

Accord national interprofessionnel du 15 mai 2023

Branche AT/MP : Un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée

Table des matières

PREAMBULE.....	3
Titre I/ LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UN AXE FORT DE LA BRANCHE AT/MP ET DE SES CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE GESTION.....	5
1/ Positionner la Branche AT/MP comme un acteur de la prévention en particulier de la prévention primaire.....	6
▶ Objectif 1.1/ Améliorer la connaissance de certains risques liés aux accidents graves et mortels	7
▶ Objectif 1.2/ Elaborer un plan d'action en cohérence avec le plan de prévention des accidents graves et mortels et décliner ce plan d'action par la mise en place de conventions partenariales relatives à la lutte contre les accidents graves et mortels	8
▶ Objectif 1.3/ Mener une analyse spécifique en lien avec l'INRS sur certains risques	8
▶ Objectif 1.4/ Donner aux partenaires sociaux la capacité de développer et suivre les données utiles complémentaires à celles de la sinistralité	9
▶ Objectif 1.5/ Enrichir la politique de prévention sur les risques professionnels jugés prioritaires en définissant des programmes nationaux (TMS, risques chimiques, risques psychosociaux)	9
▶ Objectif 1.6/ Conforter le rôle des Comités techniques, améliorer la visibilité de leurs travaux et les promouvoir tant auprès des employeurs que des salariés et de leurs représentants.	10
▶ Objectif 1.7/ Accroître la coordination et le travail en réseau des acteurs de la Branche AT/MP	11
▶ Objectif 1.8/ Développer une politique de prévention primaire ainsi qu'une offre de service coordonnée à destination des entreprises et des salariés	12
▶ Objectif 1.9/ Développer et mieux faire connaître les campagnes de prévention de la Branche AT/MP et favoriser la coordination avec les autres acteurs de la prévention	12
▶ Objectif 1.10/ Toucher plus largement le grand public	13
2/ Développer les actions vers les entreprises en faveur de la protection des salariés	13
▶ Objectif 1.11/ Renforcer la traçabilité collective et déterminer les moyens à y affecter	14
▶ Objectif 1.12/ Développer des outils de prévention destinés à être déployés vers le plus grand nombre d'entreprises	14

▶ Objectif 1.13/ Une Branche AT/MP garante du développement de politiques de prévention efficiente à tous les niveaux de son périmètre d'action grâce à la mise en place d'une évaluation qualitative et quantitative	15
▶ Objectif 1.14/ Renforcer et augmenter les incitations financières, levier pour sensibiliser les entreprises et prioritairement les TPE-PME tout en renforçant leur évaluation et leur efficience	16
▶ Objectif 1.15/ Développer les formations en santé et sécurité au travail	17
3/ Développer la prévention et la prise en compte de l'usure professionnelle ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi.....	17
▶ Objectif 1.16/ Renforcer les actions de prise en compte et de prévention de l'usure professionnelle	18
▶ Objectif 1.17/ Améliorer l'accès à des dispositifs spécifiques financés par la Branche AT/MP : le C2P et la retraite pour incapacité permanente	19
▶ Objectif 1.18/ Améliorer la coordination de l'ensemble des acteurs (CTN/CTR, INRS, EUROGIP, ANACT/ARACT, DREETS, COCT/CROCT, SPSTI, AGEFIPH, OPPBTP) en lien avec le PST4	20
▶ Objectif 1.19/ Mettre en place une évaluation de la démarche « plateforme de prévention de la désinsertion professionnelle » permettant d'en évaluer les effets sur les parcours des assurés	20
TITRE II/ LA REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES : LE SECOND ENJEU DU DISPOSITIF.....	21
1/ Une réaffirmation de l'attachement des partenaires sociaux au compromis social qui fonde la Branche AT/MP.....	21
2/ Néanmoins des évolutions sont nécessaires, pour pérenniser un système de réparation qui se doit d'être juste, accessible et éviter la judiciarisation du dispositif	22
▶ Objectif 2.1/ Ouvrir une réflexion sur la cohérence des dispositifs incapacité/invalidité pour une meilleure application des droits des assurés sociaux	22
▶ Objectif 2.2/ Rappeler l'existence de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, communiquer auprès des acteurs de la sécurité sociale et le faire appliquer	23
▶ Objectif 2.3/ Rénovation des barèmes et prise en compte de la perte de gain (coefficient professionnel)	23
▶ Objectif 2.4/ Restituer à la victime, dans la mesure du possible, l'intégrité de ses fonctions et de sa capacité de travail	24
▶ Objectif 2.5/ Promouvoir la connaissance des processus de reconnaissance de maladies professionnelles et d'accidents de travail	24
▶ Objectif 2.6/ Développer des campagnes d'information concernant les droits	25
▶ Objectif 2.7/ Faire du recours amiable un levier d'accès aux droits pour les salariés et les employeurs	25
▶ Objectif 2.8/ Mettre à jour et adapter les tableaux de maladie professionnelle existants, voire en créer de nouveaux en lien avec l'évolution des risques professionnels	26
▶ Objectif 2.9/ Accélérer la procédure d'instruction et les délais de mise en œuvre pour la création ou la révision de tableaux de maladies professionnelles	26
▶ Objectif 2.10/ Améliorer le fonctionnement des CRRMP	26

▶	Objectif 2.11/ Renforcer l'accompagnement sur le temps long des victimes d'AT/MP	27
▶	Objectif 2.12/ Evaluer la nouvelle procédure d'instruction des maladies professionnelles	28
▶	Objectif 2.13 / Dispositions relatives à la couverture prévoyance	28
Titre III/ UNE GOUVERNANCE DE LA BRANCHE AT/MP A RENOVER AU REGARD DE CES ENJEUX.....		28
	1/ Affirmer l'identité de la Branche AT/MP : une branche de la Sécurité sociale	28
	2/ Une gouvernance de la Branche à redéfinir pour assurer son autonomie et ses missions	29
TITRE IV/ LES MOYENS A MOBILISER.....		30
TITRE V/ DISPOSITIONS FINALES		31
	1/ Mise en œuvre de l'accord	31
	2/ Durée et suivi de l'accord	31

PREAMBULE

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de lutter contre les accidents du travail et les maladies professionnelles dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des salariés mais aussi dans l'intérêt des entreprises, de l'économie en général et de la protection sociale en particulier. Dans ce cadre, ils souhaitent aussi réaffirmer leur attachement à la branche accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale (dite « Branche AT/MP » au sein du présent accord) qui constitue un des piliers fondamentaux de notre système de Sécurité sociale, à travers un dispositif spécifique.

Grâce aux trois missions complémentaires qu'elle assure, la Branche AT/MP porte un projet global : prévenir et réduire les risques professionnels, reconnaître les sinistres et indemniser les victimes des conséquences des préjudices subis, et enfin, piloter la tarification des cotisations des employeurs pour assurer l'équilibre financier de la Branche.

- S'agissant de la réparation, les partenaires sociaux ont historiquement attaché une importance majeure et consacré des efforts à l'accompagnement des salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Certains points nécessitent encore de véritables améliorations.
 - Dès la fin du XIX^e siècle, une loi avait posé les fondamentaux dans ce domaine, instaurant un régime spécial de réparation forfaitaire pour le salarié fondé sur une présomption d'origine professionnelle du dommage. Ce texte, qui constitue la base de l'assurance légale du risque professionnel portée par la Branche AT/MP, a permis et permet encore dans de très nombreux cas d'apporter aux victimes une réponse rapide sans avoir à démontrer une faute de l'employeur, limitant ainsi les recours et délais inhérents aux procédures judiciaires.
 - Depuis plus d'une quinzaine d'années, notamment à travers les accords nationaux interprofessionnels de 2006 et 2007, les partenaires sociaux ont identifié des difficultés et parfois des dysfonctionnements qui nécessitent des ajustements et mises à jour. C'est notamment le cas de la charte de fonctionnement de 2019 entre la Commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT/MP) et la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Ces accords n'ont été que partiellement suivis d'effet.

- S'agissant de la prévention des risques professionnels, les partenaires sociaux en ont fait la colonne vertébrale de l'Accord national interprofessionnel (ANI) du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail et souhaitent que des moyens conséquents y soient consacrés pour améliorer la prévention et en particulier la prévention primaire.
- Dans le prolongement de cet accord et de la loi du 2 août 2021 qui en a transposé certaines dispositions, les partenaires sociaux ont engagé une discussion paritaire relative à la Branche AT/MP qui a abouti, dans un premier temps, à un diagnostic unanimement partagé, dont les constats principaux sont les suivants :
 - La prévention demeure le parent pauvre de la Branche AT/MP, les moyens qui lui sont consacrés ne dépassant pas, tous coûts inclus, 2% du montant total du budget de cette Branche : moyens humains en baisse, défaut de coordination entre les acteurs, large déficit de communication vers les publics visés par les actions de prévention basées sur les sinistres constatés, peu de capacités d'intervention et d'accompagnement des entreprises et tout particulièrement des TPE-PME, ...
 - Même si l'indemnisation des victimes est considérée comme plus favorable et plus facile d'accès que dans la plupart des pays européens, elle n'apporte cependant pas toujours la qualité de réparation attendue aujourd'hui : défaut d'actualisation des barèmes d'indemnisation, faiblesse des dispositifs d'accompagnement et d'information du salarié tant dans les démarches administratives et médicales que dans le retour à l'emploi, sous-déclaration/sous-reconnaissance des accidents du travail ou des maladies professionnelles résultant notamment des difficultés liées aux processus d'instruction des dossiers en CRRMP¹... Cette situation a conduit à une judiciarisation accrue de ces démarches ou la recherche de voies de réparation alternatives alors que le dispositif en place a justement pour objet d'éviter ceci en privilégiant une voie rapide et acceptable pour chaque partie. Ces difficultés de sous-déclaration/sous-reconnaissance ont un impact sur l'indemnisation des victimes et sur la bonne identification des risques ; elles se traduisent aujourd'hui par un mécanisme de transfert d'une partie des excédents de la Branche AT/MP vers la Branche maladie, ce qui n'est pas satisfaisant.
 - Enfin, la gouvernance de la Branche AT/MP actuellement dévolue à une commission de la CNAM n'est pas en mesure de garantir l'effectivité des orientations retenues et du pilotage des ressources par les partenaires sociaux. Cette situation n'est pas cohérente avec les modes de fonctionnement de la gouvernance dans les autres branches de la Sécurité sociale qui - CNAM exceptée - sont constituées en Conseil d'administration.

Les partenaires sociaux doivent assumer pleinement leurs responsabilités quant à la gestion de la Branche et de ses missions et ont donc décidé d'engager une négociation interprofessionnelle sur ces sujets importants. Les partenaires sociaux ont unanimement jugé impératif de recouvrer leurs prérogatives qui permettront, à l'avenir, d'assurer de manière plus efficiente et pérenne les orientations en matière de prévention, de réparation et d'accompagnement tout en garantissant leur mise en œuvre effective ainsi qu'un meilleur pilotage aux plans opérationnel et budgétaire de celles-ci.

¹ Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles

Surtout, les signataires de l'accord entendent que les moyens de la Branche AT/MP, et notamment ses excédents, soient effectivement consacrés à accroître très significativement les moyens de prévention et à améliorer les modalités de réparation et d'accompagnement des victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les partenaires sociaux ont ainsi engagé cette négociation avec trois axes :

- Améliorer les moyens et actions permettant une politique ambitieuse de prévention opérationnelle tant à destination des employeurs que des salariés, qui constitue à terme la seule réponse appropriée à la gestion des risques inhérents à toute activité professionnelle.
- Améliorer la réparation et l'accompagnement des victimes dans le respect du compromis social et historique qui fonde la Branche AT/MP et que les partenaires sociaux réaffirment. Il s'agira de mettre en adéquation les pratiques et les besoins pour faciliter la réparation et son accès.
- Enfin, modifier la gouvernance de la Branche AT/MP afin de lui restituer les capacités d'orientation, de suivi et de pilotage qui reviennent aux partenaires sociaux dans le prolongement de leurs actions au sein des entreprises et dans le monde du travail.

Titre I/ LA PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : UN AXE FORT DE LA BRANCHE AT/MP ET DE SES CONVENTIONS D'OBJECTIFS ET DE GESTION

Les partenaires sociaux se sont investis depuis plusieurs années dans le développement et l'amélioration des politiques de prévention primaire, de prévention de la désinsertion professionnelle (PDP), du maintien en emploi et de prévention de l'usure professionnelle. Toutefois, ils conviennent qu'il faut être encore plus ambitieux et innovant dans ces différents domaines de prévention dans une démarche active de progrès continu.

La Branche AT/MP, avec l'ensemble des acteurs de la prévention, est naturellement légitime pour inciter et soutenir les actions novatrices et les initiatives dans ce domaine, avec des objectifs clairs à atteindre. C'est l'ambition portée par les partenaires sociaux de mettre l'humain au cœur des préoccupations et de promouvoir la culture de prévention et d'obtenir des résultats.

Aujourd'hui, les moyens de la Branche AT/MP en matière de prévention des risques professionnels s'articulent autour de quatre postes :

- Les ressources humaines,
- Les moyens en intervention,
- Les moyens en fonctionnement,
- Les moyens de la recherche en prévention.

Si ces ressources légèrement supérieures à 300M€ annuels² ont permis à la Branche AT/MP de remplir en partie sa première mission de prévention des risques professionnels durant des années en fixant des objectifs prioritaires, les partenaires sociaux souhaitent donner un nouvel élan à cette mission de prévention, et plus particulièrement à la prévention primaire, véritable enjeu qui doit trouver ses prolongements concrets dans les prochaines Conventions d'Objectifs et de Gestion (COG).

Pour ce faire, les signataires de l'accord proposent une série de mesures qui devront, pour certaines, être intégrées dans la future COG de la Branche AT/MP. Cette dernière ne doit pas être la simple continuité de la précédente COG 2018-2022 mais doit traduire une évolution dans ses orientations vers un changement de paradigme à travers **trois axes** :

- 1. Positionner la Branche AT/MP comme un acteur de prévention en particulier de la prévention primaire :**
 - A. Un acteur essentiel pour identifier le plus en amont possible les risques professionnels et agir pour les prévenir,
 - B. Une intervention coordonnée de la Branche AT/MP avec son réseau,
 - C. Une mobilisation des acteurs de la Branche AT/MP en lien avec les autres acteurs de la prévention en santé au travail.
- 2. Développer les actions vers les entreprises en faveur de la protection des salariés.**
- 3. Développer la prévention et la prise en compte de l'usure professionnelle ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi.**

Les signataires de l'accord ont retenu des propositions formulées par l'IGAS dans son rapport de 2022 d'évaluation de la COG 2018-2022.

Il appartiendra à la gouvernance de la Branche AT/MP de s'assurer de la réalisation de ces objectifs à travers un suivi régulier des activités de la Branche et des prochaines COG AT/MP.

1/ Positionner la Branche AT/MP comme un acteur de la prévention en particulier de la prévention primaire

La prévention doit être l'axe principal des COG à venir, avec une inflexion majeure notamment en matière de prévention primaire et de culture de prévention, à l'image de l'axe stratégique 1 du Plan santé au travail 4 (PST4).

Il s'agit de définir ses orientations qui s'articuleront autour des axes suivants :

A/ La Branche AT/MP : un acteur essentiel pour identifier le plus en amont possible les risques professionnels et agir pour les prévenir

Dans une approche visant à anticiper le risque afin d'agir en prospective, il est indispensable d'améliorer les connaissances des risques, notamment les plus graves, afin de supprimer ou de réduire leur survenance.

² Ce chiffre pour l'année 2021 comprend les ressources humaines (ingénieurs conseils, contrôleurs, administratifs), les moyens de fonctionnement, les moyens en intervention (INRS, incitations financières)

Dans l'objectif de prévenir la réalisation des risques, il est aussi nécessaire de les identifier afin de mieux les caractériser, les évaluer et les anticiper, et pouvoir agir afin de les réduire voire de les supprimer lorsque cela est possible. De ce fait, il est indispensable de pouvoir interroger les bases de données existantes et validées, de manière à obtenir des données pertinentes sur lesquelles s'appuyer, notamment grâce aux études réalisées par l'INRS, EUROGIP... enrichies par les remontées de terrain des Comités techniques nationaux et régionaux (CTN et CTR). Ces analyses pourraient également être croisées avec d'autres données telles que celles du ministère du Travail (Direction générale du travail) ou du Réseau National de Vigilance et de Prévention des Pathologies Professionnelles (RNV3P).

► **Objectif 1.1/ Améliorer la connaissance de certains risques liés aux accidents graves et mortels**

Les partenaires sociaux souhaitent inscrire le sujet des accidents graves et mortels parmi les sujets prioritaires à traiter par la Branche AT/MP en matière de prévention.

Si l'on peut constater une évolution positive sur le long terme du nombre des accidents du travail, on ne peut pas se satisfaire du nombre actuel des accidents mortels et des accidents graves, qui reste trop élevé. Le constat a également été fait que ce sujet grave est dépourvu d'une instruction précise.

Les moyens :

- Il est nécessaire d'obtenir des statistiques globales et annuelles ainsi que des analyses détaillées des accidents mortels d'origine professionnelle permettant de décrire, entre autres, les circonstances de survenue, les secteurs d'activité, le type de contrat de travail, les disparités géographiques et l'évolution dans le temps de ces indicateurs. Ces éléments doivent faire l'objet d'une analyse détaillée quant à certaines situations spécifiques :
 - Les accidents concernant les salariés les plus récemment embauchés (nouveaux recrutés dans l'entreprise, intérimaires, jeunes, ...) ;
 - Les malaises sur les lieux de travail qui représentent aujourd'hui plus de la moitié des accidents mortels nécessitent dans la mesure du possible des analyses ou des études approfondies ;
 - Les risques routiers au travail en distinguant, pour leurs modalités de prévention, les accidents mortels de mission et les accidents de trajet mortels. Ces accidents sont encore peu documentés.

En déterminant au mieux les causalités liées à ce type d'accidents, les partenaires sociaux souhaitent investiguer ces risques afin de mettre en place les actions de prévention les plus adaptées en s'appuyant sur une documentation précise. Surtout, il s'agit de tirer des enseignements de cette connaissance pour engager des actions de prévention pertinentes et ciblées.

- A ce titre, les CTN et CTR seront mobilisés pour enrichir les connaissances en la matière. De plus, étant donné l'aspect global de ces risques, l'Assurance maladie sera également mise à contribution. Par ailleurs, la Branche AT/MP se rapprochera des autres régimes de réparation des AT/MP (par exemple : MSA, trois fonctions publiques) pour améliorer et faire converger leurs approches.

- ▶ Objectif 1.2/ Elaborer un plan d'action en cohérence avec le plan de prévention des accidents graves et mortels et décliner ce plan d'action par la mise en place de conventions partenariales relatives à la lutte contre les accidents graves et mortels

Sur la base de données affinées, il conviendra de mener un plan d'action élaboré par la Branche AT/MP en lien avec la CNAM et les différents acteurs concernés/impliqués dans la mise en œuvre du Plan de prévention des accidents graves et mortels présenté le 14 mars 2022.

Ce plan doit ainsi conduire la Branche AT/MP à mener des actions renforcées, y compris en termes d'organisation du travail, en lien avec l'ensemble des acteurs concernés grâce à des conventions partenariales.

Les moyens :

- Mobiliser et coordonner les acteurs de la prévention de la Branche AT/MP pour informer sur les risques,
- Structurer la coordination des actions et de la mobilisation des CTN et CTR, CARSAT/CRAMIF/CGSS, INRS et se concerter avec les partenaires SPSTI, OPPBTP... par thème ou par secteur afin de développer des actions et des formations ciblées à destination des employeurs et des salariés,
- Sensibiliser à la demande des branches professionnelles notamment à travers les CPPNI, les entreprises, les salariés, les CPRI/CPRIA/CPR-PL, les organisations syndicales/IRP, les Centres de formation et d'apprentissage (pour ces derniers, les interventions seront organisées ou renforcées),
- Faire vivre cette priorité dans les Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM) conclus avec les Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

Un bilan annuel des actions partenariales et des actions de la branche AT/MP sera présenté à la gouvernance de la Branche AT/MP.

- ▶ Objectif 1.3/ Mener une analyse spécifique en lien avec l'INRS sur certains risques

Il conviendra pour la gouvernance de la Branche AT/MP de mobiliser l'INRS sur les thématiques et les situations identifiées comme étant celles où les risques, dès lors qu'ils sont en lien avec le travail, sont les plus graves, les plus fréquents ou en augmentation, ce qui nécessite d'en améliorer leur connaissance par une analyse particulière sur :

- les risques ergonomiques (contraintes physiques marquées),
- les risques chimiques et biologiques,
- les risques psychosociaux (RPS),
- les risques émergents et les risques extérieurs (dont ceux liés aux risques sanitaires et environnementaux).

Pour cela, l'INRS devra intégrer dans ses orientations la promotion d'outils technologiques et d'approches de la prévention innovants, en y intégrant une méthode différenciée selon le sexe, avec pour ambition de :

- doter la Branche AT/MP d'un système de veille,
- développer des outils d'accompagnement des entreprises sur ces thèmes,
- déployer des programmes nationaux dédiés qui seront fixés par les COG.

L'INRS développe des outils de gestion des risques qui permettent notamment aux entreprises de déterminer les indicateurs les plus pertinents pour tenir compte le plus possible de la réalité des situations concrètes. Ces méthodes permettent de déterminer des objectifs simples, mesurables, atteignables, réalistes et temporels. Au-delà des indicateurs de sinistralité traditionnels, d'autres indicateurs, ratios ou taux, peuvent porter sur des données chiffrées brutes, des tendances, des progrès réalisés, des processus, sur la survenance d'évènements comme les presque accidents, sur des investissements, des modifications de l'organisation, du nombre de formations réalisées, des retours qualitatifs, etc.

► **Objectif 1.4/ Donner aux partenaires sociaux la capacité de développer et suivre les données utiles complémentaires à celles de la sinistralité**

Pour favoriser de nouvelles démarches de prévention, les partenaires sociaux, que ce soit au niveau interprofessionnel ou dans les branches professionnelles, doivent pouvoir accéder à des données précises, étayées et actualisées relatives aux risques professionnels. Chaque action devra s'inscrire dans une temporalité préalablement définie (court, moyen et long terme).

Les moyens :

- En plus des données de sinistralité, des données utiles peuvent être développées par les partenaires sociaux des branches professionnelles et notamment *via* les CTN et CTR ou les organismes de prévention de branche en vue de développer des politiques de prévention utiles aux entreprises et aux branches professionnelles. En plus des chiffres habituels de sinistralité, il doit être possible d'utiliser d'autres données collectives qui restent à définir dans la Branche AT/MP³, au regard des besoins exprimés par les partenaires sociaux de branche professionnelle.

► **Objectif 1.5/ Enrichir la politique de prévention sur les risques professionnels jugés prioritaires en définissant des programmes nationaux (TMS, risques chimiques, risques psychosociaux)**

La gouvernance de la Branche AT/MP examinera les pistes d'amélioration de la prévention des risques caractérisés par leur sinistralité, leur évolution, l'amélioration de leur identification et connaissance à travers la poursuite et/ou la définition de nouveaux programmes nationaux de prévention.

Les moyens :

- Inscrire dans le temps les programmes nationaux TMS Pros et Risques Chimiques Pros qui gardent toute leur pertinence. Ces programmes doivent être renforcés et redynamisés pour inciter les entreprises à y participer :
 - Accroître les campagnes de sensibilisation et d'information vers les entreprises, les entreprises de travail temporaire, les salariés, les IRP ;

³ Les indicateurs généraux de sinistralité : nombre d'ATMP en première règlement, nombre de nouvelles incapacités permanentes, nombre de décès, nombre de journées perdues par incapacité temporaire, indice de fréquence des accidents, inaptitudes, etc. ; des indicateurs spécifiques à chaque type de risque : sinistralité sectorielle des accidents du travail ; circonstances des accidents et des décès ; sinistralité régionale des accidents ; statistiques par type de pathologie professionnelle et focus sur certaines d'entre elles, des indicateurs tels que l'absentéisme, les soins.

- Concernant la prévention des risques chimiques, la Branche AT/MP conduit la politique de prévention de ces risques à travers la campagne Risques chimiques Pros et le déploiement de l'outil Seirich en liaison avec l'INRS et la DGT. Un bilan annuel est présenté à la Commission spécialisée n°2 du COCT et à la gouvernance de la Branche AT/MP.
- L'INRS et l'ANSES poursuivent dans leurs domaines de compétence respectifs la mission de veille sur les risques émergents.
- Définir de nouveaux programmes nationaux, comme par exemple un programme dédié à la prévention des RPS, avec, par exemple, ceux liés à l'organisation du travail à travers la promotion des démarches liées à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Il s'agira de :
 - Développer des politiques de prévention avec les acteurs de la prévention des risques organisationnels tels que l'ANACT et son réseau au travers de conventions en lien avec les branches professionnelles (notamment CPPNI), les IRP ;
 - Promouvoir les négociations de branche professionnelle et d'entreprise ainsi que les actions menées dans le cadre de la QVCT ; assorti d'un bilan présenté chaque année aux partenaires sociaux dans les CTN ;
 - Développer une information sur les droits existants en matière d'AT/MP sur les RPS pour tous les salariés y compris les IRP ;
 - Rappeler que le résultat de l'évaluation des risques liés aux RPS doit être intégré au DUERP et faire, le cas échéant, l'objet d'un accompagnement par les SPSTI.

Les programmes nationaux doivent assurer une continuité dans leur pilotage avec une temporalité indépendante de celles de la COG pour éviter toute rupture en matière d'accompagnement. Ceci n'exclut pas de poursuivre les actions de prévention sur les risques qui connaissent la plus forte sinistralité (définie par un croisement des indices de fréquence et des indices de gravité) : manutentions manuelles, chutes de plain-pied, chutes de hauteur.

B/ La Branche AT/MP : une intervention coordonnée avec son réseau

La Branche AT/MP doit pouvoir s'appuyer sur son réseau des CTN/CTR et les services des CARSAT/CRAMIF/CGSS pour cibler les actions de prévention à mettre en œuvre au plus près des entreprises.

- ▶ **Objectif 1.6/ Conforter le rôle des Comités techniques, améliorer la visibilité de leurs travaux et les promouvoir tant auprès des employeurs que des salariés et de leurs représentants.**

Les signataires de l'accord réaffirment le rôle et l'utilité des Comités techniques (CTN et CTR). En effet, de par leur connaissance des spécificités des secteurs d'activité et des enjeux particuliers en termes de risques professionnels, les Comités techniques sont des acteurs essentiels pour favoriser les démarches de prévention.

Les moyens :

- **Faire connaître les recommandations élaborées par les CTN** issues de ce travail paritaire et leur mode d'emploi ainsi que les guides pratiques élaborés par les CTR : un bilan annuel d'impact sera réalisé notamment à l'aide des services des CARSAT/CRAMIF/CGSS, auprès de la gouvernance de la Branche AT/MP. Les partenaires sociaux décideront, le cas échéant, des suites à donner à ce bilan.

- Promouvoir les **conventions nationales d'objectifs (CNO)** qui sont débattues en CTN (cf. art. L. 422-5 et R. 421-13 du code de la sécurité sociale) :
 - Il est rappelé que les représentants du personnel sont consultés autant que possible en amont sur les contrats de prévention. Ils sont également informés de leur mise en œuvre.
 - Dans l'objectif d'évaluation et de promotion des travaux des CTN, organiser la remontée des bonnes pratiques identifiées sur le terrain.
 - Promouvoir largement les CNO au sein de toutes les entreprises potentiellement bénéficiaires, en donnant la possibilité aux partenaires sociaux, notamment des CPPNI, d'être destinataires des informations qui les concernent sur les CNO en cours.
- Mieux faire connaître les Subventions TPE éligibles dans le CTN concerné en valorisant leur intérêt en termes de prévention pour l'ensemble des acteurs de l'entreprise.
- Faire de toute intervention des agents des CARSAT/CRAMIF/CGSS dans les TPE-PME un levier pour favoriser l'accompagnement de ces entreprises en matière de prévention (information sur les outils mis à disposition par la Branche AT/MP dont les aides financières, ...). A ce titre, les ingénieurs et les contrôleurs de sécurité des CARSAT/CRAMIF/CGSS informeront également sur les recommandations issues des CTN/CTR.
- Être en mesure d'assurer un suivi *a posteriori* de l'impact des aides financières de la Branche en termes d'amélioration des conditions de travail et/ou d'amélioration de la prévention : enquête à remplir ou échange en présentiel ou en distanciel avec un agent de la CARSAT/CRAMIF/CGSS (participation aux IRP dans le cadre de l'article L. 2314-3 du code du travail) [cf. objectif 1-13 du présent accord]. Ce suivi des aides financières sera aussi réalisé auprès des CTN et des CTR afin d'évaluer leurs impacts en termes d'amélioration des conditions de travail.

► **Objectif 1.7/ Accroître la coordination et le travail en réseau des acteurs de la Branche AT/MP**

Les partenaires sociaux sont attachés aux institutions que sont l'INRS et EUROGIP. Elles jouent un rôle essentiel en termes de connaissances sur la prévention.

L'INRS y contribue dans le cadre de ses recherches et de son appui aux CTN et CTR, aux CARSAT/CRAMIF/CGSS, ainsi qu'auprès des entreprises et des salariés notamment par le biais de ses formations, de ses fiches sur les risques professionnels, des outils qu'elle met à disposition, etc. A cette fin, l'INRS sera invitée à se rapprocher des branches professionnelles pour construire des documents de référence à destination des entreprises, des IRP dont les CSSCT⁴ lorsqu'elles existent, et à se coordonner avec les organismes de prévention de branche professionnelle dont l'OPPBT pour le BTP.

Les travaux d'évaluation comparative aux plans européen et international d'EUROGIP sont une source d'information utile et essentielle pour les partenaires sociaux dans la connaissance des politiques de prévention des risques professionnels.

Afin de se faire connaître du plus grand nombre, les institutions INRS et EUROGIP peuvent être amenées à intervenir à l'invitation paritaire des CPPNI notamment pour valoriser les actions de prévention primaire.

⁴ Commissions santé, sécurité et conditions de travail

C/ Une mobilisation des acteurs de la Branche AT/MP en lien avec les autres acteurs de la prévention en santé au travail

- ▶ Objectif 1.8/ Développer une politique de prévention primaire ainsi qu'une offre de service coordonnée à destination des entreprises et des salariés

Dans ce cadre et dans la continuité de la volonté affichée par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'ANI Santé au travail du 9 décembre 2020, la collaboration de tous les acteurs de la prévention (Branche AT/MP, ANACT, SPSTI y compris de branches professionnelles ou organisme de prévention de branche professionnelle...) doit être renforcée tout particulièrement dans le domaine de la prévention de la désinsertion professionnelle, au-delà du plan accidents du travail graves et mortels (*point 1-1 et 1-2*) et en cohérence avec les autres axes du PST4.

Les moyens :

- **Renforcer les partenariats** entre les acteurs de la Branche AT/MP (INRS, EUROGIP, CARSAT/CRAMIF/CGSS, CTN et CTR), les acteurs institutionnels (ministère du Travail), les organismes de prévention de branche, le COCT/CROCT, les SPSTI, les organismes de prévoyance et de complémentaire santé, les entreprises (employeurs/salariés/salarié compétent), les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, et les branches professionnelles.

Ce renforcement pourra se traduire par des conventions avec la Branche AT/MP qui pourront avoir comme objectifs :

- D'identifier au travers des données les actions à mettre en œuvre afin d'agir sur la prévention de la désinsertion professionnelle,
- Dans le cadre du maintien dans l'emploi, augmenter les réussites de retour à l'emploi et les valoriser.

Ces conventions pourront se décliner en suivant la trame suivante : le conseil, la proposition éventuelle d'aides ou de subventions, le déploiement de ces aides, la mise en œuvre d'actions de prévention, le cas échéant, la mise en œuvre d'actions complémentaires de maintien dans l'emploi.

- ▶ Objectif 1.9/ Développer et mieux faire connaître les campagnes de prévention de la Branche AT/MP et favoriser la coordination avec les autres acteurs de la prévention

La Branche AT/MP devra renforcer ses campagnes de prévention et de communication sur les risques qu'elle estimera prioritaires. Pour ce faire et afin de maximiser l'impact de ces campagnes, elle pourra s'associer à l'ensemble des acteurs de la prévention, y compris ceux hors du champ de la Branche AT/MP.

Les moyens :

- Rendre visible plus largement, y compris auprès du grand public les campagnes de prévention menées par les CARSAT/CRAMIF/CGSS, et les recommandations élaborées par

les CTN et CTR par le biais des sites web des acteurs de la Branche : INRS, EUROGIP, CARSAT/CRAMIF/CGSS) en lien avec la CNAM,

- Mobiliser la Branche AT/MP et rechercher les complémentarités avec les acteurs de la prévention : INRS, OPPBTP, SPSTI, ...
- Développer des **programmes d'actions spécifiques** à certains risques comme la prévention des risques psychosociaux notamment en développant la QVCT en lien avec l'organisation et les conditions de travail ou des programmes spécifiques à certains secteurs en lien avec l'ANACT,
- Participer à des campagnes communes sur des risques communs avec ceux du régime général (risque routier, alimentation, chaleur, ...), ces campagnes devant inclure une déclinaison professionnelle de ces risques.

Au même titre que pour l'objectif 1.8, la forme des actions de la Branche AT/MP avec d'autres acteurs de la prévention pourra prendre la forme de convention partenariale.

► Objectif 1.10/ Toucher plus largement le grand public

Dans certains pays, la forte visibilité de la Branche AT/MP produit un effet de notoriété qui lui donne une autorité incontestée dans le domaine de la prévention tant dans le monde professionnel que vers le grand public. C'est le cas en Italie avec l'INAIL ou en Allemagne avec les *berufsgenossenschaft*.

Les moyens :

- Communiquer vers le grand public quand les risques sont particulièrement fréquents et peuvent les concerner (risques technologiques et industriels, risques liés au changement climatique, risques liés aux déplacements, malaises, risques psychosociaux ...), y compris avec l'Education nationale : mise en place de la prévention à l'échelle nationale au travers de la santé publique par des campagnes de sensibilisation du grand public aux risques professionnels ;
- Développer avec l'INRS, l'ANACT et la Branche AT/MP des campagnes sur les risques professionnels par tous moyens disponibles ;
- S'associer à la CNAM lorsque les risques professionnels peuvent rejoindre une thématique de santé publique ;
- Mieux faire connaître l'action et l'organisation de la branche AT/MP.

Au même titre que pour les objectifs 1.8 et 1.9, la forme des actions de la Branche AT/MP avec d'autres acteurs de la prévention pourra prendre la forme de convention.

Les conventions visées aux points 1.8, 1.9 et 1.10 qui seront appelées à se développer, feront l'objet d'un point d'étape régulier et d'un bilan qui sera présenté annuellement à la gouvernance de la Branche AT/MP.

2/ Développer les actions vers les entreprises en faveur de la protection des salariés

Il est essentiel d'accompagner les entreprises dans le développement d'une culture de prévention et d'identification des risques, levier incontournable pour mettre en place une démarche d'amélioration continue des conditions de travail et de prévention des risques professionnels dans la vie de l'entreprise (politique globale, organisation du travail, production, achats et fournisseurs, environnement, qualité...). Cet accompagnement doit être réalisé à l'aide d'outils existants ou à créer sur la base d'un engagement volontaire et proactif des entreprises.

Pour répondre à ces enjeux, les partenaires sociaux retiennent les propositions suivantes :

► **Objectif 1.11/ Renforcer la traçabilité collective et déterminer les moyens à y affecter**

Le rôle de la Branche AT/MP dans la traçabilité collective des risques et expositions professionnels permet de renforcer une démarche de prévention primaire au sein des entreprises.

L'objet est donc d'identifier les outils de traçabilité collective qui sont du ressort de la Branche AT/MP.

Le rôle de la Branche AT/MP dans la traçabilité collective des risques et expositions professionnelles est de permettre le développement de la connaissance scientifique sur le sujet afin de créer ensuite une véritable dynamique de prévention primaire au sein des entreprises.

► **Objectif 1.12/ Développer des outils de prévention destinés à être déployés vers le plus grand nombre d'entreprises**

Sans remettre en cause le principe assurantiel de la Branche AT/MP qui suppose de se concentrer sur les entreprises à forte sinistralité, la prévention ne peut pas se satisfaire de cette seule logique.

La Branche AT/MP doit être en mesure de promouvoir toutes les démarches réalisées auprès du plus grand nombre d'entreprises dans une logique de généralisation, et justement s'appuyer sur les travaux et actions réalisés auprès d'entreprises à plus forte sinistralité pour diffuser largement les bonnes pratiques. Les actions ciblées doivent conduire la Branche AT/MP à en tirer tous les enseignements en termes de bonnes pratiques, à les déployer et en assurer la diffusion la plus large. Le succès d'une démarche visant la mise en place d'un programme de management de santé-sécurité suppose de porter un regard clair et objectif sur sa culture et ses pratiques de prévention.

Les moyens :

- Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) - et ses versions antérieures -, qui fait l'objet d'une consultation du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés, est le moyen incontournable pour engager cette démarche de prévention,
- Déployer l'outil **Grille de positionnement de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise** (GPSST) du réseau de la Branche AT/MP afin de permettre à toute entreprise de développer sa culture de prévention et de devenir plus autonome dans la gestion de son risque dans un processus de travail collectif,

L'engagement dans une démarche de prévention débute pour l'entreprise par une bonne connaissance des risques liés à son activité. Elle pourra déterminer, en lien avec le CSE quand il existe, les indicateurs et les outils les plus appropriés (indice, taux, incidents, indicateur de tendance, arbre des causes, enrichissement le cas échéant de la Base de données économiques, sociales et environnementales en données relatives à la santé au travail ...).

Pour effectuer cette analyse et engager une véritable démarche de prévention, les grilles proposées par l'INRS et les CARSAT/CRAMIF/CGSS sont des outils à privilégier. En une série de questions couvrant les domaines techniques, organisationnels et managériaux de la prévention, elles permettent d'évaluer rapidement la culture de prévention, d'identifier les points forts et les principaux leviers d'amélioration. La conduite du projet passe

ensuite par l'établissement d'un référentiel, associant les salariés et leurs représentants, adapté aux spécificités de l'entreprise, qui servira de guide à la politique de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

- Développer **des outils numériques** simples d'utilisation pour les TPE-PME en lien avec les branches professionnelles sur le modèle de ce qui a pu être déjà fait : OIRA et Seirich ou les outils équivalents de l'OPPBTB,
 - Etendre le champ d'action des **services formation** aux TPE à travers des formations adaptées à leurs attentes.
- **Objectif 1.13/ Une Branche AT/MP garante du développement de politiques de prévention efficiente à tous les niveaux de son périmètre d'action grâce à la mise en place d'une évaluation qualitative et quantitative**

Afin de mieux évaluer les impacts des dispositifs proposés par la Branche AT/MP en termes de prévention et de **vérifier la bonne utilisation de ces fonds**, il s'agira d'en améliorer les modalités d'évaluation et de contrôle.

Les moyens :

- Définir un **référentiel d'évaluation quantitative et qualitative** au sein de la gouvernance de la Branche AT/MP afin de mieux garantir leur bon usage au service des priorités de prévention de la Branche AT/MP, en vérifier leur efficacité et les réorienter le cas échéant.

Aujourd'hui, il n'y a pas suffisamment d'évaluation qualitative des aides et des ristournes notamment sur leur accès, les résultats obtenus et leur efficacité. Si les partenaires sociaux siégeant au sein de la Branche AT/MP souhaitent développer des actions de prévention mieux ciblées et plus efficaces, il est primordial de mettre en place les outils de suivi et d'évaluation participant à une meilleure vision des actions de prévention de la Branche. Ces données permettront d'atteindre les entreprises désirant s'engager dans une démarche de prévention et ayant un besoin d'accompagnement. Cette évaluation doit être compatible avec un accès facilité à ces aides.

- **Accompagner l'augmentation des subventions telles que visées à l'objectif 1.14 d'une meilleure définition de leurs modalités d'attribution, de fonctionnement et de suivi :**
 - En augmentant les moyens des CARSAT en termes de supports humains, techniques et administratifs de telle sorte que, notamment, l'accompagnement des ingénieurs/contrôleurs/préventeurs des CARSAT/CRAMIF/CGSS ne soit pas circonscrit à la cible des programmes nationaux tels que TMS Pros, Risques chimiques Pros, ... (cf. Titre IV du présent accord) ;
 - Avec une procédure d'attribution et de contrôle définie par la Branche AT/MP, s'appuyant sur les résultats d'une évaluation quantitative et qualitative des différentes aides, équitable pour l'ensemble du territoire et des branches professionnelles garantissant l'efficacité des aides en informant les partenaires sociaux, ainsi que les salariés, par tous moyens des subventions/aides perçues par les entreprises ;

- En appliquant des modalités de pilotage et de déploiement de programmes plus agiles et moins dépendantes de la temporalité de la COG ;
- En renforçant la régulation budgétaire de la Branche AT/MP pour limiter les effets négatifs d'une logique « premier arrivé, premier servi » **et ceux liés à l'épuisement des enveloppes budgétaires et donc à l'arrêt du financement des actions concernées** ; il s'agira ainsi d'éviter les effets « *stop and go* ».
- Concevoir des modalités d'information et de pilotage plus agiles en lien étroit avec la gouvernance de la Branche AT/MP.
- ▶ **Objectif 1.14/ Renforcer et augmenter les incitations financières, levier pour sensibiliser les entreprises et prioritairement les TPE-PME tout en renforçant leur évaluation et leur efficience**

Les incitations financières, que ce soient les subventions prévention TPE, les contrats de prévention et les ristournes, sont des leviers de prévention dont l'utilité est reconnue dès lors qu'un suivi pertinent en est assuré. Dès 2020, le montant des subventions dédiées aux entreprises a été augmenté et une subvention spécifique COVID a été créée et a contribué à promouvoir l'offre de la Branche. Il faut confirmer cette dynamique à travers une consolidation et un renforcement des incitations financières (Subventions TPE et Contrats de prévention).

Il convient de déployer l'offre de subvention et d'accompagnement des entreprises en fonction de leur taille, de leur secteur. Pourtant, les aides financières sont encore des dispositifs trop mal connus.

Les moyens :

- **Les contrats de prévention** sont conclus entre une caisse régionale et une entreprise de moins de 200 salariés pour une durée maximale de trois ans. Ces contrats supposent l'engagement de cette dernière dans une démarche globale de prévention des risques professionnels. Ce contrat connaît également un regain : la dernière hausse de crédit s'est accompagnée d'un élargissement des secteurs couverts par une CNO.
- L'ambition est de multiplier les actions de prévention des TPE, et donc d'augmenter autant que de besoin les subventions et de faciliter leur accès en conséquence. **Les subventions au bénéfice des TPE** doivent demeurer majoritaires **en s'assurant de leur adéquation avec les besoins exprimés par les salariés et les employeurs.**

Lors de la dernière COG 2018-2022, le choix a été fait de privilégier les Subventions prévention TPE (SPTPE). Les taux d'exécution budgétaires montrent un niveau croissant de consommation des crédits et un intérêt croissant des entreprises. Il est donc important de ne pas rompre cet élan vis-à-vis des TPE-PME.

- **Les ristournes AT/MP** doivent être maintenues mais réexaminées afin d'apprécier leur pertinence notamment au regard des difficultés de mise en œuvre.
- **Les programmes spécifiques au profit de secteurs** doivent permettre d'accompagner des entreprises indépendamment de leurs effectifs, c'est le cas notamment dans les secteurs de l'aide à la personne, du soin et du médico-social. Une attention particulière doit être portée à ces secteurs et aux risques spécifiques (risques liés à la manutention et

mobilisation de personnes, risques liés aux mauvaises postures, mesures organisationnelles etc.).

- La faisabilité **d'une ristourne** sur cotisation sera étudiée lorsque l'entreprise (même au taux réel) met en place un ensemble de mesure de prévention. Celle-ci fera l'objet d'un suivi et d'une évaluation.
- Faire des dispositifs d'accompagnement financier des entreprises un autre marqueur de la Branche AT/MP qui sera le pendant de celui de la tarification en construisant **un plan de communication autour du parcours des entreprises** bénéficiaires et en faire un levier de dialogue social dans les entreprises. A ce titre, les aides financières doivent faire l'objet d'une véritable politique de promotion.

L'ensemble des offres de subvention fera l'objet d'une évaluation globale quantitative et qualitative annuelle auprès des CTN/CTR et de la gouvernance de la Branche AT/MP.

► Objectif 1.15/ Développer les formations en santé et sécurité au travail

La formation en santé-sécurité au travail étant un des leviers essentiels pour développer la culture de prévention **au bénéfice de tous les salariés et des employeurs qui le souhaitent** à travers par exemple des formations communes, la Branche AT/MP développera son action en la matière.

Les moyens :

Il est proposé de formaliser un partenariat entre la Branche AT/MP et l'Education nationale/ ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche pour intégrer la prévention dans les cursus de formation initiale et d'initier des partenariats avec les CFA pour l'alternance. Il sera possible de faire appel notamment à une intervention des préventeurs et contrôleurs des CARSAT/CRAMIF/CGSS et de l'INRS.

3/ Développer la prévention et la prise en compte de l'usure professionnelle ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi

La prévention des facteurs de risques professionnels liés à la prévention de l'usure professionnelle et la PDP doivent être identifiées comme un domaine bénéficiant d'une attention particulière par les partenaires sociaux dans le cadre de la gouvernance de la Branche AT/MP avec un suivi et une évaluation annuelle de la montée en charge du dispositif.

L'ANACT définit l'usure professionnelle comme « *un processus d'altération de la santé qui s'inscrit dans la durée et qui résulte d'une exposition prolongée à des contraintes de travail (ex : port de charges lourdes, objectifs irréalistes, injonctions contradictoires, pression temporelle...)*. L'usure professionnelle se traduit par des effets négatifs sur la santé qui endommagent les capacités à réaliser le travail. Ce processus peut apparaître très tôt dans les parcours, l'usure professionnelle ne concerne donc pas que les salariés en fin de carrière ». Certains risques qui participent à cette usure font déjà l'objet de définitions légales et réglementaires.

A/ La prévention de l'usure professionnelle : un axe qui doit prendre toute sa place dans la COG

Il s'agit de développer la prévention primaire auprès des salariés occupant des métiers ou exerçant une activité pouvant les exposer aux facteurs de risques professionnels et de mobiliser les dispositifs de prise en compte de l'usure professionnelle financés par la Branche AT/MP.

- ▶ **Objectif 1.16/ Renforcer les actions de prise en compte et de prévention de l'usure professionnelle**

La gouvernance de la Branche AT/MP aura à définir les orientations du fonds dédié au financement des actions et investissements dans la prévention de l'usure professionnelle découlant des « contraintes physiques marquées ».

Sur la base d'une cartographie de métiers et d'activités, ces orientations pourront s'articuler autour des modalités d'actions à destination des acteurs suivants :

- Des entreprises en vue de soutenir leurs démarches de prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques liés aux contraintes physiques marquées et leurs actions de formation en faveur des salariés exposés à ces facteurs ;
- Des organismes de prévention de branche professionnelle ayant conclu une convention avec la CNAM ;
- De France Compétences pour ce qui concerne le financement de projets de transition professionnelle.

Les orientations du fonds précédemment visé qui encadrent l'attribution de ses financements sont définies par le CA de la Branche AT/MP. Elles se fondent sur une cartographie des métiers et des activités particulièrement exposés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 du code du travail, qui s'appuie sur les listes établies, le cas échéant, par les branches professionnelles, en application de l'article L. 4163-2-1 du même code.

Le Conseil d'administration de la Branche AT/MP établit cette cartographie, notamment pour les secteurs dans lesquels les branches n'ont pas conclu d'accord mentionné à l'article L. 4163-2-1 du code du travail, en se fondant sur les données disponibles relatives à la sinistralité et aux expositions professionnelles.

Au regard des facteurs de risques précédemment visés, ces mesures s'inscrivent dans une logique de parcours adapté tant sur la prévention que sur l'évolution professionnelle du salarié au regard de son suivi médical à différentes étapes de sa carrière (visite de mi-carrière, visite médicale placée à une échéance proche de la retraite sous la responsabilité du médecin conseil de l'Assurance maladie, ...). Cela supposera, dans une logique similaire à celle du « point de contact » évoqué à l'objectif 1.18 du présent accord, d'organiser une articulation entre les différents acteurs concernés.

Au-delà des facteurs de risques professionnels susvisés :

- des actions spécifiques de prévention seront menées et pourront se traduire par :
 - Des campagnes de sensibilisation pour informer les employeurs et les salariés sur les risques professionnels et les moyens de prévention.
 - Des formations pour renforcer les compétences tant des salariés que des employeurs dans la gestion des risques professionnels liés à l'usure professionnelle.

- La diffusion de bonnes pratiques d'amélioration des conditions de travail pour réduire les risques professionnels et prévenir l'usure professionnelle.
- Des actions sur l'organisation du travail notamment en lien avec la conduite du changement lors des réorganisations du travail ou des actions de prévention de la désinsertion professionnelle en lien avec la gestion des parcours professionnels, qui prennent en compte les dimensions collectives et individuelles.
- conformément à l'article L. 4162-1 du code du travail, les signataires du présent accord rappellent qu'une obligation de négociation en faveur de la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels est prévue, sous conditions, dans certaines entreprises d'au moins 50 salariés ;
- les branches professionnelles peuvent également prévoir des mesures adéquates pour prévenir ces facteurs de risques professionnels :
 - Les signataires de l'accord rappellent que, conformément à l'ANI du 9 décembre 2020 (point 1.2.4.3.1), la branche professionnelle est un cadre privilégié en matière de prévention. Dans ce cadre et afin de prévenir l'usure professionnelle, les approches collectives de prévention primaire sont à favoriser.
 - Les signataires rappellent également que les branches professionnelles ont la possibilité de conclure des accords relatifs à la prévention des facteurs d'exposition aux risques professionnels. Ces accords, lorsqu'ils sont étendus et visent les thèmes fixés à l'article D. 4162-3 du code du travail, peuvent faire office d'accord collectif ou de plan d'action pour les entreprises concernées.

► **Objectif 1.17/ Améliorer l'accès à des dispositifs spécifiques financés par la Branche AT/MP : le C2P et la retraite pour incapacité permanente**

Les moyens :

- S'assurer de l'accès des bénéficiaires du Compte Professionnel de Prévention (C2P) en améliorant l'accompagnement des employeurs dans la déclaration des expositions,
- Développer des campagnes d'information auprès des entreprises et des salariés pour faire connaître le dispositif du C2P auprès des salariés par le biais des CARSAT/CRAMIF/CGSS mais également des SPSTI, des entreprises et des représentants du personnel. Les données acquises par la Branche AT/MP au titre du C2P doivent également être approfondies et mobilisées en vue de développer des actions de prévention primaire.
- Mieux faire connaître les quatre modalités d'utilisation du C2P : temps partiel, retraite anticipée, financement d'actions de formation professionnelle et congés de reconversion professionnelle,
- Mieux faire connaître le dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente (IP) financé par la Branche AT/MP auprès des publics potentiellement éligibles du fait notamment de leur usure professionnelle et évaluer les conditions requises pour le mobiliser.

La gouvernance de la Branche AT/MP mettra en œuvre les mesures visées aux points 1.16 et 1.17, en fera un bilan et pourra, le cas échéant, saisir le « comité de suivi » visé au Titre V du présent accord

pour évoquer les sujets qui nécessiteraient une instruction complémentaire de la part des parties signataires.

B/ Le déploiement national des actions de prévention de la désinsertion professionnelle et de maintien en emploi

- ▶ Objectif 1.18/ Améliorer la coordination de l'ensemble des acteurs (CTN/CTR, INRS, EUROGIP, ANACT/ARACT, DREETS, COCT/CROCT, SPSTI, AGEFIPH, OPPBTP) en lien avec le PST4

Il s'agit de coordonner les politiques de maintien et de retour en emploi localement dans le cadre du suivi professionnel des salariés qu'ils soient en arrêt de travail ou en activité.

Les moyens :

- Coordonner à travers la mise en place **d'un point de contact placé auprès des CARSAT/CRAMIF/CGSS**, les cellules PDP assurance maladie et cellules PDP mises en place dans le cadre de la Loi Santé Travail *via* les SPSTI. **Ce point de contact aura simplement pour mission d'inviter** les représentants de la Branche AT/MP ainsi que les représentants des SPSTI qui pourront être des professionnels de la cellule Prévention de la désinsertion professionnelle **afin que l'ensemble des professionnels concernés aient la possibilité de multiplier les échanges entre eux.**
- Veiller à la mise en place effective d'une politique d'aménagement de postes liée aux difficultés des salariés,
- Favoriser les démarches de PDP et promouvoir la détection du risque de désinsertion professionnelle lors des visites médicales et notamment celles de mi-carrière,
- Envisager le maintien en emploi tout au long du parcours professionnel, en encourageant la négociation collective notamment au niveau des branches professionnelles et en mobilisant les acteurs du handicap par le biais de conventions et/ou partenariats.

Les acteurs concernés :

- Acteurs du soin : Service médical et social de l'assurance maladie, ARS et médecins de ville ;
 - Les experts : CARSAT/CRAMIF/CGSS, INRS, EUROGIP, ANACT et ARACT, AGEFIPH/FIPHFP, OPPBTP, MDPH, CAP EMPLOI ;
 - L'Etat et ses instances : DREETS, COCT/CROCT, CNPST ;
 - L'entreprise : employeurs, référent handicap, représentants du personnel ;
 - Les SPSTI.
- ▶ Objectif 1.19/ Mettre en place une évaluation de la démarche « plateforme de prévention de la désinsertion professionnelle » permettant d'en évaluer les effets sur les parcours des assurés

En matière de prévention de la désinsertion professionnelle, il n'a pas été mis en place de dispositif d'évaluation de l'expérimentation relative aux plateformes PDP. La CNAM ne dispose pas d'un cahier des charges pour la réaliser.

Les moyens :

- **Définir un cahier des charges** afin de mener une évaluation quantitative et qualitative de la démarche pour en déterminer le cadre de sa généralisation ou les modalités d'inflexion à prévoir pour ce faire.
- **Mieux faire connaître** et évaluer les différents outils de PDP proposés par la CNAM (Convention de rééducation professionnelle en entreprise, Essai encadré, ...). Par la suite, il s'agira d'envisager le déploiement de ces outils en fonction de la pertinence et de la faisabilité de ces démarches.

TITRE II/ LA REPARATION DES ACCIDENTS DU TRAVAIL ET DES MALADIES PROFESSIONNELLES : LE SECOND ENJEU DU DISPOSITIF

1/ Une réaffirmation de l'attachement des partenaires sociaux au compromis social qui fonde la Branche AT/MP

La réparation des AT/MP repose sur des principes fondamentaux et spécifiques et des lois (1898, 1919, 1946) auxquels les partenaires sociaux réaffirment leur attachement.

Que ce soit par le Conseil constitutionnel en 2010 ou par la Cour européenne des droits de l'homme en 2017, le principe de la réparation forfaitaire prévu par le livre IV du code de la sécurité sociale, même en cas de faute inexcusable, a été reconnu conforme à la Constitution et à la Convention européenne des droits de l'homme.

Ces principes ont été conçus pour permettre à la victime de bénéficier d'une réparation rapide et identique sur le territoire national, quelle que soit la cause de l'accident.

Si le diagnostic a mis en exergue un certain nombre de faiblesses et surtout de disparités (insuffisance des mesures de maintien en emploi, difficultés d'accès des victimes au droit à l'indemnisation, difficultés dans les procédures et process d'instruction...), les partenaires sociaux proposent des évolutions pour y apporter des améliorations, lui rendre sa robustesse et assurer ainsi sa pérennité.

Au-delà de la réparation de l'incapacité de travail temporaire ou permanente, il est essentiel de donner la priorité à la restitution de la capacité de gain et au retour en emploi du salarié dans le cadre d'une réparation forfaitaire personnalisée et faire bénéficier le salarié en fonction de ses besoins d'un accompagnement adapté.

Les partenaires sociaux sont attachés à ces principes découlant de ce compromis historique et rappellent que leur objectif premier est de faire en sorte que les victimes bénéficient d'une juste réparation à la hauteur de leur situation. Ils demandent à ce que les derniers arrêts de la Cour de cassation du 20 janvier 2023 qui interrogent certains aspects de la réparation ne remettent pas en cause ce compromis.

Pour ce faire, ils appellent le législateur à prendre toutes les mesures nécessaires afin de garantir que la nature duale de la rente AT/MP ne soit pas remise en cause.

A travers cet accord, les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, représentatives au niveau national et interprofessionnel, réaffirment donc leur volonté de maintenir ce système spécifique qui répond à différentes exigences. Ce système permet en effet d'accéder à une indemnisation en fixant des règles adaptées tant pour les salariés que les employeurs, en évitant une judiciarisation des démarches de reconnaissances des AT/MP et en assurant une certaine solidarité et mutualisation entre les entreprises. **La garantie d'une réparation rapide, automatique et à un niveau adéquat sont des éléments de réduction des contentieux et les bases du compromis social historique.**

2/ Néanmoins des évolutions sont nécessaires, pour pérenniser un système de réparation qui se doit d'être juste, accessible et éviter la judiciarisation du dispositif

Il s'agit de fixer des orientations que la Branche AT/MP, à travers sa gouvernance, portera dans le cadre de la préparation de la prochaine COG pour un système de réparation plus juste et plus accessible autour de plusieurs actions :

- Restituer ou améliorer la capacité de travail et de gain des personnes indemnisées au titre des AT/MP,
- Améliorer la réparation des AT/MP,
- Assurer une meilleure information des victimes et des employeurs,
- Améliorer le dispositif de reconnaissance des AT/MP notamment en facilitant la procédure aujourd'hui en grande partie dématérialisée et parfois difficile d'accès pour un grand nombre de salariés,
- Assurer une meilleure formation des professionnels de santé sur les risques professionnels.

Les différentes mesures sont en lien avec les enjeux de sous-déclaration/sous-reconnaissance des AT/MP évaluée par une commission présidée par un magistrat de la Cour des comptes qui remet tous les 3 ans au Parlement et au Gouvernement un rapport. Les évolutions positives qui en résulteront devront être intégrées dans les prochains rapports d'évaluation de la commission.

A/ Agir pour une juste réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles

- ▶ Objectif 2.1/ Ouvrir une réflexion sur la cohérence des dispositifs incapacité/invalidité pour une meilleure application des droits des assurés sociaux

Les travaux partiront des développements relatifs à l'invalidité contenus dans le rapport de l'IGAS de décembre 2022 « *Les départs en retraite au titre de l'inaptitude* ». Il a pu être constaté que la pension d'invalidité est parfois mobilisée en lieu et place des dispositifs de réparation des risques professionnels faute de connaissance des règles applicables en la matière ou en raison de difficultés liées à la constitution d'un dossier de réparation en AT/MP. Ces deux dispositifs répondent à deux logiques différentes et donc à des règles différentes. Il n'est pas possible d'affirmer d'emblée que l'un est plus favorable que l'autre même si des écarts d'indemnisation peuvent exister dans des situations médicales semblant analogues.

Afin d'objectiver la situation, la Branche AT/MP mènera une évaluation de l'application des dispositifs avant de proposer d'éventuelles évolutions, notamment en comparant les aspects suivants :

- Les finalités,
- Les indemnités et leur niveau,
- La durée de versement,

- La transmissibilité,
- Les procédures d'obtention.

A l'issue de ces travaux, une présentation des conclusions sera effectuée auprès de la gouvernance de la Branche AT/MP. Les partenaires sociaux décideront des suites à donner, éventuellement dans le cadre d'un avenant à cet accord.

Dans ces conditions et le cas échéant, l'Assurance maladie et la Branche AT/MP se coordonneront afin de s'assurer de la cohérence dans la mise en œuvre de ces dispositifs, et de leur bonne articulation.

- ▶ **Objectif 2.2/ Rappeler l'existence de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, communiquer auprès des acteurs de la sécurité sociale et le faire appliquer**

Dans l'attente de l'évaluation visée à l'objectif précédent et des conclusions qui pourront en résulter, il s'agira de rappeler les dispositions prévues par l'article L. 434-2 al. 5 du code de la sécurité sociale qui permettent, sous conditions, de porter la rente AT/MP au niveau de la rente pour invalidité ; il conviendra de communiquer sur ces dispositions auprès des assurés et des CPAM en veillant à leur bonne application.

B/ Améliorer la capacité de travail et de gain

- ▶ **Objectif 2.3/ Rénovation des barèmes et prise en compte de la perte de gain (coefficient professionnel)**

Les discussions sur la réforme des barèmes sont engagées depuis quelques années maintenant. Les partenaires sociaux, siégeant au sein de la CAT/MP et réunis sur le sujet lors de séminaires, sont unanimes sur le constat d'une hétérogénéité des pratiques sur le territoire, induisant ainsi une inéquité des droits, notamment sur la fixation du taux professionnel.

Les moyens :

Sans préjudice du caractère dual de la rente AT/MP qui devra être réaffirmé par le législateur, la gouvernance de la Branche AT/MP prendra les mesures suivantes pour rénover les barèmes susmentionnés :

- Une **évaluation du volet médical** du projet de barème tel qu'envisagé par le comité barème, et notamment une évaluation financière,
- Une **remise à plat de la procédure de fixation du taux d'IP**, dans un double objectif d'égalité de traitement et d'amélioration de l'évaluation du taux d'IP,
- La gouvernance de la Branche AT/MP mettra en place en son sein une « **Commission des garanties** » dont le rôle sera précisé par cette même gouvernance et dont les membres seront désignés par les partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel.

Cette « Commission des garanties » aura notamment pour mission de concourir à la meilleure harmonisation et cohérence des pratiques relatives à l'application des règles permettant de déterminer le niveau des rentes AT/MP versées. Dans ce cadre, et le cas échéant sur la base de remontées de situations qui laisseraient apparaître des niveaux de rentes jugés insuffisants au regard de l'évaluation du taux d'incapacité notamment sur l'évaluation sur l'incidence professionnelle, cette commission pourra proposer des évolutions au CA de la Branche AT/MP en la matière. Un bilan de l'activité de cette commission sera établi chaque année.

Ces orientations doivent conduire à faire évoluer la procédure de fixation des taux d'IP afin qu'elle soit plus lisible, plus compréhensible, et, ainsi, permettre une meilleure évaluation du taux d'IP, notamment, une meilleure prise en compte de l'incidence professionnelle. Cette évolution doit ainsi assurer une juste réparation.

- ▶ **Objectif 2.4/ Restituer à la victime, dans la mesure du possible, l'intégrité de ses fonctions et de sa capacité de travail**

Afin de restituer à la victime, dans la mesure du possible, l'intégrité de ses fonctions et de sa capacité de travail, les partenaires sociaux signataires de l'accord décident :

Les moyens :

- **Améliorer la prise en charge des frais médicaux** - en particulier des prothèses adaptées - engagés par la victime d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail dont les tarifs de remboursement peuvent être améliorés.
- **Elargir le champ de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PC RTP)** : les signataires de l'accord considèrent que le taux actuel de 80 % pour pouvoir bénéficier de la PC RTP est trop élevé et demandent qu'une évolution réglementaire mette en œuvre un abaissement de ce taux à **40 %**.
- Veiller à ce que le remboursement des dispositifs médicaux visés par le « 100 % santé » (dentaires/lunettes/audiologie) soit équivalent à celui pris en charge par l'assurance maladie.
- **Etudier l'opportunité et la faisabilité d'un allongement de la durée de l'allocation temporaire de réinsertion professionnelle.**
Dans certaines situations, le versement de l'indemnité temporaire d'inaptitude (ITI) pendant un mois peut être source de difficulté au regard des procédures à mettre en œuvre pour permettre aux salariés de revenir à un poste de travail aménagé ou dans un autre emploi.

La Branche AT/MP étudiera, pour ce qui la concerne, l'opportunité et la faisabilité d'une éventuelle extension de cette disposition financière et, le cas échéant, à quel type de situations et suivant quelle procédure spécifique de mise en œuvre.

C/ Mieux former et mieux cibler le rôle des professionnels de santé (médecins traitants, médecins hospitaliers, internes, médecins du travail, collaborateurs médecins, médecins praticiens correspondants, les infirmiers en santé au travail et les infirmiers en pratique avancée)

- ▶ **Objectif 2.5/ Promouvoir la connaissance des processus de reconnaissance de maladies professionnelles et d'accidents de travail**

La Branche AT/MP poursuivra ses actions auprès des professionnels de santé afin de renforcer leur connaissance des pathologies professionnelles et des procédures de reconnaissance qui leur sont applicables.

Les moyens :

- Mettre à disposition des médecins par la Branche AT/MP des documents supports ;
- Prévoir que dans leur cursus, les médecins généralistes puissent faire un stage en SPST ;

- S'assurer du bon suivi des visites d'information et de prévention (VIP) ;
- Renforcer la prévention de la désinsertion professionnelle (PDP).

Les procédures de reconnaissance de maladies professionnelles peuvent paraître compliquées et éprouvantes pour certaines victimes et pas forcément connues de la part de certains professionnels de santé.

De fait, la formation et la sensibilisation des médecins traitants et hospitaliers aux pathologies professionnelles est à développer, notamment pour mieux remplir le certificat médical initial (pièce indispensable pour enclencher une demande de reconnaissance).

Pour ce faire et pour accompagner au mieux ces professionnels, la Branche AT/MP développera des documents supports qui seront mis à leur disposition.

D/ Informer les salariés et les employeurs sur leurs droits et devoirs en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

Les partenaires sociaux souhaitent que la prochaine COG intègre une stratégie plus ambitieuse d'amélioration de la qualité de service et d'accès aux droits des victimes qui comprenne plusieurs volets.

► Objectif 2.6/ Développer des campagnes d'information concernant les droits

L'information aux salariés, aux IRP et aux employeurs, sur les droits ouverts par la Branche AT/MP bien qu'elle se soit améliorée, reste à développer.

Les moyens :

- **Améliorer la visibilité** des droits des salariés sur le portail « Mes droits sociaux » et sur le site Ameli qui est le site officiel de la CNAM qui doit créer un espace clairement dédié aux AT/MP,
- **Améliorer l'information** par le biais des CARSAT/CRAMIF/CGSS, en lien avec les SPSTI, par le biais des IRP, par la diffusion d'informations notamment *via* le site internet de l'INRS,
- **Une évaluation doit être menée** chaque année afin de s'assurer de la bonne diffusion des informations.

► Objectif 2.7/ Faire du recours amiable un levier d'accès aux droits pour les salariés et les employeurs

L'accès aux informations concernant le traitement de leur dossier durant une procédure de reconnaissance en AT/MP n'est pas toujours simple pour les salariés/assurés voire les employeurs, ce qui entraîne parfois une incompréhension sur les décisions prises. Les recours amiables sont encore peu connus.

Les moyens :

- **Rendre effective la possibilité des commissions de recours amiables de statuer** sur une décision prise après avis du CRRMP.

- **Développer la médiation dans le cadre de la réparation** : la médiation, qui existe pourtant à la CNAM, est encore trop peu connue des salariés, de leurs représentants comme des employeurs en matière d'AT/MP. Elle constitue pourtant, dans certains cas, une alternative au contentieux. Elle permet une approche et un accompagnement personnalisés dans les démarches complexes de l'intéressé et son dialogue avec les organismes de sécurité sociale. Pour que cette voie soit mieux connue et appréhendée, pour ce qui concerne la Branche AT/MP, il est nécessaire de développer des outils de communication pour faire connaître ce dispositif et permettre son plein développement.

E/ Améliorer le dispositif de reconnaissance d'une maladie professionnelle et baisser en conséquence les cas de sous-reconnaissance des maladies professionnelles

- ▶ **Objectif 2.8/ Mettre à jour et adapter les tableaux de maladie professionnelle existants, voire en créer de nouveaux en lien avec l'évolution des risques professionnels**

Les moyens :

- Donner à la Commission spécialisée n°4 du COCT (CS4) les moyens de tenir un programme de travail ambitieux en matière de création et de modification des tableaux de maladies professionnelles notamment au regard des risques émergents,
 - Inviter la CS4 du COCT à établir un état des lieux des pathologies prises en charge au titre de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale (que ce soit tant sur son alinéa 6 que sur son alinéa 7), les conditions de cette prise en charge et faire les propositions adéquates par la suite.
- ▶ **Objectif 2.9/ Accélérer la procédure d'instruction et les délais de mise en œuvre pour la création ou la révision de tableaux de maladies professionnelles**

Les moyens :

- **Rendre impératif les délais et la procédure qui ont été fixés par la charte établie par les partenaires sociaux sur le fonctionnement de la CS4 du COCT.** De plus, il est important que l'administration publie les tableaux de maladies professionnelles dans le cadre d'un processus accéléré dès lors qu'ils sont validés à la suite du consensus trouvé par les partenaires sociaux au sein de la CS4 du COCT.
- ▶ **Objectif 2.10/ Améliorer le fonctionnement des CRRMP**

Les partenaires sociaux sont attachés au maintien de cette voie complémentaire qui, en France, n'est pas limitée réglementairement à certaines pathologies. Le CRRMP peut ainsi permettre la reconnaissance, soit :

- d'une maladie visée dans un des tableaux de maladies professionnelles mais pour laquelle une ou plusieurs conditions de prise en charge prévues au tableau ne sont pas remplies dès lors qu'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime (L. 461-1 alinéa 6 du Code de la sécurité sociale),
- d'une maladie non désignée dans un tableau dès lors qu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne une incapacité permanente d'un taux évalué au minimum à 25 % (art. L. 461-1 al. 7 Code de la sécurité sociale). Néanmoins, il faut rappeler que l'appréciation s'effectue avant toute consolidation, le taux est prévisible et n'a qu'une valeur indicative.

Les CRRMP sont en difficulté pour respecter les nouveaux délais imposés par les textes.

Les partenaires sociaux proposent un certain nombre de mesures et ambitionnent d'améliorer l'accès aux CRRMP pour favoriser l'effectivité de la reconnaissance en maladie professionnelle.

Les moyens :

- **Améliorer le pilotage des CRRMP** afin de permettre à la gouvernance de la Branche AT/MP d'opérer un suivi national des délais moyens de traitements ou stocks de dossiers en attente,
- **Améliorer la connaissance des conditions d'accès notamment l'évaluation du taux d'IP** requis au titre de l'alinéa 7 de l'article L. 461-1 du Code de la sécurité sociale.
Dans un premier temps, les partenaires sociaux signataires de l'accord demandent un abaissement du taux d'incapacité permanente requis pour faire reconnaître l'origine professionnelle d'une maladie caractérisée non désignée dans un tableau de maladies professionnelles : ce taux devra être abaissé de 5 points, **soit un passage de 25% à 20%**.
Dans un second temps, ils demandent que dans le cadre **du comité de suivi du présent accord** :
 - Un bilan des effets et conséquences de cet abaissement du taux de 25 % à 20 % visé précédemment soit réalisé par la Branche AT/MP.
 - Une étude d'opportunité, de faisabilité et de projection sera réalisée par la Branche AT/MP sur une évolution des conditions d'accès aux CRRMP dans le cadre des maladies « hors tableaux » dans les deux ans suivant la signature de l'accord. Cette étude prendra en compte notamment les points suivants : les pathologies concernées, le nombre d'assurés, les impacts pour la Branche AT/MP, les entreprises et les salariés, l'impact sur le maintien et le retour à l'emploi des salariés. A la suite de cette étude, le comité de suivi du présent accord se réunira au plus tard dans les 6 mois afin d'en tirer les conséquences en termes d'évolution à la baisse du taux d'incapacité susmentionné et l'évolution nécessaire des moyens associés pour les CRRMP.Ces deux différents travaux seront présentés au CA de la Branche AT/MP.
- **Evaluer le décret n° 2022-374 du 16 mars 2022** qui a mobilisé les médecins du travail et médecins retraités et a prévu une mise en place des entraides entre CRRMP sur autorisation du DG de la CNAM. Ce décret, qui a reçu un avis négatif des partenaires sociaux, doit être une solution d'attente, **d'autres modalités devront être recherchées au cours de la prochaine COG.**
- **Réaffirmer le rôle clé du médecin conseil de la Caisse et valoriser son activité parfois méconnue dans une optique d'amélioration de l'attractivité de cette fonction.**

► Objectif 2.11/ Renforcer l'accompagnement sur le temps long des victimes d'AT/MP

La gouvernance de la Branche AT/MP devra examiner la possibilité d'un accompagnement sur le long terme des victimes d'AT/MP.

Les moyens :

- Permettre aux CPAM/CARSAT/CRAMIF/CGSS d'opérer un meilleur accompagnement des assurés après le déclenchement du versement des prestations de réparation des AT/MP,

- Il s'agira notamment de mieux faire connaître aux victimes la possibilité qu'elles ont de demander une réévaluation de leur taux d'incapacité auprès du service médical de leur Caisse,
- Améliorer le suivi pour mieux connaître les parcours des salariés post AT/MP tant médicaux que professionnels et en effectuer un retour d'expérience,
- Avoir accès aux ressources médicales et de lutte contre la désinsertion professionnelle,
- Cet accompagnement pourra s'effectuer en lien avec la « Commission des garanties » visée à l'objectif 2.3 du présent accord.

► **Objectif 2.12/ Evaluer la nouvelle procédure d'instruction des maladies professionnelles**

Les moyens dédiés à l'instruction des dossiers et les délais de traitement sont de plus en plus dégradés. Au-delà des problématiques de délais de traitement des dossiers, se pose la clarification sinon la simplification des dispositifs et leur accessibilité auprès des assurés.

Les moyens :

- Une évaluation de la dernière réforme issue du décret n° 2019-356 du 23 avril 2019 devra être menée pour en apprécier son efficacité et proposer des voies de simplification.

► **Objectif 2.13 / Dispositions relatives à la couverture prévoyance**

Les partenaires sociaux signataires de l'accord ont été sensibles aux interactions de la Branche AT/MP avec la prévoyance complémentaire en matière de prévention comme de couverture des risques, dont de nombreuses branches professionnelles se sont déjà saisies.

En complément, l'opportunité d'intégrer l'extension de la prévoyance complémentaire fera l'objet d'un diagnostic et pourra être étudiée dans le cadre de l'article 4 de l'ANI du 14 avril 2022 pour un paritarisme renouvelé et adapté aux enjeux d'un monde du travail en profonde mutation.

Titre III/ UNE GOUVERNANCE DE LA BRANCHE AT/MP A RENOVER AU REGARD DE CES ENJEUX

1/ Affirmer l'identité de la Branche AT/MP : une branche de la Sécurité sociale⁵

- La situation actuelle :
 - Une Branche qui a sa propre **convention d'objectifs et de gestion** (COG) signée avec ses tutelles (ministère du Travail, de la Santé, et des Comptes publics) ;
 - Une Branche rattachée administrativement à la CNAM qui coordonne un réseau : les CARSAT/CRAMIF/CGSS, les CPAM, l'INRS et EUROGIP.
- Les axes de progrès :
 - Une Branche qui formalise sa relation avec la CNAM et la CNAV par une **délégation de gestion** (sous la forme d'une convention de gestion) ; cette délégation inscrira, en complément de la COG, les moyens et les actions visant à atteindre les objectifs

⁵ Cf. article L. 200-2 du code de la sécurité sociale

que les partenaires sociaux de la Branche AT/MP se seront fixés. Cette convention de gestion précisera également les modalités de gouvernance de la Branche AT/MP au niveau local.

- Une Branche qui renforce ses **actions** avec les grands acteurs de la prévention, de la prévoyance et du handicap.

2/ Une gouvernance de la Branche à redéfinir pour assurer son autonomie et ses missions

A. L'évolution de la commission AT/MP en Conseil d'administration paritaire

La commission des AT/MP (CAT/MP) doit évoluer et se transformer en **un conseil d'administration strictement paritaire**. Il sera composé des seules organisations syndicales de salariés et des seules organisations syndicales d'employeurs représentatifs au niveau national et interprofessionnel.

Ces représentants ne siègent pas obligatoirement au conseil de la CNAM, ni au sein des CTN/CTR.

Les administrateurs de la Branche AT/MP seront désignés parmi les partenaires sociaux représentatifs, au niveau national et interprofessionnel. Le Conseil d'administration est présidé par un représentant des organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au niveau national et interprofessionnel, assisté de deux Vice-Présidents issus des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

B. Une évolution des missions et prérogatives du Conseil d'administration des accidents du travail et des maladies professionnelles

Le Conseil d'administration paritaire a notamment les compétences suivantes :

- Il définit et arrête les orientations de la COG et s'assure de sa mise en œuvre dans le cadre d'un suivi régulier,
- Il élabore tous les trois ans, une convention entre la Branche AT/MP et la CNAM elle-même, sous forme d'une délégation de gestion et la mise à disposition des moyens nécessaires à son fonctionnement : cette délégation se justifie par l'imbrication de nombreux sujets communs et notamment en prévention, la CNAM devient par cette convention l'opérateur chargé de mettre en œuvre les décisions prises par les partenaires sociaux et notamment le présent accord ; cette convention devra aussi préciser les moyens et outils qui seront mobilisés pour réaliser ces missions sans oublier les moyens nécessaires aux partenaires sociaux pour exercer leur mandat.
- Il nomme le Directeur général de la Branche AT/MP, selon le processus de désignation des directeurs des caisses de Sécurité sociale,
- Il participe à l'élaboration des nouveaux textes impactant les trois piliers de la Branche,
- Il propose et participe à l'élaboration et à la conclusion de partenariats avec d'autres grands acteurs de la prévention,
- Il élabore les conventions signées avec l'INRS et EUROGIP,
- Il élabore une convention signée avec l'ANSES et d'autres organismes selon les besoins,
- Il a la possibilité de développer des moyens de communication (réseaux sociaux, communiqués de presse) dédiés à la gouvernance,
- Il rend un avis motivé sur le Fonds national de gestion administrative de la CNAM pour la partie qui concerne la gestion de la Branche AT/MP,

- Il ajuste chaque année les paramètres des cotisations AT/MP,
- Il dispose de toutes les informations utiles à l'accomplissement de ses missions. Ce meilleur accès à l'information ne remet cependant pas en cause les attributions spécifiques du Directeur général de la Branche quant à la réalisation des documents internes au réseau de la Branche AT/MP. Le Conseil d'administration est destinataire des lettres réseaux concernant le fonctionnement de la Branche AT/MP.
- Il décide de la création de commissions spécifiques ;
- Il met en œuvre la « Commission des garanties » visée à l'objectif 2.3 du présent accord.

Cette nouvelle gouvernance se mettra en place de façon concomitante à la mise en œuvre de la prochaine COG.

Les signataires du présent accord demandent au législateur de prendre les dispositions utiles pour faire évoluer formellement la commission AT/MP en Conseil d'administration paritaire.

TITRE IV/ LES MOYENS A MOBILISER

Pour répondre aux enjeux visés dans le présent accord, les partenaires sociaux considèrent que les fonds et les moyens humains actuellement consacrés à la prévention, la réparation et au fonctionnement de la Branche sont insuffisants.

Les partenaires sociaux détermineront, pour répondre aux enjeux soulevés en amont, la **réaffectation des budgets et plus particulièrement la part des excédents et des réserves** de la Branche AT/MP qui sera affectée au financement des orientations décidées dans le cadre de la présente négociation **tant dans le domaine de la prévention que celui de la réparation.**

Il s'agira ainsi comme il a été rappelé au point 2. A :

- De renforcer les moyens humains et financiers des CARSAT/CRAMIF/CGSS, de l'INRS et de son volet recherche et d'EUROGIP et notamment l'augmentation du nombre de préventeurs (ingénieurs conseils tout particulièrement, mais aussi préventeurs et contrôleurs de sécurité) afin de développer l'accompagnement des entreprises dans le cadre d'une prévention de proximité en multipliant les actions de terrain.
- A cette fin, il conviendra d'augmenter rapidement les effectifs d'ingénieurs conseils et de contrôleurs de sécurité des CARSAT/CRAMIF/CGSS avec un objectif de 20% et d'en évaluer la mise en œuvre effective pour apprécier l'opportunité de revoir cet objectif à la hausse. Ce renforcement s'accompagnera de ressources humaines supplémentaires en soutien administratif.
- De s'assurer que le personnel dédié aux fonctions supports ait les moyens humains et financiers suffisants pour épauler les équipes des CARSAT/CRAMIF/CGSS et ainsi contribuer à la performance des équipes de préventeurs.
Des outils numériques pertinents et efficaces ainsi que des procédures simples permettront la bonne coordination entre CARSAT/CGSS/CPAM et le bon recueil des données utiles aux actions de prévention.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord considèrent qu'il est nécessaire d'affecter 100 millions d'euros supplémentaires chaque année sur le volet prévention par rapport à la précédente COG.

En première priorité, ces moyens supplémentaires seront affectés à l'accroissement des moyens humains des CARSAT/CRAMIF/CGSS, des moyens nécessaires à la réalisation des missions de l'INRS et d'EUROGIP et à l'accroissement des aides financières à destination des entreprises pour aller au-delà des 2% d'entreprises suivies actuellement.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux veilleront à disposer des moyens nécessaires afin d'assurer leurs missions et demandent à ce que le sujet soit discuté dans le cadre du comité de suivi de l'ANI Paritarisme du 14 avril 2022 ainsi que dans les travaux paritaires à venir sur la valorisation des parcours syndicaux en entreprise

Une évaluation des dispositifs de prévention financés par ce budget réaffecté, devra être effectuée à mi-COG et permettre d'ajuster le cas échéant les affectations budgétaires.

Une partie du budget de la Branche sert au développement d'actions de prévention et d'amélioration de la réparation mais également à la formation des partenaires sociaux en matière de prévention dans le cadre du développement de la culture de prévention.

TITRE V/ DISPOSITIONS FINALES

1/ Mise en œuvre de l'accord

Les dispositions du présent accord forment un tout équilibré, cohérent et indissociable. La mise en œuvre de chacune de ses dispositions en l'état est entièrement liée à la mise en œuvre des autres dispositions.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord attirent tout particulièrement l'attention sur le fait que des dispositions législatives devront être prises pour réaffirmer les principes fondateurs de la Branche AT/MP découlant du compromis historique social et pour lui redonner une pleine autonomie et transformer la CAT/MP en un véritable Conseil d'administration.

Les signataires de l'accord proposent un certain nombre d'évolutions qui devront être reprises dans la COG 2023-2027 de la Branche AT/MP. Si certaines d'entre elles relèvent de la seule COG, d'autres nécessiteront des évolutions législatives et réglementaires.

Dans ce cadre, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au niveau national et interprofessionnel demandent au gouvernement de transposer le présent accord au plan législatif et réglementaire *via* les dispositions nécessitant une modification des textes en vigueur. Ils souhaitent une transposition fidèle de l'accord en instaurant un dialogue avec l'Etat et les parlementaires, conformément aux mécanismes prévus par l'article 5.2 de l'ANI Paritarisme du 14 avril 2022.

2/ Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le suivi du présent accord est assuré par l'espace de dialogue prévu au III-4.3 de l'ANI susmentionné du 14 avril 2022.

Un comité de suivi consacré spécifiquement au présent accord se réunira au moins une fois par an ou à la demande de l'une des parties signataires. Ce comité de suivi fera des bilans réguliers sur l'application de l'ensemble des dispositions de cet accord. Il pourra également mettre en place des groupes de travail afin de faire des propositions sur des sujets nécessaires au bon déploiement de l'accord.

Fait à Paris le 15 mai 2023,

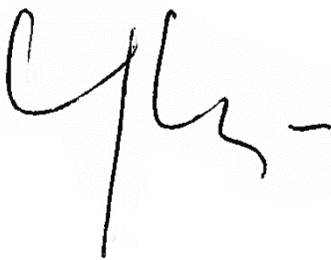
Pour la CPME,



Pour la CFDT,



Pour le MEDEF,

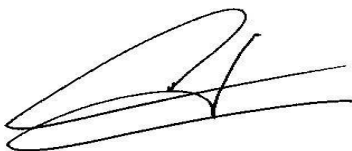


Pour la CFE-CGC,

Maxime Legrand



Pour l'U2P,




Pour la CFTC,



Pour la CGT,

Thierry Pivon
Po



Pour la CGT-FO,

