

Destinataires : À l'attention de Mesdames et Messieurs les Présidents des Organisations
Membres de l'UNAPL

Objet : **Pré-concertation sur la réforme de la santé au travail au GPO du
COCT**

Pour information Pour diffusion Pour réponse Pour avis

Contexte :

Le Gouvernement a invité, le 12 mars 2019, les partenaires sociaux¹, membres du GPO du COCT², à conduire une réflexion partagée, sur la réforme de la santé au travail autour de deux axes principaux :

- accompagner efficacement l'ensemble des entreprises, dans la durée, pour développer leur culture de prévention ;
- mieux protéger la santé de tous les travailleurs salariés et favoriser leur maintien en emploi.

Cette première phase de réflexion a pour but de permettre d'identifier les sujets sur lesquels les partenaires sociaux ont vocation à négocier de ceux sur lesquels une concertation est préférable.

Aussi, le Gouvernement invite les organisations de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs à déterminer la méthode pour préparer la réforme de la santé au travail et du système de prévention des risques professionnels.

À ce titre, les partenaires sociaux ont mené, au cours de ces quatre derniers mois, une réflexion structurée autour des thématiques suivantes :

- l'organisation (nationale et régionale) du système de santé au travail ;
- les Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI)³ ;
- la prévention primaire ;
- l'accompagnement des « publics vulnérables » ;

¹ Organisations professionnelles d'employeurs - MEDEF, CPME, U2P, **UNAPL**, FNSEA - et organisations de salariés- CFDT, CGT, FO, CFE-CGC, CFTC.

² Groupe Permanent d'Orientation du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail.

³ Dans le secteur privé, les médecins du travail peuvent exercer dans des services interentreprises de santé au travail (services communs à plusieurs entreprises) ou dans des services autonomes de santé au travail lorsque l'effectif est supérieur ou égal à 500 salariés.

- la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- la qualité de vie au travail ;
- la réglementation, l'évolution des normes et du dialogue social ;
- les moyens de limiter le nombre et la durée des arrêts de travail ;
- les liens entre santé publique et santé au travail.

À l'issue de cette réflexion, les organisations de salariés ont exprimé leur position commune dans un document de synthèse en date du 28 juin 2019. Les organisations professionnelles d'employeurs ont adressé pour leur part le 5 juillet dernier, une contribution sous une forme plus technique, faisant apparaître les points de consensus mais aussi les divergences entre les différentes organisations.

Pour votre parfaite information, les positions respectives des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés sont annexées à la présente note.

Toutefois, en dépit de ces travaux, la dernière séance de travail au sein du GPO du COCT, tenue le 12 juillet 2019, n'a débouché sur aucune position commune entre les organisations de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs.

Il est rappelé que cette contribution commune devait être le prélude à l'ouverture d'une concertation ou d'une négociation interprofessionnelle.

Attachés au paritarisme, les partenaires sociaux devraient se réunir mi-septembre 2019, afin d'arriver à une position consensuelle.

Au vu de la reprise des discussions, il est prématuré de conclure, à ce jour, à l'absence de position commune sur la réforme de la santé au travail.

Le cas échéant, le Gouvernement devra décider de la façon de conduire la réforme.

I. Tour d'horizon des principaux points de désaccord

a) Financement des Services de Santé au Travail Interentreprises (SSTI) :

L'absence d'accord sur un texte consensuel, lors de la dernière séance du GPO du COCT du 12 juillet 2019, résulte principalement de la question du circuit de financement des SSTI.

La formulation du texte **patronal** précise une liste de refus ou de « lignes rouges ». Parmi elles, figurent **le refus d'une étatisation des SSTI et de la disparition de la présidence employeur** ainsi que **le refus d'une cotisation de santé unique et identique** prélevée par les URSSAF, au risque qu'elle soit assimilée à une « cotisation sociale ».

Si le refus de voir la cotisation patronale assimilée à une cotisation sociale a fait consensus, le désaccord s'est cristallisé sur **la question du prélèvement par les URSSAF**, dénoncée par les organisations patronales comme une « étatisation » du système.

b) Arrêts de travail et indemnités journalières :

Le patronat et les syndicats de salariés ont des visions qui divergent sur la question des arrêts de travail et de la hausse des dépenses d'indemnités journalières.

Les **syndicats de salariés** estiment que la gestion des indemnités journalières, par l'instauration d'un jour de carence d'ordre public ou la forfaitisation de l'indemnisation des arrêts de travail, ne saurait trouver sa place dans le cadre de la réforme de la santé au travail. Seule la mise en place de **la prévention primaire**, au cœur du système de santé au travail, est de nature à réduire l'absentéisme et la désinsertion professionnelle.

Du côté **patronal**, les premières victimes de l'absentéisme sont les entreprises elles-mêmes.

À ce titre, l'UNAPL et l'U2P sont favorables à l'instauration d'un **jour de carence d'ordre public**. La CPME soutient la mise en place d'un délai de carence de deux jours, réduit voir supprimé, en cas d'hospitalisation.

Sur la question des moyens de limiter le nombre et la durée des arrêts de travail, la position commune du patronat retient les axes majeurs suivants :

- Refus de mettre en place un **système de bonus-malus** (les entreprises et en particulier les TPE-PME doivent être accompagnées et non stigmatisées) ;
- Le **télétravail** ne rentre pas dans le champ de la prescription médicale (cet aménagement relève de la relation contractuelle entre employeur et salarié) ;
- **La subrogation** doit relever du choix des entreprises et des branches professionnelles ;
- Possibilité d'**auditer l'absentéisme**, sous réserve d'une prise en charge par la CNAM ;
- Opposition à l'instauration d'un **forfait pour calculer les indemnités journalières** ;
- Nécessité d'encadrer la **prescription des arrêts de travail** afin d'éviter le « nomadisme de prescription ».

c) Accompagnement des « publics vulnérables » :

Pour le **patronat**, la question est unanimement tranchée. C'est à l'**Etat** de prendre et d'assumer ses **responsabilités** vis-à-vis des **publics vulnérables**.

Pour sa part, **la partie syndicale** considère que la **réflexion** autour des travailleurs concernés par les **nouvelles formes d'emploi** (plateformes, autoentrepreneurs...) doit pouvoir être initiée quant à **la prise en charge de leur suivi médical** et les actions possibles en **matière de prévention**.

II. Une vision commune sur le système national et régional de la santé au travail

Malgré ces désaccords, les syndicats de salariés et d'employeurs **s'accordent à ce que la réforme ne conduise pas à une étatisation complète du système**.

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance de leur rôle dans la gouvernance et le pilotage du système de santé au travail.

Les organisations patronales soutiennent, au même titre que les syndicats de salariés, **le maintien du COCT, des CROCT⁴ ainsi que de leur gouvernance paritaire.**

Côté patronal, il est prévu en outre la création d'une **agence nationale** de droit privé sur la **prévention des risques professionnels**. En revanche, le patronat s'oppose à « la création des 13 agences du rapport Lecocq » au niveau régional et à la « mise en place d'une économie dirigée de la prévention (labels) ».

Les syndicats de salariés ne s'opposent pas expressément à la mise en place de telles structures. Ils insistent plutôt sur la nécessité de préserver la définition des politiques de santé au travail du COCT et « d'un tripartisme d'orientation » faisant intervenir la Direction Générale du Travail (DGT).

Pièces jointes :

- *Expression de la position commune, des organisations de salariés, datée du 28 juin 2019*
- *Expression de la position commune, des organisations professionnelles d'employeurs, datée du 5 juillet 2019*

⁴ Comités Régionaux d'Orientations des Conditions de Travail