

Dossier

Evolutions des règles de tarification AT-MP et incitations financières à la prévention

Le présent dossier et ses annexes exposent les principes d'évolution proposés. Ces principes serviront:

- pour ce qui concerne la tarification AT-MP, à la rédaction par les autorités ministérielles des évolutions réglementaires du code de la sécurité sociale. Elles seront soumises pour avis à la commission dans les prochains mois. Parallèlement les évolutions des systèmes d'information seront engagées afin de pouvoir procéder à des tests dès l'année 2011 et permettre la mise en œuvre des nouvelles règles de tarification pour les taux notifiés au titre de l'année 2012. Il est souligné qu'en tout état de cause, la réforme ne prendra son plein effet qu'en 2014, puisque le principe du calcul des taux sur une triennale glissante sera maintenu (en 2012, seuls les sinistres intervenus durant l'année 2010 donneront lieu à l'application des nouvelles règles d'imputation) ; (partie I)
- pour ce qui concerne les incitations financières, à la rédaction par les autorités ministérielles des évolutions législatives et réglementaires. Certaines évolutions nécessitent en effet un toilettage de la partie législative du code de la sécurité sociale, qui devrait intervenir dès le PLFSS 2010 sous réserve de fixer après avis de la CAT-MP ultérieurement par voie réglementaire ou circulaire de la CNAMTS certains des paramètres des dispositifs rénovés d'incitations financières. (partie II)

La complexité du dispositif actuel de tarification génère des dérives et des risques l'éloignant de l'objectif d'incitation à la prévention :

- a. L'incitation à la prévention par une **individualisation** du taux de cotisation est en réalité faible dans le système actuel. En effet dans de nombreux cas, le principe de tarification à l'établissement mis en place en 1995 qui devait permettre une plus grande individualisation s'est finalement soldé, paradoxalement, par une mutualisation accrue par le biais de la règle des écrêtements généralisée également en 1995 ;
- b. L'incitation à la prévention est également limitée dans le système actuel en raison du **délai important entre la date du sinistre et la traduction de ses conséquences dans le taux AT/MP** : au lieu que ce délai soit circonscrit sur une période de maximum quatre ans (une année intercalaire et les trois années de la triennale) ce délai peut être porté à de nombreuses années en fonction de la durée pendant laquelle les prestations sont servies notamment en cas de rechute. Ce délai peut être également allongé de trois ans voire plus en cas d'écrêtement pénalisant donc particulièrement les entreprises en croissance d'effectif. L'incertitude actuelle sur les délais de réponse de la tarification pèse également en cas de cession et de reprise d'entreprise en grevant le passif social ;
- c. Pour les entreprises de taille moyenne, **la proportion entre le taux collectif et le taux propre en fonction du nombre de salariés n'est pas efficiente** car l'individualisation du taux est très lente entre 10 et 200 salariés : cela implique d'un côté une complexité inutile pour un impact sur le taux de cotisation très limité pour les plus petites de ces entreprises (près de la moitié des entreprises ont entre 10 et 20 salariés), et à l'inverse une individualisation insuffisante pour les entreprises plus importantes alors que les études statistiques montrent que les entreprises de taille moyenne sont plus que les autres touchées en terme de fréquence des accidents.
- d. Le manque de lisibilité des imputations aux comptes employeurs fragilise le dispositif et explique en partie le développement d'un contentieux aux conséquences financières importantes : les cotisations remboursées ou non perçues devraient s'élever en 2009 à plus de 350M€, conduisant à une mutualisation implicite accrue du financement de la branche ;

C'est conscients de ces insuffisances que les partenaires sociaux dans leur accord de mars 2007 et dans les orientations adoptées en vue de la conclusion de la COG AT-MP 2009-2012 ont souhaité que soit engagées des adaptations visant à simplifier pour le rendre plus efficace le système de tarification, tout en soulignant la nécessité de moderniser parallèlement les dispositifs d'incitations financières.

A cet effet trois axes de simplification du système de tarification sont proposés : le mode d'imputation des sinistres au compte employeur, les seuils de tarification mixte, la lisibilité et incitation à la prévention pour les entreprises multi-établissements.

Les autres pans de la tarification AT/MP ne sont donc pas concernés, à savoir :

- Le calcul des taux collectifs applicables aux petites entreprises,
- Le calcul des majorations d'équilibre (M1, M2 et M3),
- Le taux bureau,
- Le calcul des taux sur la base d'une triennale,
- Les règles d'écrêtement,
- Les règles de classement des établissements (à ce stade car le programme n°11 de la COG prévoit une étude sur les nomenclatures existantes afin d'apprécier les possibilités de simplification et de modernisation des procédures de classement des entreprises).

1. Imputations par catégorie de sinistres selon des tarifs calculés sur la base de coûts moyens

Le principe consiste à imputer, à l'employeur, une fois pour toute, les conséquences d'un sinistre (AT ou MP) en matière d'incapacité temporaire sous la forme d'un tarif choisi dans un barème en fonction de la gravité du sinistre, à la différence du système actuel qui conduit à imputer des montants à « l'euro-l'euro » aussi longtemps que le sinistre génère des dépenses. S'agissant des prestations d'incapacité permanente, la

réforme consiste à calculer des moyennes des montants des capitaux représentatifs imputés aux comptes des employeurs (ce qui se fait déjà dans le BTP).

Ce nouveau mode d'imputation permet donc de diminuer l'incertitude sur les conséquences d'un sinistre pour la tarification de l'entreprise : un sinistre peut actuellement avoir des conséquences en terme de prestations (soins et IJ) pendant parfois de longues années et peser durant toute cette période sur la tarification de l'entreprise, il n'aura désormais des conséquences dans la tarification qu'au titre de l'année de survenance et, le cas échéant, de l'année d'attribution d'un capital ou d'une rente, en cas de séquelles. L'entreprise n'aura plus à suivre le détail des dépenses supportées par la branche résultant d'un accident ou d'une maladie. En particulier les dépenses liées à d'éventuelles rechutes ne seront pas imputées en tant que telles sur le compte employeur (leur coût pour la branche sera toutefois intégré dans le calcul des différents tarifs). Lors d'opérations de cession, l'incertitude sur le passif social de l'entreprise sera donc également réduite.

L'imputation selon des tarifs calculés en fonction de la gravité moyenne des différentes situations couvre également l'entreprise du risque « catastrophe ». Le sinistre étant un événement rare aux conséquences financières imprévisibles, l'imputation sur des tarifs calculés selon les coûts moyens pour différents niveaux de gravité permettra de circonscrire les conséquences financières des sinistres dans un barème, tout en préservant l'effet incitatif du système de tarification.

En terme de prévention, le fait de relier directement la tarification à la fréquence des AT, par tranche de gravité, conduit la tarification à devenir un véritable outil de pilotage de la prévention : la tarification ne dépend plus uniquement des conséquences financières, par nature aléatoires, des sinistres, et des profils de sinistralité comparatifs pourront être mis à disposition des entreprises.

Enfin, cette évolution de la tarification sera en concordance avec les évolutions résultant du décret du 29 juillet 2009 relatif à la procédure d'instruction des déclarations d'accidents du travail et maladies professionnelles : à chaque décision de reconnaissance ou d'attribution d'une rente les conséquences prévisibles sur la tarification pourront être tirées par l'entreprise. Cela rendra la gestion des risques professionnels plus lisible et plus compréhensible à l'entreprise. Cela obligera également les caisses à toute la rigueur nécessaire dans l'instruction des dossiers AT/MP.

La DRP a travaillé depuis l'année dernière sur la création de catégories permettant de regrouper les sinistres en fonction de leurs conséquences selon les dépenses de soins, les durées de travail prescrites et les séquelles indemnifiables par une prestation d'incapacité permanente en vue d'imputer au compte employeur pour une catégorie donnée un « tarif » égal à un coût moyen. Initialement, par souci de simplification, les premières hypothèses de travail ont consisté à retenir 3 catégories de coûts moyens, « sinistre sans arrêt », « sinistres avec arrêt ou avec incapacité de moins de 10% » et « sinistres avec incapacité permanente de plus de 10% ou décès ».

Après plusieurs simulations de coûts moyens¹ par catégorie, dans le double souci de limiter les effets de seuil qui résulteraient d'un nombre trop réduit de catégories tarifaires tout en évitant un nombre trop important de catégories, facteur de lourdeur de gestion, le scénario de référence proposé serait le suivant avec 10 catégories :

- Sinistres avec prescription d'arrêt de moins de 4 jours (y compris les sinistres sans arrêt) (200 €)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de 4 jours à 15 jours (429 €)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de 16 jours à 45 jours (1 350 €)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de 46 jours à 90 jours (3 874 €)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de 91 jours à 150 jours (7 774€)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de plus de 150 jours (27 256 €)
- Sinistres avec IC, soit des IP de moins de 10% (1 926€)
- Sinistres avec IP de 10% à 19% (43 477 €)
- Sinistres avec IP de 20% à 39% (84 352€)
- Sinistres avec IP de 40% et plus ou mortels (356 403€).

¹ Les montants ci-après entre parenthèse correspondent à une estimation moyenne tous CTN confondus des coûts moyens donnée à titre indicatif. Ils sont susceptibles d'évoluer en fonction de l'affinement des données recueillies grâce aux évolutions prévues des systèmes de gestion.

L'ajout d'une septième tranche au sein des arrêts les plus longs (150 jours-210 jours) est néanmoins encore à l'étude. L'option définitive devra être prise avant la publication des textes de modification de la réglementation (début 2010).

Enfin, l'option envisagée initialement consistant à réexaminer, pendant trois ans, la catégorie de coûts moyens de chaque sinistre pour tenir compte le plus précisément possible des prestations d'incapacité temporaire servies au cours de la période a été écartée car elle semblait d'une part compliquée et d'autre part était source d'incertitude prolongée sur les conséquences des sinistres sur le taux ; il a donc été préféré de rattacher une fois pour toutes les sinistres de l'année N dans une catégorie de coûts moyens dès la fin de l'année N+1.

2. Resserrement du périmètre de la tarification mixte

Pour les petites entreprises de 10 à 19 salariés, l'incitation à la prévention résultant de l'application d'une part individuelle est illusoire du fait de la faible proportion de cette part individuelle dans le total du taux AT-MP (moins de 3 % en moyenne) et du très faible impact que cela représente en terme de cotisations acquittées mensuellement (24 euros en moyenne). Cela est à mettre en regard de la lourdeur inutile entraînée par le calcul et la notification tant pour les entreprises et les caisses régionales : les entreprises de 10 à 19 salariés représentent près de la moitié des entreprises à tarification calculée (tarification mixte ou individuelle). Il est donc proposé de remonter le seuil de tarification mixte à 20 salariés, soit un retour à la règle prévalant jusqu'en 1995. Il serait toutefois maintenu à 50 salariés pour la région Alsace Moselle.

Parallèlement, conformément aux accords des partenaires sociaux de 2007, le seuil de la tarification individuelle serait abaissé à 150 salariés.

Le resserrement de la tarification mixte est de nature à mieux sensibiliser les entreprises entre 20 et 150 salariés à la nécessité d'organiser la prévention, sachant que, comme l'ont démontré des travaux statistiques présentés à la CAT-MP, c'est dans cette tranche d'effectifs que la fréquence des accidents de travail y est relativement la plus élevée.

3. Lisibilité et incitation à la prévention pour les entreprises multi-établissement

Conformément aux orientations des partenaires sociaux de la COG adoptées en juillet 2008 puis aux engagements de la COG, le passage d'une tarification à l'établissement à une tarification à l'entreprise a été étudié par la DRP. **Ce sujet ne concerne que les entreprises dotées de plusieurs établissements.**

Le principe consisterait, comme cela était le cas avant 1995 dans chaque région, non plus à calculer le taux de chaque établissement en utilisant les seuls éléments le concernant, mais de faire ce calcul en utilisant les éléments concernant l'ensemble des établissements ayant la même activité professionnelle (code risque) : au lieu d'avoir autant de taux que d'établissements, une entreprise aurait désormais un seul taux par activité professionnelle au niveau national, hors impact des incitations financières positives et négatives qui restent au niveau de l'établissement.

En effet, même si cela peut paraître paradoxal, **le système de tarification à l'établissement institué en 1995 limite les incitations à la prévention du fait de l'application d'écarterements :**

- La tarification à l'établissement fait peser les conséquences financières, parfois très importantes, d'un sinistre, sur la masse salariale d'un seul établissement, par définition réduite par rapport à celle de l'entreprise, ce qui a pour conséquence de calculer un taux de cotisation propre à l'établissement nécessairement plus élevé que s'il avait été calculé sur la masse salariale de l'entreprise. Ce taux de cotisation propre de l'établissement, s'il augmente par rapport au taux de l'année passée de plus de 25% (si le taux de l'année passée était supérieur à 4%) ou de 1 point (si le taux de l'année passée était inférieur ou égal à 4%) est ensuite écarté.
- A contrario, comme le système des écartements joue également à la baisse, l'établissement ayant eu des écartements à la hausse continuera de payer les conséquences du sinistre au-delà de la triennale sur laquelle figure le sinistre. Autrement dit, au lieu que les conséquences des sinistres n'affectent le taux de cotisation pendant trois ans, elles peuvent l'affecter parfois jusqu'à sept ans. Le taux écarté à la baisse, notifié à l'établissement, devient donc supérieur au taux propre calculé sur la base de la sinistralité récente de l'établissement. Ce délai, très long, peut être un frein au

développement des entreprises, **en pénalisant notamment la création d'emplois dans les entreprises ou les secteurs en croissance.**

- Enfin, les paramètres du système d'écrêtement sont les mêmes quelle que soit la taille de l'entreprise ; or, si l'existence d'écrêtement est totalement indispensable pour les entreprises de taille modeste, y compris celles qui sont en tarification individuelle mais n'ont que quelques centaines de salariés, en revanche, plus une entreprise a une masse salariale élevée, des effectifs nombreux, un nombre d'établissements important, moins un écrêtement jouant établissement par établissement est nécessaire puisque l'effet de taille de l'entreprise lui permettrait de lisser l'effet de ressaut de la cotisation.

Il n'est pas proposé de modifier pour l'ensemble des entreprises les modalités de tarification selon un modèle entreprise risque : la tarification par établissement reste donc la règle générale. Mais la possibilité sera offerte à celles qui le souhaitent de demander, **de manière irréversible**, le calcul d'un seul taux de cotisation pour l'ensemble de leurs établissements classés selon le même risque et non plus séparément.

Cela faciliterait :

- le pilotage, au niveau de l'entreprise, de la prévention : aujourd'hui, le système consistant à tarifier de manière séparée chaque établissement sur la base de taux écrêtés ne facilite pas la conduite par l'entreprise d'une politique globale de prévention dans l'ensemble de ses établissements ;
- la transmission à l'entreprise d'informations étoffées relatives à la tarification et à la sinistralité pour chacun de ses établissements ;
- le développement entre les grandes entreprises qui le souhaiteraient et la CNAMTS d'accords nationaux permettant de rendre plus lisible les engagements réciproques de l'entreprise et des services prévention des caisses régionales ;
- la gestion administrative en rendant ainsi la tarification plus simple et plus lisible : une entreprise donnée n'aura plus n taux (parfois jusqu'à plus de cent) mais un seul par activité, sous réserve pour certains établissements du bénéfice spécifique de ristournes ou de l'application de majorations.

En tout état de cause, quel que soit le choix fait par l'entreprise (statu quo ou option d'une tarification par entreprise-risque), la CNAMTS s'engage à fournir par internet à l'entreprise (niveau national) les éléments d'informations étoffés sur l'ensemble de ses établissements, pour lui permettre de développer une politique de prévention nationale.

4. Impact des évolutions proposées

Le présent paragraphe fournit une synthèse des simulations réalisées. Une cohorte des établissements continûment présents dans les bases de la CNAMTS entre 2001 et 2007 a été constituée et a servi à simuler les effets réels sur ces entreprises de la réforme, comme si elle avait été mise en œuvre à compter de 2005. L'annexe 2 donne des éléments de chiffrage plus détaillés.

Conformément aux propositions précédentes, les simulations réalisées portent, pour les entreprises à tarification calculée, sur un système de tarification basé :

- **sur des imputations par catégorie de sinistres selon des tarifs calculés sur la base de coûts moyens,**
- **sur une modification des seuils de tarification mixte : de 20 à 149 salariés.**

4.1 Taux de cotisation simulé sur la cohorte pour 2009 par taille d'entreprise et par CTN selon le système de tarification : actuel et cible

Le tableau ci-dessous présente le taux de cotisation AT/MP par taille d'entreprise et par CTN dans le système actuel et dans le système proposé.

Il en ressort que globalement, tous CTN et sur l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille, le taux de cotisation reste stable. Pour chaque CTN, selon le scénario ou la taille de l'entreprise, le taux reste également stable ou varie de manière très limitée.

Taux de cotisation simulé sur la cohorte pour 2009 par taille d'entreprise et par CTN selon le scénario

Taille d'entreprise	Système de tarification	AA	BB	CC	DD	EE	FF	GG	HH	II	Total
		1-10;20[Système actuel	2,9%	5,6%	3,1%	2,6%	2,5%	4,0%	1,8%	
	Système proposé	2,9%	5,6%	3,1%	2,6%	2,5%	4,1%	1,8%	1,5%	1,9%	2,9%
2-20;150[Système actuel	2,7%	5,5%	3,1%	2,8%	2,5%	3,7%	1,8%	1,5%	2,2%	2,8%
	Système proposé	2,7%	5,5%	3,1%	2,8%	2,6%	3,8%	1,7%	1,6%	2,2%	2,8%
3-150;200[Système actuel	2,3%	4,3%	2,9%	2,7%	2,2%	3,0%	1,5%	1,6%	2,3%	2,4%
	Système proposé	2,3%	4,2%	2,8%	2,6%	2,3%	3,0%	1,5%	1,7%	2,1%	2,4%
4-200;1000[Système actuel	2,2%	3,8%	2,5%	2,7%	1,9%	2,6%	1,5%	1,4%	2,2%	2,2%
	Système proposé	2,2%	3,7%	2,5%	2,7%	1,9%	2,6%	1,5%	1,5%	2,1%	2,2%
5-1000;+[Système actuel	1,7%	3,1%	2,0%	2,5%	1,7%	2,2%	1,6%	1,3%	2,5%	1,9%
	Système proposé	1,6%	3,0%	2,0%	2,5%	1,6%	2,2%	1,6%	1,3%	2,5%	1,8%
Ensemble	Système actuel	2,1%	4,9%	2,6%	2,7%	2,0%	3,0%	1,6%	1,4%	2,3%	2,3%
	Système proposé	2,1%	4,9%	2,6%	2,7%	1,9%	3,1%	1,7%	1,4%	2,3%	2,3%

4.2 Volatilité du taux AT/MP dans le système actuel comparée aux écarts de taux liés au changement de système

Le tableau ci-après récapitule, par tranche d'évolution de taux du système actuel et par tranche d'écart de taux de cotisation du système envisagé, la volatilité annuelle du taux AT/MP dans le système actuel comparée aux écarts de taux liés au changement de système.

Il en ressort que **les écarts de taux de cotisation liés aux changements de système de tarification sont inférieurs ou égaux à la volatilité du système actuel d'une année sur l'autre**. En d'autres termes, le changement de système ne sera pas perceptible par rapport aux évolutions des taux de cotisation dues à la sinistralité intrinsèque, d'autant que la montée en charge sera étalée sur trois ans.

Volatilité du taux AT/MP dans le système actuel comparée aux écarts de taux liés au changement de système (tous CTN confondus)

	Evolution de cotisation du système actuel (2009/2008)								Evolution des taux de cotisation entre le système actuel et le système proposé (2009)							
	1-10;20[2-20;150[3-150;200[4-200;1000[5-1000;+[Ensemble			1-10;20[2-20;150[3-150;200[4-200;1000[5-1000;+[Ensemble		
1-]-2%[0,0%	0,1%	0,3%	0,1%	0,0%	0,1%			0,1%	0,2%	0,6%	0,6%	0,3%	0,4%		
2-]-2%;-1%[0,4%	1,7%	1,9%	1,4%	0,7%	1,2%			0,5%	1,0%	3,0%	2,2%	1,4%	1,5%		
3-]-1%;-0,5%[1,9%	4,8%	10,4%	7,8%	5,9%	6,1%			1,3%	3,6%	7,7%	5,4%	4,2%	4,4%		
4-]-0,5%;-0,1%[17,5%	17,0%	16,6%	15,5%	12,7%	15,2%			6,1%	19,1%	27,1%	19,5%	19,9%	19,2%		
5-]-0,1%;0,1%[60,0%	52,3%	40,5%	45,4%	52,0%	50,2%	84%	96%	82,9%	54,0%	32,0%	44,1%	54,5%	51,9%	87%	96%
6-]-0,1%;0,5%[18,5%	17,4%	17,2%	17,1%	20,2%	18,3%			9,1%	16,2%	17,0%	19,4%	13,2%	15,7%		
7-]-0,5%;1%[1,6%	4,7%	9,7%	9,1%	6,6%	6,6%			0,0%	3,9%	7,9%	6,2%	4,7%	4,8%		
8-]-1%;2%[0,1%	1,9%	3,0%	3,5%	1,7%	2,2%			0,0%	1,6%	3,8%	2,5%	1,6%	1,8%		
9-]-2%;+[0,0%	0,1%	0,4%	0,2%	0,0%	0,1%			0,0%	0,3%	0,9%	0,3%	0,3%	0,3%		
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%		

NB : Les éléments de la partie gauche du tableau « évolution de taux de cotisation du système actuel » reprend les données de l'annexe 2-3 tandis que la partie droite du tableau « écarts des taux de cotisation entre le système actuel et le système proposé » reprend celles de l'annexe 2-2.

Globalement, ces évolutions du processus de tarification, en restant globalement neutres pour les entreprises par secteur d'activité, permettront, conformément aux orientations des partenaires sociaux, d'une part de rendre le système plus simple et plus lisible, de rendre la tarification plus incitative à la prévention, de réduire fortement l'incertitude de l'entreprise en matière de cotisations AT/MP, et d'autre part de permettre à la gestion des AT/MP de gagner en efficacité.

A l'issue de la conférence tripartite sur les conditions de travail d'octobre 2007, la branche AT/MP s'était engagée à proposer de nouvelles formes d'incitations financières au développement de la prévention des risques professionnels dans les très petites entreprises (TPE). En juillet 2008, un dispositif, expérimental a été adopté par la CAT/MP.

Cette innovation est la première réalisation d'un programme plus général de rénovation des mécanismes d'incitations financières qui est une des priorités de la COG AT/MP pour 2009-2012 ; une fiche programme (n°4) est consacrée au sujet. Il s'agit de recentrer les incitations positives sur les priorités de prévention définies par les plans nationaux et régionaux et notamment les TPE-PME et de faciliter l'utilisation des injonctions/majorations en présence de situations de risques particulièrement graves.

Au titre de ce programme, la Cnamts s'est engagée à évaluer les dispositifs existants, pour ensuite formuler des propositions d'évolution aux partenaires sociaux et à l'Etat. Ce travail a été confié notamment au champ coordonné « Incitations financières » ; les résultats des évaluations ont été présentés à la CAT/MP lors de ses réunions d'avril, mai et juillet 2009.

1. Etat des lieux de l'existant

Les CARSSAT (acronyme des nouvelles caisses d'assurance retraite et de la santé au travail) et CGSS disposent d'une large gamme d'incitations financières :

- La **minoration de cotisations** (ristourne), pour tenir compte d'une politique exemplaire de prévention (ristourne travail), ou d'une politique volontariste en matière de prévention du risque trajet (ristourne trajet).
- Les avances transformables en subvention, qui permettent dans le cadre d'un **contrat de prévention**, d'aider les entreprises adhérentes à une convention d'objectif (nationale ou régionale), à investir dans la mise en place d'une politique de prévention, et d'amélioration des conditions de travail.
- Les **avances à taux réduit**, permettant aux entreprises de réduire le coût de la ressource financière dont elles ont besoin pour financer leurs investissements en prévention.
- Les **dispositifs expérimentaux d'aide**, qui permettent de subventionner ou de faire des avances pour des projets particuliers de prévention ne pouvant faire appel aux dispositifs précédents en particulier pour l'achat d'outils plus sûrs et les Aides Financières Simplifiées.
- La **majoration des cotisations** pour tenir compte du risque de l'entreprise, en l'attente de la mise en œuvre de mesures de prévention demandées par injonction en cas de risque exceptionnel, en cas de non respect des dispositions générales étendues ou en cas de procès verbal de l'inspection du travail.

L'évaluation réalisée sur les trois dernières années montre que l'utilisation de ces dispositifs reste très modeste (cf le tableau ci-dessous). Les contrats de prévention sont le dispositif le plus utilisé, suivi par les injonctions, dont moins de la moitié donne lieu à une majoration, puis par les ristournes trajet, et enfin par les ristournes travail. Les dispositifs expérimentaux ont été peu utilisés dans un cadre régional, en dehors des « outils plus sûrs ». Le dispositif des AFS ayant été initié en 2008, leur nombre est forcément très limité. Quant aux avances à taux réduit, elles ne sont pas du tout utilisées.

Tableau : Nombre d'incitations depuis 2006

Nombre de dossiers	2006	2007	2008	Total	Moyenne
Contrats de prévention	1434	1148	1495	4077	1359
Aides Financières Simplifiées	0	0	80	80	NS
Injonctions	901	965	1039	2905	968
Ristournes AT et Trajet	276	284	313	873	291
TOTAL	2611	2397	2927	7935	2645

Il a été demandé aux caisses régionales de s'engager par le CPG à augmenter en moyenne de 10 % par an sur la durée de la COG l'utilisation globale de ces instruments (8 à 12 % selon les organismes et leur situation de départ). Mais pour faciliter cet objectif, des évolutions du cadre d'emploi, et le cas échéant de la réglementation, sont aussi à envisager.

2. Analyse de chaque dispositif et propositions d'évolution

2.1. Contrats de prévention et aides financières simplifiées

Les contrats de prévention sont financés par le FNPAT à hauteur maximale de 0,6% des cotisations des entreprises. Ils représentent annuellement une dépense de 35 à 37 Millions d'Euros sur 47 Millions d'Euros de crédits potentiellement disponibles (qui sont donc sous consommés de l'ordre de 10 à 12 Millions d'Euros par an).

Lancé en 1988, le dispositif des contrats a connu une phase de croissance pendant 6 ans, avant de se stabiliser au niveau actuel.

L'utilisation relativement faible des contrats de prévention tient à plusieurs facteurs : la capacité de traitement des caisses, la longueur du processus d'élaboration, le nombre limité de Conventions Nationales d'Objectifs (très peu de Conventions Régionales d'Objectifs) et leur faible couverture du nombre total d'entreprises, son manque d'adaptation aux TPE, aux actions collectives et aux actions de masse.

Le cadre des conventions nationales d'objectifs et des contrats de prévention apparaissant peu adapté aux besoins des TPE, la branche AT/MP a créé, à titre expérimental en raison de l'absence d'autres bases légales que l'article R. 422-8 du CSS, un dispositif complémentaire plus simple, validé en CAT/MP le 10 Juillet 2008 : les aides financières simplifiées (AFS). Dédié aux entreprises de moins de 50 salariés (cette cible ne doit pas être considérée comme intangible), ce dispositif est doté d'une enveloppe de 12 M€ par an ; il permet le financement d'actions ciblées sur les priorités de prévention de la branche.

La durée de cette expérimentation a été fixée à 30 mois maximum, soit jusqu'à fin 2010.

Évolutions proposées :

2.1.1 Pérennisation et dynamisation des aides financières simplifiées :

- Afin de pérenniser cet outil, le faire sortir de son cadre expérimental, et en faire progressivement l'outil d'incitation privilégié apte à toucher la cible prioritaire constituée par les TPE-PME, un cadre réglementaire permanent doit lui être donné. Cela suppose une modification de l'article L 422-5.
- Cette modification législative pourrait également permettre à la CNAMTS, comme c'est le cas pour les contrats de prévention avec les CNO, de définir des cadres nationaux pour certaines aides financières simplifiées correspondant à des priorités nationales, de sorte que les CARSSAT puissent mettre en œuvre ces AFS « nationales » sans avoir à solliciter l'avis de leur conseil, naturellement, ces cadres nationaux seraient définies par les CTN, ou la CAT s'ils sont une vocation transversale ;
- Chaque CARSSAT après avis de sa CATMP régionale et de ses CTR définirait quant à elle des AFS régionales pour accompagner les plans d'actions régionaux.

Le cas échéant, il conviendra d'évaluer la pertinence du seuil de 50 salariés : les études statistiques sur la sinistralité montrent que pour l'ensemble des secteurs, le « pic de sinistralité » observé selon la taille des entreprises, peut se situer légèrement au-dessus de 50 salariés, jusqu'à 70-80 salariés selon les secteurs d'activité.

2.1.2 Simplification et recentrage du dispositif des contrats de prévention :

- Des simplifications administratives permettront d'améliorer les conditions d'éligibilité et de suivi des contrats ;
- Parallèlement et logiquement compte tenu de la priorité à donner au développement des AFS destinées à terme à devenir le principal instrument d'incitations positives à la prévention pour les TPE-PME, l'utilisation des contrats de prévention sera recentrée sur la mise en œuvre de solutions de

prévention innovantes en partenariat avec des branches dans un but de démonstration au plus grand nombre d'entreprises de la pertinence et de l'intérêt de ces solutions.

2.2. Ristournes Trajet

Les ristournes trajet, utilisées pour l'essentiel par un nombre limité de grandes entreprises ont permis d'accompagner des actions importantes de prévention du risque trajet. Ce mécanisme ancien, aux règles d'attribution hétérogènes, mérite d'être toiletté pour ne plus financer des coûts de fonctionnement récurrents, mais contribuer à mettre en place des mesures innovantes de prévention du risque routier appréhendé dans sa globalité.

Évolution envisagée

Les règles d'attribution des ristournes « trajet » pourraient évoluer pour tenir compte de l'engagement de l'entreprise dans une démarche d'amélioration continue de prévention du risque routier (trajet + mission). Le fait pour l'entreprise d'avoir une politique de prévention du risque routier serait une condition nécessaire pour être éligible au bénéfice d'une ristourne trajet.

Ces ristournes pourraient être attribuées sur 3 ans, sur la base d'un engagement pluriannuel, matérialisé par un contrat de progrès. Elles devraient servir également à financer le lancement d'actions nouvelles afin de ne pas se limiter au simple renouvellement d'actions déjà intégrées dans les programmes précédents. Les engagements seraient évalués annuellement et les ristournes pourraient être suspendues ou réduites si les objectifs ne sont pas atteints. Un établissement qui serait sous le coup d'une majoration de cotisation perdrait le bénéfice de la ristourne trajet pendant la période restant à courir du contrat de progrès.

Comme pour les contrats de prévention avec les CNO, la ristourne serait attribuée par les caisses sur la base d'un cadre national validé par les CTN. La mise en œuvre des ristournes deviendrait alors de la seule responsabilité des services des caisses régionales, sous réserve :

- d'une information des CTR et de la commission régionale des AT-MP ;
- d'une possibilité de recours amiable devant le CTR.

Les demandes de ristournes formulées par les grandes entreprises (le seuil de 100 ME de masse salariale est proposé) seraient instruites de manière coordonnée par un groupe national ad-hoc constitué par la DRP et les principales CARSSAT concernées, afin d'assurer une homogénéité de gestion pour les entreprises implantées dans les différentes régions. A partir des conclusions du groupe national ad-hoc, chaque CARSSAT mettrait en œuvre les ristournes pour les établissements de l'entreprise installés dans sa région. Le recours amiable s'exercerait devant le CTN de l'entreprise concernée.

2.3 Injonctions / Majorations

Le dispositif d'injonction/majoration est peu mis en œuvre. Pourtant il semble efficace puisque dans plus de la moitié des cas, l'injonction conduit l'entreprise à prendre les mesures de prévention sans application d'une majoration.

Toutefois, il présente un certain nombre de limites principalement :

- la procédure est longue alors qu'il n'existe pas un plancher minimum de majoration ; l'impact financier de la majoration donc est souvent trop faible pour être incitatif (moins de 1000 Euros/an pour plus de la moitié des entreprises).
- pour certaines entreprises ayant plusieurs établissements, elle n'est pas efficace pour modifier de façon pérenne les conditions de travail dans l'ensemble des établissements en prévenant la répétition de certaines situations de risque.

Cinq mesures sont proposées :

- si l'entreprise n'a pas pris au terme du délais fixé par l'injonction les mesures de suppression ou réduction du risque, la majoration de 25 % de sa cotisation reste en vigueur pendant un minimum de 3 mois même si elle prend les mesures nécessaires durant ce délai ; cette majoration doit représenter en tout état de cause un montant minimal de 1000 euros.
- pour des situations de travail présentant des risques particulièrement graves (dont la liste sera établie par arrêté après consultation des CTN), lorsque les mesures de préventions auront déjà été demandées par injonction à l'un des établissements de l'entreprise, il sera possible, dans les six mois

qui suivent la date d'échéance fixée par l'injonction initiale, d'étendre à un autre chantier ou établissement d'une même entreprise la possibilité de procéder après avis favorable du CTR à une majoration de cotisation sans nouvelle injonction, si la même situation de risque est constatée sur ce chantier ou dans cet établissement .

- lorsqu'une première majoration est restée sans effet, possibilité pour la caisse régionale d'augmenter les majorations de cotisation prévues en cas de persistance de la situation de risque ayant donné lieu à cotisation supplémentaire, sans repasser devant le CTR ou la commission de prévention, sauf demande expresse de l'entreprise.
- en cas de carence de l'entreprise à transmettre à la caisse régionale les documents dont la liste sera fixée par la CAT-MP attestant de la mise en œuvre de mesures de prévention de risques particulièrement graves, possibilité de procéder à une injonction sans constat sur place.
- en cas de situation de danger grave et imminent ou de risque pour l'intégrité physique ou mentale des travailleurs, signalement par les inspecteurs du travail d'infractions constatée en application de l'article L. 8113-7 pour permettre à la caisse régionale de mettre en œuvre effectivement l'imposition d'une majoration de cotisation en vertu de l'article L. 242-7 du code de la sécurité sociale.

Sur l'ensemble de ces sujets d'incitation, 3 cadres d'instructions aux services prévention seront élaborés sur les aides financières simplifiées et les contrats de prévention, sur les ristournes trajet et sur les injonctions-majorations après délibération de la CAT-MP et avis des CTN.

Plan des annexes

DOSSIER EVOLUTION DES REGLES DE TARIFICATION

Annexe 1 Présentation des adaptations proposées du dispositif de tarification

Annexe 2 : Simulations des évolutions proposées

Annexe 2-1 : Méthodologie

Annexe 2-2 : Ecart de cotisations sur l'ensemble de la période et en 2009 entre le système actuel et le système de tarification proposé

Annexe 2-3 : Volatilité des taux de cotisation dans le système actuel et dans le système proposé

Annexe 2-4 : Description de la cohorte

DOSSIER RENOVATION DES INCITATIONS FINANCIERES

Annexe 3 : Incitations Financières – Avances/ contrats de Prévention

Annexe 4 : Incitations Financières – Expérimentations/ AFS

Annexe 5 : Incitations Financières –Minorations /Ristournes

Annexe 6 : Incitations Financières –Majorations / Cotisations supplémentaires

Annexe 1

Présentation des adaptations proposées du dispositif de tarification

1. Imputations aux coûts moyens

1.1. Inscription au compte employeur

L'inscription au compte employeur des conséquences d'un accident ou d'une maladie professionnelle imputable pris en charge par la branche se fera sur la base de coûts moyens calculés selon le type de prestations servies, conséquence de la gravité du sinistre. A cet effet, doit être élaborée une nomenclature simple de « catégories de coûts moyens ». A cette nomenclature de « catégories de coûts moyens » correspondra un barème qui indiquera, chaque année, le tarif pour chaque catégorie.

Il est proposé de créer deux familles de « catégories de coûts moyens » : incapacité temporaire et incapacité permanente.

Concernant l'incapacité temporaire, six catégories sont envisagées :

- Sinistres avec prescription d'arrêt de moins de 4 jours (y compris les sinistres sans arrêt) (200 €)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de 4 jours à 15 jours (429 €)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de 16 jours à 45 jours (1 350 €)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de 46 jours à 90 jours (3 874 €)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de 91 jours à 150 jours (7 774€)
- Sinistres avec prescription d'arrêt de plus de 150 jours (27 256 €)

Pour l'incapacité temporaire, un sinistre ne donnera lieu qu'à une seule imputation au titre de l'année de survenance ou de reconnaissance sur la base de la durée d'arrêt de travail prescrite. Cela signifie que, dans un souci de simplification, l'imputation est faite pour solde de tout compte, et que d'éventuelles rechutes n'entraîneront pas de nouvelles imputations.

Ainsi, contrairement à la situation actuelle, un sinistre ne sera imputé au compte employeur qu'au titre de son année de survenance ou de reconnaissance et n'aura de conséquences que sur trois années de taux même si le sinistre génère des remboursements de soins ou d'indemnités journalières au-delà de ces trois années.

Durant les trois années d'apparition dans la triennale de l'année de survenance, un sinistre sera imputé au compte de l'employeur une fois pour toute au moment du calcul du taux où apparaît le sinistre pour la première fois : un sinistre survenu en 2010 ayant donné lieu à 30 jours d'arrêts prescrits cumulés à la fin de l'année 2011 se verra affecter une catégorie de niveau 3 «Sinistres avec prescription d'arrêt de 16 jours à 45 jours » au titre des taux 2012, 2013 et 2014 même si ce sinistre génère au cours l'année 2012 encore 20 jours d'arrêt.

Concernant l'incapacité permanente, quatre catégories sont envisagées :

- Sinistres avec IC, soit des IP de moins de 10% (1 926€)
- Sinistres avec IP de moins de 10% à 19% (43 477 €)
- Sinistres avec IP de 20% à 39% (84 352€)
- Sinistres avec IP de 40% et plus ou mortels (356 403 €).

Pour le BTP, les trois dernières catégories pourront être confondues à l'image de ce qui se fait déjà actuellement.

Pour l'incapacité permanente, comme actuellement, l'imputation est définitive et ne tient pas compte des révisions et des attributions suite à rechutes, pour un sinistre donné.

Bien entendu, les deux familles de « catégories de coûts moyens », incapacité temporaire et incapacité permanente sont cumulatives en terme d'imputation au compte employeur. Un sinistre ayant donné lieu à incapacité temporaire et incapacité permanente sera imputé à deux reprises sur le compte employeur, l'une

au titre de l'année de survenance du sinistre en fonction du nombre de jours prescrits d'arrêt de travail, l'autre au titre de l'année de notification de l'incapacité permanente en fonction du taux d'IP.

1.2. Barème des tarifs

Les tarifs correspondront aux coûts moyens des différentes catégories définies selon la gravité et seront calculés **chaque année** comme actuellement pour les taux collectifs ou les coûts moyens du BTP.

Pour les catégories de coûts moyens « incapacité temporaire », les coûts moyens sont le rapport entre :

- les dépenses réparties par catégorie de coûts moyens, nettes des recours contre tiers, imputées aux comptes employeurs quel que soit l'exercice de survenance du sinistre (les conséquences des rechutes sont prises en compte dans les dépenses)
- et le nombre de sinistres répartis par catégorie de coûts moyens inscrits au titre de l'exercice de survenance du sinistre pour lequel est calculé le coût moyen.

Pour les catégories de coûts moyens « incapacité permanente », les coûts moyens sont le rapport entre :

- les capitaux représentatifs nets des recours contre tiers par catégorie de coûts moyens ,
- le nombre de sinistres inscrits par catégorie de coûts moyens.

Les tarifs seront des tarifs par CTN. Les chiffrages établis sur la triennale 2005-2006-2008 conduisent aux ordres de grandeur suivants² :

Coûts moyens triennaux* par CTN calculés sur la triennale 2006-2007-2008

CTN	Sinistres sans arrêts à 3 jours	Sinistres avec arrêt de 4 à 15 jours	Sinistres avec arrêt de 16 à 45 jours	Sinistres avec arrêt de 46 à 90 jours	Sinistres avec arrêt de 91 à 150 jours	Sinistres avec arrêt plus de 150 jours	Sinistres avec IC	Sinistres avec IP de moins de 20%	Sinistres avec IP de 20% à 39%	Sinistres avec IP de 40% et plus ou mortels
A	173	418	1 380	4 043	8 265	29 624	1 875	46 975	92 215	383 406
B	257	443	1 412	4 049	8 381	30 069	1 970	90 738(gros œuvre)* 86 886 (2 nd œuvre)* 102 083 (sièges sociaux et bureaux)		
C	242	533	1 611	4 420	8 673	29 629	1 956	45 616	88 013	371 639
D	181	397	1 245	3 628	7 220	24 977	1 920	40 287	77 170	303 794
E	225	424	1 386	4 223	8 143	28 894	1 876	46 852	89 095	428 784
F	244	392	1 265	3 739	7 666	26 743	1 918	43 079	82 500	356 463
G	226	455	1 405	4 021	7 712	28 786	1 931	43 940	84 134	358 265
H	186	429	1 334	3 842	7 608	27 404	1 905	44 584	86 174	389 892
I	161	389	1 195	3 368	6 790	23 389	1 925	39 631	78 013	312 731
Tous CTN	200	429	1 350	3 874	7 774	27 256	1 926	43 477	84 352	356 403

NB : Les coûts moyens sont ici présentés « bruts » c'est à dire non majorés par M2

2. Modification des seuils de tarification mixte

La diminution du seuil de tarification individuelle de 200 salariés à 150 salariés figure dans les accords des partenaires sociaux de mars 2007. Elle consiste à appliquer le mode de tarification mixte non plus jusqu'à 199 salariés mais 149. Par ailleurs, le seuil de la tarification mixte serait remonté de 10 à 20 salariés.

Cela permettra de simplifier le système de tarification pour les entreprises de 10 à 19 salariés en individualisant davantage le taux de cotisation pour les entreprises à partir d'une quarantaine de salariés.

La part individualisée du taux de cotisation varie, selon l'effectif de 0,5% à 5,2% et s'établit en moyenne à 2,9%. En montant de cotisation payée par les entreprises de 10 à 19 salariés, le montant individualisé varie ainsi selon l'effectif de 3€ à 60 € et s'établit en moyenne à 24€.

² Les montants ci-après entre parenthèse correspondent à une estimation moyenne tous CTN confondus des coûts moyens donnée à titre indicatif. Ils sont susceptibles d'évoluer en fonction de l'affinement des données recueillies grâce aux évolutions prévues des systèmes de gestion.

L'augmentation du seuil de tarification collective de 9 à 19 salariés concerne 140.000 entreprises soit près de la moitié des entreprises à tarification calculée.

3. Tarification optionnelle à l'entreprise risque

Depuis 1995, le taux de cotisation (hors BTP) est calculé selon le code risque « sécurité sociale» pour chacune des sections d'établissement (SE) de chaque entreprise. Dans un souci de simplification, il est proposé de notifier, pour une entreprise donnée pour l'ensemble de ses établissements en France, le même taux pour l'ensemble des sections d'établissements relevant du même code risque.

La tarification particulière appliquée aux entreprises du bâtiment n'est pas affectée par le changement de règles : elles restent tarifées au niveau de l'entreprise au niveau national par la CARSSAT du siège social pour tous leurs chantiers relevant du même code de risque.

Les notifications seront toujours adressées par section d'établissement comme actuellement (à l'adresse de correspondance indiquée par l'établissement) ; cependant à terme la notification pourra être adressée au siège social.

La feuille de calcul du compte employeur reprendra les éléments cumulés constitutifs du taux (valeur du risque et masse salariale) de tous les établissements de même activité et détaillera les résultats établissement par établissement en donnant les taux bruts avant écrêtement. Elle sera rendue disponible également à l'entreprise (siège social) par internet.

Les comptes employeurs resteront adressés à l'établissement (à l'adresse de correspondance indiquée par l'établissement).

Annexe 2

Simulations

Annexe 2-1 : Méthodologie

Afin de mesurer les impacts en dynamique, les simulations réalisées se font sur la base d'une cohorte des établissements présents dans la base nationale de 2001 à 2007 permettant de simuler des taux de cotisation pour les années de 2005 à 2009.

Cette cohorte est présentée dans l'annexe 2-4. Elle précise, par CTN, l'effectif salarié, la masse salariale, le taux de cotisation actuel, le nombre de sections d'établissement, le nombre d'« entreprise-risque » (entreprise par activité professionnelle : une entreprise comptant pour plusieurs « entreprise-risque » si elle exerce plusieurs activités) et le nombre d'entreprises. La cohorte ne concerne que les entreprises à tarification calculée (mixte et individuelle).

Le scénario retenu pour les simulations est une tarification aux coûts moyens avec des imputations au compte employeur selon les dix catégories de coûts moyens :

Concernant l'incapacité temporaire :

- Niveau 1 « sinistres sans arrêt et avec arrêts de moins de 4 jours »,
- Niveau 2 « Sinistres avec prescription d'arrêt de 4 à 15 jours »,
- Niveau 3 « Sinistres avec prescription d'arrêt de 16 à 45 jours »,
- Niveau 4 « Sinistres avec prescription d'arrêt de 46 à 90 jours »,
- Niveau 5 « Sinistres avec prescription d'arrêt de 91 à 150 jours »,
- Niveau 6 « Sinistres avec prescription d'arrêt de plus de 150 jours »,

Concernant l'incapacité permanente :

- Niveau 1 « incapacité permanente $> 0\%$ et $\leq 9\%$ »,
- Niveau 2 « incapacité permanente $\geq 10\%$ et $\leq 19\%$ »,
- Niveau 3 « incapacité permanente $\geq 20\%$ et $\leq 39\%$ »,
- Niveau 4 « incapacité permanente $\geq 40\%$ et décès »

Concernant le CTN B, les simulations sont basées sur un scénario légèrement différent car les coûts moyens d'IP $\geq 10\%$ restent identiques à ceux actuellement pratiqués.

La valorisation des cotisations simulées pour 2008 et 2009 a été faite avec une masse salariale figée à 2007. Les taux ont été écrêtés selon les règles actuelles en vigueur. Les taux de cotisation sont calculés avec les majorations d'équilibre (M1, M2 et M3) en vigueur les années pour lesquelles les simulations ont été réalisées. Les sections « bureau » ne sont pas incluses dans les simulations.

Ces simulations intègrent une période de montée en charge pour les taux 2005 et 2006 qui ne seront concernés par les nouvelles règles d'imputations des sinistres que pour, respectivement, une année (imputations de 2003) puis deux années (imputations de 2003 et 2004).

Les simulations réalisées portent, pour les entreprises à tarification calculée, sur un système basé :

- sur des imputations par catégorie de sinistres selon des tarifs calculés sur la base de coûts moyens,
- sur une modification des seuils de tarification mixte : de 20 à 149 salariés.

Les tableaux de l'annexe 2-2 présentent la répartition des sections d'établissement selon les catégories d'écart en point de cotisation entre le système de tarification proposé et le système actuel par taille d'entreprise en précisant la part de la masse salariale concernée. Il est d'abord présenté un tableau agrégeant tous les CTN puis un tableau par CTN.

Les résultats des simulations sont présentés tous CTN confondus et par CTN, sur la période cumulée de 2005 à 2009 et pour 2009. L'indicateur retenu pour rendre compte des simulations est la différence entre les cotisations calculées sur la base des coûts moyens et celles calculées selon le mode actuel rapportée à la masse salariale de la période. Cette différence est ventilée par classe d'écart afin de rendre compte de la distribution des écarts en point de cotisation. Neuf classes d'écart sont retenues :

- 1-]-2%[
- 2-[-2%;-1%[
- 3- [-1%;-0.5%[
- 4-[-0.5%;-0.1%[
- 5-[-0.1%;0.1%[
- 6-[0.1%;0.5%[
- 7-[0.5%;1%[
- 8-[1%;2%[
- 9-[2%;+[

Les quatre premières classes d'écart correspondent aux sections d'établissement dont le montant des cotisations calculées sur la base de coûts moyens est inférieur à celui calculé dans le système de tarification actuel. Les quatre dernières correspondent, à l'inverse, aux sections d'établissement dont le montant des cotisations calculées sur la base de coûts moyens est supérieur à celui calculé dans le système de tarification actuel. La cinquième classe correspond aux sections d'établissement dont le taux de cotisation reste stable entre les deux systèmes de tarification.

Pour chaque classe, sont renseignés le nombre sections d'établissement, l'effectif salarié, et la part des salaires concernés. Ces résultats sont présentés pour la période cumulée 2005-2009 et pour 2009, par taille d'entreprise, pour tous les CTN et pour chaque CTN.

L'annexe 2-3 présente, tous CTN confondus, l'évolution des taux de cotisation simulés en 2009 par rapport à 2008 dans chacun des systèmes de tarification : tarification actuelle à la section d'établissement avec des imputations à la valeur réelle du risque et tarification à la section d'établissement aux coûts moyens avec la modification des seuils de tarification mixte.

Annexe 2-2 : Ecart de cotisations sur l'ensemble de la période et en 2009 entre le système actuel et le système de tarification proposé

Lecture des tableaux suivants :

La colonne de gauche donne le différentiel, en point de cotisation, par tranche, que peuvent connaître les sections d'établissement dans le système de tarification proposé en référence au système actuel en indiquant le nombre de sections d'établissement, l'effectif salarié et la part de la masse salariale concernés et ceci par taille d'entreprise (de 10 à 20 salariés, de 20 à 150 salariés, de 150 à 200 salariés, de 200 à 1000 salariés et de 1000 salariés et plus). Ainsi on lit sur les tableaux « tous CTN confondus » que :

- *toutes tailles confondues, sur la période 2005-2009, (1^{er} tableau)*
 - o *pour 99% de la masse salariale, les écarts de taux entre les deux systèmes de tarification sont compris dans une fourchette +/-1%,*
 - o *pour 93% de la masse salariale, les écarts de taux de cotisation sont compris dans une fourchette de +/-0,5%,*
 - o *pour 59,8% de la masse salariale, les écarts de taux de cotisation sont compris dans une fourchette de +/-0,1%,*
- *et sur l'année 2009 (2^{ème} tableau)*
 - o *pour 96% de la masse salariale, les écarts de taux entre les deux systèmes de tarification sont compris dans une fourchette +/-1%,*
 - o *pour 87% de la masse salariale, les écarts de taux de cotisation sont compris dans une fourchette de +/-0,5%,*
 - o *pour 51,9% de la masse salariale, les écarts de taux de cotisation sont compris dans une fourchette de +/-0,1%.*

Tous CTN confondus

CTN (Tous)

2005-2009	1-[-10;20[2-[-20;150[3-[-150;200[4-[200;1000[5-[-1000;+[Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-]-;-2%[20	119	0,0%	59	962	0,1%	16	692	0,2%	93	1 986	0,1%	129	1 567	0,1%	317	5 326	0,1%
2-[-2%;-1%[97	1 019	0,3%	311	7 494	0,5%	64	3 476	1,4%	246	14 365	1,0%	318	10 533	0,5%	1 036	36 887	0,7%
3-[-1%;-0.5%[345	4 115	1,2%	1 166	40 534	2,4%	173	12 188	4,1%	498	50 387	3,7%	556	41 239	2,4%	2 738	148 463	2,8%
4-[-0.5%;-0.1%[1 942	24 499	8,0%	8 195	306 859	17,9%	1 202	80 705	29,9%	2 016	254 174	18,3%	2 104	255 630	15,5%	15 459	921 867	17,3%
5-[-0.1%;0.1%[20 526	229 990	82,1%	37 085	1 020 424	60,4%	1 649	99 032	39,4%	11 419	701 786	52,7%	15 083	999 336	64,3%	85 762	3 050 568	59,8%
6-[0.1%;0.5%[2 060	26 317	8,3%	8 030	315 009	15,5%	538	58 241	18,0%	2 705	345 517	19,1%	3 558	330 197	13,7%	16 891	1 075 281	15,6%
7-[0.5%;1%[10	68	0,0%	942	56 103	2,6%	191	18 688	5,2%	689	86 452	4,2%	1 019	74 733	2,9%	2 851	236 044	3,1%
8-[1%;2%[2	21	0,0%	224	11 898	0,5%	74	6 131	1,7%	191	15 225	0,7%	307	18 134	0,6%	798	51 409	0,6%
9-[2%;+[0	0	0,0%	29	1 264	0,1%	10	592	0,2%	24	667	0,0%	43	1 134	0,0%	106	3 657	0,1%
Total	25 002	286 148	100,0%	56 041	1 760 547	100,0%	3 917	279 745	100,0%	17 881	1 470 559	100,0%	23 117	1 732 503	100,0%	125 958	5 529 502	100,0%

93%

99%

CTN (Tous)

2009	1-[-10;20[2-[-20;150[3-[-150;200[4-[200;1000[5-[-1000;+[Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[43	375	0,1%	168	3 613	0,2%	35	1 577	0,6%	233	9 137	0,6%	302	6 607	0,3%	781	21 309	0,4%
2-[-2%;-1%[152	1 798	0,5%	588	17 016	1,0%	115	8 892	3,0%	462	31 769	2,2%	540	27 476	1,4%	1 857	86 951	1,5%
3-[-1%;-0.5%[380	4 921	1,3%	1 612	63 226	3,6%	248	21 406	7,7%	630	76 126	5,4%	748	75 157	4,2%	3 618	240 836	4,4%
4-[-0.5%;-0.1%[1 457	19 547	6,1%	8 690	331 268	19,1%	1 192	72 773	27,1%	1 807	271 720	19,5%	2 092	321 322	19,9%	15 238	1 016 630	19,2%
5-[-0.1%;0.1%[20 735	228 729	82,9%	34 259	900 294	54,0%	1 373	78 451	32,0%	10 651	578 372	44,1%	14 096	832 583	54,5%	81 114	2 618 429	51,9%
6-[0.1%;0.5%[2 228	30 725	9,1%	8 338	317 715	16,2%	484	52 085	17,0%	2 492	329 052	19,4%	3 114	306 647	13,2%	16 656	1 036 224	15,7%
7-[0.5%;1%[3	18	0,0%	1 591	84 257	3,9%	284	27 365	7,9%	995	118 718	6,2%	1 299	113 699	4,7%	4 172	344 057	4,8%
8-[1%;2%[4	35	0,0%	650	35 959	1,6%	145	13 899	3,8%	518	49 500	2,5%	728	40 130	1,6%	2 045	139 523	1,8%
9-[2%;+[0	0	0,0%	145	7 199	0,3%	41	3 297	0,9%	93	6 165	0,3%	198	8 882	0,3%	477	25 543	0,3%
Total	25 002	286 148	100,0%	56 041	1 760 547	100,0%	3 917	279 745	100,0%	17 881	1 470 559	100,0%	23 117	1 732 503	100,0%	125 958	5 529 502	100,0%

87%

96%

CTN A : Métallurgie

CTN AA

2005-2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+]			Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-]-;-2%[1	11	0,0%	4	77	0,0%	1	129	0,1%	5	355	0,1%	8	81	0,0%	19	653	0,1%
2-]-2%;-1%[19	269	0,5%	25	913	0,3%	5	305	0,7%	24	1 463	0,6%	19	686	0,1%	92	3 636	0,3%
3-]-1%;-0.5%[40	536	1,0%	137	5 702	1,9%	23	1 696	3,3%	54	6 711	2,8%	33	7 614	1,7%	287	22 259	2,0%
4-]-0.5%;-0.1%[311	4 060	7,8%	1 274	57 412	18,8%	159	15 901	34,0%	220	37 813	16,1%	170	54 540	12,8%	2 134	169 726	15,7%
5-]-0.1%;0.1%[3 496	43 992	85,9%	5 682	186 405	59,4%	141	15 405	34,1%	760	117 743	49,8%	772	307 463	77,9%	10 851	671 008	65,4%
6-]-0.1%;0.5%[163	2 341	4,7%	1 222	55 879	16,5%	91	10 546	21,2%	364	72 920	25,4%	185	34 592	6,8%	2 025	176 278	14,0%
7-]-0.5%;1%[1	4	0,0%	148	9 047	2,5%	24	2 629	4,9%	93	13 839	4,5%	33	3 044	0,5%	299	28 563	2,1%
8-]-1%;2%[0	0	0,0%	37	2 129	0,6%	9	921	1,5%	16	2 066	0,6%	15	300	0,0%	77	5 416	0,4%
9-]-2%;+]	0	0	0,0%	5	241	0,1%	1	167	0,3%	4	106	0,0%	0	0	0,0%	10	514	0,0%
Total	4 031	51 213	100,0%	8 534	317 805	100,0%	454	47 699	100,0%	1 540	253 016	100,0%	1 235	408 320	100,0%	15 794	1 078 053	100,0%

95% 99%

CTN AA

2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+]			Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[6	77	0,1%	13	376	0,1%	3	203	0,4%	14	1 597	0,6%	20	424	0,1%	56	2 677	0,2%
2-]-2%;-1%[23	307	0,6%	52	1 621	0,5%	12	1 064	1,8%	39	3 266	1,3%	22	2 192	0,5%	148	8 450	0,7%
3-]-1%;-0.5%[55	764	1,4%	205	9 332	3,0%	36	3 411	7,2%	71	13 149	5,5%	49	14 806	3,5%	416	41 462	3,9%
4-]-0.5%;-0.1%[245	3 471	6,5%	1 384	62 065	20,1%	138	12 695	28,1%	234	44 023	17,9%	203	91 026	21,6%	2 204	213 280	20,0%
5-]-0.1%;0.1%[3 479	43 138	84,9%	5 143	162 758	52,5%	114	12 692	27,9%	655	92 897	40,5%	680	244 732	63,4%	10 071	556 217	54,9%
6-]-0.1%;0.5%[222	3 452	6,6%	1 330	58 567	17,4%	85	10 294	20,8%	321	66 541	23,8%	173	46 204	9,3%	2 131	185 058	15,0%
7-]-0.5%;1%[1	4	0,0%	280	15 814	4,4%	41	4 104	7,9%	132	20 986	7,1%	50	7 378	1,3%	504	48 286	3,6%
8-]-1%;2%[0	0	0,0%	104	5 717	1,5%	22	2 878	5,3%	64	9 133	2,9%	34	1 473	0,3%	224	19 201	1,4%
9-]-2%;+]	0	0	0,0%	23	1 555	0,4%	3	358	0,6%	10	1 424	0,4%	4	85	0,0%	40	3 422	0,2%
Total	4 031	51 213	100,0%	8 534	317 805	100,0%	454	47 699	100,0%	1 540	253 016	100,0%	1 235	408 320	100,0%	15 794	1 078 053	100,0%

90% 97%

CTN B : Bâtiment et Travaux Publics

CTN **BB**

2005-2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-]-;-2%[12	56	0,1%	15	204	0,1%	6	138	0,7%	7	199	0,3%	1	23	0,1%	41	620	0,2%
2-]-2%;-1%[35	340	0,7%	127	2 481	1,2%	16	600	3,1%	8	528	0,8%	2	97	0,3%	188	4 046	1,1%
3-]-1%;-0.5%[154	1 908	3,9%	363	10 362	5,2%	36	2 721	13,8%	30	5 067	8,5%	2	836	3,5%	585	20 894	6,0%
4-]-0.5%;-0.1%[586	7 384	15,0%	1 320	41 300	20,6%	51	5 274	29,2%	92	16 695	27,8%	26	7 772	33,5%	2 075	78 425	22,7%
5-]-0.1%;0.1%[1 799	20 285	48,7%	2 461	68 592	38,8%	55	3 687	27,1%	163	21 530	41,0%	44	9 039	45,7%	4 522	123 133	40,4%
6-]-0.1%;0.5%[1 178	15 032	31,6%	2 282	60 654	28,8%	28	3 027	15,3%	66	11 570	16,9%	10	3 464	15,9%	3 564	93 747	25,3%
7-]-0.5%;1%[2	9	0,0%	201	9 606	4,4%	12	908	4,4%	21	1 751	2,5%	1	218	0,9%	237	12 492	3,2%
8-]-1%;2%[1	9	0,0%	46	1 716	0,7%	12	1 096	5,6%	15	1 454	1,9%	1	4	0,0%	75	4 279	1,1%
9-]-2%;+[0	0	0,0%	7	137	0,1%	4	165	0,7%	2	146	0,2%	2	40	0,1%	15	488	0,1%
Total	3 767	45 023	100,0%	6 822	195 052	100,0%	220	17 616	100,0%	404	58 940	100,0%	89	21 493	100,0%	11 302	338 124	100,0%

88% **98%**

CTN **BB**

2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de Siren-risque	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[18	100	0,2%	51	870	0,4%	5	84	0,4%	11	382	0,6%	3	125	0,5%	88	1 561	0,4%
2-]-2%;-1%[58	728	1,4%	189	4 807	2,4%	29	1 696	9,0%	16	2 065	3,1%	3	899	3,7%	295	10 195	2,8%
3-]-1%;-0.5%[175	2 339	4,4%	419	12 836	6,4%	28	2 155	11,1%	35	5 926	10,2%	6	999	4,2%	663	24 255	7,0%
4-]-0.5%;-0.1%[410	5 189	11,0%	1 287	40 337	20,2%	44	3 756	21,2%	76	15 557	25,1%	17	6 840	29,8%	1 834	71 679	20,7%
5-]-0.1%;0.1%[1 856	19 776	47,6%	2 214	60 747	34,7%	47	3 691	26,5%	146	18 837	37,0%	40	8 593	46,1%	4 303	111 644	37,2%
6-]-0.1%;0.5%[1 250	16 891	35,5%	2 232	57 825	28,0%	34	3 649	19,1%	65	10 389	16,0%	14	3 582	14,3%	3 595	92 336	25,2%
7-]-0.5%;1%[0	0	0,0%	261	10 958	4,9%	9	870	4,2%	24	3 112	4,7%	2	236	0,9%	296	15 176	3,9%
8-]-1%;2%[0	0	0,0%	131	5 499	2,4%	16	1 204	6,1%	25	2 370	3,0%	1	175	0,5%	173	9 248	2,3%
9-]-2%;+[0	0	0,0%	38	1 173	0,5%	8	511	2,3%	6	302	0,4%	3	44	0,2%	55	2 030	0,5%
Total	3 767	45 023	100,0%	6 822	195 052	100,0%	220	17 616	100,0%	404	58 940	100,0%	89	21 493	100,0%	11 302	338 124	100,0%

83% **94%**

CTN C : Transports, EGE, Livre, Communication

CTN CC

	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-]-;-2%[2	37	0,1%	13	279	0,2%	4	271	0,6%	17	656	0,4%	21	248	0,1%	57	1 491	0,2%
2-]--2%;-1%[9	94	0,3%	54	1 965	1,6%	16	1 069	3,5%	33	3 694	1,9%	30	583	0,3%	142	7 405	1,4%
3-]--1%;-0.5%[34	381	1,3%	201	7 834	4,4%	31	2 558	6,9%	73	7 112	5,0%	78	4 279	3,0%	417	22 164	4,2%
4-]--0.5%;-0.1%[194	2 398	7,5%	978	38 582	17,4%	150	9 704	24,0%	247	30 895	19,7%	246	26 702	18,8%	1 815	108 281	18,4%
5-]--0.1%;0.1%[2 129	23 359	78,6%	4 252	122 560	56,7%	254	13 956	39,3%	1 300	83 569	49,1%	1 873	84 952	57,9%	9 808	328 396	54,8%
6-]-0.1%;0.5%[313	3 928	12,1%	1 082	41 395	16,6%	82	8 239	17,6%	348	35 024	16,5%	376	26 485	13,4%	2 201	115 071	15,5%
7-]-0.5%;1%[2	23	0,1%	109	6 294	2,4%	36	2 932	5,9%	128	13 651	6,1%	142	10 632	5,1%	417	33 532	4,3%
8-]-1%;2%[0	0	0,0%	32	1 511	0,6%	15	1 169	2,1%	38	2 961	1,2%	50	2 724	1,1%	135	8 365	1,0%
9-]-2%;+[0	0	0,0%	5	393	0,1%	2	70	0,1%	7	281	0,1%	7	364	0,1%	21	1 108	0,1%
Total	2 683	30 220	100,0%	6 726	220 813	100,0%	590	39 968	100,0%	2 191	177 843	100,0%	2 823	156 969	100,0%	15 013	625 813	100,0%

89% 97%

CTN CC

	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[3	49	0,1%	32	1 107	0,7%	10	662	2,0%	32	2 395	1,2%	39	614	0,3%	116	4 827	0,8%
2-]--2%;-1%[17	217	0,7%	96	4 000	2,5%	21	2 135	5,8%	60	5 033	2,8%	59	2 076	1,1%	253	13 461	2,3%
3-]--1%;-0.5%[28	328	0,9%	236	9 705	5,1%	42	3 265	8,8%	85	9 925	5,8%	85	8 523	5,9%	476	31 746	5,6%
4-]--0.5%;-0.1%[145	1 976	6,0%	1 050	42 078	18,9%	150	8 651	21,4%	238	33 297	21,7%	228	30 123	21,3%	1 811	116 125	19,9%
5-]--0.1%;0.1%[2 174	23 338	78,8%	3 906	105 610	49,5%	219	11 263	31,9%	1 190	64 353	38,8%	1 788	74 453	50,8%	9 277	279 017	47,0%
6-]-0.1%;0.5%[315	4 303	13,4%	1 114	42 940	17,5%	68	6 681	14,8%	297	35 197	17,4%	330	21 038	10,8%	2 124	110 159	15,3%
7-]-0.5%;1%[1	9	0,0%	196	10 032	3,9%	46	4 436	9,8%	174	17 330	7,9%	166	13 250	6,8%	583	45 057	6,0%
8-]-1%;2%[0	0	0,0%	77	4 063	1,4%	24	2 080	4,0%	90	8 564	3,8%	90	5 495	2,4%	281	20 202	2,5%
9-]-2%;+[0	0	0,0%	19	1 278	0,4%	10	795	1,4%	25	1 749	0,7%	38	1 397	0,6%	92	5 219	0,6%
Total	2 683	30 220	100,0%	6 726	220 813	100,0%	590	39 968	100,0%	2 191	177 843	100,0%	2 823	156 969	100,0%	15 013	625 813	100,0%

82% 94%

CTN D : Services, Commerces et Industries de l'Alimentation

CTN DD

	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-]-;-2%[1	1	0,0%	4	26	0,0%	2	106	0,2%	18	216	0,1%	63	642	0,2%	88	991	0,1%
2-]--2%;-1%[7	68	0,1%	38	747	0,3%	6	665	1,7%	59	2 494	1,4%	153	4 393	1,5%	263	8 367	1,0%
3-]--1%;-0.5%[37	430	0,8%	157	6 335	2,3%	23	1 580	3,7%	92	8 695	5,1%	251	9 331	3,2%	560	26 371	3,2%
4-]--0.5%;-0.1%[326	4 380	8,0%	1 613	61 388	21,5%	231	16 077	38,9%	360	41 881	24,2%	852	46 180	17,2%	3 382	169 906	20,6%
5-]--0.1%;0.1%[4 143	49 351	88,9%	6 376	186 373	61,1%	148	11 914	29,8%	1 471	66 500	37,8%	5 060	109 644	41,8%	17 198	423 782	49,9%
6-]-0.1%;0.5%[76	1 005	2,3%	929	42 361	12,8%	78	8 188	17,8%	490	51 823	24,2%	1 541	90 851	28,7%	3 114	194 228	20,1%
7-]-0.5%;1%[0	0	0,0%	95	5 792	1,7%	28	3 006	6,4%	107	14 808	6,6%	463	20 796	6,3%	693	44 402	4,4%
8-]-1%;2%[0	0	0,0%	21	879	0,3%	12	793	1,6%	25	1 416	0,6%	145	3 610	1,0%	203	6 698	0,6%
9-]-2%;+[0	0	0,0%	2	60	0,0%	0	0	0,0%	5	49	0,0%	27	337	0,1%	34	446	0,0%
Total	4 590	55 235	100,0%	9 235	303 961	100,0%	528	42 329	100,0%	2 627	187 882	100,0%	8 555	285 784	100,0%	25 535	875 191	100,0%

91% 98%

CTN DD

	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[3	24	0,0%	21	239	0,1%	6	278	0,6%	60	1 336	0,6%	149	3 336	1,1%	239	5 213	0,6%
2-]--2%;-1%[17	190	0,3%	81	2 830	1,1%	16	1 325	3,2%	95	5 605	3,2%	270	7 346	2,5%	479	17 296	2,1%
3-]--1%;-0.5%[42	568	0,9%	280	13 082	4,5%	46	4 717	11,8%	95	11 493	6,6%	328	15 052	5,3%	791	44 912	5,4%
4-]--0.5%;-0.1%[249	3 629	6,2%	1 652	63 078	21,7%	201	12 225	29,5%	306	41 295	23,1%	831	54 663	20,7%	3 239	174 890	21,1%
5-]--0.1%;0.1%[4 177	49 407	89,7%	5 815	160 630	53,0%	112	8 378	21,3%	1 366	56 910	32,7%	4 645	84 476	32,3%	16 115	359 801	42,5%
6-]-0.1%;0.5%[102	1 417	2,7%	1 127	50 070	15,4%	80	9 229	20,5%	444	46 180	22,4%	1 326	75 860	24,3%	3 079	182 756	19,3%
7-]-0.5%;1%[0	0	0,0%	180	9 981	3,0%	45	4 375	9,3%	170	19 769	8,9%	568	33 274	10,4%	963	67 399	6,9%
8-]-1%;2%[0	0	0,0%	68	3 594	1,1%	17	1 545	3,4%	78	5 135	2,4%	332	9 859	2,9%	495	20 133	2,0%
9-]-2%;+[0	0	0,0%	11	457	0,1%	5	257	0,5%	13	159	0,1%	106	1 918	0,5%	135	2 791	0,3%
Total	4 590	55 235	100,0%	9 235	303 961	100,0%	528	42 329	100,0%	2 627	187 882	100,0%	8 555	285 784	100,0%	25 535	875 191	100,0%

83% 95%

CTN E : Chimie, Caoutchouc, Plasturgie

CTN EE

	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-]-;-2%[0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	4	0,0%	1	7	0,0%	0	0	0,0%	2	11	0,0%
2-]-2%;-1%[3	28	0,4%	2	130	0,2%	0	0	0,0%	6	1 242	1,6%	1	122	0,1%	12	1 522	0,6%
3-]-1%;-0.5%[4	58	0,8%	23	1 456	2,1%	5	550	3,5%	20	1 494	1,5%	7	3 001	2,8%	59	6 559	2,2%
4-]-0.5%;-0.1%[41	528	8,8%	260	15 068	22,5%	45	4 432	28,5%	97	17 087	16,9%	47	26 744	21,9%	490	63 859	20,4%
5-]-0.1%;0.1%[397	5 000	88,1%	972	37 401	51,2%	54	6 124	38,7%	419	56 296	55,1%	176	72 887	67,3%	2 018	177 708	59,1%
6-[0.1%;0.5%[7	78	1,9%	278	15 616	18,9%	34	4 095	21,4%	129	25 870	20,2%	35	11 334	7,5%	483	56 993	14,5%
7-[0.5%;1%[0	0	0,0%	46	3 422	3,9%	11	1 404	7,0%	31	6 035	4,1%	6	653	0,4%	94	11 514	2,6%
8-[1%;2%[0	0	0,0%	15	1 000	1,1%	2	216	0,8%	8	833	0,6%	2	90	0,0%	27	2 139	0,5%
9-[2%;+[0	0	0,0%	3	114	0,1%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	3	114	0,0%
Total	452	5 692	100,0%	1 599	74 207	100,0%	152	16 825	100,0%	711	108 864	100,0%	274	114 831	100,0%	3 188	320 419	100,0%

94% 99%

CTN EE

	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[1	1	0,0%	0	0	0,0%	2	25	0,1%	4	51	0,0%	1	0	0,0%	8	77	0,0%
2-]-2%;-1%[1	17	0,3%	10	365	0,5%	1	3	0,0%	20	2 746	3,1%	4	1 451	1,1%	36	4 582	1,6%
3-]-1%;-0.5%[3	51	0,8%	32	2 193	3,2%	8	1 025	6,4%	30	3 663	3,6%	17	6 659	5,9%	90	13 591	4,6%
4-]-0.5%;-0.1%[40	575	9,0%	306	18 082	26,1%	49	5 091	32,5%	86	19 418	18,8%	44	22 831	17,7%	525	65 997	20,2%
5-]-0.1%;0.1%[401	4 986	88,9%	857	31 033	42,9%	43	4 896	31,1%	379	44 186	44,6%	157	68 431	65,4%	1 837	153 532	52,9%
6-[0.1%;0.5%[5	59	1,0%	271	14 430	18,2%	23	2 675	14,8%	115	25 269	20,4%	31	11 930	7,7%	445	54 363	14,2%
7-[0.5%;1%[0	0	0,0%	71	4 565	5,0%	17	2 106	10,5%	53	9 713	6,8%	14	3 300	2,1%	155	19 684	4,6%
8-[1%;2%[1	3	0,1%	42	2 886	3,3%	8	830	4,0%	21	3 414	2,4%	6	229	0,1%	78	7 362	1,7%
9-[2%;+[0	0	0,0%	10	653	0,8%	1	174	0,6%	3	404	0,3%	0	0	0,0%	14	1 231	0,3%
Total	452	5 692	100,0%	1 599	74 207	100,0%	152	16 825	100,0%	711	108 864	100,0%	274	114 831	100,0%	3 188	320 419	100,0%

87% 96%

CTN F : Bois, Ameublement, Papier et Carton, Textiles, Vêtement, Cuirs et Peaux et Pierres et Terres à Feu

CTN FF

2005-2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+]			Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-]-;-2%[2	7	0,0%	11	173	0,1%	1	20	0,1%	6	55	0,1%	1	1	0,0%	21	256	0,1%
2-]-2%;-1%[12	121	0,5%	30	625	0,5%	9	202	1,0%	23	1 129	1,4%	14	1 389	2,9%	88	3 466	1,3%
3-]-1%;-0.5%[30	299	1,6%	127	4 096	3,5%	29	1 224	5,8%	57	5 121	5,2%	15	1 976	4,0%	258	12 716	4,2%
4-]-0.5%;-0.1%[185	2 243	11,0%	739	28 263	23,3%	71	6 896	34,8%	238	20 460	22,2%	74	9 042	18,4%	1 307	66 904	22,0%
5-]-0.1%;0.1%[1 210	13 623	68,5%	1 951	56 641	44,4%	57	4 517	23,2%	685	37 751	40,2%	241	26 474	53,1%	4 144	139 006	44,7%
6-]-0.1%;0.5%[270	3 356	17,9%	854	30 183	22,1%	42	5 378	23,2%	200	26 277	23,5%	83	11 633	17,7%	1 449	76 827	21,6%
7-]-0.5%;1%[2	6	0,2%	105	6 736	4,7%	20	1 582	6,6%	67	8 729	6,5%	30	1 983	2,8%	224	19 036	4,8%
8-]-1%;2%[1	12	0,2%	26	1 479	1,1%	15	1 303	5,2%	21	1 143	0,9%	6	523	0,7%	69	4 460	1,2%
9-]-2%;+]	0	0	0,0%	5	272	0,2%	1	8	0,0%	2	41	0,0%	1	224	0,3%	9	545	0,1%
Total	1 712	19 667	100,0%	3 848	128 468	100,0%	245	21 130	100,0%	1 299	100 706	100,0%	465	53 245	100,0%	7 569	323 216	100,0%

88% 97%

CTN FF

2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+]			Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[8	70	0,3%	25	469	0,4%	3	47	0,2%	16	259	0,2%	3	156	0,4%	55	1 001	0,3%
2-]-2%;-1%[13	116	0,6%	56	1 229	1,0%	12	714	3,7%	46	3 561	4,1%	19	2 148	4,5%	146	7 768	2,8%
3-]-1%;-0.5%[31	365	1,9%	180	6 153	5,2%	45	2 398	12,3%	75	8 258	8,2%	28	3 720	7,5%	359	20 894	6,9%
4-]-0.5%;-0.1%[125	1 637	7,8%	741	27 640	22,6%	56	6 249	32,1%	172	20 967	21,6%	70	15 800	29,8%	1 164	72 293	23,3%
5-]-0.1%;0.1%[1 222	13 224	67,3%	1 673	47 521	37,3%	37	2 596	13,7%	667	30 657	33,5%	209	16 186	34,9%	3 808	110 184	35,9%
6-]-0.1%;0.5%[310	4 223	21,9%	903	30 274	22,8%	37	4 301	18,6%	172	20 066	18,5%	73	9 406	14,6%	1 495	68 270	19,6%
7-]-0.5%;1%[0	0	0,0%	180	9 949	7,0%	28	2 404	9,8%	83	10 210	8,7%	34	3 242	4,6%	325	25 805	6,9%
8-]-1%;2%[3	32	0,2%	68	4 068	2,9%	19	1 757	7,1%	54	5 769	4,4%	26	2 299	3,4%	170	13 925	3,6%
9-]-2%;+]	0	0	0,0%	22	1 165	0,8%	8	664	2,6%	14	959	0,6%	3	288	0,4%	47	3 076	0,7%
Total	1 712	19 667	100,0%	3 848	128 468	100,0%	245	21 130	100,0%	1 299	100 706	100,0%	465	53 245	100,0%	7 569	323 216	100,0%

79% 93%

CTN G : Commerce non Alimentaire

CTN GG

2005-2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-]-;-2%[2	7	0,0%	11	153	0,1%	0	0	0,0%	32	379	0,2%	30	425	0,2%	75	964	0,1%
2-]-2%;-1%[8	70	0,1%	25	338	0,2%	5	31	0,1%	78	1 546	0,7%	71	995	0,4%	187	2 980	0,4%
3-]-1%;-0.5%[32	319	0,6%	103	1 551	0,6%	11	150	0,5%	107	2 541	1,2%	106	2 291	1,0%	359	6 852	0,9%
4-]-0.5%;-0.1%[196	2 197	3,9%	1 310	25 286	11,9%	380	8 442	30,5%	473	15 697	11,1%	427	17 125	9,7%	2 786	68 747	11,4%
5-]-0.1%;0.1%[5 041	47 401	95,0%	9 708	170 087	79,6%	595	14 550	54,1%	5 164	100 546	69,6%	4 904	111 164	69,2%	25 412	443 748	74,1%
6-[0.1%;0.5%[15	154	0,3%	554	17 155	6,4%	85	4 579	12,3%	757	28 252	14,4%	947	36 855	15,2%	2 358	86 995	10,7%
7-[0.5%;1%[2	11	0,0%	81	2 711	1,0%	23	869	2,2%	144	4 700	2,1%	208	9 302	3,6%	458	17 593	2,0%
8-[1%;2%[0	0	0,0%	13	526	0,2%	4	116	0,3%	42	1 341	0,6%	56	1 677	0,6%	115	3 660	0,4%
9-[2%;+[0	0	0,0%	2	47	0,0%	0	0	0,0%	3	28	0,0%	5	38	0,0%	10	113	0,0%
Total	5 296	50 159	100,0%	11 807	217 854	100,0%	1 103	28 737	100,0%	6 800	155 030	100,0%	6 754	179 872	100,0%	31 760	631 652	100,0%

96% 99%

CTN GG

2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[2	25	0,0%	22	374	0,2%	3	68	0,2%	75	1 058	0,5%	66	853	0,4%	168	2 378	0,3%
2-]-2%;-1%[16	130	0,2%	67	726	0,3%	10	133	0,5%	139	2 941	1,5%	106	1 285	0,5%	338	5 215	0,7%
3-]-1%;-0.5%[28	277	0,4%	139	3 167	1,4%	16	740	2,5%	159	4 610	2,7%	138	5 170	2,3%	480	13 964	2,0%
4-]-0.5%;-0.1%[160	1 899	3,4%	1 493	31 425	14,2%	406	8 295	30,5%	410	15 448	11,1%	421	24 550	15,2%	2 890	81 617	13,7%
5-]-0.1%;0.1%[5 084	47 776	95,8%	9 264	156 206	74,1%	519	12 592	47,4%	4 908	91 584	64,4%	4 685	96 913	60,6%	24 460	405 071	68,1%
6-[0.1%;0.5%[5	47	0,1%	575	18 862	7,3%	84	4 380	12,9%	731	27 075	14,0%	827	30 447	12,9%	2 222	80 811	10,3%
7-[0.5%;1%[1	5	0,0%	174	5 174	1,9%	48	2 045	5,0%	237	8 799	4,3%	317	14 586	5,8%	777	30 609	3,6%
8-[1%;2%[0	0	0,0%	61	1 668	0,6%	17	484	1,2%	126	3 332	1,6%	163	5 408	2,0%	367	10 892	1,2%
9-[2%;+[0	0	0,0%	12	252	0,1%	0	0	0,0%	15	183	0,1%	31	660	0,2%	58	1 095	0,1%
Total	5 296	50 159	100,0%	11 807	217 854	100,0%	1 103	28 737	100,0%	6 800	155 030	100,0%	6 754	179 872	100,0%	31 760	631 652	100,0%

92% 98%

CTN H : Activités de services I

CTN HH

2005-2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
2-[-2%;-1%[1	13	0,0%	5	110	0,1%	3	229	1,0%	3	497	0,2%	3	473	0,0%	15	1 322	0,1%
3-[-1%;-0.5%[7	91	0,2%	20	1 001	0,3%	5	533	0,9%	10	2 492	1,0%	5	1 967	0,7%	47	6 084	0,7%
4-[-0.5%;-0.1%[64	852	8,1%	254	11 356	5,7%	25	3 501	8,3%	94	27 570	10,0%	37	19 393	8,4%	474	62 672	8,4%
5-[-0.1%;0.1%[1 262	15 192	86,9%	3 260	126 505	76,0%	173	20 196	62,5%	747	161 672	70,3%	626	206 046	82,0%	6 068	529 611	75,9%
6-[0.1%;0.5%[20	125	4,9%	558	35 704	13,9%	62	9 641	18,6%	214	70 040	15,4%	57	42 080	7,1%	911	157 590	11,9%
7-[0.5%;1%[0	0	0,0%	114	9 453	3,4%	29	4 588	7,8%	54	16 806	2,8%	11	5 629	1,3%	208	36 476	2,5%
8-[1%;2%[0	0	0,0%	19	1 647	0,5%	2	347	0,2%	6	1 657	0,3%	4	3 733	0,5%	31	7 384	0,4%
9-[2%;+[0	0	0,0%	0	0	0,0%	2	182	0,6%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	2	182	0,0%
Total	1 354	16 273	100,0%	4 230	185 776	100,0%	301	39 217	100,0%	1 128	280 734	100,0%	743	279 321	100,0%	7 756	801 321	100,0%

96% 99%

CTN HH

2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-]-;-2%[1	13	0,0%	1	10	0,0%	0	0	0,0%	2	614	0,3%	0	0	0,0%	4	637	0,1%
2-[-2%;-1%[2	33	0,1%	19	547	0,2%	4	580	1,3%	8	1 303	0,3%	4	1 733	0,4%	37	4 196	0,4%
3-[-1%;-0.5%[9	124	0,2%	49	2 454	0,9%	4	682	1,0%	21	4 612	1,7%	11	4 174	1,4%	94	12 046	1,3%
4-[-0.5%;-0.1%[51	766	4,0%	296	15 707	7,7%	49	6 157	14,2%	110	34 892	13,1%	63	28 118	12,6%	569	85 640	11,5%
5-[-0.1%;0.1%[1 291	15 337	95,8%	3 121	118 294	72,0%	141	15 684	52,2%	670	136 453	58,6%	587	181 831	72,8%	5 810	467 599	67,6%
6-[0.1%;0.5%[0	0	0,0%	486	28 567	12,1%	49	7 996	18,9%	218	74 050	21,2%	59	53 796	10,8%	812	164 409	14,7%
7-[0.5%;1%[0	0	0,0%	180	13 352	4,6%	33	5 133	8,1%	69	20 021	3,4%	11	3 714	1,0%	293	42 220	2,9%
8-[1%;2%[0	0	0,0%	73	6 392	2,2%	17	2 607	3,5%	29	8 462	1,2%	7	4 234	0,9%	126	21 695	1,4%
9-[2%;+[0	0	0,0%	5	453	0,1%	4	378	0,8%	1	327	0,1%	1	1 721	0,1%	11	2 879	0,1%
Total	1 354	16 273	100,0%	4 230	185 776	100,0%	301	39 217	100,0%	1 128	280 734	100,0%	743	279 321	100,0%	7 756	801 321	100,0%

94% 98%

CTN I : Activités de services II

CTN II

2005-2009	1-[-10;20[2-[-20;150[3-[-150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2005-2009
1-[-;-2%[0	0	0,0%	1	50	0,0%	1	24	0,1%	7	119	0,1%	5	147	0,1%	14	340	0,1%
2-[-2%;-1%[3	16	0,1%	5	185	0,1%	4	375	1,5%	12	1 772	1,2%	25	1 795	0,8%	49	4 143	0,8%
3-[-1%;-0.5%[7	93	0,6%	35	2 197	1,9%	10	1 176	3,6%	55	11 154	8,6%	59	9 944	5,3%	166	24 564	5,3%
4-[-0.5%;-0.1%[39	457	3,3%	447	28 204	23,7%	90	10 478	40,3%	195	46 076	32,3%	225	48 132	25,1%	996	133 347	27,2%
5-[-0.1%;0.1%[1 049	11 787	94,2%	2 423	65 860	60,1%	172	8 683	36,9%	710	56 179	41,3%	1 387	71 667	33,6%	5 741	214 176	44,1%
6-[0.1%;0.5%[18	298	1,7%	271	16 062	11,6%	36	4 548	15,4%	137	23 741	12,8%	324	72 903	25,5%	786	117 552	17,1%
7-[0.5%;1%[1	15	0,1%	43	3 042	2,0%	8	770	1,7%	44	6 133	2,7%	125	22 476	7,5%	221	32 436	4,2%
8-[1%;2%[0	0	0,0%	15	1 011	0,6%	3	170	0,4%	20	2 354	1,0%	28	5 473	1,9%	66	9 008	1,2%
9-[2%;+[0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	1	16	0,0%	1	131	0,0%	2	147	0,0%
Total	1 117	12 666	100,0%	3 240	116 611	100,0%	324	26 224	100,0%	1 181	147 544	100,0%	2 179	232 668	100,0%	8 041	535 713	100,0%

88% 98%

CTN II

2009	1-[-10;20[2-[-20;150[3-[-150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble		
	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007	Nombre de SE	Effectif 2007	Struct. salaires 2007
1-[-;-2%[1	16	0,1%	3	168	0,1%	3	210	0,6%	19	1 445	0,8%	21	1 099	0,4%	47	2 938	0,5%
2-[-2%;-1%[5	60	0,4%	18	891	0,6%	10	1 242	4,3%	39	5 249	3,6%	53	8 346	4,3%	125	15 788	3,1%
3-[-1%;-0.5%[9	105	0,6%	72	4 304	3,4%	23	3 013	11,4%	59	14 490	10,6%	86	16 054	6,6%	249	37 966	7,2%
4-[-0.5%;-0.1%[32	405	2,8%	481	30 856	25,7%	99	9 654	37,0%	175	46 823	34,1%	215	47 371	25,0%	1 002	135 109	28,1%
5-[-0.1%;0.1%[1 051	11 747	94,0%	2 266	57 495	54,2%	141	6 659	27,9%	670	42 495	31,1%	1 305	56 968	27,1%	5 433	175 364	36,6%
6-[0.1%;0.5%[19	333	2,1%	300	16 180	11,7%	24	2 880	11,1%	129	24 285	14,3%	281	54 384	20,1%	753	98 062	15,3%
7-[0.5%;1%[0	0	0,0%	69	4 432	2,8%	17	1 892	5,9%	53	8 778	3,7%	137	34 719	11,5%	276	49 821	6,4%
8-[1%;2%[0	0	0,0%	26	2 072	1,3%	5	514	1,4%	31	3 321	1,4%	69	10 958	4,0%	131	16 865	2,3%
9-[2%;+[0	0	0,0%	5	213	0,1%	2	160	0,4%	6	658	0,3%	12	2 769	1,0%	25	3 800	0,5%
Total	1 117	12 666	100,0%	3 240	116 611	100,0%	324	26 224	100,0%	1 181	147 544	100,0%	2 179	232 668	100,0%	8 041	535 713	100,0%

80% 94%

Annexe 2-3 : Volatilité des taux de cotisation dans le système actuel et dans le système proposé

Les tableaux ci-après présentent, tous CTN confondus, l'évolution des taux de cotisation simulés en 2009 par rapport à 2008 dans chacun des systèmes de tarification : tarification actuelle à l'établissement avec des imputations à la valeur réelle du risque et tarification aux coûts moyens avec une tarification mixte de 20 à 149 salariés.

Ces tableaux montrent que le système proposé est stable, la volatilité d'une année sur l'autre des taux est quasiment identique que dans le système actuel. En effet, la part de la masse salariale dont le taux de cotisation n'évolue pas de plus +/-1% est de 96% dans les deux systèmes.

Lecture des tableaux :

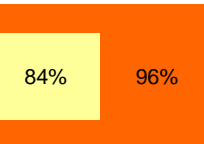
La colonne de gauche donne les variations, en point de cotisation, par tranche, que peuvent connaître les sections d'établissement d'une année sur l'autre (ici entre 2009 et 2008) en indiquant la part de la masse salariale concernée et ceci par taille d'entreprise (de 10 à 20 salariés, de 20 à 150 salariés, de 150 à 200 salariés, de 200 à 1000 salariés et de 1000 salariés et plus). Ainsi globalement on lit que, (toutes tailles confondues) :

- *dans le système actuel (1^{er} tableau) 50,2% de la masse salariale (70.158 sections d'établissement) voit son taux varier dans une fourchette de -0,1 point à +0,1 point*
- *et dans le système proposé (2^{ème} tableau) 49,4% de la masse salariale (72 233 sections d'établissement) voit son taux varier dans cette fourchette.*

**Evolution du taux AT/MP entre 2008 et 2009
dans le système actuel et dans le système proposé, tous CTN confondus**

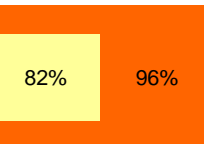
Système actuel

2008-2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble	
	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires
1-]-; -2%[6	0,0%	116	0,1%	10	0,3%	37	0,1%	41	0,0%	210	0,1%
2-]-2%; -1%[112	0,4%	917	1,7%	94	1,9%	346	1,4%	377	0,7%	1 846	1,2%
3-]-1%; -0.5%[472	1,9%	2 345	4,8%	422	10,4%	1 816	7,8%	2 156	5,9%	7 211	6,1%
4-]-0.5%; -0.1%[4 662	17,5%	9 555	17,0%	653	16,6%	1 952	15,5%	2 214	12,7%	19 036	15,2%
5-]-0.1%; 0.1%[15 353	60,0%	30 743	52,3%	1 691	40,5%	9 559	45,4%	12 812	52,0%	70 158	50,2%
6-[0.1%; 0.5%[4 164	18,5%	9 214	17,4%	535	17,2%	1 819	17,1%	2 432	20,2%	18 164	18,3%
7-[0.5%; 1%[197	1,6%	2 069	4,7%	331	9,7%	1 474	9,1%	1 965	6,6%	6 036	6,6%
8-[1%; 2%[34	0,1%	964	1,9%	154	3,0%	812	3,5%	1 055	1,7%	3 019	2,2%
9-[2%; +[2	0,0%	118	0,1%	27	0,4%	66	0,2%	65	0,0%	278	0,1%
Total	25 002	100,0%	56 041	100,0%	3 917	100,0%	17 881	100,0%	23 117	100,0%	125 958	100,0%



Système proposé

2008-2009	1-[10;20[2-[20;150[3-[150;200[4-[200;1000[5-[1000;+[Ensemble	
	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires	Nombre de SE	Struct. Salaires
1-]-; -2%[3	0,0%	114	0,2%	12	0,3%	45	0,1%	52	0,0%	226	0,1%
2-]-2%; -1%[55	0,2%	1 011	2,1%	123	2,8%	360	1,5%	393	0,8%	1 942	1,4%
3-]-1%; -0.5%[363	1,6%	2 928	6,4%	515	13,3%	2 018	9,0%	2 536	6,5%	8 360	7,2%
4-]-0.5%; -0.1%[3 639	13,3%	9 945	17,3%	513	14,3%	1 825	15,7%	2 110	12,7%	18 032	15,0%
5-]-0.1%; 0.1%[18 919	73,2%	29 319	49,1%	1 764	39,5%	9 544	43,1%	12 687	52,5%	72 233	49,4%
6-[0.1%; 0.5%[1 916	10,4%	8 998	16,3%	405	15,1%	1 723	18,5%	2 112	19,8%	15 154	17,7%
7-[0.5%; 1%[100	1,3%	2 465	6,1%	355	10,3%	1 507	8,7%	1 990	5,9%	6 417	6,7%
8-[1%; 2%[7	0,0%	1 158	2,4%	208	4,1%	807	3,3%	1 180	1,7%	3 360	2,4%
9-[2%; +[0	0,0%	103	0,1%	22	0,3%	52	0,1%	57	0,0%	234	0,1%
Total	25 002	100,0%	56 041	100,0%	3 917	100,0%	17 881	100,0%	23 117	100,0%	125 958	100,0%



Annexe 2-4 : Description de la cohorte

La cohorte utilisée pour les simulations intègre l'ensemble des établissements présents dans la base nationale de 2001 à 2007 permettant de simuler des taux de cotisation pour les années de 2005 à 2009.

Elle est donc composée de 128.000 sections d'établissements, soit 74.000 entreprises pour un effectif de 5,5 millions de salariés et une masse salariale de 145 milliards d'euros pour 2007 (tableau 1).

Le taux moyen notifié à ces sections d'établissement est 2,3% et varie de 1,4% pour le CTN H à 5,3% pour le CTN B (tableau 1).

33% des sections d'établissement de la cohorte est en tarification individuelle, le reste étant en tarification mixte.

Sur les 74.000 entreprises, 10.000 sont des entreprises multi établissements, avec 2,1 millions de salariés et 58 milliards de masse salariale. Le taux moyen des entreprises multi établissements s'établit à 2,0% (tableau 2).

Les 65.000 entreprises mono établissement restantes rassemblent avec 3,4 millions de salariés et 87 milliards de masse salariale. Le taux moyen des entreprises multi établissements s'établit à 2,5% (tableau 3).

Tableau 1 : Effectif salarié, masse salariale, nombre d'établissement et d'entreprise, taux notifiés de la cohorte par CTN

CTN	Effectifs 2007 en milliers	%	Masse salariale en 2007 en M€	%	Nombre des sections d'établissements.	%	Nombre de Siren risque	Nombre d'entreprises	Taux moyen notifié
AA	1 078	19%	32 909	23%	15 794	12%	13 105	12 726	2,0%
BB	338	6%	7 576	5%	12 982	10%	11 302	9 532	5,3%
CC	626	11%	17 395	12%	15 013	12%	9 375	8 761	2,6%
DD	875	16%	19 586	14%	25 535	20%	13 163	12 483	2,6%
EE	320	6%	10 471	7%	3 188	2%	2 550	2 452	1,9%
FF	323	6%	8 231	6%	7 569	6%	5 495	5 259	2,9%
GG	632	11%	19 563	14%	31 760	25%	13 046	12 008	1,6%
HH	801	14%	17 125	12%	7 756	6%	6 325	6 206	1,4%
II	536	10%	11 885	8%	8 041	6%	4 556	4 392	2,2%
Total	5 530	100%	144 741	100%	127 638	100%	78 917	73 819	2,3%

CTN	Salaire moyen en €	Effectif moyen par SE	Effectif moyen par Entreprise risque	Effectif moyen par Entreprise	Part des entreprises/ risque « multi établissements »	Part des sections d'établissements en mode de tarification individuel en 2007
AA	30 526	68	82	85	9%	18%
BB	22 405	26	30	35	6%	11%
CC	27 796	42	67	71	14%	33%
DD	22 379	34	66	70	10%	44%
EE	32 679	101	126	131	10%	31%
FF	25 467	43	59	61	12%	23%
GG	30 972	20	48	53	26%	43%
HH	21 371	103	127	129	9%	24%
II	22 184	67	118	122	17%	42%
Total	26 176	43	70	75	13%	33%

Tableau 2 : Effectif salarié, masse salariale, nombre d'établissement et d'entreprise, taux notifiés de la cohorte par CTN pour entreprises/risque « multi établissements »

CTN	Effectifs 2007 en milliers	Masse salariale en 2007 en M €	Nombre des sections d'établissements.	Nombre de Siren risque	Nombre d'entreprises	salaire moyen	Effectif moyen par SE	Effectif moyen par Entreprise risque	Effectif moyen par Entreprise	Taux moyen notifié
AA	423	14 173	3 899	1 210	1 170	33 485	109	350	362	1,7%
BB	74	1 795	2 385	705	617	24 360	31	105	119	3,8%
CC	243	7 017	6 933	1 295	1 189	28 868	35	188	204	2,2%
DD	356	7 929	13 741	1 369	1 256	22 245	26	260	284	2,4%
EE	130	4 542	905	267	256	34 840	144	488	509	1,7%
FF	109	2 962	2 714	640	608	27 077	40	171	180	2,5%
GG	333	9 307	22 077	3 363	3 199	27 971	15	99	104	1,7%
HH	193	4 745	1 979	548	538	24 625	97	352	358	1,3%
II	261	5 244	4 242	757	717	20 118	61	344	364	2,3%
Total	2 122	57 715	58 875	10 154	9 550	27 194	36	209	222	2,0%

Tableau 3 : Effectif salarié, masse salariale, nombre d'établissement et d'entreprise, taux notifiés de la cohorte par CTN pour entreprises/risque « mono établissements »

CTN	Effectifs 2007 en milliers	Masse salariale en 2007 en M€	Nombre des sections d'établissements.	Nombre de Siren risque	Nombre d'entreprises	salaire moyen	Effectif moyen par SE	Effectif moyen par Entreprise risque	Effectif moyen par Entreprise	Taux moyen notifié
AA	655	18 736	11 895	11 895	11 659	28 614	55	55	56	2,3%
BB	264	5 780	10 597	10 597	9 045	21 860	25	25	29	5,9%
CC	383	10 378	8 080	8 080	7 729	27 116	47	47	50	2,9%
DD	519	11 657	11 794	11 794	11 456	22 471	44	44	45	2,6%
EE	190	5 929	2 283	2 283	2 231	31 196	83	83	85	2,1%
FF	214	5 269	4 855	4 855	4 733	24 643	44	44	45	3,2%
GG	299	10 257	9 683	9 683	9 252	34 312	31	31	32	1,6%
HH	609	12 380	5 777	5 777	5 702	20 341	105	105	107	1,4%
II	275	6 640	3 799	3 799	3 704	24 143	72	72	74	2,2%
Total	3 407	87 026	68 763	68 763	65 511	25 542	50	50	52	2,5%

Tableau 4 : Répartition des sections d'établissement par taille d'entreprise et par CTN

	Taille d'entreprise	Nbre SE	Nbre SE %	Nbre Siren_risque	Nbre Siren_risque %	Salariés	Masse salariale %
A	1-[10;200[13 019	82%	11 891	90,74%	416 717	33,90%
	2-[200;1000[1 540	10%	929	7,09%	253 016	22,80%
	3-[1000;+[1 235	8%	285	2,17%	408 320	43,30%
	Total	15 794	100%	13 105	100,00%	1 078 053	100,00%
B	1-[10;200[11 524	88%	10 809	95,64%	257 691	73,60%
	2-[200;1000[1 017	8%	404	3,57%	58 940	19,10%
	3-[1000;+[441	3%	89	0,79%	21 493	7,30%
	Total	12 982	100%	11 302	100,00%	338 124	100,00%
C	1-[10;200[9 999	67%	8 307	88,61%	291 001	43,40%
	2-[200;1000[2 191	15%	859	9,16%	177 843	28,80%
	3-[1000;+[2 823	19%	209	2,23%	156 969	27,70%
	Total	15 013	100%	9 375	100,00%	625 813	100,00%
D	1-[10;200[14 353	56%	12 158	92,36%	401 525	44,50%
	2-[200;1000[2 627	10%	762	5,79%	187 882	22,50%
	3-[1000;+[8555	34%	243	1,85%	285 784	32,90%
	Total	25 535	100%	13 163	100,00%	875 191	100,00%
E	1-[10;200[2 203	69%	2 062	80,86%	96 724	25,70%
	2-[200;1000[711	22%	403	15,80%	108 864	33,10%
	3-[1000;+[274	9%	85	3,33%	114 831	41,20%
	Total	3 188	100%	2 550	100,00%	320 419	100,00%
F	1-[10;200[5 805	76%	4 991	90,83%	169 265	48,60%
	2-[200;1000[1 299	17%	426	7,75%	100 706	33,20%
	3-[1000;+[465	6%	78	1,42%	53 245	18,20%
	Total	7 569	100%	5 495	100,00%	323 216	100,00%
G	1-[10;200[18 206	57%	11 647	89,28%	296 750	46,60%
	2-[200;1000[6 800	21%	1072	8,22%	155 030	25,10%
	3-[1000;+[6 754	21%	327	2,51%	179 872	28,40%
	Total	31 760	100%	13 046	100,00%	631 652	100,00%
H	1-[10;200[5 885	76%	5 293	83,68%	241 266	29,50%
	2-[200;1000[1 128	15%	840	13,28%	280 734	35,70%
	3-[1000;+[743	10%	192	3,04%	279 321	34,80%
	Total	7 756	100%	6 325	100,00%	801 321	100,00%
I	1-[10;200[4 681	58%	3 753	82,37%	155 501	31,80%
	2-[200;1000[1 181	15%	641	14,07%	147 544	30,90%
	3-[1000;+[2 179	27%	162	3,56%	232 668	37,30%
	Total	8 041	100%	4 556	100,00%	535 713	100,00%
Total	1-[10;200[85 675	67%	70 911	89,85%	2 326 440	39,80%
	2-[200;1000[18 494	14%	6336	8,03%	1 470 559	27,10%
	3-[1000;+[23469	18%	1670	2,12%	1 732 503	33,10%
	Total	127 638	100%	78 917	100,00%	5 529 502	100,00%

Tableau 5 : Représentativité de la cohorte dans la base nationale en 2007

CTN	Part de la cohorte dans la base nationale		
	Effectifs salariés	Masse salariale	Sections d'établissements.
AA	74%	72%	56%
BB	43%	41%	36%
CC	49%	48%	36%
DD	62%	61%	50%
EE	79%	78%	67%
FF	78%	76%	64%
GG	49%	49%	40%
HH	58%	51%	33%
II	34%	37%	27%
Total	55%	55%	42%

Annexe 3

Incitations Financières

Avances/ contrats de Prévention

1. Cadre général

Les CARSSAT et CGSS peuvent accorder des avances aux entreprises qui souscrivent aux conditions d'une convention d'objectif préalablement approuvée par la CNAMTS. Ces Avances restent acquises si les objectifs sont atteints (subvention). Les entreprises s'engagent dans la mise en œuvre d'un programme de prévention sur la base d'un contrat de prévention intervenant avec une CARSSAT ou une CGSS.

L'objectif est d'aider les petites et moyennes entreprises à investir dans la prévention des risques professionnels, et l'amélioration des conditions de travail

Le contrat de prévention

Définition et objet

Le contrat de prévention intervient entre la CARSSAT ou la CGSS et l'entreprise adhérent à une convention d'objectifs (nationale ou régionale). Cette convention fixe des priorités de prévention spécifique à la branche d'activité dont elle relève.

Ces contrats définissent les objectifs et les moyens sur lesquels l'entreprise s'engage, et les aides, en particulier financières, que la CARSSAT ou la CGSS apporte.

Les avances restent acquises à l'entreprise et sont transformées en subvention si l'entreprise a tenu l'ensemble de ses engagements.

Elles représentent entre 15 et 70 % de l'investissement réalisé

Conditions pour obtenir un contrat de prévention

Pour bénéficier d'un contrat de prévention, l'entreprise doit :

- entrer dans le champ d'application d'une convention nationale ou régionale d'objectifs (CNO, CRO),
- avoir un effectif global inférieur à 200 salariés,
- être à jour de ses obligations sociales, notamment pour ce qui concerne les cotisations URSSAF,
- avoir établi un DUER, et avoir un projet de prévention.

Etapas de mise en place :

1ère étape : Elaboration du contrat par la Caisse et l'entreprise sur la base d'un diagnostic des risques qui précise

- la situation initiale des risques,
- les objectifs finaux visés,
- le programme d'actions à mettre en œuvre,
- les investissements à réaliser,
- les délais de réalisation,
- le montant de participation de la CARSSAT ou la CGSS,
- les conditions d'évaluation des résultats et d'acquisition des avances (critères, montants, échéances).

2ème étape : Consultation du Comité d'Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) ou des délégués du personnel.

3ème étape : Information de la Direction Régionale du Travail et de la Formation Professionnelle (DRTEFP) et validation par la Direction des Risques Professionnels de la CNAMTS.

4ème étape : Signature du contrat entre l'entreprise et la CARSSAT ou la CGSS.

5ème étape : Des avenants peuvent être signés permettant de prolonger le contrat (maximum 3 ans) ou en modifier les clauses, pour tenir compte de l'évolution de la situation de l'entreprise, et des aléas liés à la réalisation du projet de prévention.

2. Textes

Création du contrat de prévention par la

Loi n°87-39 du 27 janvier 1987 portant diverses mesures d'ordre social (Art. 18)

> L'article 18 complète le système d'incitations financières prévu par l'article L. 242-7 du Code de la Sécurité Sociale et des arrêtés des 16 et 19 septembre 1997.

> Nouvel article L. 422-5 sur les avances dans le Code de la Sécurité Sociale : avances accordées aux PME de moins de 300 salariés souscrivant à une convention d'objectifs fixant un programme d'actions pour leur activité, fondées sur la volonté de l'entreprise d'engager une politique de prévention. Les conditions sont définies par contrat.

Art L 422-5 : « Dans une limite fixée par voie réglementaire, des avances peuvent être accordées par la caisse régionale aux entreprises qui souscrivent aux conditions de la convention d'objectifs, préalablement approuvée par la CNAMTS et fixant un programme d'actions de prévention spécifique à leur branche d'activité. Ces avances pourront être acquises aux entreprises dans les conditions prévues par la convention. »

Art L 242-7 CSS alinéa 3 : « L'arrêté mentionné au premier alinéa du présent article fixe le pourcentage du montant de cotisations d'AT/MP et la part minimale du produit des cotisations supplémentaires qui doivent être affectées à l'attribution des ristournes et des avances prévues à l'art L422-5 ».

L'arrêté du 16 Septembre 1977 modifié : prévoyant les modalités d'autorisation de programme:

- le total des autorisations de programme accordées annuellement à l'ensemble des caisses régionales pour les avances ou fraction d'avances au titre des conventions d'objectifs, est limité à 0,60 % du montant des cotisations d'AT versées au cours de la dernière année connues ;
- chaque année, la caisse nationale notifie à chaque caisse régionale le montant de l'autorisation de programme dont elle peut disposer, laquelle est proportionnelle à l'effectif des entreprises et des établissements dépendants d'entreprises de moins de 200 salariés de sa circonscription.

3. Chiffres

- 23.822 contrats signés en 20 ans (1988-2007) pour une aide de 675 Millions €
- Avec un taux moyens d'aide de 23,4% (2004/2005), les entreprises aidées ont investi 2,88 milliards d'Euros dans l'amélioration des conditions de travail
- 1.340 contrats signés par an (1999-2007), pour une aide de 37 M€ correspondant à 150M€ d'investissement/an soit, plus du nombre total de toutes les incitations financières utilisées : 52% (2006-2008)
- Montant moyen par contrat : 27.819 € (1999-2007)
- Durée moyenne des contrats : 23 mois (1999-2007)
- Environ 200 codes risques couverts par 50 Conventions Nationales d'Objectifs actives par an soit 7 contrat par an et par code risque, ou 27 contrat par an et par CNO
- 79% des contrats signés pour les CTN A, B et F (1999-2007)

Tableau : Poids des CTN pour le nombre de contrats et pour les établissements comparables

CTN	Contrats (poids en nombre)	Etablissements comparables (poids en nombre de salariés)	Etablissements comparables (poids en nombre d'établissements))
A	22%	16%	10%
B	41%	29%	42%
C	6%	9%	6%
D	7%	17%	25%
E	4%	3%	1%
F	16%	6%	5%
G	0%	1%	2%
H	0%	7%	5%
I	4%	11%	4%
Tous CTN	100%	100%	100%

- 83 % des contrats sont signés avec des établissements de plus de 5 salariés, et 60% sont signés avec des entreprises de moins de 20 salariés (cœur de cible des AFS).

Tableau répartition des classes d'effectifs des entreprises sous contrat (2006)

Classes d'effectifs	Etablissements sous contrat	Etablissements comparables
20 à 200 salariés	40%	7,50%
10 à 19 salariés	23%	9,50%
5 à 9 salariés	20%	18%
1 à 4 salariés	17%	65%
Total	100%	100%

Satisfaction des entreprises (enquête DRP 2007, portant sur les contrats 2003-2006) :

- Dans 80% des entreprises les salariés ont apprécié les moyens mis en œuvre
- Dans 87% des entreprises les conditions de travail ont été fortement améliorées
- Dans 97% des entreprises les investissements sont jugés efficaces
- 98% des entreprises se montrent satisfaites à très satisfaites de la signature d'un contrat

4. Bilan

- Le 1er contrat de prévention a été signé en 1988, ce dispositif a 22 ans
- Les travaux d'évaluation menés sur ce dispositif sont présentés en CAT pour chaque CNO, et récemment le 08/04/2009, le 06/05/2009, et le 01/07/2009. Ce dispositif a fait l'objet d'enquêtes de satisfaction auprès des entreprises, et a été analysé par le Champ Coordonné « Incitations Financières »
- Les points suivants peuvent être constatés :

Avantages :

- Effet de levier significatif sur les investissements des PME
- Très forte satisfaction des entreprises et de leurs salariés
- Lie le constat du risque, et les conseils de prévention pour le maîtriser
- Crée une relation de confiance de longue durée entre la Caisse et l'entreprise
- Adapté à la prévention des risques différés et à l'amélioration des conditions de travail
- Transformation en subvention que lorsque le risque est maîtrisé par une mesure de prévention adaptée
- Permet la communication sur des actions innovantes de prévention

Limites :

- les CNO ne couvrent qu'une partie des entreprises
- faible engagement des partenaires signataires des Conventions Nationales et Régionales
- lourdeur et longueur du dispositif de conventions d'objectifs
- peu de contrats signés pour chaque CNO
- multitude des objectifs poursuivis
- absence de démonstration de l'efficacité sur la sinistralité
- longueur d'instruction du dossier
- nombreuses pièces administratives
- limitation par les capacités de traitement et d'accompagnement des caisses
- peu adapté pour les TPE (moins de 5 salariés)
- peu utilisé pour des objectifs organisationnels
- inadapté pour financer des actions collectives
- inadapté pour financer des actions de masse

Le contrat de prévention est le dispositif d'incitation financière le plus utilisé par les services préventions des caisses.

L'utilisation des contrats de prévention est aujourd'hui relativement modeste au regard du nombre d'entreprises visitées par les services prévention (55000/an).

L'expérience a démontré l'intérêt de cet outil qui présente un effet notable d'entraînement sur les investissements des entreprises signataires, et de la mise à niveau de leur politique de prévention. Il permet la mise en place d'une relation de conseil continue entre les services de prévention des Caisses et ces entreprises.

5. Proposition d'évolution

Afin de mieux cibler les aides sur les priorités de prévention, sur les TPE, et sans limiter l'accès au dispositif en fonction du risque de rattachement et de l'existence de convention, le CNAMTS a défini les possibilités d'expérimentation du dispositif des Aides Financières simplifiées par les Caisses depuis le second semestre 2008. Ce dispositif permet d'envisager des campagnes d'action de prévention.

Afin d'accroître l'effet d'entraînement des CNO, il sera demandé aux fédérations signataires un objectif d'utilisation de ces conventions, qui fera l'objet d'une évaluation en fin de convention.

Afin de renforcer la cohésion et le soutien des actions définies dans les CNO ou les CRO il sera possible d'élaborer des Conventions Expérimentales pour des projets portés par des CTN, entre un CTN et les Caisses volontaires. Les CTR concernés seront consultés lors de l'élaboration de la CNO qui en découlera.

De même, un CTR pourra élaborer une convention expérimentale avec le CTN concerné, afin de tester pour une de ses priorités régionales les mesures qui par la suite serviront à l'élaboration d'une CRO.

Ces Conventions expérimentales seront des Conventions d'objectifs à portée réduite, elles ouvriront la possibilité pour les caisses concernées de signer des contrats de prévention avec les établissements de leur territoire.

Afin d'ouvrir le champ d'utilisation du contrat de prévention, et d'en accroître la rapidité de mise en œuvre, et la simplicité d'utilisation, un toilettage des dispositifs réglementaires est proposé, visant :

- Les conditions d'éligibilité :
 - Près de la moitié des entreprises (les TPE), n'ayant pas élaboré ce document, celles-ci ne sont pas éligibles au dispositif. Un des objectifs du contrat de Prévention étant d'entraîner la mise en place d'une politique de prévention, l'entreprise pourra bénéficier du contrat et du conseil, le Document unique d'Evaluation des Risques (sans être financé par le contrat) devenant une condition de paiement, et non d'éligibilité.
 - Concernant les obligations sociales, la Caisse vérifie par l'outil de consultation auprès des URSSAF, la situation « à jour » de l'entreprise vis-à-vis de ses cotisations, au moment de la signature.
- L'instruction du dossier :
 - Simplification rédactionnelle par la refonte du document contractuel, renvoyant à un document « conditions générales » éventuellement discuté lors de l'élaboration de la Convention d'objectifs, pour toutes les clauses d'ordre général, et limitant le contrat

- proprement dit à un document réduit reprenant exclusivement les « conditions particulières du contrat », et faisant référence aux conditions générales ;
- Les conditions générales seront notifiées aux Caisses par lettre réseau ;
 - La DRPest informée des contrats signés, un plan de contrôle de ceux-ci étant mis en œuvre pour harmoniser les pratiques ;
 - La Direction Régionale du travail est informée du contrat par envoi dématérialisé.
- Suivi du contrat : Le contrat est suivi avec une périodicité adaptée à la durée du contrat. Le contrat peut être prolongé par simple accord formalisé, dans la limite des 3 ans, sans nécessité de procéder à un avenant.
 - Fin de contrat : Le bilan du contrat et la fourniture des pièces justificatives ont lieu à la fin du contrat, suppression du délai de 3 mois générateur d'avenants pour les projets non terminés 3 mois avant la fin du contrat.
 - Début du contrat : possibilité d'anticiper de 6 mois sur la date de signature du contrat, pour intégrer des frais d'études et de diagnostics préalables aux investissements, et de 2 mois pour intégrer des achats de matériels, à condition, dans les 2 cas, que l'entreprise ait déjà formulé sa demande de contrat avant la commande des études ou du matériel.

Ces évolutions nécessiteront des modifications de l'arrêté du 16 Septembre 1977, et de la circulaire de 1992.

Annexe 4

Incitations Financières

Expérimentations/ Aides Financières Simplifiées (AFS)

1. Cadre général

Les CARSSAT et CGSS peuvent accorder à titre expérimental des aides aux entreprises sous forme d'avance ou subvention.

Il s'agit d'un nouveau dispositif d'aides financières (subventions directes, remboursement sur facture) à destination des entreprises de moins de 50 salariés, et plus particulièrement les établissements de moins de 20 salariés.

L'objectif est d'aider ces petites et moyennes entreprises à investir dans la mise en place de mesures de prévention des risques professionnels, et d'amélioration des conditions de travail.

Ce dispositif fait l'objet d'une expérimentation, avec pour objectif de compléter le cadre des conventions nationales d'objectifs et des contrats de prévention qui apparaissent peu adaptés aux besoins des TPE, et de donner un moyen rapide d'action pour répondre aux priorités régionales et nationales de la politique de prévention, à partir d'un outil simple et rapide à mettre en œuvre, et pouvant être utilisé pour des actions de masse.

Cette expérimentation est en cours depuis le 2^e semestre 2008 et jusqu'à la fin 2010.

A la fin de l'expérimentation un bilan sera réalisé pour arrêter le cadre définitif.

Définition et objet :

Les AFS sont des subventions directes, matérialisées par la mise en place d'un contrat simple entre la caisse et l'entreprise (établissement), ou de la simple présentation de facture et des pièces justificatives permettant la démonstration de la réalisation des actions décrites dans le document publié par la caisse décrivant les conditions d'attribution de cette subvention.

Elles représentent entre 15 et 70 % de l'investissement réalisé.

Les aides sont plafonnées à 25 000€, pour un minimum de 1000€ par entreprise

Les AFS sont des dispositifs souples et à durée limitée, permettant d'orienter les investissements des entreprises sur les priorités de prévention dans leur activité.

Les caisses ont la possibilité de développer leurs propres AFS, en fonction de leurs priorités régionales, ou d'utiliser des AFS définies par la CNAMTS.

4 types de dispositifs d'aide sont autorisés :

- aide aux priorités de prévention, sans convention individuelle ciblée dans le cadre des politiques nationales ou régionales sur un secteur ou un risque prioritaire ;
- aide à un secteur professionnel avec une convention individuelle en s'appuyant sur une CNO ;
- aide à la maîtrise des risques prioritaires, avec convention individuelle, ciblée dans le cadre des risques prioritaires définis au plan régional et national ;
- aide à la maîtrise du risque, avec convention individuelle, sur des entreprises ciblées au titre leur sinistralité.

Conditions pour obtenir une AFS :

Pour bénéficier d'une AFS, l'entreprise doit :

- entrer dans le champ d'application des AFS promues par la caisse dont dépend l'établissement concerné ;
- avoir un effectif global inférieur à 50 salariés ;
- ne pas avoir de contrat de prévention en cours, ni avoir déjà bénéficié d'une AFS pendant la durée de l'expérimentation.

Conditions de paiement

- être à jour de ses obligations sociales, notamment pour ce qui concerne les cotisations URSSAF ;
- avoir établi un DUER, mis à jour depuis moins d'un an ;
- Avoir mis en œuvre les actions prévues, et fournir les pièces justificatives prévues par l'AFS dans le délai prévu.

2. Textes :

Art R 422-8 : avances et subventions consenties par les CARSSAT dans le cadre d'une convention conclue avec les entreprises en vue de réaliser à titre d'expérience et sous son contrôle des mesures de protection et de prévention

Lettre réseau : DRP 57/2008, définissant les conditions de mise en œuvre des AFS pour l'expérimentation courant jusqu'en Décembre 2010.

3. Chiffres :

Le Budget annuel ciblé en fin de COG est de 12 M€ (montants correspondant aux crédits non consommés pour les contrats de prévention classiques sur les dernières années).

Second semestre 2008 :

- 2 CARSSAT et 2 CGSS ont mis en œuvre des AFS.
- 80 AFS ont été accordées pour une dotation de 357000 €

Premier semestre 2009 :

- 8 CARSSAT et 2 CGSS ont mis en œuvre des AFS
- 120 AFS ont été accordées pour un montant de 1169000 €
- 73 % concernent des entreprises de moins de 20 salariés

4. Bilan

Le dispositif est récent (second semestre 2008). Il représente pour le 1^{er} semestre 20% du nombre de contrats passés avec les entreprises. Son rythme de développement indique qu'il devrait dépasser rapidement le nombre de dossiers traités dans le cadre des ristournes, pour devenir en 2010 le deuxième outil d'incitations financières.

Il est à noter que des CGSS et petites caisses aux structures de prévention peu développées ont débuté rapidement cette expérimentation qui représente déjà un nombre très significatif de la totalité de leurs utilisations des outils d'incitations financières.

Afin de guider les caisses dans la mise en œuvre de ce nouveau dispositif, quatre AFS nationales expérimentales leur sont proposées pour le second semestre 2009 :

- Aide au risque routier : l'investissement doit favoriser l'équipement et l'aménagement sécurisé d'un véhicule utilitaire léger (VUL)
- Aide à un secteur professionnel : faciliter la mise en place du socle commun prévu au PNAC du BTP (ex : protection contre les chutes de hauteur, ..)
- Aide au risque TMS : réalisation diagnostic TMS
- Aide au risque amiante : réalisation diagnostic amiante.

Dans le cadre actuel, ces AFS ne s'imposent pas aux caisses, qui doivent au préalable les faire adopter par leur conseil d'administration.

Annexe 5

Incitations Financières

Minorations / Ristournes

1. Cadre général

La caisse régionale peut accorder des ristournes sur les cotisations pour tenir compte des mesures de prévention prises par l'employeur.

1.1 Ristourne Travail

Conditions d'attribution :

Pour pouvoir en bénéficier, l'entreprise doit :

- être en taux collectif ou mixte
- avoir accompli un effort soutenu en matière de prévention et avoir pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents du travail et des maladies professionnelles ;
- être à jour de ses cotisations et les avoir acquittées régulièrement au cours des douze mois précédant la prise de la décision d'attribution de la ristourne.

Procédure d'attribution :

Les ristournes sont accordées par la CARSSAT à la demande de l'employeur sur un rapport motivé du service prévention de la caisse:

- après avis du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) , ou à défaut des délégués du personnel ;
- après information du DRT ;
- après avis favorable du comité technique régional (CTR) compétent.

Montant de la réduction :

Le pourcentage de la réduction de taux ne peut dépasser :

- pour les établissements soumis au taux collectif : 25 % du taux de la cotisation
- pour les établissements soumis au taux mixte : 25 % sur la fraction du taux collectif entrant dans le calcul du taux net

Le bénéfice de la ristourne est établi pour une durée d'un an et ne peut être renouvelé sans nouvel examen du comité technique régional. Il peut être supprimé ou suspendu à tout moment par la caisse régionale après avis conforme du comité technique régional.

1.2 Ristourne Trajet : Réduction de la majoration forfaitaire "accidents du trajet" (M1)

Conditions d'attribution :

- Être à jour de ses cotisations et les avoir acquittées régulièrement au cours des douze mois précédant la prise de la décision d'attribution de la ristourne
- La réduction de la majoration forfaitaire "accident du trajet" est accordée aux établissements qui ont pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents du trajet (ex : cantine ; ramassage des salariés par la navette de l'entreprise).
- Toutefois, la situation globale de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels est prise en compte pour l'attribution de cette réduction. Une entreprise qui aurait fait des efforts de prévention en matière d'accident de trajet, mais aurait négligé la prévention des risques d'accidents ou de maladies professionnels ne pourrait obtenir une réduction "accident du trajet".

Procédure d'attribution :

La ristourne est accordée à la demande de l'entreprise, sur un rapport motivé de son service de prévention

- après avis obligatoire du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (pour les entreprises de + de 50 salariés), ou à défaut des délégués du personnel,

- après information du DRTEFP,
- après avis favorable du comité technique régional (CTR) compétent.

Montant de la réduction :

- La ristourne est accordée sous la forme d'une réduction du taux net de la cotisation et ne peut être :
 - inférieure à 25 % de M1 (majoration forfaitaire trajet du taux de cotisation AT/MP)
 - supérieure à 87,7 % de M1 (majoration forfaitaire trajet du taux de cotisation AT/MP)

2. Textes

L. 242-7 : la caisse régionale peut accorder des ristournes sur la cotisation ou imposer des cotisations supplémentaires dans les conditions fixées par arrêté interministériel, pour tenir compte selon le cas, soit des mesures de prévention ou de soins prises par l'employeur, soit des risques exceptionnels présentés par l'exploitation. L'arrêté fixe le pourcentage du montant des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles et la part minimale du produit des cotisations supplémentaires qui doivent être affectés à l'attribution des ristournes et des avances prévues à l'article L. 422-5.

R. 421-12 : Les questions relatives à la prévention sur lesquelles les comités techniques régionaux sont obligatoirement consultés par la caisse régionale par application des dispositions de l'article L. 242-7.

Arrêté du 16/09/1977 modifié par arrêté du 25/02/85, arrêté du 25/07/90, arrêté du 20/05/94, arrêté du 29/12/95 et arrêté du 01/08/05 : ristournes, cotisations supplémentaires et avances en matière d'AT/MP.

Arrêté du 19/09/1977 modifié par les arrêtés des 25/02/85, 15/12/87, 30/07/91 : ristournes sur la majoration forfaitaire accident de trajet.

3. Chiffres

Ces dispositifs sont utilisés par un très petit nombre d'entreprises. Les dossiers les plus importants concernent les demandes de ristournes trajet, formulés par quelques très grandes entreprises dans diverses régions.

Les ristournes trajet

En 2007 :

- 75 % des ristournes sont des ristournes trajet et représentent 96 % du montant des ristournes accordées.
- Le montant moyen est de : 66.780 €, il est dix fois plus élevée qu'une ristourne travail.
- 80 % des ristournes trajet bénéficient à 25 entreprises.
- En 2007 : 203 ristournes trajet ont été accordées, à 80% pour des entreprises du CTN A
- 14 M€ ont été accordés dont 10 M€ pour 5 grandes entreprises du CTN A.

Les ristournes travail

En 2007 :

- 512 000€.ont été accordés, à 50% pour des entreprises du CTN B
- Montant moyen en 2007 : 6741€
- 81 ristournes travail ont été accordées en 2007

4. Bilan

Les travaux d'évaluation menés sur ce dispositif et présenté en CAT du 08/04/2009, et les travaux réalisés par le Champ Coordonné « Incitations Financières », permettent de constater les points suivants :

- Les ristournes ont été instituées à l'origine pour réguler les effets des taux collectifs pour les entreprises exemplaires en matière de prévention.
- Basé sur le passé, l'expérience n'a pas permis de démontrer l'efficacité des aides allouées à travers ces outils en matière de prévention.

Les ristournes trajet

Avantages :

- Permet de communiquer sur la prévention du risque trajet, montrer des exemples
- Permet d'affirmer le leadership du réseau sur ce risque et de bâtir le réseau avec les correspondants des entreprises
- Permet de donner une impulsion aux démarches de prévention lors de la mise en place d'actions d'envergure (restauration collective, transport collectif, aménagements routiers,..)
- Seul outil d'incitation positive vers les grandes entreprises

Limites :

- pas de lien, montant aide/sinistralité
- aide non orientée vers les secteurs à forte sinistralité trajet :IF trajet intérim, BTP, grande distribution, alimentaire, supérieurs à la moyenne, très faible demande de ristourne
- Aide à des entreprises qui par ailleurs ont des contentieux avec la branche ou font des contestations systématiques des AT
- Hétérogénéité des pratiques et des critères des différentes caisses
- Abonnement de certaines grandes entreprises
- Non incitatif à l'action (basée sur le passé)
- Non incitatif pour les PME (montant faible)
- Limité au risque trajet/ risque routier
- Instruction lourde

Essentiellement attribuées aux grandes entreprises nationales, elles sont le seul outil d'incitation positif à leur destination, et ont permis aux CARSSAT/GSS de bâtir un réseau de correspondants à partir duquel les expérimentations des actions de prévention du risque trajet et routier ont pu être réalisées, et de soutenir les actions des entreprises dans la mise en place d'actions d'envergure (transports collectifs, restauration d'entreprise, ...).

Un effet d'abonnement nuit à l'objectif de développement d'actions nouvelles de prévention, et à la sérénité des débats en CTR.

Les ristournes travail

Avantages :

- Permet de communiquer sur la prévention du risque travail, montrer des exemples
- Reconnaissance d'entreprises qui se démarquent de leurs confrères
- Souple

Limites :

- Pas de lien, montant aide/sinistralité
- Montant trop faible pour être incitatif
- Non incitatif à l'action (basée sur le passé)
- Peu de projets innovants
- Lourdeur de la procédure d'attribution (aval CARSSAT)

Peu connues, lourdes à mettre en œuvre, faiblement incitatives, elles sont peu utilisées par les entreprises, et ne sont pas utilisés par plusieurs Caisses.

Évolution envisagée

Les règles d'attribution des ristournes « trajet » pourraient évoluer pour tenir compte de l'engagement de l'entreprise dans une démarche d'amélioration continue de prévention du risque routier (trajet + mission). Le fait pour l'entreprise d'avoir une politique de prévention du risque routier serait une condition nécessaire pour être éligible au bénéfice d'une ristourne trajet.

Ces ristournes pourraient être attribuées pour 3 ans, sur la base d'un engagement pluriannuel, matérialisé par un contrat de progrès. Elles devraient servir également à financer le lancement d'actions nouvelles afin

de ne pas se limiter au simple renouvellement d'actions déjà intégrées dans les programmes précédents. Les engagements seraient évalués annuellement et les ristournes pourraient être suspendues ou réduites si les objectifs ne sont pas atteints. Un établissement qui serait sous le coup d'une majoration de cotisation perdrait le bénéfice de la ristourne trajet pendant la période restant à courir du contrat de progrès. Comme pour les contrats de prévention avec les CNO, la ristourne serait attribuée par les caisses sur la base d'un cadre national validé par les CTN. La mise en œuvre des ristournes deviendrait alors de la seule responsabilité des services des caisses régionales, sous réserve :

- d'une information des CTR et de la commission régionale des AT-MP ;
- d'une possibilité de recours amiable devant le CTR.

Les demandes de ristournes formulées par les grandes entreprises (le seuil de 100 ME de masse salariale est proposé) seraient instruites de manière coordonnée par un groupe national ad-hoc constitué par la DRP et les principales CARSSAT concernées, afin d'assurer une homogénéité de gestion pour les entreprises implantées dans les différentes régions. A partir des conclusions du groupe national ad-hoc, chaque CARSSAT mettrait en œuvre les ristournes pour les établissements de l'entreprise installés dans sa région. Le recours amiable s'exercerait devant le CTN de l'entreprise concernée.

Conditions d'attribution :

- Être à jour de ses cotisations et les avoir acquittées régulièrement au cours des douze mois précédant la prise de la décision d'attribution de la ristourne.
- Ne pas faire l'objet d'une majoration de cotisation.
- La ristourne " trajet" est accordée aux établissements qui ont déjà pris des mesures susceptibles de diminuer la fréquence et la gravité des accidents du trajet et satisfont à des conditions minimales de mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels et particulièrement des risques liés aux déplacements :
 - L'entreprise est dans une démarche d'amélioration continue en matière de prévention, et s'engage dans un projet pluriannuel (3 ans) de prévention des risques liés aux déplacements, principalement le Risque Routier (trajet + mission)
 - L'entreprise maintient ou augmente son investissement en matière de prévention des risques concernés, au regard de la période précédente
- La situation globale de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels est prise en compte pour l'attribution de cette réduction. Une entreprise qui aurait fait des efforts de prévention en matière d'accident de trajet, mais aurait négligé la prévention des risques d'accidents ou de maladies professionnels ne pourrait obtenir une ristourne « trajet ». En particulier, la démarche de prévention intègre la situation des salariés intérimaires et des entreprises extérieures intervenant sur le site.

Procédure d'instruction, de décision et de suivi:

1. Cas général

- L'entreprise fait une demande de ristourne à la CARSSAT dont dépend l'établissement pour lequel la ristourne est sollicitée, en précisant la masse salariale globale de l'entreprise.
- Lorsque l'entreprise possède plusieurs établissements dans le périmètre d'une même CARSSAT, elle fait une demande globale, en précisant les établissements concernés.
- Le service prévention, envoie à l'entreprise les éléments du dossier de demande, qui devra préciser et chiffrer en particulier, les mesures de prévention en place, celles qui sont amenées à ne plus être reconduites et les nouvelles mesures.
- La ristourne est accordée établissement par établissement à l'entreprise, par la CARSSAT sur les conclusions du rapport du service de prévention qui aura instruit le dossier global et aura validé avec l'entreprise sur la pertinence de son projet.
- La CARSSAT :

- détermine la minoration à attribuer en fonction des critères déterminés par le CTN dont dépend l'entreprise
- après avis obligatoire du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (pour les entreprises de + de 50 salariés), ou à défaut des délégués du personnel
- après avis du DRTEFP
- sans avis du comité technique régional (CTR) compétent et de la CATMP régionale qui seront informés des décisions de la caisse
- Lorsque l'entreprise sera en désaccord avec la décision un recours amiable pourra être déposé dans un délai de un mois devant la CATMP régionale qui prendra sa décision après avis du CTR concerné
- Cette ristourne est accordée pour 3 ans.

Montant de la réduction :

La ristourne est accordée sous la forme d'une réduction du taux net de la cotisation exprimé en pourcentage de M1 dans les limites réglementaires.

Suivi de la réduction :

- L'entreprise fournira un rapport annuel d'avancement du projet de prévention, qui pourra être vérifié par le service prévention de la caisse.
- En cas de mise en œuvre insuffisante constatée par le service prévention, la CATMP régionale, après avis du CTR concerné, pourra décider de réduire ou d'interrompre la ristourne accordée.
- En cas de majoration de cotisation, la ristourne sera annulée à la date de ces décisions.

Cas des grandes entreprises multi-régions

Pour les entreprises dont la masse salariale est supérieure à 100 M € ou implantées dans plusieurs régions, une instruction nationale sera conduite par l'intermédiaire d'un groupe ad-hoc, constitué de la DRP et des principales CARSSAT ayant des établissements de cette entreprise :

- L'entreprise fait sa demande auprès de la CARSSAT du siège qui transmet à la DRP pour la constitution du groupe ad-hoc.
- La CARSSAT du siège transmet à l'entreprise le dossier qu'elle devra compléter.
- L'entreprise envoie le dossier complété à la CARSSAT du siège.
- Le groupe ad-hoc instruit le dossier, s'accorde avec l'entreprise sur le projet de prévention, et établit ses conclusions pour chaque établissement en fonction des critères définis par le CTN et les CTR des CARSSAT concernés.
- Chaque CARSSAT à partir des conclusions du groupe notifie aux établissements la ristourne accordée.
- Les CTR et CATMP régionales sont informées des décisions.
- Si l'entreprise est en désaccord avec la décision un recours amiable pourra être déposé dans un délai de un mois devant le CTN concerné.

Annexe 6

Incitations Financières

Majorations / Cotisations supplémentaires

1. Cadre général

La caisse régionale peut imposer des cotisations supplémentaires aux établissements présentant des risques exceptionnels.

Conditions d'imposition :

Des cotisations supplémentaires peuvent être imposées par les CARSSAT aux entreprises qui ne respectent pas les règles d'hygiène et de sécurité ou n'observent pas les mesures de prévention justifiées demandées par la caisse régionale (CARSSAT/CGSS).

Procédure d'imposition :

L'imposition d'une cotisation supplémentaire nécessite l'envoi préalable d'une injonction l'invitant à prendre toutes les mesures justifiées de prévention. Cette procédure s'applique aux mesures de prévention prévues à l'article L.422-4 du code de la sécurité sociale.

L'injonction est mise en œuvre après constat du service prévention : elle doit indiquer le risque auquel sont exposés les salariés, proposer des mesures adaptées à la prévention de ce risque, préciser le délai d'exécution accordé pour faire cesser l'exposition au risque et indiquer les voies et délais de recours devant le directeur régional du travail.

La procédure d'injonction n'est pas nécessaire pour les mesures prévues à l'article L.422-1 du code de la sécurité sociale, en cas de récidive dans le délai de trois ans et en cas de persistance de la situation qui a donné lieu à l'imposition de la cotisation supplémentaire. Dans ces cas une lettre recommandée avec demande d'avis de réception est envoyée à l'employeur pour l'informer des raisons pour lesquelles il est passible d'une cotisation supplémentaire.

Montant de la cotisation supplémentaire :

Le montant de la cotisation supplémentaire ne peut dépasser 25% de la cotisation normale, mais peut être doublé sans injonction préalable en cas de récidive dans un délai de 3 ans ou en cas de persistance de l'exposition au risque des salariés dans un délai de 3 mois à compter du 1er jour d'application de la cotisation supplémentaire. Lorsqu'un employeur persiste à ne pas prendre les mesures de prévention nécessaires dans un délai de 6 mois à dater de l'expiration du premier délai de 6 mois, la caisse régionale peut porter la cotisation supplémentaire à 2 fois la cotisation normale.

- Date d'effet : date à laquelle ont été constatés les risques
- Date de fin : date de cessation de l'exposition au risque, indiquée par l'envoi d'une lettre recommandée par le chef d'entreprise, et constatée par le service prévention de la CARSSAT.

Remarque : des règles spécifiques sont appliquées au secteur du BTP pour tenir compte de l'aspect temporaire des chantiers

2. Textes principaux

L. 242-7 : la caisse régionale peut accorder des ristournes sur la cotisation ou imposer des cotisations supplémentaires dans les conditions fixées par arrêté interministériel, pour tenir compte selon le cas, soit des mesures de prévention ou de soins prises par l'employeur, soit des risques exceptionnels présentés par l'exploitation. L'arrêté fixe le pourcentage du montant des cotisations d'accidents du travail et des maladies professionnelles et la part minimale du produit des cotisations supplémentaires qui doivent être affectés à l'attribution des ristournes et des avances prévues à l'article L. 422-5.

L. 422-4 : possibilité de ne pas faire d'injonction avant d'attribuer une cotisation supplémentaire (par ex en cas de récidive, en cas d'infraction constatée en application de l'Art L611-10 code du travail, en cas d'inobservation de dispositions générales Art L422-1 code Sécurité Sociale).

R. 421-12 : Les questions relatives à la prévention sur lesquelles les comités techniques régionaux sont obligatoirement consultés par la caisse régionale d'assurance maladie par application des dispositions de l'article L. 242-7.

Arrêté du 16/09/1977 modifié par arrêté du 25/02/85, arrêté du 25/07/90, arrêté du 20/05/94, et arrêté du 29/12/95 : ristournes, cotisations supplémentaires et avances en matière d'AT/MP.

3. Chiffres

En 2007 :

- 965 injonctions ont donné lieu à 419 Majorations (45 %),
- et 740 cotisations supplémentaires étaient appliquées

Tableau : Majorations année 2007

Tranche de majoration en €	Nombre d'établissements	Montant de la majoration sur l'année 2007		Montants moyens
moins de 1000€	337 46%	131 486	4%	390
de 1001€ à 10000€	329 44%	1 190 913	33%	3 620
plus de 10000€	74 10%	2 235 348	63%	30 207
Total	740 100%	3 557 747	100%	4 808

En 2007,

- 321 majorations ont été arrêtées ;
- 10% des majorations ont eu une durée inférieure à 3 mois ;
- 30% des majorations ont eu une durée inférieure à 6 mois ;
- 50% des majorations ont eu une durée inférieure à 1an ;
- 10% des majorations ont eu une durée supérieure à 6 ans.

En 2008 :

- 1.039 injonctions pour 55 000 établissements visités.

Le dispositif d'injonction n'est pas souvent mis en œuvre mais il est efficace par sa capacité à obtenir une suppression du risque (les injonctions non suivies de majoration représentent plus de la moitié des cas, et 50% des risques résiduels sont traités en moins d'un an)

Le montant de la majoration annuelle représente moins de 1000 € pour près de la moitié des établissements, et seuls 10% des établissements ont une cotisation supplémentaire supérieure à 10000 € par an.