



**Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020
pour une prévention renforcée et une offre renouvelée
en matière de santé au travail et conditions de travail**

Décryptage

Les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national et interprofessionnel ont conclu à l'issue de la 14^{ème} et dernière séance de négociation le 9 décembre 2020, la négociation relative à la santé au travail, menée par Diane Deperrois et Jean-Luc Monteil.

L'accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail a recueilli l'avis favorable à ce stade de 3 organisations syndicales (CFDT, FO et CFE-CGC). Le texte de cet accord est soumis à la signature jusqu'au 8 janvier 2021.

Le texte de l'accord est [téléchargeable ici](#).

L'objectif du MEDEF dans cette négociation était d'aboutir à un accord utile aux entreprises et aux salariés dans le champ de la santé au travail. Il s'agissait également d'éviter que les pouvoirs publics (PPL « Lecocq » en préparation) ne se saisissent d'un sujet qui relève avant tout des relations entre les employeurs et les salariés et décident d'une nationalisation d'un dispositif qui est financé en grande partie par les employeurs.

L'ANI du 9 décembre 2020 est articulé autour de trois piliers pour rendre opérationnelle la prévention des risques professionnels dans l'entreprise. **A cette fin, l'accord prévoit une réforme profonde des SSTI en définissant une offre socle pour accompagner l'ensemble des entreprises quelque soit leur taille et leur secteur d'activité. Cette offre fera l'objet d'une certification et son coût devra être maîtrisé. L'accord prévoit une nouvelle collaboration avec la médecine de ville afin de s'assurer de l'effectivité du service.** [Accéder à la présentation](#).

Cet accord prévoit de réelles avancées pour les entreprises dans une logique d'accompagnement et non de contrainte.

- Il met en place un système efficient et opérationnel, afin de garantir la meilleure qualité et le meilleur coût du service rendu aux entreprises comme aux salariés.
 - Dans ce sens, les SSTI sont profondément réformés et modernisés en « services de prévention et de santé au travail interentreprises » (SPSTI).
Leur action est renouvelée autour d'une offre socle de trois missions transversales : une mission de prévention, une mission de suivi individuel des salariés, une mission de prévention de la désinsertion professionnelle, dont la vision anticipatrice assurera un meilleur suivi de certains publics (intérimaires, CDD, saisonniers, itinérants, multi-employeurs, en situation de handicap,

- Et, innovation concrète qui répond à la pénurie de personnels médicaux et paramédicaux, l'accord crée une **collaboration entre médecine du travail et médecine de ville**. Désormais le SPSTI pourra s'appuyer sur un réseau de « médecins praticiens correspondants » (MPC) afin d'assurer un suivi optimal des salariés, et mieux répondre aux attentes des entreprises.
 - Les exigences de cette **offre de base doivent être certifiées partout, avec un contenu identique, répondant aux mêmes critères de qualité de service et devant permettre la maîtrise des coûts**.
 - Enfin, un maillage territorial optimal est défini, pour plus de proximité et d'efficacité au service des employeurs et des salariés, avec une **taille critique** minimale, tenant compte de la réalité et des spécificités des bassins d'emploi. Cette évolution doit permettre de mettre un **terme à la sectorisation et donner la liberté** aux entreprises de choisir leur service de santé au travail.
- **Afin de prévenir les risques professionnels et pas seulement les réparer, l'accord est ancré dans la prévention et sa promotion dans les entreprises.**
- Il fait du **DUERP l'outil pivot de la dynamique d'anticipation** de la prévention en termes d'évaluation, d'actions et de traçabilité collective,
 - Il met en place un **passaport prévention**, pour une meilleure connaissance des formations suivies par les salariés, et d'un employeur à l'autre.
 - Il développe une approche anticipatrice de la **prévention de la désinsertion professionnelle** et du maintien dans l'emploi (visites de reprise, visite de mi-carrière, transition professionnelle, mise en place d'une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle au sein des SST).
 - Il élargit la **qualité de vie au travail (QVT)** en prenant en compte les conditions de travail. La démarche de « qualité de vie et des conditions de travail » (QVTC) propose une démarche de prévention pragmatique au sein des entreprises, qui utilisera la méthode de l'ANACT, adaptée à toutes tailles et activités d'entreprises.
 - Et afin d'inciter les employeurs à développer ces actions de prévention, eux qui portent la **responsabilité** et l'essentiel du financement de la santé au travail, il était logique que leurs efforts se voient reconnus. Suivant **la jurisprudence**, le texte rappelle par conséquent que les employeurs peuvent être considérés comme ayant rempli leurs obligations s'ils ont mis en œuvre les actions de prévention.
- **Et le texte prévoit une meilleure coordination des acteurs pour une plus grande efficacité du service rendu au plus près des TPE et PME.**
- La gouvernance mise en place organise une **meilleure coordination des acteurs**. Face à leur multiplicité, il s'agit de décloisonner leur action et de mieux articuler leurs responsabilités, afin de répondre à l'ambition d'une réforme réellement efficace qui garantisse la qualité du service rendu.
 - La création des deux comités, national et régional, « de prévention, santé au travail », donne une plus grande lisibilité et cohérence aux politiques déclinées sur le terrain. Ils ont la vocation d'assurer à la fois un pilotage fort de la politique de gouvernance globale et une action en réseau de l'ensemble des acteurs régionaux.

* * *