l'Assurance Maladie
RISQUES PROFESSIONNELS
Agir ensemble, protéger chacun

Bulle d'Oc Janvier 2026

Bulletin documentaire des risques professionnels de la Carsat MIDI-PYRENEES

Dans ce numéro

- Informations réglementaires
- Actualités de la Branche AT/MP
- Du côté des Carsat
- Nouveautés INRS
- Rapports – études
- L'actu en bref

LFSS 2026 : de nouvelles modalités de reconnaissance des maladies professionnelles

Aides financières : ce qui change au 1er janvier 2026

Bulletin réalisé par le Service documentation prévention de la Carsat Midi-Pyrénées – 2, rue Georges Vivent- 31065 Toulouse cedex 9. doc.prev@carsat-mp.fr

Loi de Financement de la Sécurité Sociale

LOI n° 2025-1403 du 30 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (1)

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2026 est publiée au Journal officiel, *JO 31/12/2025*

La suspension du calendrier de la réforme des retraites de 2023 est désormais actée, suite à la publication au Journal officiel du 31 décembre de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2026.

Entre autres nouveautés, le texte prévoit un relèvement de la contribution patronale sur les indemnités de rupture conventionnelle et de mise à la retraite, la majoration des cotisations vieillesse à défaut de négociation sur l'emploi des seniors et la limitation de la durée des arrêts de travail.

Il porte également création d'un nouveau congé supplémentaire de naissance pour les enfants nés à compter du 1er janvier 2026, mais qui n'entrera effectivement en application qu'au 1er juillet prochain.

Article 111 — Objectifs dépenses AT/MP
Pour l'année 2026, l'objectif de dépenses de la branche Accidents du travail et maladies professionnelles est fixé à 18,0 milliards d'euros pour l'ensemble des régimes obligatoires de base de sécurité sociale.

Article 112 — Objectifs dépenses branche vieillesse
Pour l'année 2026, l'objectif de dépenses de la branche vieillesse est fixé à 310,4 milliards d'euros pour l'ensemble des régimes obligatoires de base de sécurité sociale.

Article 114 — Objectifs dépenses branche autonomie
Pour l'année 2026, l'objectif de dépenses de la branche autonomie de la sécurité sociale est fixé à 43,6 milliards d'euros.

LFSS 2026 : de nouvelles modalités de reconnaissance des maladies professionnelles

Réforme de la reconnaissance des maladies professionnelles
La réforme modifie en profondeur les procédures de reconnaissance des maladies professionnelles prévues par le Code de la sécurité sociale (CSS), en particulier l'article L. 461-1.
Elle agit sur **trois axes principaux** :
1.Les modalités de reconnaissance des maladies inscrites dans les tableaux.
2.Les procédures d'expertise individuelle lorsque les conditions des tableaux ne sont pas remplies.
3.Les critères applicables aux maladies hors tableau.

1. Amélioration de la reconnaissance des maladies figurant dans les tableaux
Un décret en Conseil d'État, pris après consultation des organisations syndicales, définira désormais les modalités générales pour établir le **diagnostic** des maladies listées dans les tableaux.
Objectif : adapter les exigences médicales aux progrès scientifiques et lever les difficultés actuelles (ex. examens obsolètes ou difficiles d'accès).
Entrée en vigueur : au plus tard le **30 septembre 2026**.

2. Nouvelle procédure d'expertise individuelle selon la condition manquante
Le système actuel distingue :
•la présomption d'origine professionnelle pour les maladies respectant les tableaux ;
•l'expertise par le CRRMP dans les autres cas.
La réforme introduit une **nouvelle procédure**, uniquement lorsque **seule la condition relative au délai de prise en charge n'est pas respectée**.
a) Cas où seule la condition du délai de prise en charge manque
La maladie pourra être reconnue professionnelle après **avis d'au moins deux médecins-conseils**, qui s'impose à la CPAM.
Il faudra démontrer un lien **direct** entre la maladie et le travail habituel.
b) Cas où d'autres conditions ne sont pas remplies
Dans tous les autres cas, la procédure habituelle reste obligatoire :
→ **Avis d'un CRRMP**, notamment lorsque :
•la durée d'exposition ou la liste limitative des travaux n'est pas respectée ;
•plusieurs conditions du tableau manquent ;
•la maladie ne figure dans **aucun tableau**.
Entrée en vigueur : au plus tard le **1er janvier 2027**.

3. Maladies hors tableau : prise en compte du seul taux d'incapacité permanente professionnelle
Lorsqu'une maladie n'est listée dans aucun tableau, elle peut toujours être reconnue professionnelle si elle est essentiellement et directement causée par le travail.
Désormais, pour cette reconnaissance, **seul le taux d'incapacité permanente professionnelle** (IPP professionnelle) est pris en compte, et non plus le taux d'incapacité fonctionnelle.
Cette modification accompagne la réforme générale de l'évaluation de l'incapacité (distinction entre taux fonctionnel et taux professionnel).
Entrée en vigueur : au plus tard le **1er novembre 2026**.

LFSS 2026 : de nouvelles modalités de reconnaissance des maladies professionnelles

En synthèse
Les diagnostics des maladies inscrites dans les tableaux seront encadrés et modernisés par décret.

Une **nouvelle procédure simplifiée** (avis de deux médecins-conseils) est créée uniquement lorsque **seul le délai de prise en charge** n'est pas respecté.

L'avis du **CRRMP** reste requis dans tous les autres cas.
Pour les maladies hors tableau, seul le **taux d'incapacité permanente professionnelle** comptera désormais.

Dotation de la Branche AT/MP au fons d'investissement dans la prevention de l'usure professionnelle

Arrêté du 22 décembre 2025 fixant pour l'année 2026 la dotation de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale, **Source : Légifrance Date : 26 décembre 2025**

Résumé : Il est publié un arrêté fixant pour l'année 2026 la dotation de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle prévu à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale : 200 millions d'euros**.**

Tableaux des maladies professionnelles

Décret n° 2025-1349 du 26 décembre 2025 révisant et complétant les tableaux des maladies professionnelles annexés au livre IV du code de la sécurité sociale, JO du **28 décembre 2025**

Ce décret, précise que les activités de lutte contre les incendies intègrent la liste des travaux pouvant provoquer des tumeurs urinaires ou des pathologies liées à l'amiante.

Organisations syndicales

Arrêté du 27 novembre 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de travail des agents de direction des organismes du régime générale de sécurité sociale (IDCC n° 3232). *JO 19/12/206*
Résumé : Arrêté du 27 novembre 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale de travail des agents de direction des organismes du régime générale de sécurité sociale.

Arrêté du 27 novembre 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale (IDCC n° 0218). *JO 19/12/206*
Résumé : Arrêté du 27 novembre 2025 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des organismes de sécurité sociale (IDCC no 0218)

Tarification

Les taux de cotisation AT-MP et les majorations forfaitaires applicables en 2026

Les taux collectifs de cotisations d'AT-MP (accidents du travail et maladies professionnelles) et les taux des majorations forfaitaires applicables pour calculer le taux net en 2026 sont fixés par plusieurs arrêtés du 30 décembre 2025.

Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles pour l'année 2026, *JO 31/12/206*

Le barème des coûts moyens des sinistres pour le calcul des cotisations AT-MP est fixé pour 2026 pour les entreprises en tarification mixte et individuelle, le taux brut de cotisation AT-MP (accidents du travail et de maladies professionnelles) est déterminé à partir du coût moyen des sinistres, lequel est calculé par secteur d'activité. L'arrêté fixant le barème des coûts moyens applicable en 2026 a été publié au Journal officiel du 31 décembre 2025.

Ce barème s'applique par grands secteurs d'activité ou CTN (comité technique national) et est divisé en deux parties :

- la première est constituée de six catégories définies en fonction de la durée des arrêts de travail, en cas d'incapacité temporaire (IT) ;
- la seconde partie porte sur les sinistres avec incapacité permanente (IP) et comprend quatre classes allant de l'IP de moins de 10 % au décès de la victime

Arrêté du 30 décembre 2025 fixant le montant des majorations prévues à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale pour l'année 2026, *JO 31/12/206*

Arrêté du 30 décembre 2025 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles dans les exploitations minières et assimilées pour l'année 2026, *JO 31/12/206*

Arrêté du 2 décembre 2025 portant modification de l'arrêté du 17 octobre 1995 modifié relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles. *JO 04/12/206*

Jurisprudence

Suicide lié au travail : l'employeur qui ne prévient pas les RPS commet une faute inexcusable . *Dictionnaire permanent sécurité et conditions de travail, décembre 2025*
Dans un arrêt du 25 septembre, la Cour de cassation retient que l'employeur, alerté, avant le suicide d'une salariée, des risques psychosociaux existants dans l'entreprise, avait ou aurait dû avoir conscience du danger encouru par celle-ci.

L'action en reconnaissance du caractère professionnel de la maladie n'interrompt pas la prescription prud'homale

Dans un arrêt du 26 novembre 2025, la Cour de cassation confirme que la saisine du pôle social du tribunal judiciaire en vue de la reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie n'interrompt pas la prescription de l'action prud'homale afférente à la rupture du contrat pour inaptitude. Le recours introduit par un salarié licencié pour inaptitude visant à obtenir le versement de l'indemnité spéciale de licenciement doit donc être introduit dans les 12 mois suivant la notification de la rupture, et non dans les 12 mois suivant le jugement de la juridiction de sécurité sociale concluant au caractère professionnel de l'affectation à l'origine de l'inaptitude.

Focus juridique

Quelles sont les principales dispositions du Caces ? le focus repond aux questions suivantes :

Quel est le lien entre l'autorisation de conduite et le Caces ?
Quels équipements sont concernés ?
Qu'est-ce qu'une recommandation et quelle est sa valeur juridique ?
Qui délivre l'autorisation de conduite et dans quelles conditions ?
Quels sont les équipements de travail pour lesquels il existe un Caces ?
Comment obtenir le Caces ?
Quels sont les organismes délivrant le Caces
Quelle est la durée de validité du Caces ?

https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-dispositions-caces.html

Accidents de trajet : quelles sont les dispositions réglementaires applicables ?

Accidents de la circulation, glissades, chutes… Lors des trajets entre le domicile et le lieu de travail, les salariés peuvent être exposés à des risques. Quelles sont les obligations des employeurs et des salariés, ainsi que les mesures de prévention permettant de prévenir ces risques ? Le point dans ce focus juridique.
https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-juridique-accidents-trajet.html

Aides financières : ce qui change au 1er janvier 2026

À compter de 2026, plusieurs évolutions s'appliquent aux subventions Prévention. Augmentation de la prise en charge de certaines aides, abaissement du plancher de subvention, mise en application de textes réglementaires… Point d'étape sur les principales nouveautés.
Application de la règle des minimis

À partir du 1er janvier 2026, les subventions de l'Assurance Maladie - Risques professionnels sont soumises à l'application de la directive **européenne dite « règle des minimis ».**

Ce dispositif encadre le plafonnement et le cumul des aides financières accordées à une entreprise par les autorités publiques (État, collectivités territoriales, établissements publics, etc.).
Ainsi, le montant total des aides versées au titre du régime de minimis est plafonné à 300 000 € accordés par entreprise sur une période de trois ans.

Les entreprises ayant perçu, sur les trois dernières années glissantes, des aides publiques dépassant ce plafond ne sont donc pas éligibles aux subventions Prévention.

Lors de leur(s) demande(s), les entreprises devront fournir une déclaration sur l'honneur recensant l'ensemble des aides publiques perçues au cours des trois dernières années glissantes.

*Règlement 2023/2831 de la Commission du 13 décembre 2023

Application de la loi DCRA

En application de la loi DCRA (loi relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations), lorsque le montant cumulé des subventions Prévention accordées par l'Assurance Maladie - Risques Professionnels à une entreprise dépasse 23 000 € sur les douze derniers mois civils, une convention est établie et signée entre l'entreprise et la caisse régionale dont elle dépend.

La liste des conventions signées sera publiée sur le site internet des caisses régionales concernées.

Abaissement du plancher de prise en charge

Le montant minimum de subvention, fixé jusqu'à présent à 1 000 €, est abaissé **à 500 €** à compter du 1er janvier 2026.

Cela correspond à un investissement minimum de 715 € HT lorsqu'il s'agit d'une subvention à 70 % ou de 1 000 € HT lorsqu'il s'agit d'une subvention à 50 %.

Taux de prise en charge pour les équipements de prévention des risques chimiques

La prise en charge des dépenses engagées pour les équipements financés dans le cadre des subventions visant à prévenir les risques chimiques passe de 50 % à 70 % au 1er janvier 2026.

Une subvention pour limiter les poussières de farine en suspension

L'exposition aux poussières de farine peut entraîner des pathologies respiratoires et cutanées, telles que les rhinites, les asthmes professionnels ou les dermatites.

Pour protéger la santé des salariés, l'Assurance Maladie – Risques professionnels propose la subvention « **Poussières de farine** », destinée aux entreprises de 1 à 49 salariés, quel que soit leur secteur d'activité.

Cette subvention vise à limiter la présence de poussières de farine en suspension, en accompagnant les entreprises dans la mise en place de moyens de protection collective. Elle s'inscrit dans la continuité de la recommandation R439 « Prévention des risques liés aux émissions de poussières de farine », qui préconise des mesures permettant de diminuer, voire de supprimer, les émissions de poussières, notamment dans les activités de boulangerie et de pâtisserie.

La subvention « Poussières de farine » permet de financer des équipements tels que :

- des pétrins à capot plein ;
- des batteurs-mélangeurs à capot plein ;
- des diviseuses à faible émission de farine (diviseuse, diviseuse-formeuse, diviseuse-bouleuse) ;
- des aspirateurs de boulangerie / pâtisserie adaptés aux poussières de farine et leurs accessoires ;
- des farineurs manuels ou automatiques.

Le montant de l'aide correspond à **70 % des dépenses engagées hors taxes**, dans la limite de **25 000 €**, avec un montant minimum de 500 €. La demande de subvention s'effectue en ligne sur net-entreprises.fr, soit dans le cadre d'une prise en charge directe sur facture, soit via un système de réservation sur la base d'un devis. In fine, l'attribution de la subvention reste conditionnée à la transmission des pièces administratives et des justificatifs d'investissement (facture), et s'effectue dans la limite des budgets disponibles.

Pour en savoir plus, consultez la page dédiée à la subvention « Poussières de farine » sur **ameli.fr/entreprise**.

eurogip
Comprendre les risques professionnels en Europe

Parution EUROGIP : « Approche genrée de la santé et sécurité au travail en Europe »

Après la parution de l'article « Prévention des risques professionnels : vers une meilleure prise en compte des différences entre femmes et hommes ? » de l'INRS, EUROGIP propose une perspective européenne de cette question dans une nouvelle publication intitulée « **Approche genrée de la santé et sécurité au travail en Europe** ».Plusieurs recherches confirment que les hommes et les femmes ne sont pas exposés aux mêmes risques professionnels. EUROGIP propose une note structurée en trois grandes parties sur ce sujet :

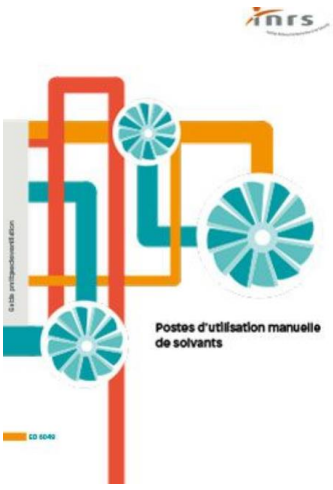
La note dresse un panorama statistique comparatif des accidents du travail et des maladies professionnelles en fonction du sexe des victimes dans six pays européens (Allemagne, Belgique, Danemark, Espagne, France, Italie).

Sur le fondement d'études européennes, sont recensées plusieurs répercussions du facteur « genre » dans le domaine de la santé au travail : biais de genre dans le processus de reconnaissance des maladies professionnelles ; surreprésentation des femmes dans le développement des troubles musculosquelettiques liées au travail ; inégalités d'expositions, de niveau d'information et de surveillance médicale entre les hommes et les femmes ; etc.

Enfin, plusieurs outils développés dans les pays européen pour intégrer le genre dans les démarches de prévention sont mis en avant. Campagnes de communication, guides, projets ou encore évolutions techniques et règlementaires constituent nombre de bonnes pratiques concrètes pour la prévention des risques professionnels, quel que soit le genre du travailleur.

https://eurogip.fr/nouvelle-publication-deurogip/

Nouveautés INRS



ED 6049 : Postes d'utilisation manuelle de solvants

Ce document apporte des réponses pratiques à toute personne confrontée à la conception et à la réalisation d'une installation de ventilation sur un poste d'utilisation manuelle de solvants organiques.
L'objectif à atteindre est le maintien de la salubrité de l'air aux postes de travail et dans les ateliers, par suppression ou diminution des émissions : substitution des produits, modification du procédé, captage des polluants au plus près de leur source d'émission... en vue d'obtenir les concentrations les plus faibles possibles. Les solutions de ventilation proposées constituent des moyens minimaux permettant de réaliser cet objectif dans la majorité des cas, sous réserve que l'ensemble des sources de pollution soit traité.

ED6163 : La méthode de l'arbre des causes - L'analyse de l'accident du travail

Cette brochure présente la méthode de l'arbre des causes, qui permet de rechercher de façon structurée les facteurs ayant contribué à un accident, d'en comprendre le scénario et de proposer des actions de prévention. Ce document s'adresse à toute personne ayant en charge des questions de santé et sécurité au travail dans l'entreprise.

ED 4085 : Sauvetage secourisme du travail Aide-mémoire

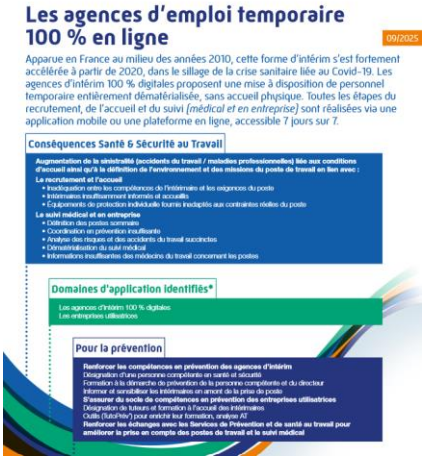
L'aide-mémoire SST est destiné aux salariés ayant suivi la formation de sauveteur secouriste du travail.
Il permet un accès rapide à l'essentiel des connaissances abordées au cours de la formation en lien avec les deux domaines de compétences du SST :
- contribuer à la prévention des risques professionnels dans l'entreprise ;
- intervenir face à une situation d'accident du travail.
Les conduites à tenir synthétisées dans la partie « Secours » sont conformes à la dernière version du guide des données techniques.
Vous pouvez commander cette référence en envoyant le bon de commande dûment renseigné à l'adresse service.diffusion@inrs.fr

Nouvelles affiches

Carsat Haut de France

Fiche flash Prev AT sur les malaises au travail.

Carsat Nord est



Deux nouvelles fiches Risques méconnus et émergents pour la Carsat Pays de la Loire

Les agences d'emploi temporaire 100 % en ligne

Points de collecte des déchets gérés par les magasins de bricolage

1 courte vidéo (1 minutes 47) sur un Tunnel de croûtage des viandes qui présente une bonne pratique qui s'intègre dans le programme national TMS-Pros.

Santé mentale : près d'un salarié sur deux en situation de détresse psychologique.
Protection sociale information, décembre 2025

L'année 2025, déclarée « Grande cause nationale » pour la santé mentale, s'achèvera sur une nouvelle dégradation de l'état psychologique des salariés français, selon les résultats du 15e baromètre du cabinet Empreinte Humaine dévoilés le 25 novembre.
Selon le dernier baromètre d'Empreinte Humaine, 47 % des salariés français sont en détresse psychologique, dont 14 % à un niveau élevé, exposant à des risques d'hospitalisation et d'arrêts prolongés. Le secteur public est particulièrement touché (52 % contre 45 % dans le privé).
Cette situation est largement liée au travail : 70 % des salariés attribuent leur mal-être à une charge excessive, des changements organisationnels, un manque de reconnaissance et une perte de sens. Le risque de burn-out concerne 32 % des travailleurs, dont 12 % sévèrement.
Les jeunes, les femmes et les employés sont les plus exposés, tout comme les salariés des PME et ETI. La détresse psychologique entraîne des troubles physiques (sommeil, maux de tête, troubles digestifs). Pourtant, seuls 10 % des salariés estiment travailler dans un environnement protecteur.
Les attentes sont claires : reconnaissance, régulation de la charge et équilibre vie privée-vie professionnelle. Mais la confiance envers la direction reste faible : un salarié sur deux doutes de la sincérité des actions en faveur de la santé mentale. Enfin, les arrêts pour raisons psychologiques demeurent stigmatisés, accentuant la crise du sens au travail.

Solitude au travail : un phénomène encore sous-estimé. *Liaisons Sociales, 05/12/25*

La solitude émotionnelle constitue un risque silencieux pour la santé mentale, alerte le baromètre Empreinte Humaine. Trois salariés sur dix en souffrent, dont 68 % sont en détresse psychologique. Pour un salarié sur trois, il manque aujourd'hui de véritables collectifs de travail, remplacés par de simples « collections d'individus ». Par ailleurs, un tiers des salariés ressentent une solitude sociale, marquée par un manque de collègues proches ou un déficit de confiance. 20 % des sondés se sentent souvent rejetés, avec un pic à 28 % chez les moins de 29 ans.
(1) La détresse psychologique chevauche à la fois des symptômes de dépression et d'épuisement. Lorsqu'elle n'est pas traitée, elle risque d'entraîner des problèmes de santé plus graves, tels que diverses maladies psychosomatiques, l'hypertension artérielle, différents troubles anxieux, la dépression sévère et des troubles addictifs. Selon Empreinte Humaine, la mesure de la détresse psychologique se base sur un indicateur validé scientifiquement, traduit en 25 langues dans des centaines de publications scientifiques.
(2) Étude réalisée auprès d'un échantillon de 2 000 salariés français. L'enquête a été menée par Ipsos BVA, par internet. Les interviews ont été réalisées du 27 octobre au 4 novembre 2025.

L'OIT appelle à agir contre le harcèlement en ligne des femmes *Liaisons Sociales, 05/12/25*

« À l'occasion de la campagne des 16 Jours d'activisme, le directeur général de l'OIT, Gilbert F. Houngbo, appelle à une action urgente pour mettre fin à la violence et au harcèlement en ligne visant les femmes et les filles », a indiqué l'Organisation sur son site le 24 novembre. « Il souligne comment les abus facilités par les technologies poussent les femmes hors de l'emploi et des postes de direction, et rappelle le rôle essentiel de la Convention 190 de l'OIT pour garantir la sécurité, la dignité et le respect de tous dans le monde numérique du travail », précise l'OIT. Source AFP

La Cour des comptes veut améliorer la reconnaissance des TMS – *Infirmiers.com, 01/12/2025*

La Cour des comptes vient de faire des recommandations afin de mettre à jour les textes relatifs aux maladies professionnelles. Elle cible notamment le tableau n° 57 du régime général, qui regroupe les TMS et les affections périarticulaires liées aux gestes répétitifs et postures contraignantes.

Vos arrêts maladie pourront être contrôlés via visioconférence dès ce lundi 1er décembre – *Laprovence.com, 01/12/2025*

À compter de décembre 2025, l'Assurance Maladie généralise le "télécontrôle" : les arrêts de travail, accidents ou demandes d'invalidité pourront être surveillés à distance. Les contrôles, auparavant réalisés en face-à-face, pourront désormais se faire par visioconférence sécurisée.

5 000 tonnes portées dans une carrière par les personnels de crèches : la campagne choc du syndicat de la petite enfance sur la pénibilité du secteur – *Midilibre.fr, 03/12/2025*

Auxiliaires de puériculture, éducatrices ou CAP petite enfance : un personnel de crèches à 97 % féminin qui est usé prématurément par des gestes répétés, du bruit et une surexposition aux virus : le SNPPE lance une campagne à grand renfort de chiffres édifiants pour faire reconnaître cette pénibilité à sa juste valeur.

Santé et sécurité au travail dans la branche du travail temporaire. *Liaisons Sociales, 8/01/2026*

« Afin d'organiser les travaux paritaires nécessaires et préalables à la négociation d'un accord relatif à la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité des salariés intérimaires », les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont signé, le 21 novembre 2025, un accord de méthode en préfiguration de cette future négociation. Le texte détermine ainsi les thématiques à aborder, à savoir : la gouvernance et le pilotage du dispositif de prévention, de santé et sécurité mis en place par la branche ; le contenu d'une politique sécurité de branche, les outils de prévention des risques et la formation des salariés à la prévention des risques ; la proposition de la branche d'un suivi de la santé au travail au service des ETT (entreprises de travail temporaire)/ETTI (entreprises de travail temporaire d'insertion) et de leurs salariés intérimaires et enfin la prévention de la désinsertion professionnelle des salariés intérimaires dont la santé est altérée suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle. L'accord met également en place un groupe de travail technique paritaire au sein de la CPPNI (commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation), destiné à préparer un accord en vue de la création de l'organisme paritaire dédié à la santé, la sécurité et la prévention de la désinsertion professionnelle. Le texte, qui a été déposé le 12 décembre à la DGT, sera publié au BOCC nº 2025-50.

Marylise Léon (CFDT) propose de généraliser les CCSCT dans toutes les entreprises, *Actuel HSE, 30/01/2026*

Dans une interview à *Libération*, Marylise Léon estime une nouvelle fois qu'il faut « *reprendre les ordonnances travail de 2017 qui ont abîmé le dialogue social parce que les employeurs n'ont pas joué le jeu* ». La secrétaire générale de la CFDT revendique « *de généraliser des études d'impact à l'échelle territoriale et de modifier la loi Florange* ».
Marylise Léon réclame aussi des sanctions pour les entreprises qui ne respectent par leurs obligations d'information à l'égard du CSE : « *Une entreprise qui ne publie pas l'ensemble des aides publiques dont elle bénéficie ne doit pas pouvoir faire valider un plan de sauvegarde de l'emploi par l'inspection du travail* ».
Par ailleurs, après avoir jugé que « *les questions de santé passent souvent après tout le reste* » dans les CSE, la dirigeante de la CFDT « *propose la généralisation des commissions santé, sécurité dans toutes les entreprises, pas uniquement à partir de 300 salariés* ».