit être pris en application les dispositions de l'article 40 de la loi de transformation de la fonction publique.

Ce décret pourrait s'articuler autour de trois axes : la notion d'usure professionnelle, la méthode d'identification des agents concernés et les modalités d'organisation de l'entretien de carrière proposé à ces agents.

La notion d'usure professionnelle

L'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) définit l'usure professionnelle comme « un processus d'altération de la santé lié à la répétition et/ou aux combinaisons d'expositions de la personne à des contraintes du travail ».

L'usure professionnelle est un processus qui se construit progressivement, au fil des expositions. Elle est souvent associée à la notion de vieillissement mais peut concerner tous les agents, quel que soit leur âge. Elle peut se manifester sous de multiples formes plus ou moins faciles à identifier et à quantifier (des symptômes physiques, psychiques, cognitifs, des accidents et maladies professionnelles...). Ses peuvent le cas échéant produire des effets de sorties précoces de l'emploi.

La prévention de l'usure professionnelle consiste à préserver la santé des agents pour qu'ils puissent être en emploi durant l'ensemble de leur carrière professionnelle. Il convient pour cela de contenir, tout au long des itinéraires professionnels, l'exposition aux contraintes génératrice de l'usure professionnelle :

- en agissant à court terme pour réduire le niveau de contraintes, avec une action sur les postes et sur l'organisation du travail ;
- en agissant sur le moyen et long terme pour construire des parcours de carrière.

Les dispositions des articles 40 et 59 de la loi de transformation de la fonction publique relatives à l'usure professionnelle visent ainsi à faire bénéficier les agents d'un entretien de carrière spécifique et à renforcer leur formation.

L'identification des agents exposés à un risque d'usure professionnelle

Il s'agit d'identifier les agents exposés aux risques d'usure professionnelle qui pourront bénéficier d'un entretien de carrière.

Les employeurs, qui peuvent s'appuyer sur un réseau d'acteurs en charge de la mise en œuvre des obligations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, sont en mesure de procéder à l'identification des agents exposés à un risque d'usure professionnelle (médecine du travail, équipe de prévention...).

Dans la démarche de prévention de l'usure professionnelle proposée par l'ANACT, il est préconisé de choisir localement les indicateurs d'identification. Il s'agit de pouvoir les choisir en fonction de critères partagés par les différents acteurs concernés.

Dans ce cadre, le décret aura vocation à préciser les informations que les employeurs pourront utiliser, telles que celles relatives à l'évaluation de l'exposition aux risques professionnels, à la santé et aux conditions de travail des agents, ainsi que toute information utile émanant des différents acteurs participant à la mise en œuvre des obligations en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Il pourrait également être envisagé de proposer un questionnaire-type élaboré par des experts, utilisé par le médecin du travail et destiné à faciliter l'identification des agents exposés à un risque d'usure professionnelle

Dans le cadre du décret, en lien avec le dialogue social, chaque employeur pourra être amené à préciser les modalités d'identification des agents au regard de certaines spécificités d'emplois ou de sites de travail.

L'entretien de carrière

Une fois que l'agent est identifié, il est envisagé que la conduite de l'entretien de carrière soit confiée à un agent exerçant des missions d'accompagnement des parcours professionnels. Cet agent sera chargé d'élaborer et d'adresser à l'agent et au service en charge des ressources humaines un document qui mentionne les perspectives d'évolution professionnelle de l'agent, le projet professionnel de l'agent ainsi que les modalités d'accompagnement et de suivi de ce projet. Ce document ne fera pas mention de la teneur des échanges de l'entretien, ces derniers étant strictement confidentiels.

Lorsque ces éléments semblent conduire à un aménagement du poste de travail, le document pourra être transmis au médecin du service de médecine préventive ou au médecin du travail.

Les actes de déclinaison du décret pourront préciser pour chaque employeur les modalités d'organisation des entretiens de carrière proposés aux agents.

Bilan de la mise en œuvre des entretiens de carrière

Le décret pourra prévoir au titre du rapport social unique la réalisation d'un bilan annuel de la mise en œuvre des entretiens de carrière proposés aux agents exposés à un risque d'usure professionnelle.