



L'édito du secrétaire général  
**Bruno GASPARINI**

## Sommaire

### Edito du SG

La force et le courage  
Avec le SNFOCOS, vous ne  
serez jamais plus seuls  
P.1

Réunion UCANSS du 7  
janvier 2025 – Programme  
des négociations 2025

Déclaration préalable du  
SNFOCOS  
P.2

Compte rendu du  
SNFOCOS  
P.4

### Aidants

Retour sur la formation du  
7 janvier 2025  
P.6

### Syndicalisation

Création du Syndicat  
SNFOCOS de l'Allier  
P.7

### Observatoires Inter- Régionaux

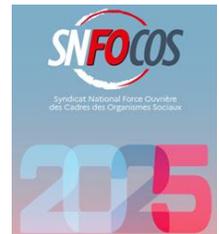
Retour sur la journée du 28  
novembre 2024  
P.8

### Branche AT-MP

Rapport d'évaluation  
P.9

## LA FORCE ET LE COURAGE

### AVEC LE SNFOCOS, VOUS NE SEREZ JAMAIS PLUS SEULS



En ce début d'année, le SNFOCOS formule ses vœux de bonne année à l'ensemble du personnel de la sécurité sociale et des organismes de protection sociale.

Les années précédentes ont vu les revendications partiellement entendues avec quelques signatures significatives, mais non suffisantes dans un contexte où la priorité reste le pouvoir d'achat.

Nous aurons besoin de poursuivre avec la même intensité notre action syndicale prioritairement sur la valeur du point, sur la sauvegarde du contrat collectif Santé, sur l'amélioration de la couverture prévoyance, sur la revalorisation des titres repas, et bien d'autres sujets.

Nous n'oublions pas nos collègues de Mayotte pour lesquels [le SNFOCOS est intervenu auprès de la commission paritaire santé et la CAPSSA](#) qui ont débloqué des dispositifs d'aides spécifiques. [Nous avons saisi par courrier officiel le président du COMEX et ses directeurs de caisses nationales](#) afin qu'une aide exceptionnelle soit négociée localement.

Les réponses doivent se concrétiser rapidement ; nous nous appuyons pour cela [sur la circulaire du Premier ministre du 26 décembre 2024](#) qui demande la protection des agents publics (santé et sécurité) et de fait transposable aux collègues exerçant des missions de service public fondamentales. Le Premier ministre ordonne d'ailleurs de subvenir aux besoins immédiats des agents (eau, alimentation, bâti et matériels) pour supprimer les entraves à l'exercice de leur mission.

Les Caisses nationales seront donc très observées et nous ne manquerons pas d'intervenir sur ce qui constitue pour nous une obligation de résultats.



# RÉUNION UCANSS DU 7 JANVIER 2025

## PROGRAMME DE NÉGOCIATIONS 2025

### DÉCLARATION PRÉALABLE DU SNFOCOS

Madame la Directrice,

Vous nous avez adressé un programme de négociations proposé par le COMEX pour concertation avec les organisations syndicales. Dans les grandes lignes, nous nous y retrouvons.

Toutefois, ce programme nous paraît incomplet.

D'une part, il ne cite pas certains points qui auraient dû être traités en 2024. Nous pensons ici évidemment à la négociation salariale 2024 qui, nous vous le rappelons, avait été un préalable au retour des organisations syndicales à la table des négociations.

Nous pensons également à la clause de revoyure visant à revaloriser la valeur des titres restaurants avec à l'idée de la porter au plafond légal.

D'autre part, nous souhaitons amender votre programme en y ajoutant notamment un cycle de négociations autour du renouvellement des opérateurs de titres restaurants, avec un bilan de la précédente gestion. En effet, selon nous, dans la mesure où les salariés sont co-financeurs, il est nécessaire que les organisations syndicales nationales représentatives participent au processus de sélection comme c'est le cas par exemple pour l'épargne salariale.

Nous souhaitons également :

- une négociation sur l'amélioration des garanties prévoyance
- une négociation sur l'extension des mesures issues du Ségur
- une négociation sur la revalorisation de l'indemnité de départ en retraite
- une négociation sur le taux de participation de l'employeur à la cotisation santé pour porter celui-ci à 60%
- ainsi qu'une négociation sur l'instauration d'une prime de transport. Sur le sujet des transports et de la mobilité, nous souhaitons plus largement un accord cadre qui traite également des flottes automobiles. En effet, alors que le code du travail prévoit que "*L'employeur met à la disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, appropriés au travail à réaliser ou convenablement adaptés à cet effet, en vue de préserver leur santé et leur sécurité* », nous considérons que le véhicule automobile entre dans ce cadre, notamment pour les itinérants et les personnes en situation de handicap. Il nous paraît ainsi important qu'un texte vienne encadrer le déploiement arbitraire des véhicules, sans prise en compte des utilisateurs, de leurs besoins et/ou de leurs capacités physiques.

Enfin, nous nous interrogeons sur l'absence de référence au rapprochement entre les UGECAM et FILIERIS. En effet, alors que la COG du régime minier vient de prendre fin, la COG Maladie qui va jusqu'en 2027 prévoit expressément le rapprochement avec FILIERIS, évoquant même une mise en œuvre pour 2025 à voir avec la DSS. L'importance du projet justifie selon nous une négociation sous l'égide de l'UCANSS.



# RÉUNION UCANSS DU 7 JANVIER 2025

## PROGRAMME DE NÉGOCIATIONS 2025

S'agissant plus particulièrement de nos agents de direction, ils soulignent l'importance de la renégociation des accords RSE, plus précisément des protocoles du 22 février 2022 relatifs à l'aménagement des fins de carrière, à la diversité, à l'égalité des chances et à l'égalité professionnelle. Le SNFOCOS souhaite que le lien soit fait avec l'ANI du 14 novembre 2024 relatif à l'emploi des seniors. Le SNFOCOS a déjà eu l'occasion de faire part d'un certain nombre de revendications dans le cadre des négociations relatives à la refonte de la classification des ADD ; d'autres propositions sont en cours de consolidation (extension de la retraite progressive aux directeurs et DCF pendant les cinq années qui précèdent l'échéance de leur retraite, y compris avant 60 ans); au regard des enjeux, le SNFOCOS souhaite que la négociation relative à l'emploi des seniors soit inscrite au programme du second semestre 2025.

Dans le prolongement de la RSE, Il est indispensable de programmer une négociation sur la qualité de vie et les conditions de travail. La prise en compte de l'usure professionnelle, des RPS, des besoins en matière de santé psychique doivent être évoqués et donner lieu à la mise à disposition de solutions concrètes à destination des ADD.

Les ADD du SNFOCOS demandent également que :

- La négociation relative à l'intéressement ne soit pas reportée à 2026-2027. Cette négociation doit être programmée sur la seule année 2026. Nous vous rappelons que la position de Force Ouvrière vise à ce que l'intéressement soit converti en un élément de salaire pérenne ;
- L'évolution du protocole du 10 mars 2023 relatif à l'indemnité de maniement de fonds doit être inscrite à l'ordre du jour des négociations 2025, dans une perspective de revalorisation de ladite indemnité
- L'ouverture, dès 2025, d'une négociation sur l'évolution de la convention collective des ADD, avec notamment l'extension du bénéfice de l'article 14 aux directrices/directeurs adjoint(e)s et aux sous directrices/directeurs
- Deux réunions de suivi de la classification ADD se tiennent en 2025, à raison d'une par semestre
- La négociation relative à la formation professionnelle ne doit pas être restreinte à un nombre limité de problématiques. Elle doit au contraire être ouverte, bien au-delà du protocole du 10 octobre 2022 qui n'est lui-même qu'un avenant au protocole du 19 décembre 2019. A cet égard nos ADD rappellent avoir formulé certaines revendications en matière de formation des ADD dans le cadre des discussions relatives à l'évolution de la classification.

Les ADD du SNFOCOS estiment nécessaire de revoir les conditions d'indemnisation/compensation des astreintes, pour l'ensemble des personnels concernés (y compris des ARS), au-delà des seules UGECAM, ainsi que les conditions de « protection fonctionnelle » des personnels et de leurs ayants-droits. Enfin, le SNFOCOS considère dans son ensemble que les accords nationaux ayant trait à l'intégration des DRSM au sein des CPAM devraient donner lieu à une négociation dès 2025 si le projet se poursuit. A cet égard, nous réitérons notre opposition au projet et notre revendication visant à son retrait.

**En tout état de cause, n'ayant pas trouvé notre compte dans les projets de classifications en cours d'agrément, nous réclamons pour 2027 au plus tard la revoyure des accords de classifications sur les 3 champs de conventions collectives. *La délégation du SNFOCOS***



# RÉUNION UCANSS DU 7 JANVIER 2025

## PROGRAMME DE NÉGOCIATIONS 2025

### COMPTE RENDU DU SNFOCOS

Ce 7 janvier 2025 s'est tenue à l'UCANSS la traditionnelle réunion annuelle de concertation relative au programme de négociations triennal.

La réunion a débuté par des échanges de vœux, visant notamment à des négociations loyales et sincères, mais aussi concluantes...ce à quoi certains ont rappelé l'importance que les accords négociés au niveau de l'UCANSS soient respectés, notamment par les Caisses Nationales, ciblant directement le réseau de l'Assurance Maladie et les fermetures de Centres de Santé malgré la négociation d'un accord garantissant l'absence de licenciements des personnels.

Puis des débats sont intervenus autour de la situation à Mayotte. Si la Direction de l'UCANSS a confirmé que des mesures ont été prises pour que les fonds d'action sociale du régime santé et du régime de prévoyance puissent être actionnés au profit des Mayotte, elle a défendu le fait de s'être opposée (sans succès) au déblocage par la CAPSSA d'un don de 500000 euros à la Croix Rouge Française et autant à la Fondation de France. Au-delà de ces dons, au niveau de la CAPSSA, un dispositif a été acté lors du dernier Conseil d'Administration pour que l'ensemble des salariés de la CSS de Mayotte bénéficient de la prise en charge de dépenses non couvertes par leurs assurances (ex : mobilier, électroménager...) dans la limite de 3000<sup>E</sup> par salarié (4000<sup>E</sup> pour les invalides).

La Direction de l'UCANSS a en outre indiqué que des réflexions sont en cours sur le sujet de l'allocation d'une prime exceptionnelle aux salariés de la CSS, sans évoquer toutefois de montant ou d'enveloppe à ce stade.

Ceci étant dit, concrètement, cette réunion est l'occasion pour l'UCANSS de proposer aux organisations syndicales (OS) un projet et un agenda de négociations triennales, et pour les OS de le commenter et d'en obtenir l'amendement.

C'est en ce sens que le SNFOCOS est intervenu via sa déclaration préalable (voir plus haut) pour revendiquer une série de thèmes, comme chacune des OS présentes.

Disons-le d'emblée, les OS (dont la nôtre) ont été gourmandes puisque l'UCANSS a recensé près de 40 thèmes de négociations parmi les diverses interventions.

Si un thème a fait l'unanimité, c'est bien celui du pouvoir d'achat, sous diverses formes, mais principalement via une demande unanime de revendications tant de la valeur du point que de la valeur faciale du titre restaurant (TR) pour le porter au plafond légal. Certaines OS ont d'ailleurs proposé que le sujet de la revalorisation des TR soit ajouté à la liste des textes paramétrés, ceux dont la revalorisation est automatique chaque année. Au sujet de la valeur du point ; l'UCANSS s'est engagée à ce que les négociations portent tant sur l'année 2024 que sur l'année 2025 mais dans le contexte de restrictions budgétaires imposées par le Gouvernement et après avoir négocié 3 projets de classification déjà obsolètes, difficile d'être optimiste quant au fait que nous obtiendrons un rattrapage de l'inflation à minima.



# RÉUNION UCANSS DU 7 JANVIER 2025

## PROGRAMME DE NÉGOCIATIONS 2025

Un autre sujet, connexe à celui du pouvoir d'achat, a été majoritairement porté : celui de la complémentaire santé et de nos velléités visant à ce que l'employeur prenne enfin ses responsabilités en portant à 60% son taux de participation à la cotisation santé du personnel.

Autre sujet connexe à celui du pouvoir d'achat : la mobilité du personnel, sous diverses formes. A demi-mot, la Direction de l'UCANSS nous a fait comprendre que nos revendications en la matière, notamment quant à une prime de transport avaient peu de chance d'aboutir dans la mesure où le COMEX s'est déjà prononcé défavorablement sur le sujet par le passé. Apparemment, la Doctrine du COMEX n'est pas faite pour évoluer même si les membres du COMEX changent.

Sur le sujet proposé par le COMEX de négociation d'accords relatifs à la transformation du Service du Contrôle Médical (SCM), les OS étaient plus divisées : d'un côté celles qui veulent accompagner le projet, de l'autre celles qui poussent pour son abandon. L'UCANSS a quant à elle indiqué que le sujet risquait d'arriver rapidement dans le programme de négociations, confirmant là encore que la CNAM continue d'être dans un rôle de bulldozer.

En fin de réunion, la Direction de l'UCANSS nous a expliqué que compte tenu du faible nombre de jours disponibles en 2025 pour mener les réunions, dont celles de négociations, elle va relayer auprès du COMEX les demandes des OS avec probablement à l'esprit d'en placer sur 2026 plutôt qu'en 2025, année qui lui semble déjà chargée. Et d'ajouter que les demandes pour lesquelles le COMEX s'est déjà positionné défavorablement subiront vraisemblablement un maintien de la position du COMEX. Ce dernier se réunira le 15 janvier prochain, après que les réseaux auront été sollicités le 8 janvier quant au programme de négociations et aux demandes des OS. C'est finalement le COR de l'UCANSS qui fin janvier validera le programme de négociations. C'est donc là que nous saurons lesquelles de nos revendications se traduiront par des négociations, et lesquelles devront faire l'objet de nouvelles tentatives dès l'année prochaine.

En tout état de cause, la Direction de l'UCANSS nous a indiqué que sur 2025 il fallait déjà s'attendre à se réunir, outre sur le SCM, mais aussi sur les salaires 2024 et 2025, les astreintes dans les UGECAM, la commission intéressement, les annexes techniques de l'intéressement, la formation professionnelle (avec peut être un sujet sur l'extension du périmètre de la ProA), sur la complémentaire santé et, au second semestre, sur la RSE au sens large avec notamment les aidants. Les TR devraient aussi être inscrits dans la programmation annuelle 2025.

**Le SNFOCOS demeurera attentif et revendicatif sur tous les thèmes qui seront portés à la négociation, notamment pour défendre notre modèle de Sécurité sociale dont c'est le 80<sup>e</sup> anniversaire cette année.**

*Chafik El Aougri pour la délégation du SNFOCOS*

## RETOUR SUR LA FORMATION DU 7 JANVIER 2025

L'OCIRP, en tant qu'organisme de Prévoyance, nous a permis de bénéficier d'une formation sur les Aidants, organisée par l'Institut 4.10.

Il est nécessaire de rappeler l'existence de ce dispositif issu de l'accord du 13 juillet 2021 négocié avec l'UCANSS et mis en œuvre à partir de 2022.

Cet accord vise l'atteinte de 3 objectifs majeurs :

- Mieux connaître le nombre et les besoins des salariés proches aidants de l'Institution par une sensibilisation forte des services RH, des managers et des salariés,
- Faciliter l'accès au conseil et à l'orientation pour l'ensemble des salariés proches aidants
- Proposer une prise en charge supra légale renforcée et élargie pour les salariés proches aidants

Pour rappel, est considéré comme Aidant, *toute personne qui s'occupe de son conjoint, concubin ou partenaire avec qui elle a conclu un pacte civil de solidarité, d'un parent ou allié, d'un enfant ou d'une personne résidant avec elle ou avec qui elle entretient des liens étroits et stables, à qui elle vient en aide, de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.*

**Pour plus d'informations, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus SNFOCOS.**

En complément à noter la présentation du dispositif par l'UCANSS :

<https://www.ucanss.fr/salaries-de-la-secu/laide-aux-aidants>

Et le site <https://procheaidant.ucanss.fr> qui nécessite le code associé de votre organisme, à demander à votre service RH si l'information n'est pas (malheureusement) présente spontanément sur votre Intranet.

L'enquête menée par l'OCIRP en 2024 fait apparaître que la France compte 8 à 11 millions de proches aidants. 20% de ces aidants sont des salariés et la proportion devrait monter jusqu'à 25% en 2030.

**Nous parlons bien d'un collègue sur cinq et bientôt sur quatre qui est déjà un proche aidant.**

Un proche aidant intervient dans 60% des cas auprès d'une personne âgée, 20% auprès d'une personne en situation de handicap et 20% pour accompagner une personne souffrant de maladie chronique. L'âge moyen de l'aidant ressort à 42 ans et l'âge d'entrée dans l'aidance à 33 ans.

L'accord avec l'UCANSS va être renégocié cette année.

**Le SNFOCOS sera en particulier porteur de propositions sur l'élargissement des aides possibles, de la facilitation des conditions pour bénéficier de ces aides, de la création de référents Aidants dans tous les organismes et sera attentif à ce que l'accès à l'information sur les possibilités offertes par le dispositif soit pleinement connu des salariés.**

Le SNFOCOS remercie l'OCIRP de nous avoir apporté cet éclairage sur ce sujet qui nous concerne tous directement ou indirectement. Le SNFOCOS remercie également l'Institut 4.10 pour la qualité de l'animation réalisée et les échanges riches qui en ont découlé, nous permettant de nous apporter un éclairage précieux.

*Jean-Christophe Balsan pour la délégation du SNFOCOS*



## CRÉATION DU SYNDICAT SNFOCOS DE L'ALLIER



C'est en cette belle journée du 10 décembre 2024, que le secrétaire général Bruno GASPARINI s'est rendu à Moulins avec le Délégué régional Jérôme AUBERT, pour répondre à l'invitation de Romain TABAROVSKY, juriste à la CPAM de l'Allier et délégué syndical FORCE OUVRIERE.

Cette invitation avait pour objectif la création d'un syndicat SNFOCOS local, afin de pouvoir répondre notamment aux besoins des cadres des organismes sociaux. La réunion, présidée par notre secrétaire général, a été riche d'échanges, d'informations sur les actualités diverses et préoccupations des agents des organismes sociaux. Notre secrétaire général a présenté la nouvelle classification, avec d'amers constats : aucun présent n'aura plus de trois points ; mais également le nouveau projet pour le service médical qui constitue une destruction de notre institution avec la suppression de l'indépendance de ce dernier.

Après présentation et approbation des statuts à l'unanimité, le bureau a été constitué. Parmi les six nouveaux adhérents SNFOCOS, ont été élus à l'unanimité : Secrétaire général Romain TABAROVSKY, Secrétaire adjoint Denis MARQUET, Trésorière Jennifer PELIKAN, Trésorière adjointe Nawal DELBOS.

Nous souhaitons un bon développement au nouveau syndicat SNFOCOS-03 et invitons tous les agents des organismes sociaux (CPAM-CAF-SERVICE MEDICAL-SERVICE SOCIAL-URSSAF-RETRAITE-CARSAT-CENTRE MEDICAUX SOCIAUX-PREVENTION-ARS), notamment ceux de l'Allier à se rapprocher des syndicats SNFOCOS par le biais de secrétaires généraux et/ou délégués régionaux qui pourront répondre à tous les questionnements.

Nous avons une pensée toute particulière, en rapport à l'actualité, pour les services médicaux locaux et nous leur apportons notre soutien sur les échéances à venir, et restons à leur écoute.

Les coordonnées du syndicat SNFOCOS de l'Allier pour tout contact sont [snfocos.03@gmail.com](mailto:snfocos.03@gmail.com)

Si tu nous lis, c'est que tu partages nos valeurs, alors n'hésite pas, adresse-nous un message à [snfocos@snfocos.fr](mailto:snfocos@snfocos.fr) tu auras forcément réponse à tes interrogations, tes préoccupations dans un délai raisonnable.

Coordonnées du Délégué Régional Jérôme AUBERT [snfocos.36@gmail.com](mailto:snfocos.36@gmail.com) tel/sms : 06 47 60 40 80

## RETOUR SUR LA JOURNÉE DU 28 NOVEMBRE 2024

L'UCANSS a continué son tour de France dans le cadre de la campagne des observatoires inter-régionaux avec la réunion organisée à la Carsat de Pays de la Loire pour les régions Bretagne et Pays de la Loire.

Réunion toujours intéressante, les directions locales présentes d'un côté de la table, les syndicats de l'autre et l'UCANSS entre les deux à porter son discours habituel : tout va bien et c'est pire ailleurs !

Bien, commençons par un chiffre : entre 2020 et 2023, en trois ans, 4 160 CDI en moins dans le réseau.

Un turn-over autour des 6% qui semble se stabiliser après une forte hausse ces dernières années, mais inférieur aux autres entreprises du privé.

Bizarrement, là où l'UCANSS y voit un signe comme quoi nos conditions de travail sont bonnes, nous ne voyons pas des agents partis... revenir !

L'herbe serait-elle donc objectivement plus verte ailleurs ?

L'absence de hausses de salaires suffisantes et la perte de sens dans nos métiers ne seraient-elles qu'une illusion ?

Et la RMPP (autre définition de ce sigle : *Reste Moins Pour Payer*) ?

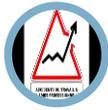
Toujours aussi contraignante et génératrice d'appauvrissement : -3,13% d'écart par rapport à l'inflation entre 2021 et 2023.

L'UCANSS se satisfait qu'en moyenne 30% du personnel a bénéficié des points de compétences, mais nous explique avoir refusé de le sanctuariser en le rendant opposable dans la nouvelle Classification pour « laisser de la souplesse » aux directions.

La délégation du SNFOCOS a notamment rappelé ses revendications :

- maintien des effectifs et des moyens au regard des missions de la Sécurité sociale
- réouverture de la négociation sur la valeur du point avec un rattrapage, a minima, à hauteur de l'inflation constatée
- abandon de l'application budgétaire du principe de la RMPP qui limite les mesures salariales individuelles et qui sert de carcan budgétaire.

*Jean-Christophe Balsan et Christophe Rabot pour la Délégation du SNFOCOS*



## RAPPORT D'ÉVALUATION

La branche Accidents du travail – Maladies professionnelles (AT-MP) de la sécurité sociale en France a pour mission d'indemniser et de prendre en charge les soins des victimes d'accidents du travail, d'accidents de trajet et de maladies professionnelles. En 2023, les dépenses de cette branche se sont élevées à 12,3 milliards d'euros, soit environ 2 % des dépenses consolidées des régimes de base de la sécurité sociale. Les principaux objectifs de cette branche sont de réduire la fréquence et la gravité des accidents et maladies professionnelles grâce à la prévention, d'améliorer la reconnaissance des AT-MP et l'équité de la réparation, et de garantir la viabilité financière de la branche.

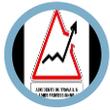
Les actions de la branche AT-MP sont soutenues et articulées avec celles de plusieurs autres acteurs contributifs. Les entreprises jouent un rôle crucial en versant des cotisations pour financer la branche et en mettant en place des mesures de prévention des risques professionnels. Les services de santé au travail collaborent étroitement avec la branche AT-MP pour assurer la surveillance médicale des travailleurs, identifier les risques et proposer des actions correctives. Les représentants du personnel, notamment les comités sociaux et économiques (CSE), participent activement à la mise en œuvre des politiques de santé et sécurité au travail en relayant les préoccupations des salariés et en veillant au respect des normes de sécurité.

Les caisses primaires d'assurance maladie (CPAM) et les caisses régionales de l'assurance maladie (CARSAT) sont également impliquées dans la gestion des AT-MP. Elles procèdent à l'instruction des dossiers de reconnaissance des accidents et maladies professionnelles, versent les prestations d'indemnisation et accompagnent les victimes dans leur réinsertion professionnelle. Les médecins du travail jouent un rôle clé dans la prévention et la reconnaissance des AT-MP, en assurant le suivi médical des travailleurs et en signalant les pathologies liées au travail.

Les partenaires sociaux, incluant les syndicats et les organisations patronales, participent aux négociations et à l'élaboration des conventions collectives qui définissent les droits et obligations des employeurs et des salariés en matière de prévention des risques professionnels et d'indemnisation des victimes. Les organismes de formation et les experts en santé et sécurité au travail contribuent également à la promotion de la prévention par le biais de formations, d'audits et de conseils techniques.

Les réussites de la branche AT-MP incluent la diminution notable de la fréquence des accidents du travail dans certains secteurs grâce aux efforts de prévention et à la sensibilisation. Les investissements dans l'amélioration des conditions de travail ont conduit à des environnements plus sûrs pour les travailleurs, réduisant ainsi les risques d'accidents et de maladies professionnelles. Des réformes ont permis de simplifier et d'accélérer les processus de reconnaissance des AT-MP, offrant ainsi une prise en charge plus rapide des victimes. La branche AT-MP a également développé des outils et des accompagnements pour aider les entreprises à mieux gérer les risques professionnels et à mettre en place des mesures préventives efficaces.

Cependant, des marges de progrès subsistent. Il reste encore beaucoup à faire pour renforcer les actions de prévention, notamment dans les secteurs à haut risque. Assurer une indemnisation plus juste et adaptée aux besoins des victimes en prenant mieux en compte les spécificités individuelles et les conséquences à long terme des AT-MP est également un défi. Intégrer davantage de soutien psychologique pour les victimes d'AT-MP afin de mieux accompagner leur rétablissement et leur retour à une vie normale est une autre priorité. Continuer à développer des programmes de formation et d'information pour sensibiliser les travailleurs et les employeurs aux risques professionnels et aux bonnes pratiques de prévention est essentiel.



## BRANCHE AT-MP

Les freins rencontrés incluent la complexité des démarches administratives pour la reconnaissance des AT-MP, qui peuvent décourager certains travailleurs de faire valoir leurs droits. Les pratiques de prévention et de prise en charge des AT-MP varient d'une entreprise à l'autre, ce qui peut créer des inégalités dans la protection des travailleurs. La viabilité financière de la branche AT-MP est un enjeu constant, avec des défis liés à l'évolution des cotisations et des dépenses d'indemnisation. Les évolutions fréquentes du cadre législatif et réglementaire peuvent rendre difficile la mise en œuvre de mesures cohérentes et efficaces sur le long terme.

Ces éléments soulignent la nécessité d'une approche globale et intégrée pour améliorer la prévention, la reconnaissance et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, tout en assurant la viabilité financière de la branche AT-MP. La collaboration entre les différents acteurs, notamment les travailleurs, les employeurs, les institutions de la sécurité sociale, les partenaires sociaux et les experts en santé et sécurité au travail, est essentielle pour relever ces défis et garantir une protection adéquate pour tous les travailleurs.

Source : <https://evaluation.securite-sociale.fr/home/at-mp/SyntheseATMP.html>



## Nos Partenaires

**OCIRP**

*Engagés pour l'autonomie !*



C'est ça, la mutuelle d'aujourd'hui

**KLÉSIA**  
Assureur d'intérêt général



**AG2R LA MONDIALE**



**malakoff  
humanis**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - RETRAITE - ÉPARGNE

**POUR ADHÉRER AU SNFOCOS**  
**Contactez les élus ou représentants SNFOCOS**  
**présents dans votre organisme**  
**ou adhérez via le formulaire en ligne sur :**

<https://snfocos.org/adherer/>

### AGENDA

**14/01/2025**

Bureau National du  
SNFOCOS

