

ANI du 15 mai 2023 : Branche AT/MP : Un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée ».

Les partenaires sociaux sont parvenus à un accord le 15 mai dernier sur l'ANI : « Branche AT/MP : Un consensus social réaffirmé par une prévention ambitieuse, une réparation améliorée et une gouvernance paritaire renforcée ». Cet accord est ouvert à la signature jusqu'au mercredi 31 mai. La CPME, le Medef et l'U2P sont signataires. La CFDT s'est déjà déclarée signataire, la CFE-CGC s'est déclarée favorable en séance. FO et la CFTC réservent leur réponse à la consultation de leurs instances et la CGT a précisé ne pas être en mesure de présenter un mandat de signature.

A/ Une gouvernance de la branche AT/MP rénovée et affirmée (titre 3) :

1) L'autonomie de la branche AT-MP pour un meilleur financement de la prévention est consacrée :

Entamée l'été dernier, dans le cadre de l'agenda social autonome, la CPME avait pour ambition de mettre en place, via cette négociation, une **gouvernance rénovée, véritablement autonome de la branche AT/MP de la Sécurité sociale, actuellement sous la tutelle de la CNAM, via une simple commission des Accidents du Travail et des Maladies Professionnelles**. L'objectif était ainsi de favoriser des actions plus importantes en matière de prévention à destination des salariés et, à terme d'arriver à une baisse des dépenses de réparation (prestations d'incapacité servies en capital ou en rentes aux victimes d'AT-MP ou à leurs ayants droits, indemnités journalières, prises en charges médicales) en diminuant les risques professionnels.

Cet accord consacre ainsi l'autonomie de la branche AT/MP par rapport à la branche maladie. Un véritable Conseil d'administration strictement paritaire est mis en place (en lieu et place de l'actuelle Commission rattachée au Conseil de la CNAM), composé de représentants issus des seules Organisations Syndicales et Organisations Patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

- Ce CA sera présidé par un représentant patronal (cf. ci-dessous) et notamment :
 - nommera le DG de la branche AT/MP,
 - définira et arrêtera les orientations de la Convention d'Objectif et de Gestion de la Branche,

- aura à définir les orientations du fonds dédié au financement des actions et investissements (FIPU) dans la prévention de l'usure professionnelle,
- ajustera chaque année les paramètres des cotisations AT/MP...

2) La gouvernance patronale est réaffirmée :

Sur le plan de ses recettes, la branche AT/MP a la double particularité d'être à la fois la seule branche à être **entièrement financée par des cotisations**, d'une part, et par des cotisations entièrement dues par les employeurs, d'autre part. Par conséquent, la CPME a souhaité que la gouvernance soit bien patronale avec un Conseil d'administration (titre 3)

B/ La prévention des risques professionnels : un axe fort de la branche AT/MP et de ses COG (titre I)

Les signataires de l'accord proposent des séries de mesures, qui, pour certaines d'entre elles devront être intégrées dans la future COG de la branche AT/MP (qui ne sera plus la simple continuité de la précédente COG 2018-2022), et seront déclinées selon 3 grands axes qui viseront à :

1/ positionner la branche AT/MP comme un acteur de la prévention en particulier de la prévention primaire :

- la branche devra être un acteur essentiel pour identifier le plus en amont possible les risques professionnels et agir pour les prévenir,
- une intervention coordonnée de la Branche AT/MP avec son réseau : la branche devra s'appuyer sur son réseau des Comités Techniques Nationaux/Comités Techniques Régionaux et les services des CARSAT/CRAMIF/CGSS pour cibler les actions de prévention à mettre en œuvre au plus près des entreprises,
- une mobilisation des acteurs de la Branche AT/MP en lien avec les autres acteurs de la prévention en santé au travail (ANACT, SPSTI...).

2/ développer les actions vers les entreprises en faveur de la protection des salariés (dont le déploiement d'outils du réseau de la branche AT/MP comme la Grille de positionnement de la santé et de la sécurité au travail dans l'entreprise (GPSST), les contrats de prévention, les ristournes/MP, les actions de formation tant vers les salariés que les employeurs).

3/ Une action plus spécifique de développement de la prévention et la prise en compte de l'usure professionnelle ainsi que la prévention de la désinsertion professionnelle et le maintien en emploi (objectif 1.16)

La **réforme des retraites** (loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023) qui recule l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans d'ici 2030 a aussi été l'occasion de donner un rôle plus important à la branche AT/MP pour mieux accompagner les personnes susceptibles d'être les plus usées en fin de carrière, par le biais d'un départ anticipé à la retraite ou d'action de prévention de l'usure professionnelle. Les actions de prévention qui seront mises en place dans ce cadre, via le **fonds de la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)**, assureront une continuité avec la réforme de la santé au travail et permettront de répondre aux enjeux à venir liés à la mise en place de la réforme des retraites. La gouvernance de la branche AT/MP aura d'ailleurs à définir les orientations de ce fonds (cf. ci-dessus).

C/ La réparation des AT/MP : le second enjeu du dispositif :

1/ La réaffirmation du compromis historique de 1898 :

Le risque de subir, dans le cadre même de son activité professionnelle, un accident ou une maladie préjudiciable à sa santé mais aussi à sa capacité de travail constitue le plus ancien risque couvert par le système de sécurité sociale. Il fait l'objet d'une indemnisation obligatoire depuis la loi du 9 avril 1898 qui a créé le premier régime spécial de responsabilité sans faute dont la contrepartie est une obligation d'indemnisation forfaitaire, c'est-à-dire en partie décorrélée du préjudice.

La Cour de cassation dans deux arrêts datés du 20 janvier 2023 (Assemblée plénière - pourvois n° 21-23.947 et n°20-23.673) a opéré un virement de jurisprudence en considérant que les victimes de maladie professionnelle ou d'accident du travail ou leurs ayants droit peuvent prétendre à une indemnité complémentaire distincte de la rente prévue par le code de la Sécurité sociale. Ainsi, la rente versée aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne répare pas le déficit fonctionnel permanent, c'est-à-dire les souffrances qu'elles éprouvent par la suite dans le déroulement de leur vie quotidienne. Ces souffrances physiques et morales endurées par le malade après la « consolidation » **constituent alors un préjudice personnel qui devait être réparé de façon spécifique**. Cette jurisprudence fragilise le compromis historique. L'ANI prévoit que : « *Les partenaires sociaux 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.* » (titre 2 de l'ANI).

2/ La baisse du seuil d'incapacité pour que le dossier de reconnaissance de maladie professionnelle puisse être étudié par le comité ad hoc pour les pathologies non inscrites dans les tableaux des maladies professionnelles

Le CRRMP (Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles) a pour mission de montrer le lien de causalité entre une pathologie et une activité professionnelle lorsque les conditions d'une maladie visée dans un tableau ne sont pas toutes remplies ou pour une maladie non désignée dans un tableau, à condition qu'elle ait entraînée une incapacité permanente d'au minimum 25% : exemple RPS Les organisations syndicales de salariés ont beaucoup insisté pour obtenir une baisse de ce seuil à 10%, voire 0%.

Un accord a été trouvé en ces termes :

« 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. »
(objectif 2.10 de l'ANI)*

3/ La baisse du seuil d'incapacité à 40% pour bénéficier d'une aide tiers aidant

Au regard du coût supplémentaire limité de cette mesure, les organisations patronales ont accepté de diminuer les conditions d'accès pour le bénéfice d'une aide « tiers aidant » en veillant à la verser toujours uniquement aux personnes empêchées d'accomplir **seules au moins 3 actes ordinaires de la vie** : « *Elargir le champ de la prestation complémentaire pour recours à tierce personne (PCRTP) : les signataires de l'accord considèrent que le taux actuel de 80 % pour pouvoir bénéficier de la PCRTP est trop élevé et demandent qu'une évolution réglementaire mette en œuvre un abaissement de ce taux à 40 %.* » (objectif 2.4).

4/ La prévoyance

Une distinction importante entre les cadres et les non-cadres subsiste sur la prévoyance obligatoire des cadres instituée par la CCN de retraite et de prévoyance des cadres (Agirc) du 14 mars 1947¹

Rappel des obligations pour les cadres et « assimilés cadres »

- Obligation pour l'employeur de cotiser à hauteur de : 1,50% TA
- Financement affecté prioritairement à la couverture décès : cotisation décès au moins égale à 0,76% TA
- Sanction prévue en cas de défaillance : 3 plafonds annuels de la Sécurité sociale à verser par l'employeur (131 973 € en 2023).

Les organisations syndicales de salariés souhaitaient dans cet accord traiter de la couverture prévoyance des non-cadres. Il a été convenu de renvoyer ce sujet à un diagnostic et que l'opportunité de s'en saisir sera décidé lors de la fixation des thématiques à négocier dans le cadre de l'agenda social autonome des partenaires sociaux.

« 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. » (objectif 2.13)

D/ De nouveaux moyens à mobiliser :

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

¹ La fusion des régimes de retraite complémentaire « AGIRC » et « ARRCO » au 01/01/19 ayant entraîné la disparition de la CCN du 14 mars 1947, un accord national interprofessionnel du 17/11/17 (*) relatif à la prévoyance des cadres a été conclu, permettant le maintien du dispositif tel qu'issu de l'article 7 de la CCN du 14 mars 1947 dans l'attente d'un accord entre les partenaires sociaux sur la notion d'encadrement.

Ces moyens supplémentaires seront ainsi notamment affectés à l'accroissement :

- Des moyens humains des CARSAT/CRAMIF/CGSS : l'objectif d'augmentation du nombre d'ingénieurs conseils, préventeurs et contrôleurs sera de 20% (avec également une augmentation du personnel dédié aux fonctions supports administratives),
- des moyens nécessaires à la réalisation des missions de l'INRS et d'EUROGIP,
- des aides financières à destination des entreprises.

E/ Les dispositions finales

1/ La mise en œuvre de l'accord :

Les partenaires sociaux signataires de l'accord rappellent que si certaines dispositions devront être reprises dans la COG 2023/2027 de la branche AT/MP, soumise prochainement à la CAT-MP, d'autres nécessiteront des évolutions législatives et réglementaires.

Ils demandent donc au gouvernement de transposer fidèlement le présent accord sur le plan législatif et réglementaire via les dispositions nécessitant une modification des textes en vigueur, en instaurant un dialogue avec l'Etat et les parlementaires conformément aux mécanismes prévus par l'ANI Paritarisme du 14 avril 2022.

2/ La durée et le suivi :

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Son suivi sera assuré :

- par l'espace de dialogue prévu dans l'ANI Paritarisme,
- et par un comité de suivi spécifique qui se réunira au moins une fois par an.