

DÉPLOIEMENT DE L'IA

**CNAM, CNAF et CCMSA
sur le pont**

**Des métiers appelés
à évoluer**

**RETRAITES :
COR, CONCLAVE...**



**Le casse-tête
gouvernemental**



**BRANCHE AT-MP
UN RÔLE CENTRAL À RÉAFFIRMER**

Insuffisance cardiaque

4 bons réflexes à mettre au cœur de votre vie.



**Bouger
 chaque jour**



**Se peser
 régulièrement**



**Respecter son traitement
 et ses rendez-vous
 médicaux**



**Limiter
 le sel**

RETROUVEZ TOUS LEURS BONS RÉFLEXES SUR AMELI.FR

ÉDITO

Pascal Beau



Hiver démographique



Si l'actualité sociale française est braquée sur les retraites et les économies de dépenses publiques, cette quinzaine notre regard oblique vers un autre sujet aux conséquences considérables pour notre société et forcément le devenir du système social : ce que les experts familiaux appellent l'hiver démographique.

Les données 2024 pour l'Europe confirment une tendance négative irréversible. La chute de la fécondité devient colossale ! Un chiffre parmi cent illustre cette mutation déjà datée. Selon des projections solides, la seule UE pourrait perdre quelque 2 millions d'habitants en 2025 ! L'équivalent de Paris. Rien qu'en une année... Pour beaucoup, il s'agit d'une affaire diffuse. Partout le renouvellement des générations ne s'opère plus avec un taux naturel de fécondité de 1,4 au mieux. Il ne s'agit plus d'un « moment » difficile dans l'histoire des populations, mais bien, d'un tournant dont on ne prend pas conscience suffisamment et dont on ne mesure pas les conséquences multiples. Le cas italien, abordé récemment par notre confrère *Le Figaro*, étonne par sa puissance déstabilisatrice. En dépit d'annonces d'aides, de qualité médiocre, il est vrai, ce qui se passe au-delà des Alpes préfigure un tsunami européen et bien au-delà. En cause certainement les carences de politiques publiques familiales prises au sens large du terme. Incluant le logement, l'emploi précaire et instable, les bas salaires, la montée virulente de la monoparentalité, subie et voulue, avec son cortège de fragilités, une incapacité à concilier vie familiale et travail, l'égalité concrète entre hommes et femmes dans les tâches et responsabilités de la vie. Rien de cela n'est nouveau.

Une révolution culturelle prend cours. Le désir de maternité, plus encore le envie d'être femme et mère dans le parcours d'une vie, chute.

La maternité est sans cesse reportée. L'insécurité économique des jeunes côtoie le sentiment que l'épanouissement de la femme, du couple, ne passe plus naturellement par la case « enfants ». La fécondité devient un choix parmi d'autres à condition qu'elle n'entrave pas la liberté des femmes. On évoque même le concept de *child penalty*, l'enfant pénalisant... la religion catholique n'impacte plus en Italie comme ailleurs. L'impératif biologique ou l'obligation morale ne pèsent guère dans les choix. ■

SOMMAIRE

6 - ÉVÈNEMENT
 Le cru 2025 du COR fait débat !

8 - SÉQUENCES
8 • Santé
 L'ordonnance gouvernementale pour la santé mentale.
11 • Dossier IA et protection sociale
 - Les branches de Sécurité sociale opèrent une importante montée en charge.
 - Demain, quels métiers seront impactés ?

14 - 80 ANS DE LA SÉCU
 Branche AT-MP, affirmer davantage ses capacités !

ESPACE SOCIAL Sarl au capital de 60 000 €
 RCS Paris B 480 706 159
 (2005B02166)
 27, rue des Bergers 75015 Paris
 Tél. : 01 53 24 13 00
 Associés : Alexandre Beau et Pascal Beau
 Directeur de la publication et de la rédaction : Alexandre Beau

ABONNEMENTS 01 53 24 13 18
abonnements@espace-social.com

21 numéros/an et plus de 200 lettres électroniques.
 - Professionnel : 450 € TTC.
 - Individuel : 250 € TTC.
 - Association : 350 € TTC.

ADMINISTRATION
secretariat@espace-social.com

RÉDACTION
Analyse : Pascal Beau
Assurance Maladie - Sécu - International
Famille - Action sociale :
 Alexandre Beau, a.beau@espace-social.com
Prévoyance complémentaire :
 Emilie Guédé, e.guede@espace-social.com
Rédacteur graphique - Site Internet - Réseaux - Podcast :
 Gladys De Micheli, g.demicheli@espace-social.com
Photos : cocktailsante.com
Couverture : Freepik
IMPRESSION RAS - 6, avenue des Tissonvilliers 95400 Villiers-le-Bel.

COMMISSION PARITAIRE
 N° 0326 T 87714 - ISSN : N° 0999-7822.
 Prix au numéro : 15 €
 Tous droits de reproduction réservés.

Membre du syndicat de la presse économique, juridique et politique. L'autorisation d'effectuer des reproductions par reprographie doit être obligatoirement obtenue auprès du Centre français d'exploitation du droit de copie (CFC) 20, rue des Grands-Augustins 75006 Paris - Tél. : 01 44 07 47 70

TVA SOCIALE ET FISCALISATION DE LA SÉCU DÉJÀ EN FORCE!



La Sécu est déjà largement fiscalisée pour son financement. Un coup d'œil sur les derniers chiffres des comptes démontre l'inanité du débat sur le besoin d'autonomie accrue de l'institution. Car la TVA sociale existe déjà et la fiscalisation des recettes devient quasi majoritaire. Sur les 644 Mds € de recettes projetées pour tous les régimes de base en 2025 (cf. rapport CCSS de juin), on relève un chiffre de 315 Mds € de cotisations sociales « pures » (employeurs et salariés du privé). À cela s'ajoutent les 80 Mds € de cotisations pour

les trois fonctions publiques. Pour rappel, celles-ci sont financées par l'impôt. 244 Mds € de recettes de CSG qualifiable de quasi-impôt par les juridictions nationales et européennes, 100 Mds € d'impôts et taxes classiques dont 58 Mds € de réaffectation de TVA (la voilà!), de 51 Mds € de cotisations patronales dites « d'équilibre » (d'État pour les pensions civiles et militaires), de 18 Mds € de taxes sur les produits de santé (laboratoires) en gros. Au total, si en 1946, 98 % des recettes relevaient de strictes cotisations sociales au titre d'une conception « assurances sociales », en 2025, 80 années après, au mieux ce principe ne porte que sur 59 % des réalités, voire moins. ■

> Albane



Santé Publique France (SPF) et l'Anses lancent le programme Albane en vue de documenter le pays sur l'état réel de santé de la population, les habitudes de vie, les modes alimentaires et l'exposition à la pollution. 3 150 personnes âgées de 0 à 79 ans sélectionnées au hasard dans 160 zones géographiques, interrogées et suivies (relevés alimentaires, urines, prélèvements sanguins, accéléromètre pour mesurer activité physique notamment, etc.) jusqu'à fin 2026, selon des critères méthodologiques rigoureux. Les premiers résultats de cette étude approfondie sont attendus en 2028.

> La CNAM met le

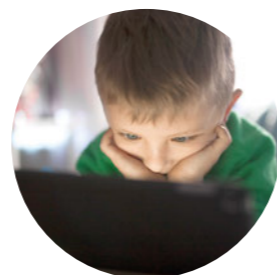
paquet!

En matière de lutte contre les fraudes aux arrêts de travail, l'arsenal de la branche Maladie s'est musclé : nouveau format papier infalsifiable (recours aux hologrammes) d'arrêt de travail, multiplications des contrôles, limitation à trois jours les arrêts découlant d'une téléconsultation, lutte contre les réseaux mafieux (fausses fiches de paie), créations de postes d'enquêteurs judiciaires, systématisation des procédures pénales en liaison avec l'OCLTI (office central de lutte contre le travail illégal). Une nouvelle campagne de la CNAM débute en direction de 500 médecins généralistes jugés « gros prescripteurs » d'arrêts.

> H : « volet de bois vert » de la Cour

Dans son récent rapport annuel sur la Sécu, la Cour des comptes, donne « un coup de pied dans la fourmière » hospitalière. Trop d'établissements à faible activité porteurs de risques pour les

À NOTER



Vote à l'Assemblée d'une PPL du député Gauche Démocrate et Républicaine Édouard Bénéard ouvrant droit à l'octroi des allocations familiales dès le 1^{er} enfant. Coût de la mesure : 3 Mds € financés par une baisse des allègements de cotisations des entreprises.

Publication du cahier de charges du Service public de la petite enfance (SPPE), étape majeure pour la généralisation du dispositif.

Parution au J.O. des deux décrets réformant le CMG (complément de libre choix du mode de garde) adaptant la prestation au nombre d'heures d'accueil réelles des familles et son extension aux enfants de 6 à 12 pour les familles monoparentales.

Polymédication des seniors de 75 ans et plus en UE, une étude du *British Journal of Pharmacology* montre un ratio moyen de 55 % de prescription de 7 produits et plus par ordonnance!

Annonces de Catherine Vautrin sur la famille : un **contrôle « social » pour limiter l'explosion des tout-petits aux écrans**, un renforcement des aides à la garde d'enfants et un congé de naissance plus long. Rendez-vous en septembre pour la concrétisation.

ILS ONT DIT

« Le financement actuel de la Sécurité sociale est une anomalie française. Il doit être revu. 65 % de la protection sociale est financée par le travail. Cela nuit au recrutement, cela nuit au maintien de l'emploi, nuit également au pouvoir d'achat, nuit encore à la compétitivité des entreprises et au final, à la cohésion sociale. Le travail doit financer les risques associés au travail. C'est le cas pour les retraites, les accidents du travail et les maladies professionnelles, l'assurance chômage. Pour les autres risques le principe de solidarité nationale et d'universalité des droits l'emporte ».

Astrid Panosyan-Bouvet, ministre du Travail et de l'Emploi.

« Le gouvernement ambitionne un redressement des comptes sociaux avant 2027. En 2019, la Sécu est revenue au quasi-équilibre. Nous devons de nouveau retrouver cette situation. J'invite les membres de la Commission des comptes à réfléchir aux mesures de redressement. C'est un moment de dialogue et de transparence qui marque le lancement d'un travail partagé en vue d'élaborer le PLFSS 2026. Les travaux des trois Hauts conseils (HCFIPS, HCAAM et HCFEA) permettent d'identifier les leviers possibles des solutions ».

Amélie de Montchalin, ministre des Comptes publics lors de la CCSS du 5 juin dernier.

« Ce n'est pas le bon moment d'introduire une part obligatoire de retraite en capitalisation. En matière de retraite, on a des priorités plus brûlantes. Le problème de la capitalisation dans l'organisation actuelle du système, c'est inégalitaire. Ce sont ceux qui ont de l'argent, donc les revenus les plus élevés, qui peuvent le placer. Et dans le contexte actuel, qui financerait une capitalisation obligatoire ? ».

Éric Lombard, ministre de l'Économie et des Finances.

« Il faut arrêter de raconter des histoires ! Il est certes possible de faire des économies sur les frais de fonctionnement des agences et autres opérateurs de l'État, mais certainement pas à hauteur des milliards annoncés par le gouvernement. Tout au plus des millions. Pour obtenir des milliards, il faudra supprimer certaines missions de service public, comme les Suédois l'ont fait il y a 20 ans. Et donc, les transférer au privé ».

Christine Lavarde, sénatrice LR et rapporteure de la commission d'enquête sénatoriale sur les agences publiques dans Les Échos.



patients, 265 000 séjours inutiles en médecine pour des patients atteints de pathologies chroniques qui auraient dû être pris en charge en ville, absence de conséquences

pratiques sur la non-certification par la HAS de 4 % du total des 3 250 établissements publics et privés (120 dans le collimateur...), écarts injustifiés de pratiques médicales (cas de poses abusives de stents), impératif de revoir la cartographie des établissements, ainsi que le mode inflationniste de financement, entre autres actions. ■

LES CHIFFRES

1 à 10

d'écart de consommation de soins entre un adolescent (870 €) et une personne âgée de 84 ans et plus (8 363 €), la fameuse courbe en « J ».

11^e

place pour la France sur 29 pays européens en matière de lutte contre le tabac, l'alcool, la « mal bouffe » et le sucre selon l'institut Molinari.

8 %

des ressources de la CNSA sont apportées par la journée de la solidarité.

243 %

de hausse des exportations de médicaments produits en Irlande vers les USA avant la hausse des droits de douane!

23 000

recrutements de personnels hospitaliers supplémentaires en 2023.

75 000

pharmaciens en activité, +12 % sur 4 ans, pas forcément en officines!

5,5 Mds €

de retard de compensation budgétaire de l'État en 2024 au profit de la Sécu au titre des allègements de cotisations sociales.

35 %

de taux de substitution de biosimilaires en France contre 44 % en Allemagne.

1,10

de taux de fécondité en Italie en 2024 (le plus bas de l'UE).

Le cru 2025 du COR fait débat!



Les retraites ? Une passion française... Au vu des débats depuis de nombreuses années, au gré des réformes péniblement accouchées par le pays, on s'interroge sur la voie possible à emprunter pour rasséréner les échanges. Normalement, c'est le rôle du COR. À cela s'est ajouté depuis février dernier le fameux « conclave » entre les partenaires sociaux, voulu par François Bayrou. Pas sûr que cela suffise pour apaiser les tensions.

Réunis le 12 juin, les experts du COR ainsi que les représentants patronaux et syndicaux ont délibéré sur le rapport 2025 du conseil dont les données ont quelque peu « mis le feu aux poudres » s'agissant des variations de l'âge légal pour équilibrer le système dans la durée. Le texte final a été amendé en évoquant de simples hypothèses de projection sur l'âge légal de départ en retraite. Mais des questions persistent.

Un rapport sérieux, des interrogations cependant

On rappelle que le scénario central exposé retient le principe d'un statu quo sur la réglementation en vigueur, découlant de la réforme d'avril 2023, et rejette toute hausse de financement *via* les cotisations employeur et salariale.

Tout autant qu'un gel, voire un recul, du niveau des droits à pension. À base « constante », c'est donc le déport dans le temps de l'âge légal qui est la grande variable d'ajustement du compte retraite du pays.

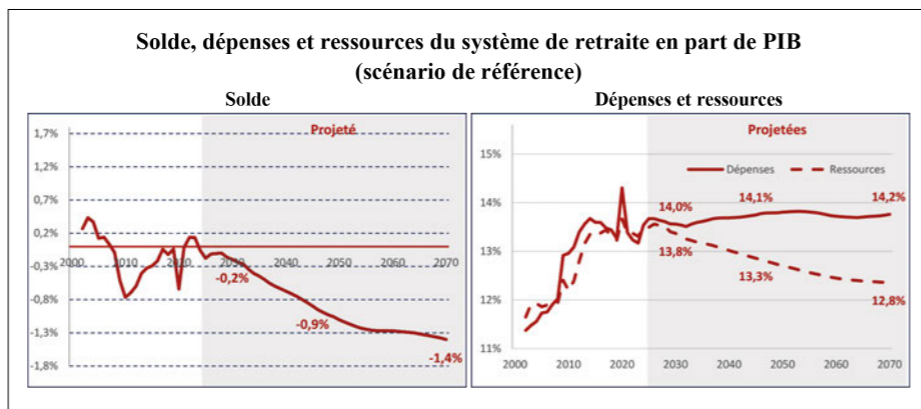
Les données exprimées par le COR (13,9 % du PIB en 2024 soit 407 Mds €) font état d'une exigence d'un nouveau report de l'âge à 64,3 ans en 2030, 65,9 ans en 2045 et 66,5 ans en 2070.

Toutes choses égales par ailleurs, ce constat prend en compte deux facteurs :

- Un scénario de projection dit

« de référence » construit sur les hypothèses d'une croissance de la productivité de 0,7 % par an, d'un taux de fécondité de 1,8 enfant, d'un solde migratoire annuel positif de 70 000 personnes, d'un taux de chômage de 7 %, de gains annuels d'espérance de vie de deux mois.

► Clairement, le COR le revendique, c'est par la hausse du taux d'emploi dans l'économie, notamment pour les classes d'âge seniors entre 60 et 64 ans, que le système peut et doit, sur le long terme, puiser des recettes nouvelles. Et ce, avant de mettre sur la table d'autres solutions complémentaires comme la hausse des cotisations, la baisse des droits voire, une désindexation durable des pensions. De plus, est rejeté dans ses attendus le recours à de nouveaux financements et à la désindexation des pensions. Pour des motifs de bonne



« Conclave » conclusif ?

23 juin, ultime rendez-vous des partenaires sociaux sur le « conclave » retraite. Avec des doutes, cette réunion permettra-t-elle un accord, fut-ce *a minima*? En premier lieu, la question de la participation tant patronale que syndicale est posée. Viendront-ils ? À défaut d'accord global, aura-t-on droit à un texte « syndical » rassemblant CFDT, CGC et CFTC ? Le risque de confusion est certain. Les points de vue restent finalement assez opposés. Le Medef rejette toute hausse du financement par les entreprises et celle du coût global du système de retraite. *A contrario*, les organisations syndicales récusent les propositions patronales sur les modalités de rééquilibrage des comptes. Bref, le sentiment d'un rendez-vous « piégé » pour toutes les parties présentes prévaut.

Le premier ministre, François Bayrou, pourrait devoir supporter politiquement un échec de dialogue social sur une question ultrasensible, les retraites, alors que d'entrée de jeu, les dés étaient pipés.

Les points restants à valider portent sur :

- La pénibilité avec la prise en compte de trois facteurs supplémentaires, alimentant le C2P (compte professionnel de prévention) que sont le port de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations mécaniques. Le patronat n'accepte pas toutefois que ces ajouts ouvrent droit à des départs anticipés, mais permettent des aides à la reconversion professionnelle des salariés et à la formation. Là se niche le premier point dur de la négociation. Tout au plus, les Medef et CPME plaident pour une baisse de 62 à 61 ans pour le bénéfice de l'inaptitude et l'invalidité à taux complet.
- Second point encore en discussion, le mode de calcul de la pension pour les mères de famille avec un périmètre des 25 meilleures années actuellement. CFDT, CGC et CFTC, réclament une limite inférieure à 24,23 voire 22 ans.
- Enfin, la question de l'âge d'annulation de la décote en cas de carrière incomplète, actuellement à 67 ans. Les organisations de salariés veulent 66 ans. Le Medef y est hostile pour un motif de surcoût général (5 Mds € par an). La question de l'âge de l'ouverture du droit à la retraite progressive à partir de 60 ans avec un taux de 80 % figure aussi dans les demandes de la CFDT. Sur la question centrale des modalités de retour à l'équilibre financier du système en 2030, les acteurs discutent des pistes d'une faible revalorisation des pensions étalée sur 5 ans ainsi que de l'alignement du taux de CSG (8,3 %) sur celle des actifs (9,2 %). A voir! ■

tenue de la croissance, de la crédibilité du système sur la durée entre autres.

Le comité d'orientation constate que également toutes les réformes précédentes amorcent des effets positifs sur la hausse du taux d'emploi des 55-64 ans. La relation report de l'âge légal et hausse taux d'emploi est vraie.

Le chiffre de déficit pour l'année 2030 est exprimé en part de PIB : 0,2 %, soit l'équivalent de 6,6 Mds en euros courants. Au-delà, le ratio augmente à -0,7 % en 2040 pour se situer à -1 % en 2045 puis à -1,4 % en 2070.

Projections ou prospectives?

Les économistes, statisticiens et actuaires du COR sont des gens compétents. Les projections exposées reposent sur des modèles solides. C'est le cas du dernier modèle utilisé par la direction de la Prévision de Bercy. Reste que, comme tout modèle « économétrique », il répond avec logique aux hypothèses de base retenues. Or, de l'avis général, l'instabilité des projections macroéconomiques au-delà de 15 à 20 ans est réelle. Au point de s'interroger sur la pertinence des données au-delà de 2040.

Ce qui n'était pas le cas par le passé pour les années 1980-90. Depuis 20 ans, l'on constate une forte instabilité géopolitique internationale avec ses évidentes conséquences économiques. Cette instabilité politique se répercute y compris dans les comportements individuels et les modes de vie ou encore des situations de travail et d'emploi. Bref, l'exercice de projection de la situation du système de retraite après 2040 se rapproche de la « boule de cristal ». Il suffit de relire l'historique des rapports du COR depuis 2012 pour s'en rendre compte. Tout en reconnaissant que les variables sociodémographiques sont les moins discutables car leur effet base (natalité, vieillissement, espérance de vie) est plutôt assez bien maîtrisé.

Au COR, on se permet de rappeler que les variables retenues dans le scénario de référence (*voir les graphiques ci-contre*) peuvent être considérées comme optimistes... et les réalités à venir pourraient s'avérer plus négatives que la projection initiale s'agissant du chômage, de la natalité et de la productivité.

Des chiffres étonnants?

On ignore si les participants aux travaux ont pris la peine de consulter les rapports antérieurs selon le scénario de référence quasi identique à celui de 2025. Une surprise quand même. Par exemple, le rapport du COR de 2024 fait état d'un niveau de dépense en 2070 de 13,2 % du PIB alors que celui de 2025 selon les mêmes références évoque le chiffre de 14,2 % en 2025. Quant aux recettes, toujours pour 2070, la dernière version fait état d'une baisse de 0,4 % à 12,4 % au lieu de 12,8 %. En l'espace d'un an, sur le très long terme, le système global prend 1 % de surcoût à horizon 2070, un peu moins en 2045. Explications des experts de l'instance, la nécessité de réviser les facteurs macro-économiques. Tout cela conforte un besoin de prudence de « sioux » sur les projections au-delà d'une vingtaine d'années. Après tout, un système de retraite peut se piloter à 15-20 ans. Ce que fait le GIE Agirc-Arrco.

■ Pascal Beau

L'ordonnance gouvernementale pour la santé mentale

Alors que la santé mentale a été érigée en Grande cause nationale 2025, le ministre chargé de la Santé vient de présenter un plan d'action dédié. Retour sur les principales mesures et les enjeux.



« Mieux repérer », « mieux soigner », « mieux accompagner ». Telles sont les grandes ambitions du plan pour la santé mentale et la psychiatrie qui doit répondre aux difficultés d'un secteur en proie à une crise profonde et confronté à une hausse des besoins depuis le Covid-19. Selon l'Assurance Maladie, plus de 8,5 millions de personnes ont été prises en charge pour des maladies psychiatriques ou ont bénéficié d'un remboursement pour des psychotropes en 2022.

La feuille de route, articulée autour de 26 mesures, a été présentée le 11 juin dernier par Yannick Neuder après la réunion d'un comité stratégique dédié. Le ministre chargé de la Santé et de l'Accès aux soins évoque un « plan de sursaut et de refondation » qui vise à reconstruire la psychiatrie « depuis la base : l'école, les médecins généralistes, les CMP, les soignants du quotidien ».

Détecter et accompagner

Le premier levier concerne le repérage. Il reprend plusieurs annonces des Assises de la santé scolaire, qui se sont tenues le mois dernier. Deux personnels de l'Éducation nationale formés au repérage

de la souffrance psychique seront présents dans les collèges et lycées ainsi que dans chaque circonscription du premier degré. Les infirmiers, médecins, psychologues et assistants de services sociaux seront, quant à eux, initiés aux outils permettant d'identifier les troubles de la santé mentale. Le gouvernement entend aussi déployer « un modèle national de repérage et d'intervention précoce sur tout le territoire », visant en priorité les 12-25 ans. Il vise enfin les 300 000 secouristes formés en santé mentale à horizon 2027 (plus de 200 000 sont déjà recensés par la fondation Premiers Secours en Santé Mentale).

Face à une psychiatrie de proximité fragilisée, ce plan ambitionne également de « reconstruire une offre de soins lisible et graduée ». En ville, un soutien ciblé sera accordé aux centres médico-psychologiques (CMP) proposant des créneaux non programmés et des dispositifs de suivi ambulatoire post-urgences. Dans ces structures en souffrance, obtenir un premier rendez-vous prend souvent plusieurs mois. Le gouvernement mise aussi sur le dispositif Mon Soutien Psy, avec un objectif affiché de 12 000 psychologues conventionnés d'ici 2027 (soit le double d'aujourd'hui). Pour les soins non programmés, 30 filières psychiatriques du SAS seront également déployées. Aux urgences, une mission conjointe de la Commission nationale de psychiatrie et de la Société française de médecine d'urgence devra définir les parcours de prise en charge afin d'éviter les hospitalisations systématiques. En amont, des équipes mobiles de crise et des centres d'accueil seront développés, après qu'une cartographie ait été définie pour cibler les besoins.

Pour mieux accompagner les patients,

le gouvernement mise notamment sur la diversification des équipes psychiatriques aux urgences (pairs aidants, gestionnaires de parcours ou travailleurs sociaux). Dans ces services, les soignants seront également formés aux alternatives à l'isolement et à la contention. Un infirmier référent en santé mentale sera par ailleurs désigné dans chaque MSP, CPTS et service d'urgence générale. De même, les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) devront intégrer une offre de suivi post-urgence dans leur projet médical partagé.

Enjeu d'attractivité

Un des enjeux majeurs est de redonner du souffle au secteur, notamment en résorbant la pénurie de soignants. Une mission sur les conditions de travail, associant l'Igas et les représentants des professionnels, sera prochainement lancée en vue de préfigurer un plan ministériel. Le gouvernement entend aussi accélérer le développement des secteurs psychiatriques universitaires (SPU), renforcer la formation initiale des étudiants en psychiatrie et atteindre les 600 internes par an d'ici 2027.

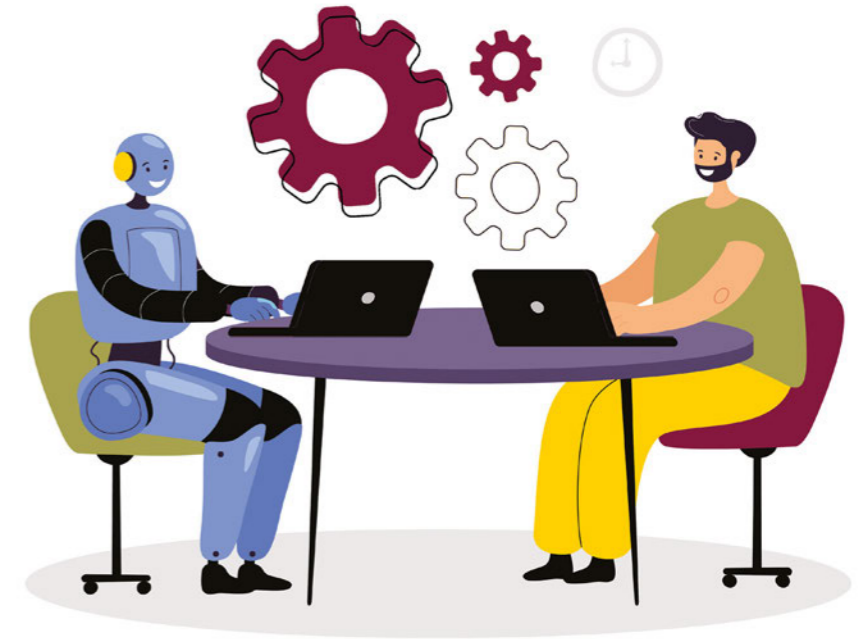
La création d'une équipe de soins spécialisée en santé mentale par région sera encouragée. Enfin, en réaction aux pénuries de psychotropes, une *task force* dédiée verra le jour au sein de l'ANSM. La « transparence et l'information sur les tensions de marché » seront renforcées.

Alors que ce plan succède à la feuille de route de 2018 et aux Assises de 2021, se pose toujours la question épineuse des moyens financiers. « Je soutiendrai, dans le budget 2026, certaines de ces nouvelles mesures pour la santé mentale », a indiqué Yannick Neuder, dans une interview au *Parisien*. Mais le ministre le reconnaît, concrétiser l'ensemble de ce chantier d'ampleur nécessitera plusieurs années.

■ Émilie Guédé

Les branches de Sécurité sociale opèrent une importante montée en charge

À l'occasion de son émission « Les rendez-vous du Lab », Le Lab de la Sécurité sociale a réuni le 20 mai dernier les principaux porteurs de projets autour de l'intelligence artificielle issus des branches Maladie, Famille et Autonomie. Cet échange aura été l'occasion de mettre en avant les différentes démarches portées en matière d'acculturation, de gouvernance et d'expérimentations de cas d'usage au sein de celles-ci. Extraits.



L'acculturation à l'IA

Alexandra Coiffé - Responsable du Lab SI Autonomie à la CNSA : L'acculturation, c'est là que tout commence ! À la CNSA, nous avons mené de nombreuses actions en ce sens à commencer par un travail de recensement des formations en lien avec l'IA réalisées ou demandées par nos collaborateurs. On s'est rendu compte que leur nombre a été multiplié par sept en un an, ce qui démontre leur intérêt sur cette question (...). Nous avons porté une démarche en interne ainsi qu'en externe à destination de nos partenaires. En interne, outre la diffusion d'une newsletter bimensuelle d'actualité autour de l'IA, nous venons de mettre en place une *task force* avec notre DSI afin de pouvoir étudier collectivement un certain nombre de sujets. Cette démarche vise à diffuser de l'information et à proposer des ateliers pour développer des cas d'usage concrets. En outre, d'autres ateliers ont été déployés à destination des directeurs de MDPH sur les sujets d'IA et de robotique



Alexandra Coiffé

pour comprendre quels étaient leurs niveaux de connaissance et leurs besoins.

Stéphane Donné - Responsable du département des statistiques, système d'information et Big Data à la CNAF : Au sein de la branche Famille, nous menons plusieurs actions sur le court/moyen terme. Dès le mois de juin, nous allons partager un ensemble de documents pour fixer un cadre dans lequel vont se situer les sujets de l'IA. En parallèle, nous menons une mission avec des directeurs de Caf en vue d'élaborer une doctrine. Nous travaillons aussi à l'élaboration d'une charte éthique qui va définir les grands principes qui vont guider notre action sur l'IA. On veut partager aussi un document qui sera la déclinaison opérationnelle de cette charte ainsi qu'un guide des bonnes pratiques (...). La deuxième action que nous portons est le déploiement progressif d'une exposition itinérante « CafIA » sur le modèle de celle réalisée par nos collègues de l'Urssaf Caisse nationale. En parallèle, on se focalise sur la conception d'un plan d'acculturation

beaucoup plus large touchant à la conduite au changement *via* l'installation d'un réseau d'acteurs sur le terrain qui pourront à la fois relayer et transmettre l'information tout en recueillant les besoins des personnes ayant des aptitudes pour l'IA.

Jean-François Girod - Directeur de mission IA Générative à la CNAM : Il est vrai que l'émergence de l'IA générative a rendu cette notion d'acculturation réellement importante puisque c'est une IA qui concerne tous les échelons et tous les collaborateurs de nos organismes. C'est pour cela que cette problématique a été une de nos préoccupations majeures dès le départ. Très concrètement, nous avons considéré que l'une des clefs a été, dans un premier temps, de constituer un module d'e-learning qui a été mis à disposition de l'ensemble de nos collaborateurs depuis février. C'est notre socle en matière de compréhension et de sensibilisation au risque (...). On a également établi, et formé, un réseau de référents dans chaque Cnam. On s'appuie sur cette communauté pour démultiplier notre action de façon homogène et animer les sujets autour de l'IA dans notre réseau.

Clémence Martin - Chief data officer et adjointe au directeur de la stratégie, des études et des statistiques à la CNAM : La « data » n'est pas un sujet nouveau en soi.

Depuis longtemps, nous la connaissons et la gérons au sein de l'Assurance Maladie avec un énorme patrimoine de données. Nous avons toutefois eu besoin d'installer une gouvernance de ces données et d'acculturer à certains enjeux pour qu'elles soient bien utilisées. Pour ce faire, on s'appuie sur un réseau de référents data dans chaque direction métier de la CNAM afin qu'ils remontent les problématiques qu'ils peuvent rencontrer. Ils font aussi office de porte-parole des bonnes pratiques autour de la data et des enjeux de qualité des données (...). En parallèle, nous avons aussi tout un axe de formation aux nouveaux outils que nous déployons au sein de l'Assurance Maladie.

Gouvernance et doctrine

S.D. : Dans la branche Famille, nous avons ressenti au fur et à mesure de notre montée en charge, le besoin de se doter d'un cadre et d'une gouvernance. Concernant cette dernière, nous avons opéré un choix relativement classique en mettant en place autour du directeur général une instance stratégique et un comité de pilotage (...). Mais, je voudrais insister sur un autre aspect de la gouvernance, à savoir la mise en place en mars d'un comité d'éthique ayant pour finalité de déceler les éventuels risques et problèmes liés à l'utilisation de nos données sur l'IA, ou d'autres types d'algorithmes.



Clémence Martin

Et ce, afin de pouvoir les maîtriser et les limiter. C'est aussi un lieu de dialogue sur un certain nombre de questions transversales.

A.C. : C'est un sujet qui est encore en construction à la CNSA. Nous l'abordons au fur à mesure que nous avançons sur la question des projets que nous portons et de leur priorisation. Notre objectif est de pouvoir rapidement insérer l'IA dans un mode opératoire et d'accompagner cette dynamique par une gouvernance adaptée. Pour démarrer, il est envisagé de créer des instances spécifiques qui réuniront la direction générale et les directions métiers (...). Aujourd'hui, nous n'avons pas de charte écrite. Cela fait partie des projets sur lesquels nous souhaitons aboutir assez rapidement en y associant le conseil de la CNSA et les partenaires sociaux afin de pouvoir construire des modalités qui conviennent au plus grand nombre.

J-F. G. : Sur le périmètre de l'IA générative, nous n'avons pas souhaité créer d'instances spécifiques. En revanche, dans l'encadrement des usages, nous avons rédigé une charte afin de fournir un cadre à nos collaborateurs notamment en ce qui concerne l'usage d'IA grand public. L'idée n'est pas d'interdire cette pratique, mais plutôt de l'encadrer précisément avec un document que tous les organismes ont pour consigne, soit de prendre et d'adapter,

soit d'annexer tel quel à leur règlement intérieur (...). Nous avons également une politique d'usage de l'IA. C'est un document qui définit précisément nos grands principes d'utilisation et nos orientations stratégiques. Il se décline en trois niveaux : le premier vers nos publics, le second vers nos collaborateurs et le troisième vers des projets précis.

C.M. : En matière de data, notre directeur général a souhaité mettre en place une gouvernance dédiée à la donnée et à son usage. Cela a débouché sur la création d'un data office en 2024 pour piloter l'élaboration de la stratégie data, sa mise en œuvre et donc, sa déclinaison en feuilles de route pluriannuelles (...). Il faut aussi souligner qu'existe également, un comité stratégique trimestriel qui regroupe les sujets data et aussi IA générative ou l'on présente les cas d'usage qui sont alors priorisés par le directeur général et les membres de son Codir. Cette instance permet de faire un point d'étape régulier et de réajuster les priorités en fonction des premiers résultats.



Jean-François Girod

Les expérimentations en cours

C.M. : Sur l'axe data, six cas d'usage ont été retenus et on en a lancé déjà trois. Le premier tourne autour de la relation client avec pour objectif de rassembler des données de différentes natures qu'on ne pouvait que difficilement croiser jusqu'à présent. Le second est consacré à la géolocalisation de transporteurs sanitaires. Le troisième porte sur l'analyse de trace d'usage sur nos applications en vue d'identifier des mésusages, mais aussi, des pratiques que nous n'avons pas anticipées (...). Un quatrième cas est en cours de cadrage. On va se situer ici à la frontière entre la data et des modèles plutôt utilisés habituellement pour de l'IA générative, car, nous allons nous pencher sur l'analyse des pièces justificatives de nos remboursements.

J-F. G. : Nous avons un référentiel de plus de 300 cas d'usage. Après, entre ce chiffre et la réalisation, il y a un certain écart. Actuellement, neuf cas sont priorisés. La majorité porte sur de l'usage au quotidien pour lesquels nous avons développé nos propres plateformes internes. Cela recouvre les fonctions informatiques, le chatbot réglementaire ou bien, des activités RH et de communication. L'objectif est de répondre à des besoins très concrets qui nous sont



L'Ucanss également engagée !



À l'image des différentes branches de Sécurité sociale, l'Ucanss est également porteuse de multiples initiatives, internes et en interbranche, autour du déploiement de l'IA. Ainsi, le Lab de la Sécurité sociale s'inscrit dans la dynamique générale d'acculturation. Que ce soit au travers d'émissions et de webinaires traitant des impacts des évolutions réglementaires, de l'impact de l'IA sur les activités et les métiers, ou bien à l'occasion de futurs événements spécifiquement dédiés aux managers et aux salariés du régime général. L'Ucanss est par ailleurs en cours de définition sa doctrine en matière d'IA en vue d'établir les principaux contours et règles d'utilisation quant à son usage. Celle-ci sera d'ailleurs déclinée dans la charte informatique de l'organisme. En parallèle, deux expérimentations sont en cours de déploiement : l'une sur un outil d'assistance à la fonction juridique, l'autre sur de l'aide à la conception de modules pédagogiques pour la formation professionnelle. D'autres cas d'usage ont d'ores et déjà été ciblés en vue d'étendre l'utilisation de l'IA à d'autres activités (aides à la rédaction...).



remontés (...). On les a priorisés, car ils embarquent ces notions d'acculturation, de formation et d'accompagnement. Ils permettent aussi de lever des craintes tout en permettant à nos collaborateurs de matérialiser concrètement l'apport que l'IA peut avoir dans leur activité. Les autres cas d'usage sont ceux qui vont permettre d'utiliser cette technologie d'IA générative dans nos process métiers. On parlera alors de projets à dimension industrielle.

S.D. : Nous travaillons dans le même temps sur des cas d'IA générative et d'IA non générative. Sur la première, nous avons réalisé en effet quelques travaux exploratoires avec pour idée de construire une IA générative de branche. Cela passe par la création de deux types d'outils à savoir : une IA généraliste qui porte sur des besoins génériques et, en parallèle, une IA spécialisée qui répondrait à des besoins métiers plus spécifiques. Sur cette dernière, nous avons également identifié deux axes de travaux : une partie aide au développement informatique incluant de l'assistance à la rédaction des programmes, de la documentation, et de la conception de stratégie de test. Et puis de l'autre côté, on a ce qu'on appelle le management des connaissances. C'est-à-dire, le fait d'avoir des outils conversationnels améliorés par rapport aux outils de base (...). Concernant l'IA non générative, nous menons des travaux sur la sécurité informatique tout en lançant un gros chantier sur l'IA et la relation de service.

A.C. : Notre catalogue de cas d'usage contient déjà une centaine de cas. Ce qui est intéressant, c'est de noter leur

grande diversité. Principalement, nous développons des projets internes portant sur le quotidien et les habitudes de travail de nos collaborateurs. En parallèle, nous travaillons dans le même temps sur des cas externes de simplification de démarche qui pourraient faire gagner deux heures au quotidien à près de 800 000 personnes travaillant dans des établissements médico-sociaux. Notre objectif est donc de pouvoir identifier rapidement les cas d'usage à fort potentiel et de pouvoir les accompagner dans le développement de solutions. Autre exemple illustratif, nous travaillons à la création d'un chatbot IA pour répondre aux questions juridiques et métiers des professionnels des MDPH et demain, des professionnels des services autonomie des départements.

Premier bilan ?



Stéphane Donné

A.C. : Nous démarrons la démarche. Il est donc encore un peu tôt pour parler de bilan. Néanmoins, on peut en tirer un certain nombre d'apprentissages. Déjà, il faut souligner que le rythme de développement et d'évolution des solutions d'IA générative est tel que parfois un projet qu'on initie peut devenir caduc trois mois après. De plus, je pense qu'on a beaucoup à gagner à partager des informations en interbranche pour pouvoir construire des solutions à partir des travaux extrêmement qualitatifs qui sont faits dans les autres branches. Enfin, il ne faut pas oublier d'embarquer les collaborateurs dans cette dynamique parce que s'il est vrai que nous avons allons vite, il ne faut pas occulter qu'eux avancent à un autre rythme.

S.D. : Je dirais qu'on sent que quelque chose a démarré. C'est très positif même si nous reste beaucoup à faire ! On a toutefois déjà tiré quelques enseignements à plusieurs niveaux. Sur le plan technique, on remarque effectivement que nous développons des solutions avec encore peu de maturité et qui évoluent constamment. D'un point de vue organisationnel, on se rend compte que les sujets de gouvernance sont des projets qui s'inscrivent sur le temps long. Enfin sur le plan humain, on se rend compte que l'IA est avant tout une aventure collective incroyable avec ses potentiels et ses craintes.

C.M. : On partage les constats des autres branches. De notre côté, nous avons tiré quatre enseignements. Le premier est qu'il existe un réel enjeu autour de la qualité des données que nous exploitons. Le second, c'est la nécessité de travailler en équipe mixte dans un continuum d'activité. En conséquence, on remarque que les frontières entre le métier et le SI tombent. Le troisième est celui du passage à l'échelle avec la nécessité d'anticiper les impacts d'industrialisation d'un projet bien que celui-ci ne soit qu'en cours d'expérimentation. Le dernier élément, ce sont évidemment les enjeux de sécurité des données que nous gérons, mais qui sont la propriété de nos assurés et de nos agents.

J-F. G. : Pour les bilans, c'est encore un peu tôt. Mais, il est clair qu'il faut que l'on conserve suffisamment d'agilité, car nous sommes sur des sujets qui évoluent beaucoup et sur lesquels, on ne sait pas encore vraiment ce que cela va donner demain...

■ Propos recueillis par Alexandre Beau

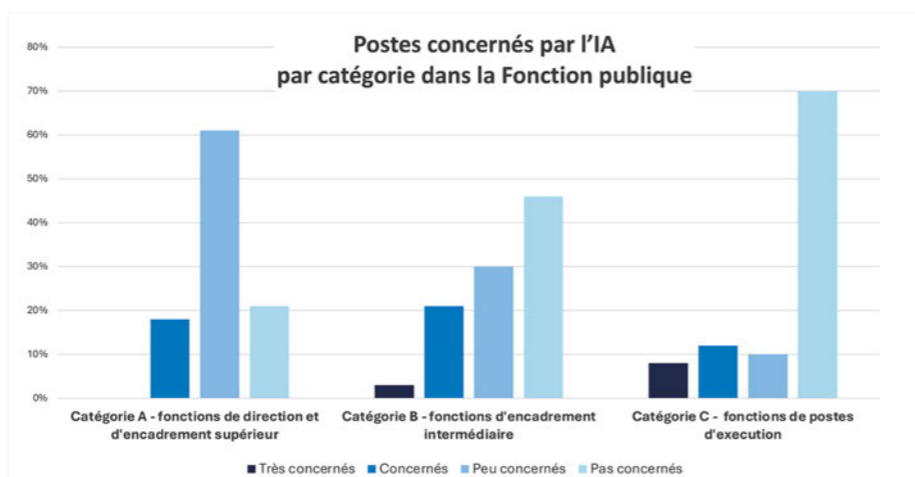
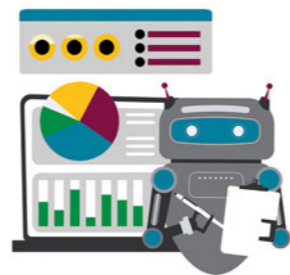
Demain, quels métiers seront impactés ?

Des étudiants de l'Institut national des études territoriales (INET) ont récemment publié une cartographie des métiers concernés par les évolutions induites par l'IA dans la sphère publique. Une démarche documentée visant à sensibiliser les acteurs à une mutation numérique appelée à transformer en profondeur les organisations internes des organismes de protection sociale.

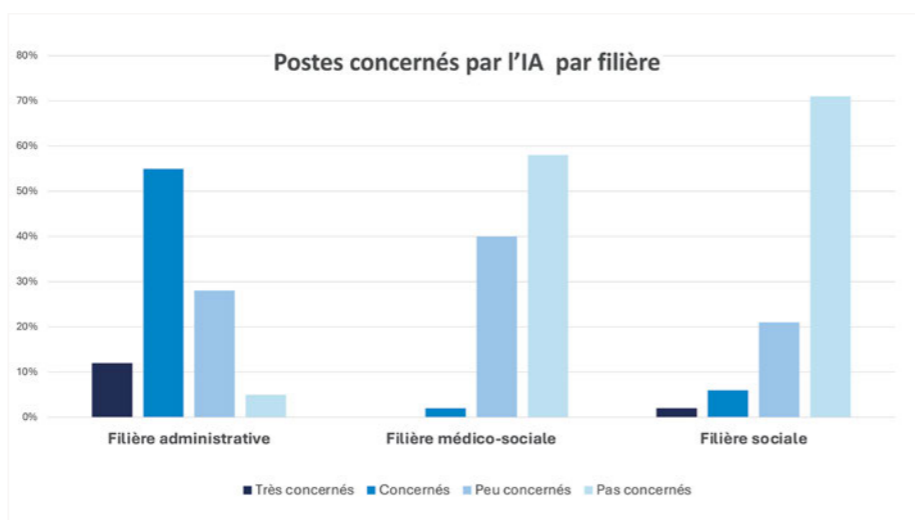
Fin 2023, des étudiants de l'Institut national des études territoriales (INET) ont été sollicités par la ville de Lyon pour réaliser une cartographie des métiers qui seront concernés à terme par la généralisation de l'IA générative. Basés sur une méthodologie définie par l'Organisation mondiale du travail (OMT) portant sur le degré d'exposition à l'automatisation induite par l'IA, leurs travaux visaient un double objectif : sensibiliser les décideurs publics sur les changements à venir au sein de leurs organisations et faciliter l'orientation des ressources d'accompagnement du changement vers les secteurs et les métiers les plus concernés pour les faire évoluer ou les protéger. Or, si cette cartographie se focalise sur les effets engendrés par l'usage de l'IA dans le cadre de l'organisation d'une administration locale, et donc d'un service public, l'intérêt de cette étude est que ses résultats peuvent être transposés à une focale plus large. À savoir, l'impact qu'aura cette technologie sur les activités internes des organismes du secteur tertiaire. Au premier rang desquels, ceux évoluant dans l'écosystème de la protection sociale.

Quels enseignements tirer de ces travaux couvrant 174 métiers ? Pris au global, 55 % d'entre eux ne sont « pas concernés » par l'arrivée de l'IA générative et 25 % le seront « peu ». A contrario, respectivement 15 % des métiers sont « concernés » et 5 % « très concernés ». À première vue, ces 20 % cumulés semblent peu élevés comparés à ce que l'imaginaire collectif anticipe. Une analyse plus détaillée s'avère toutefois plus pertinente.

■ Alexandre Beau



On le constate, l'intégration de l'IA générative impactera de façon homogène, autour de 20 %, les différents types de métiers recouverts par les trois catégories de la Fonction publique. Malgré tout, on pointera que ceux rattachés à la catégorie C concentrent les activités qui seront les plus concernés.



La lecture par filière permet de deux dégager un double constat. Elle conforte l'idée que la généralisation de l'usage de l'IA aura davantage de répercussions sur les métiers « de bureau » plutôt que sur ceux « de terrain » davantage tournés sur des activités manuelles. En outre, la filière administrative peut s'attendre à des bouleversements profonds avec près de 70 % des métiers qui seront concernés. C'est en ce sens que l'OMT pointe que la révolution numérique impactera probablement davantage les « cols blancs » aux « cols bleus ». Une lame de fond s'expliquant par « la capacité sans précédente des IA génératives à réaliser des tâches cognitives complexes ».

Quels métiers sont « concernés » ou « très concernés » par le déploiement croissant de l'IA ?

CONCERNÉS	TRÈS CONCERNÉS
<ul style="list-style-type: none"> Acheteur Responsables qualité Inspection contrôle interne/externe Administration de bases de données Chef de projet MOA Expert système d'exploitation Gestionnaire d'applications Technicien poste de travail Archiviste Bibliothécaire Assistant de direction Technicien SI Assistant de gestion RH Chargé de recrutement Conseiller mobilité/parcours professionnels Responsable gestion administrative du personnel Collaborateur de cabinets Assistant de gestion administrative 	<ul style="list-style-type: none"> Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable Chargé d'accueil

Cette liste non exhaustive se penche sur les métiers, actuellement recensés dans les organismes publics et privés de protection, qui seront « concernés », voire « très concernés » par l'application de l'IA dans leurs tâches quotidiennes. On remarquera que les métiers de back-office sont particulièrement exposés : unités de gestion, administration

générale, ressources humaines ainsi que les postes liés au système d'information (SI). En revanche, s'il faut relever que la liste ne comprenant que deux métiers catégorisés comme « très concernés » semble courte, il ne faut pas négliger l'impact en termes de volume de personnes impactées notamment en ce qui concerne les chargés d'accueil. ■



Tâches avec un haut potentiel d'automatisation par l'IA, par thèmes	Indice du potentiel d'automatisation
Tâches administratives et de communication	
Traiter la correspondance courante	80%
Prise de rendez-vous	80%
Photocopie/télécopie et transmission des documents	80%
Gestion des données et tenue de dossiers	
Création et vérification des dossiers des nouveaux salariés/agents	80%
Assurer le suivi des stocks et des transactions financières	80%
Importer/exporter des données entre des différents systèmes de bases de données et logiciels	80%
Préparation des factures, contrats et réception des paiements	80%
Traitement de l'information	
Prise de notes/restitution de comptes-rendus en dactylographie et en sténographie	80%
Conversion et classification d'informations en codes à des fins de traitement de données	80%
Enregistrer, préparer, trier, classer et mettre en dossier des informations	80%
Fournir des informations et répondre aux demandes de renseignements	
Réponse aux réclamations, demandes de renseignements et assistance du client	80%
Déterminer les besoins du client et conseil/orientation vers les services/prestations adaptées	80%

Le tableau ci-dessus se penche sur les tâches qui seront potentiellement automatisées à hauteur de 80 % en s'appuyant sur les capacités des IA génératives. Qu'en retenir ? Les potentiels gains sont majoritairement attendus sur des tâches répétitives de saisie et de contrôle où les SI pourront agir de façon plus proactive dans une logique de « dites-le-nous » ou « faisons-le » une fois. Conséquence

directe, on peut anticiper une certaine évolution du contenu des tâches des métiers liés à ce type de procédure. L'OMT pointe par exemple que la saisie de données pourrait être remplacée par du temps de travail dédié à l'analyse des dossiers ou des données. Un transfert vers une activité à plus forte valeur ajoutée en somme. ■

Branche AT-MP, affirmer davantage ses capacités!

Bien que médiatiquement discrète, la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT-MP) occupe une place importante et plutôt consensuelle dans la Sécurité sociale. Raison de plus pour rappeler ses acquis, ses priorités et suggérer quelques évolutions.

La sinistralité à laquelle fait face la branche AT-MP du régime est à la fois immanente et changeante. Immanente avec les filières accidentogènes classiques que sont le BTP, la métallurgie et la chimie. Changeante aussi parce que l'explosion des troubles musculosquelettiques (TMS) devient une cause nationale et concerne tous les secteurs de l'économie.

Améliorer la réparation

C'est un fait reconnu : les prestations en nature et d'incapacité temporaire sont meilleures en AT-MP que dans le droit commun. Avec une prise en charge intégrale des soins et des I. J. complétées par de bonnes couvertures prévoyance. Pour ceux qui y ont accès...

Toutefois, l'indemnisation de l'incapacité permanente demeure insuffisante. En droit civil, l'apport de la preuve fonde le droit à une réparation intégrale. Problème, le compromis de la loi de 1898 déroge à ce principe, car il fixe la présomption d'imputation du sinistre vers l'employeur. Ce compromis historique qui favorise rapidité et prévisibilité d'indemnité. Mais cette règle n'est plus perçue comme équitable. La piste d'une réparation intégrale du préjudice prévaut. Du moins, une demande nette d'amélioration de l'indemnisation est réclamée de tous côtés.

En filigrane, la question des montants des rentes est posée. Une affaire toujours compliquée ! On retiendra des données de la CNAM AT-MP que le montant moyen n'excède le seuil de pauvreté qu'à partir du de 80 % d'IPP soit 1 % des victimes. Tout est dit... il conviendrait donc de mettre à plat le dispositif d'indemnitaire. Quitte à maintenir le principe de dualité de la rente en dopant l'indemnisation permise par la branche selon un double système,



Chiffres à retenir

- 13 Carsat et Cramif, CCMSA et caisses régionales, CGSS, CPAM, DRSM, 3 000 agents (ingénieurs, préventeurs, contrôleurs), l'INRS, Eurogip, une mobilisation nationale !
- En 2022, une sinistralité importante encore avec 744 176 AT reconnus, 34 951 avec incapacité permanente, et 738 décès. 66 738 maladies professionnelles reconnues.
- Sur le plan financier, pour 2025, le ratio recettes/dépenses avoisine 15,5/15,4 Mds € soit un quasi-équilibre faisant suite à de nombreux exercices excédentaires.
- 86 % des maladies professionnelles sont des troubles musculosquelettiques. ■

prôné par les partenaires sociaux, d'une prestation de base fonctionnelle couplée avec une part professionnelle liée au métier du salarié. De sorte de rehausser le niveau général, de réduire les écarts entre les niveaux d'indemnisation selon les taux d'IPP, enfin de mieux cibler les réalités sociales.

Dynamiser la prévention

Second défi, l'évidence même de la prévention. Guère plus de 3 % des dépenses sont consacrées à cette exigence. Pas sérieux ! Les préventeurs des Carsat le disent unanimement. Un effort national s'impose. La COG en cours suffira-t-elle ? Il n'y a pas que les Carsat qui agissent sur ce terrain évidemment. Les entreprises sont mobilisées, l'INRS agit, les Direcctes aussi. Bref, beaucoup de monde, de compétences à activer davantage, une

Témoignage

« La prise en charge des accidents du travail et des maladies professionnelles par la Sécurité sociale depuis 1946 a constitué un réel progrès. Néanmoins, 80 ans plus tard, les enjeux restent criants autour du triptyque prévention, réparation, réinsertion, toujours au cœur du sujet. Existente encore trop d'accidents et de maladies évitables, sous-déclarés et mal indemnisés. Les pratiques doivent changer fondamentalement. La réparation intégrale des risques demeure une exigence majeure. La prévention de l'usure professionnelle qui conduit à de nombreuses inaptitudes doit être repensée. Et ce, au moment où il est crucial de promouvoir l'emploi des seniors. Selon les métiers, des reconversions précoces devraient être programmées et préparées en amont des risques avant que n'interviennent les conséquences négatives que sont l'inaptitude, le chômage et l'invalidité, dues au retard d'action. En filigrane, il faut aussi repenser et rénover la gestion des carrières professionnelles ainsi que des parcours en lien avec l'impératif de prévention des altérations de la santé. Ceci est un exemple parmi bien d'autres. Avec le recul de l'expérience et de l'analyse des réalités, il convient selon moi de sortir des sentiers battus quitte à bousculer l'ordre des choses. La France n'est pas bien placée sur l'échiquier européen de la Sécurité sociale en matière d'appréhension et de réponses sur les risques de la santé au travail. Ceux-ci relèvent bien d'une stratégie de santé publique »,

Marcel Royez, ancien secrétaire général de la Fédération nationale des accidentés du travail (FNATH) et ancien diplomate. ■



culture à installer notamment dans les TPE-PME. En complément, le système de tarification est à optimiser pour l'adapter aux nouvelles formes de sinistralités qui se font jour. Notamment, dans le secteur médico-social et les services où le risque de TMS devient majeur.

Respecter l'autonomie financière

S'il existe une vraie branche « assurance sociale » dans notre Sécu, c'est bien celle des AT-MP. Elle ne doit donc pas dans la durée cultiver des excédents ou des déficits. Un principe d'équilibre technique du risque doit prévaloir. Entre 2013 et 2024, la branche a cumulé quelque 7 Mds € d'excédents. Certes, pour 2025 et après, le gouvernement dans son pilotage d'ensemble des comptes sociaux fixe un tuyau sur les AT-MP pour abreuver la CNAV. Mais la question demeure pendante.

Idem, *a contrario*, pour la question des coûts assumés par l'Assurance Maladie en lieu et place des AT-MP au titre d'une sous-déclaration. Chaque année, la Cour des comptes énonce une hypothèse de montant de sous-évaluation, de l'ordre de

2 à 3,5 Mds €. Pour ne pas fâcher le patronat, l'État fixe le curseur de compensation (des AT-MP vers l'Assurance Maladie) à 1, voire 1,5 Md €. Tout cela n'interdit pas de penser l'utilité à assurer les moyens conséquents de la branche pour faire face aux défis.

La COG 2023-2028

Priorité majeure de la convention d'objectifs et de gestion 2023-2028, la prévention. Il s'agit de baisser la sinistralité. Encore trop d'accidents sont à déplorer dans des secteurs d'activité classique comme le BTP. Et ce, sans omettre, les risques chimiques, les psychosociaux, les chutes et bien entendu les TMS, devenus une plaie nationale. En parallèle, la sinistralité des accidents du trajet, avec un taux de mortalité élevé, est également une cible d'actions de sensibilisation.

Des aides du fonds de prévention en hausse (120 Ms € sur 5 ans) sont prévues notamment au titre de l'usure professionnelle (prévention des risques ergonomiques).

L'accès aux droits mobilise la branche en vue de simplifier et faciliter la compréhension des procédures. Un leitmotiv général à toute la Sécu ! Démarche qualité, amélioration de l'indemnisation, accompagnement des salariés complètent l'usage du C2P (compte professionnel de prévention), insuffisamment connu, développé et nourri dans les politiques de RH en entreprise. La relation avec les entreprises cotisantes sera densifiée *via* la généralisation des canaux numériques, eux-mêmes dynamisés par la mise en place du compte entreprise. Tout cela est permis par un système d'information modernisé et adapté.

Pour finir, constatons le besoin d'une meilleure clarification de portée générale pour la branche AT-MP. Non pas dans son principe. Mais, des marges d'amélioration existent. Pour un effort indemnitaire, pour une prévention adaptée aux sinistralités accrues, pour une gouvernance plus offensive et pour une identité financière davantage respectée.

■ Pascal Beau

Dates essentielles

- Loi du 9 avril 1898 reconnaissant la présomption d'imputabilité de la responsabilité de l'employeur, principe d'irréfragabilité de la faute. Un principe majeur dans le mécanisme de la socialisation du risque.
- Loi du 2 octobre 1919 étendant l'action des assurances aux maladies professionnelles.
- Loi du 30 octobre 1946 créatrice de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles dites AT-MP, consacrant le double principe de réparation (concept de commutativité) et de prévention.
- Loi de 1994 conférant une pleine autonomie financière de la branche avec la création de la Commission nationale des AT-MP. Hum..., les faits n'ont pas forcément suivi !
- 2005, année de la 1^{re} COG (Convention d'objectifs et de gestion) entre l'État et la CNAM-AT-MP. ■

Prochain épisode :

Précarité, faire plus ou mieux ?

Quand on a plusieurs vies, on attend de sa mutuelle qu'elle les protège toutes



**La mutuelle spécialiste de la protection
santé et prévoyance des agents publics**

avec 90% de taux de satisfaction adhérent

(Baromètre annuel 2023 - BVA)



MGEFI est noté Excellent

Basé sur 6 128 avis



★ Trustpilot

Pour tout savoir de nos offres :

→ mgefi.fr