

**Accord du 22 juillet 2025**  
relatif aux métiers exposés à des risques professionnels

NOR : ASET2550769M

IDCC : 3213

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**UNTEC,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup> | Préambule**

Les partenaires sociaux souhaitent par cet accord mettre en œuvre des mesures préventives et réduire les risques, définis à l'article 3 des présentes, liés aux métiers de la branche des économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs.

Cet accord vise ainsi à reconnaître et renforcer les efforts déjà accomplis par les entreprises de la branche.

Les partenaires sociaux rappellent la loi n° 2023-2701 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale qui instaure un nouveau dispositif de prévention de « l'usure professionnelle ».

Son article 17 crée un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP).

Ce fonds (1 milliard sur 5 ans) a pour mission de participer au financement des actions de préventions de sensibilisation, de formation et de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de risques dit « ergonomiques » mentionnés dans l'article L. 4161-1 du code du travail.

Cet accord a pour objectif d'inciter les entreprises à mettre en œuvre une politique volontariste pour prévenir de tout risque « d'usure professionnelle ».

## Article 2 | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective des économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs ainsi que ces accords, dont celui de substitution.

Ces stipulations s'appliquent aux salariés employés à la date de conclusion du présent accord ou embauchés postérieurement à cette date et de manière égale aux femmes et aux hommes, conformément au principe d'égalité de traitement.

Eu égard à son objet, cet accord ne nécessite pas d'adaptation spécifique ou la mise en place d'un accord type par la branche pour les entreprises de moins de 50 salariés.

## Article 3 | *Risques métiers*

De part l'activité au sein de la branche, il n'est pas possible de lister les métiers de façon précises, néanmoins, il est possible de voir les risques sur deux grands axes :

**1.** Les risques du métier seront ceux inhérents au travail de terrain :

- avec des sols pas toujours bien nivelés ou non pas encore entretenus ;
- des projets sur bâtiments pouvant occasionner des dangers ;
- etc.

**2.** Il existe également des risques dans le cadre du travail de bureau, caractérisés par un comportement sédentaire et l'utilisation quotidienne d'écrans, notamment :

- des troubles musculosquelettiques (lombalgies...) ;
- des problèmes de vue liés à la fatigue (écrans, télétravail, déplacements...) ;
- des risques psychosociaux (stress...) ;
- etc.

## Article 4 | *Impact de ces risques*

Ces risques professionnels peuvent engendrer des coûts sur l'activité économique ainsi que la performance.

Ceux-ci peuvent se traduire par de l'absentéisme, des arrêts maladies, maladies professionnelles, naissance d'un handicap...

Les partenaires sociaux considèrent alors qu'il est essentiel de mettre en œuvre différentes actions de prévention et curative le cas échéant.

L'objectif est à la fois de permettre aux employeurs et aux salariés de se prémunir des risques par la mise à disposition d'une sensibilisation encadrée, des formations et des actions préventives.

Pour ce faire il existe des ressources et des moyens à disposition.

## Article 5 | *Handicap et maintien dans l'emploi*

En signant le présent les partenaires sociaux veulent insister sur le maintien dans l'emploi des personnes ayant un handicap et ou ayant nouvellement un handicap, ainsi que sur l'embauche des personnes ayant un handicap, qui ne doit pas être un frein pour l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les sociétés à s'équiper afin de pouvoir embaucher ou maintenir dans l'emploi les personnes ayant un handicap.

Pour cela des ressources existent, et sont décrites dans l'article suivant.

Toutes les entreprises doivent évaluer les risques professionnels dès la première embauche. Pour ce faire, elles établissent cette évaluation au travers du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce dernier permet de consigner les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés. Le DUERP exige *a minima* une mise à jour annuelle.

Il est possible de télécharger un outil gratuit et anonyme, pour effectuer une évaluation des risques afin d'établir un DUERP : outil d'évaluation des risques (adresse du site à la date de signature du présent accord : <https://www.inrs.fr/media.html?refINRS=outil69>) proposé par l'assurance maladie et l'INRS.

Depuis le 18 mars 2024, toutes les entreprises relevant du régime général peuvent faire une demande de subvention « préventions des risques ergonomiques » pour participer :

- au financement d'équipements, de diagnostics ou de formation ;
- à la réalisation d'action de sensibilisation aux facteurs de risques ergonomiques ;
- aux aménagements de postes de travail dans le cadre de la prévention de la désinsertion professionnelle ;
- à la prise en charge des frais de personnel dédiés à la mise en œuvre d'actions financées par le fonds.

La subvention est plafonnée à 70 % des dépenses réalisées dans la limite de 25 000 € par type d'investissement pour la période 2024-2027 et de 75 000 € tous types d'investissements confondus (25 000 € pour les entreprises de plus de 200 salariés).

Les demandes s'effectuent en ligne sur : net-entreprises (compte AT-MP)

Les dossiers sont instruits par les caisses régionales (Cramif, Carsat, CGSS, CSS).

Processus de demande de subvention :

1. préparer les documents nécessaires (factures, attestations disponibles sur [amel.fr/entreprise](https://amel.fr/entreprise)) ;
2. se rendre dans la rubrique compte entreprise ;
3. sélectionner « demander une subvention prévention » ;
4. sélectionner la convention collective à partir du code identifiant (IDCC).

Entreprises de moins de 200 salariés<sup>[1]</sup> :

Type d'investissement	Taux de prise en charge de la facture acquittée	Plafond par type d'investissement	Plafond par structure jusqu'à fin 2027
Actions de sensibilisation	85 % contre 70 % sans accord de branche	50 000 € contre 25 000 € sans accord de branche	125 000 € contre 75 000 € sans accord de branche
Actions de prévention (diagnostics, formations, équipements)	85 % contre 70 % sans accord de branche	50 000 € contre 25 000 € sans accord de branche	125 000 € contre 75 000 € sans accord de branche
Aménagement de postes de travail	85 % contre 70 % sans accord de branche	50 000 € contre 25 000 € sans accord de branche	125 000 € contre 75 000 € sans accord de branche

[1] <https://www.ameli.fr/paris/entreprise/sante-travail/risques/troubles-musculosquelettiques-tms/subventions-tms/subvention-prevention-risques-ergonomiques-accords-branche>.

Type d'investissement	Taux de prise en charge de la facture acquittée	Plafond par type d'investissement	Plafond par structure jusqu'à fin 2027
Frais de personnel en prévention	N/A	Forfait de 10 000 € contre 8 235 € sans accords de branche	125 000 € contre 75 000 € sans accord de branche

Entreprises de plus de 200 salariés<sup>[1]</sup> :

Type d'investissement	Taux de prise en charge de la facture acquittée	Plafond par type d'investissement	Plafond par structure jusqu'à fin 2027
Actions de sensibilisation	85 % contre 70 % sans accord de branche	25 000 €	25 000 €
Actions de prévention (diagnostics, formations, équipements)	85 % contre 70 % sans accord de branche	25 000 €	25 000 €
Aménagement de postes de travail	85 % contre 70 % sans accord de branche	25 000 €	25 000 €
Frais de personnel en prévention	N/A	Forfait de 10 000 € contre 8 235 € sans accords de branche	25 000 €

Attention, les aides avec accord de branche ne sont valables qu'à partir du moment où l'accord de branche est étendu.

## Article 7 | Salaire de préventeur

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012, tout employeur peut désigner au moins un salarié compétent pour s'occuper des activités de prévention et de protection des risques professionnels (art. L. 4644-1 du code du travail) : « L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 2315-16 à L. 2315-18. »

Toutefois, si les activités de prévention et de protection ne peuvent pas être organisées, l'employeur peut :

1. Faire appel, après avis du CSE, à des intervenants en prévention des risques professionnels des services de prévention et de santé au travail interentreprises ;
2. Faire également appel aux services de prévention des caisses de sécurité sociale.

## Article 8 | Suivi des mesures de prévention des risques professionnels

Un suivi et une analyse seront réalisés annuellement sur la supervision de la CPPNI par l'association paritaire qui gère le paritarisme de la branche en ce qui concerne les actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de reconversion des salariés, mises en œuvre par les employeurs avec un financement du fonds d'Investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU).

À la date de signature du présent accord, l'association du paritarisme de la branche n'existe pas encore, mais les partenaires de la branche mettront tout en œuvre afin de la créer dans les meilleurs délais.

Dans le cadre de ce suivi, les partenaires sociaux échangeront sur les actions relatives aux questions des différents types d'usure occasionnées dans la profession.

#### **Article 9 | Date d'effet**

Le présent accord prend effet, pour l'ensemble des entreprises adhérentes ou non à l'un des syndicats signataires, le lendemain du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* ou le premier jour du mois suivant dans le cas où cette publication a lieu à compter du 16 du mois.

#### **Article 10 | Durée. Publicité. Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-16 et 2261-24 du code du travail.

Cet accord fait l'objet d'une « signature sur table » à l'issue de la réunion de CPPNI du 22 juillet 2025.

Signataires des organisations représentatives dans la branche des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métteurs vérificateurs

*Fait à Paris, le 22 juillet 2025.*

(Suivent les signatures.)