



**l'Assurance
Maladie**

RISQUES PROFESSIONNELS

Agir ensemble, protéger chacun

INSTANCE NATIONALE DE CONCERTATION AT/MP

UCANSS / DRP

15/03/2023

SOMMAIRE

01

ACTUALITÉS GÉNÉRALES DE LA BRANCHE AT/MP ET
POINT DE SITUATION SUR LA COG 2023-2027

02

STRATÉGIE FORMATION PRÉVENTION

03

POINT ENQUÊTEURS ATMP/C2P ET MANAGERS

01

ACTUALITÉS GÉNÉRALES DE LA BRANCHE AT/MP ET POINT DE SITUATION SUR LA COG 2023-2027

ACTUALITÉS DE LA BRANCHE AT/MP

✓ Point sur la COG ATMP

- Fait :
 - Vote des « 1ères orientations » des partenaires sociaux intégrant la transposition de l'ANI le 20 juillet dernier
 - Partage des fiches détaillées COG avec les partenaires sociaux
- A venir: cadrage des moyens

✓ Fonds de prévention de l'usure professionnelle

- Travaux en cours avec la gouvernance
- Date d'ouverture du fonds envisagée au cours du S1 2024. Un plan de communication est inscrit au programme des travaux
- Les outils seront adaptés pour accompagner les équipes

LES PRINCIPAUX AXES DE LA FUTURE COG

Renforcer la prévention des risques professionnels pour la rendre plus efficiente

Prioriser les programmes nationaux de prévention des risques professionnels, adopter des approches spécifiques à celle des programmes nationaux pour certains risques et certains secteurs, garantir la performance et l'efficacité des moyens en prévention

Améliorer l'accès aux droits et l'accompagnement des assurés

Garantir la performance du processus de reconnaissance et réparation AT/MP, améliorer le fonctionnement du C2P pour un meilleur accès aux droits, développer l'accompagnement des salariés sur les risques AT/MP, contribuer à renforcer le dispositif de PDP de l'Assurance Maladie

Renforcer la relation de service aux entreprises

Renforcer le dispositif de Gestion de la Relation Client vers les entreprises, développer une stratégie numérique pour les risques professionnels, capitaliser sur les offres de service métier par taille d'entreprise, renforcer l'impact de la communication promotionnelle

Garantir le pilotage et la réalisation des services fondamentaux de la branche AT/MP

Garantir l'équilibre financier de la branche, la qualité et la fiabilité de sa gestion, réguler les dépenses d'indemnisation versées par la branche AT/MP, poursuivre l'amélioration du système d'information AT/MP

02

STRATÉGIE DE FORMATION PRÉVENTION

FORMATION INITIALE AGREMENT

POURQUOI UN DISPOSITIF D'AGRÉMENT

L'agrément

- Code de la sécurité sociale R422-4
- Officialise la représentation de la branche par les IC/CS, leur confère
 - Un droit d'entrée dans les entreprises quelque soit leur taille et leur secteur d'activité,
 - Un droit d'enquête
 - Un droit de demander de mettre en œuvre toutes mesures justifiées de prévention par voie d'injonction

Le parcours d'agrément

- Une formation au métier d'ingénieur conseil / de contrôleur de sécurité
- L'acquisition de connaissances techniques et institutionnelles mais aussi le partage des valeurs de l'AM-RP, ainsi qu'une culture commune

LES FONDEMENTS DU DISPOSITIF

- **le contenu de la formation axé sur l'apprentissage du métier :**

=> mieux préparer les futurs IC / CS à l'exercice de leur métier pour qu'ils soient opérationnels dès l'obtention de leur agrément.

- **l'agrément provisoire à mi-parcours de la formation :**

=> une étape-clé dans le cursus pour détecter les éventuelles inadéquations de tenue de poste, et ainsi autoriser les visites en entreprises accompagnées.

- **le contrôle continu :**

=> fonder l'agrément définitif sur la réalisation de plusieurs exercices (et non pas la seule prestation devant le jury)

LE TEXTE DE RÉFÉRENCE SUR LE DISPOSITIF

-Arrêté du 17 février 2015

-La circulaire 27-2021 annule et remplace celle du 9 août 2018 et vient préciser la mise en œuvre et les modalités d'obtention de l'agrément

- Sur le recrutement des candidats

- Préconise un élargissement des profils des candidats
- Rappelle la disposition spécifique au recrutement des IC (recrutement par le directeur de l'organisme après avis de l'ingénieur conseil régional et de la commission paritaire nationale UCANSS vérifiant la conformité des candidatures à la convention collective - CPN6)

- Sur l'organisation du parcours de formation

- Introduit des évolutions quant au contenu de la formation (2 phases)
- Introduit des simplifications quant à l'organisation

- Sur le dispositif d'évaluation

- Détaille le dispositif d'agrément provisoire (épreuve écrite, avis motivé du directeur de la caisse, entretien avec le jury et délivrance par la CNAM/DRP)
- Détaille le dispositif d'agrément définitif (épreuve de contrôle continu, demande du directeur de la caisse, entretien avec le jury)

LE PARCOURS D'AGRÉMENT

Un parcours d'agrément en 2 phases :

Phase 1 axée sur l'environnement institutionnel :

- Une épreuve écrite organisée par l'EN3S.
- Un premier entretien devant la commission d'agrément en vue de la délivrance de l'agrément provisoire avec recueil de l'avis du directeur de l'organisme

Phase 2 dédiée à l'apprentissage du métier :

- Un travail personnel de prévention réalisé en caisse.
- Une épreuve de contrôle continu organisée par l'INRS.
- Avis du directeur
- Un second entretien devant la commission d'agrément en vue de la délivrance de l'agrément définitif

LA PHASE 1

Finalité : acquérir le socle de connaissances sur l'environnement institutionnel

- 4 modules de formation communs aux IC et CS (programmes fournis par l'INRS et l'EN3S) :
 - *le préventeur de l'Assurance ATMP (INRS),*
 - *l'environnement institutionnel (EN3S),*
 - *l'environnement juridique de la prévention (EN3S),*
 - *les acteurs de la prévention (EN3S).*
- 1 module communication: *améliorer sa communication professionnelle (EN3S)*

Un suivi/accompagnement rapproché en caisse

- Evaluation / Mise à niveau / Préparation en inter-sessions des modules de formation
- Des travaux diversifiés à faire en caisse : ils permettront de fonder l'avis motivé du directeur sur l'acquisition des connaissances et compétences et sont une forme d'apprentissage du « rendre compte »

Exemples:

- *Rédaction de rapports d'interventions en entreprise (Compte-rendu et courrier au besoin)*
- *Rédaction d'un rapport d'étonnement et de projection sur sa prise de poste (plan de progrès)*
- *Réalisation de l'auto-formation « présentation de la branche AT/MP »*
- *Exercices de présentation orale de la mission de préventeur et de la branche AT/MP*

LA PHASE 2

Finalité : l'apprentissage du métier de préventeur de la branche ATMP

⇒ À travers notamment la réalisation du travail personnel de prévention

Exemples pour les contrôleurs de sécurité:

- *Prévention des risques professionnels dans les entreprises de réparation (et d'entretien) de matériel agricole*
- *Risques, prévention « Fabrication et recyclage des batteries »*

Exemples pour les ingénieurs conseil:

- *Comment utiliser l'intelligence artificielle pour améliorer la prévention des risques professionnels ?*
- *Impact de la sobriété énergétique sur la prévention des risques professionnels*

Contenu de la formation de cette phase

- **2 modules commun IC/CS (l'assurance AT/MP / communication professionnelle)**

- **puis modules différents pour les IC et CS :**

5 modules de formation pour les CS : 5 à l'INRS

7 modules de formation pour les IC : 3 à l'EN3S (dont 1 post-agrément) et 4 à l'INRS

- **avec une interaction renforcée entre les modules de formation et le travail personnel à réaliser en caisse**

Un accompagnement à adapter :

Réaliser le travail personnel (visites, rapports, courriers,)

Apprentissage du métier (missions du service prévention, connaissance des programmes et des incitations financières, réseau prévention, partenariats...)

LE RÔLE DES ACTEURS EN CAISSE

Le pilote d'agrément : Interlocuteur unique et privilégié de la DRP

Il coordonne le dispositif d'agrément en région, veille à sa bonne organisation et au respect des jalons en lien avec la DRP.

Il est le garant de la bonne mise en œuvre du guide.

Il veille à l'intégration de l'ensemble des stagiaires et s'assure de leurs acquisitions des connaissances et compétences.

Le tuteur

- Un rôle de facilitateur coordonnateur : Il accompagne au quotidien. Il ne "juge" pas.
- Il assure le débriefing à l'issue des modules de formation.
- Il apprécie la montée en compétences : mais il n'a pas un rôle d'évaluateur.

Le référent

- Il veille à l'intégration du stagiaire, à la bonne relation stagiaire/tuteur et à l'acquisition des connaissances et compétences.

Le représentant RH

- Il participe au recrutement du stagiaire
- Il apporte un éclairage complémentaire l'acquisition des compétences.

Le directeur: il fait la demande de l'agrément provisoire/définitif en qualité de responsable de la politique RH de l'organisme

⇒ avis motivé sur l'aptitude du stagiaire à exercer son futur métier (sur la base des rapports d'évaluation)

LE RÔLE DES ORGANISMES DE FORMATION (EN3S, INRS)

Ils élaborent **les modules en fonction des évolutions du programme.**

Ils proposent **des modalités pédagogiques dynamiques** en lien avec les travaux réalisés par les stagiaires en caisse.

Ils peuvent être **un appui** aux caisses.

Ils veillent à faire **le lien avec les apprentissages concrets** sur le terrain auprès des stagiaires.

L'intégralité du contenu **des modules et des supports d'intervention** est à disposition des caisses **sur l'extranet de chaque organisme.**

Ils organisent, en relation avec la DRP **les épreuves d'évaluation du dispositif** l'épreuve écrite de la phase 1 (EN3S) et l'épreuve de contrôle continu prévue lors de la phase 2 (INRS).

L'EN3S organise les entretiens avec les Jurys.

FORMATION CONTINUE DES AGENTS DES CAISSES

FORMATION CONTINUE

Le post agrément

Il regroupe les formations identifiées comme indispensables à l'exercice du métiers d'IC/CS et à suivre dans les 5 ans qui suivent l'obtention de l'agrément:

- Accompagner les entreprises dans la démarche de prévention des risques chimiques et biologiques
- Aborder la prévention en entreprise par la mise en place et l'utilisation de la ventilation
- Initier une démarche de prévention des troubles musculo squelettiques en entreprise
- Initier une démarche de prévention des risques psychosociaux en entreprise
- Développer les pratiques d'évaluation des actions de prévention

Il est assuré intégralement par l'INRS avec des intervenants du réseau et de la DRP

FORMATION CONTINUE

La formation continue

Une offre de 16 stages permettant d'approfondir ses connaissances et compétences métiers

- Organisation et management de la prévention
- Démarches, méthodes outils:
 - Découvrir la démarche ergonomique
 - Comprendre le lean pour agir en prévention
 - ...
- Risques spécifiques
 - Agents chimiques et biologiques
 - ...

03

POINT ENQUÊTEURS ATMP/C2P ET MANAGERS

C2P / ENQUÊTEURS ATMP

- **Objectifs :**

- Favoriser la transversalité entre CPAM et CARSAT (métier et parcours);
- Faciliter l'accès à la formation pour les conseillers enquêteurs C2P ;
- Mieux répartir la charge de travail et limiter les effets de taille critique.

- **Modalités :**

- un tronc commun de formation organisé par l'I.4,10 pour les deux métiers qui ont un base commune majeure : l'observation de postes de travail pour déterminer l'exposition à des risques. A l'issue tous les candidats peuvent prétendre à l'agrément enquêteur.
- Une spécialisation d'une durée limitée pour le C2P (1 à 2 semaines) organisée par la DRP. Les candidats obtiennent l'agrément C2P.

- **Calendrier :** Une formation test fin 2024 avant généralisation possible S2 2025 et produit à concevoir pour les conseillers en poste.

FORMATION : « SUPERVISER LES DOSSIERS DES AGENTS AGRÉÉS ASSERMENTÉS DU RISQUE PROFESSIONNEL »

- **Objectifs** : Permettre aux managers des agents agréés et assermentés du risque professionnel de disposer des compétences socles (mis à jour ou consolidation) pour superviser les dossiers d'enquêtes et accompagner les enquêteurs dans leur pratique quotidienne.
- **Modalités** : 3 jours en présentiel avec une alternance de théorie et de pratique sur la base d'enquêtes réelles complètes apportées par les stagiaires sur les thématiques majeures : AT, MP « convergence », MP TMS étude de poste, MP TPS.
- **Calendrier** : Dans une logique d'harmonisation des pratiques, de coordination régionale avec pour but de mettre en place des entraides et supervisions croisées, un déploiement par région dans la région est choisi.
 - Toutes les régions seront planifiées de janvier à fin novembre 2024