

SAGA 2020 – Conditions de vie au travail et protection sociale des fonctionnaires

Episode n°3 - Les opportunités et les enjeux à retenir pour les acteurs de l'assurance

Publié le 09/09/2020

Concernant l'article 40 relatif à la protection de la santé et de la sécurité des agents de la Loi de transformation de la Fonction publique, le gouvernement est habilité à légiférer par ordonnance avant le 8 novembre 2020. L'ordonnance n'étant pas pour l'heure parue, nous vous proposons, en attendant, de *concevoir l'offre complète de protection sociale à destination des agents publics*, capable de répondre aux besoins de l'employeur public et de leurs agents.

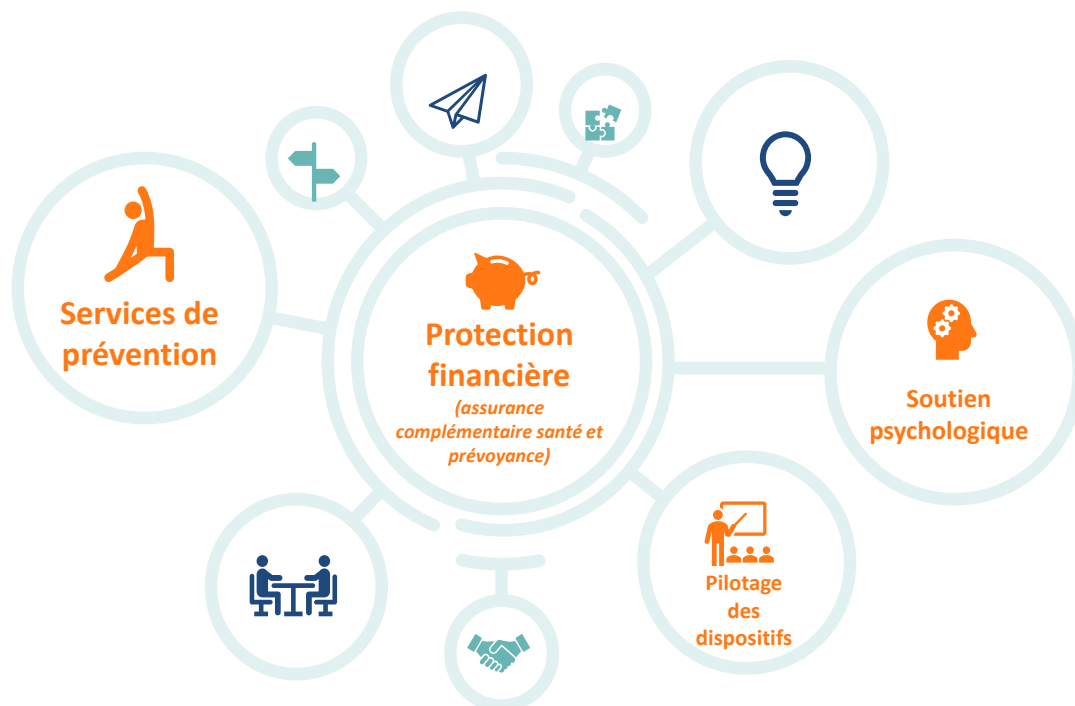
« La prévention dans la Fonction publique doit être une priorité, notamment en intégrant davantage cette dimension dans les appels d'offre lancés aux mutuelles et autres organismes d'assurance dans la Fonction publique. » C'est ce que préconise le rapport de 2019 « Santé, sécurité, condition de vie au travail : un devoir, une urgence, une chance », présenté dans le 2^e épisode de notre Saga de l'été 2020.

Ce 3^e et dernier volet de notre Saga présente donc les domaines possibles à investiguer par les acteurs de l'assurance sur lesquels pourraient être bâtie une nouvelle offre assurantielle et servicielle, capable de répondre aux nombreux enjeux de santé présentés lors du 1^{er} épisode.

Pour réaliser cet exercice, Synaxia Conseil s'est inspiré, comme le préconise le rapport d'initiatives locales qui fonctionnent et qui pourraient être étendues à d'autres organisations pour améliorer la santé et les conditions de vie au travail des agents publics.

1 Vers un rôle d'accompagnateur de l'employeur public ?

Cette offre de protection sociale complète pourrait se composer de *4 volets, servicielles et assurantielles, préventives et curatives*. En proposant cette offre aux employeurs publics, l'assureur se positionnerait, dans le cadre des appels d'offre, bien au-delà de son rôle actuel de porteur de risques et deviendrait *le bras droit des DRH et le partenaire de la médecine de prévention*, en apportant de l'information, conseillant et fournissant des solutions, participant à la santé et au bien-être des agents.



L'offre complète de protection sociale à destination des agents publics, en 4 volets : protection financière, services de prévention, soutien psychologique, pilotage de l'efficacité des dispositifs

D'ailleurs, le Plan Santé au travail 2016-2020 réalisé par le Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, soulignait en 2015 les retombées positives générées par l'investissement dans la santé au travail grâce à la mise en place d'un environnement de travail sain et d'une politique de prévention efficace, ou la conduite de démarches « qualité de vie au travail », qui non seulement **réduisent les accidents, les maladies et les absences** mais **contribuent également à l'implication des travailleurs et à leur emploi durable**, sont pleinement des facteurs de **bien être des salariés et de performance des entreprises**.

Cette conclusion est tout à fait applicable aux 3 versants de la Fonction Publique.

2 Prévenir plutôt que subir !

Pour préserver l'employabilité des agents et réduire l'absentéisme, l'assureur pourrait proposer des dispositifs de prévention, collectifs et individuels, au regard des risques et priorités identifiées au sein de la population assurée.

Ces dispositifs collectifs et individuels pourraient s'articuler autour de 3 thématiques principales : la prévention des risques professionnels, la préservation du capital santé, la gestion de l'équilibre entre vie personnelle et professionnelle.



2.1 La prévention des risques professionnels

La question de l'usure professionnelle, physiologique ou psychologique, liée à l'exposition prolongée à des facteurs de risques professionnels, à des conditions du travail pénibles ou à des organisations de travail inadéquates représente un défi pour l'employeur public. En effet, les conséquences qu'elle entraîne sont lourdes tant pour l'agent concerné que pour son employeur : restrictions d'aptitude ou d'inaptitude, de reclassement, ou de mise à la retraite anticipée.

Ce défi est d'ailleurs accentué par le vieillissement de la population active au sein de la Fonction Publique.

Afin d'éviter au maximum les situations d'usure professionnelle, il est nécessaire de favoriser, le plus en amont possible, les actions de prévention. Ces actions ont pour finalité de réduire la sinistralité (arrêts maladie, accidents du travail) et permettre le maintien dans l'emploi des agents publics.

Et concrètement, que peuvent proposer les acteurs de l'assurance ?

Les actions de prévention sur des risques professionnels ne peuvent se faire que sur la base d'un diagnostic, basé sur l'analyse des données de sinistralité. Or, les assureurs santé et prévoyance disposent de part leur activité de nombreuses données permettant ce diagnostic et une comparaison à l'échelon territorial ou national. Grâce à ces données, il développe la connaissance des situations de travail à risque et sont en mesure d'orienter l'action de l'employeur public sur les risques prioritaires.

Les acteurs de l'assurance peuvent également développer des outils de communication intégrant des témoignages d'acteurs autour de situations de travail concrètes, permettant une prise de conscience des risques et la diffusion de bonnes pratiques.

Pour aller plus loin, les acteurs de l'assurance pourraient mettre en place un réseau de consultants spécialisés en prévention pour former les agents et accompagner des relais au sein des organisations.

Et sur le terrain, est-ce que ça marche ? L'exemple de la Ville de Guéret, dans la Creuse (13 500 habitants), lauréate dans la catégorie Santé au travail et pratiques innovantes des Prix santé et mieux-être au travail (PSMT) de la fonction publique territoriale 2019



Réduire les problèmes allergiques ou asthmatiques récurrents chez les agents d'entretien des structures scolaires

- Déploiement de l'entretien à l'eau et de l'utilisation de produits naturels (utilisation de 4 produits contre une cinquantaine de produits chimiques auparavant)
 - Matériels renouvelés en tenant compte de la prévention des troubles musculo-squelettiques (TMS)
 - Formations auprès des agents sur les bonnes pratiques et les risques lié à l'exercice de leur métier
 - Mise en place d'un dispositif de reclassement
- + Une forte réduction des TMS et des allergies
 - + Une réduction de la consommation d'eau
 - + Un environnement sain pour les enfants

2.2 La préservation du capital santé

L'Organisation Mondiale de la Santé définissait dès 1946 la santé comme « un état de complet bien-être physique mental et social, qui ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité ». Ainsi, même si traiter les maladies déjà apparues reste assurément indispensable, gérer au mieux le capital santé est une démarche fondamentale qui permet d'éviter le plus possible l'apparition des maladies.

Dans le cadre du travail, être en « bonne santé » est aussi une condition d'efficacité collective et individuelle.

Beaucoup pensent qu'il n'est pas du rôle de l'employeur de se préoccuper de la santé de ses employés. Tout d'abord, les employeurs publics sont tenus de garantir la santé et la sécurité des agents ¹. Ensuite au-delà du respect de la réglementation, préserver le capital santé de ses agents peut devenir indispensable pour assurer la mission de service public.

Prenons un exemple simple, mais parlant. En France, en 2015, 17 % des adultes (10 millions de personnes) souffraient d'obésité, 37 % étaient en surpoids. Ce fléau touche toute la population sans épargner les forces de l'ordre et les militaires. Cette situation complique de plus en plus le déploiement des troupes sur le terrain et altère les capacités opérationnelles des forces de sécurité. La prévention en matière d'hygiène de vie est devenue un vrai défi à relever pour les Ministères de l'Intérieur et des Armées afin de maintenir la sécurité du pays et la protection des Français.

¹ Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la Fonction publique

Ainsi, sensibiliser les agents publics et le management et leur donner les clés pour identifier les comportements à risques et les règles d'hygiène de vie permet de diminuer le risque, voire d'éviter le surpoids, la fatigue chronique, le développement de maladies, etc.

Concrètement, que peuvent proposer les acteurs de l'assurance ?

Comme pour la prévention des risques professionnels, les acteurs de l'assurance peuvent apporter des moyens de communication et de formation dont ne disposent pas aujourd'hui les employeurs publics et la médecine de prévention et travailler en collaboration avec eux pour répondre aux besoins prioritaires des agents.

Des dispositifs d'accompagnement individuel avec par exemple l'accès à une plateforme téléphonique, pour répondre aux questions de santé des agents et les conseiller dans leurs démarches et les orienter si besoin vers un professionnel de santé est aussi un service possible.

Et sur le terrain, est-ce que ça marche ? L'exemple de la Ville de Poissy, dans les Yvelines (37 100 habitants), lauréate du prix Territoires des Trophées Sport & Management en 2018



Inciter ses agents à pratiquer une activité physique

- Un dispositif (facultatif) incitant à la pratique sportive à hauteur de 2 heures par semaine sur le temps du travail
 - Une offre de 6 activités réparties sur 12 créneaux encadrées par des éducateurs sportifs et maîtres-nageurs de la ville
 - Une conférence « santé active » dispensée par la CPAM chaque trimestre sur les bonnes habitudes de vie
- + Une diminution des arrêts de courte durée, soit 4,8 % des jours d'absence
 - + Des agents qui expriment se sentir mieux dans leur corps et mieux dans leur vie professionnelle
 - + Meilleures relations entre collègues et avec la hiérarchie

2.3 L'équilibre vie professionnelle / vie personnelle

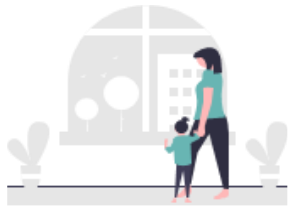
Un déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle peut impacter l'organisation du travail : fatigue, absentéisme, demande de changement de poste, de temps partiel pour s'occuper de ses enfants ou de mutation pour se rapprocher d'un parent en perte d'autonomie, etc.

Développer des dispositifs permettant d'aider les agents publics à trouver le bon équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle peut leur permettre de garder l'esprit libre, mieux s'organiser et rester plus performants pour assumer leurs obligations quotidiennes.

Et concrètement, que peuvent proposer les acteurs de l'assurance ?

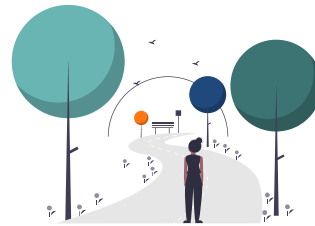
L'assureur peut accompagner l'employeur public à prévenir le risque de perte d'équilibre en proposant une palette de services à valeur ajoutée, capables de répondre aux besoins des agents selon leur situation personnelle, leur âge, leur lieu de vie.

Ces services peuvent concerner :



L'accompagnement des jeunes parents
mails d'information santé personnalisés, atelier d'initiation aux premiers secours à l'enfant, réponses de professionnels de la petite enfance aux questions de santé et de bien-être, etc.

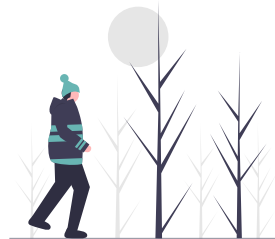
L'accompagnement des seniors
information santé, rendez-vous santé sous forme d'ateliers ou de conférences, services d'accompagnement personnalisés pour permettre aux seniors, nombreux dans la Fonction publique, de vivre entre 50 et 60 ans au mieux de leur santé



Le soutien aux aidants, en complément du congé proche aidant
orientation vers des professionnels de confiance, soutien psychologique par téléphone, conseil dans les démarches administratives ou la recherche de logement, etc.

L'assistance des agents en cas de moments difficiles ou d'accident

aide à domicile, organisation et prise en charge de gardes, assistance aux personnes handicapées, assistance à l'étranger etc.



3 Soutenir pour permettre de repartir

Nous l'avons exposé dans l'épisode n° 1 de notre Saga de l'été, les conditions de travail des agents publics en contact avec les administrés se dégradent du fait de la multiplication des agressions, verbales et physiques.

Dans ce contexte, pouvoir, en tant qu'employeur, apporter un soutien psychologique aux agents concernés ou exposés à un événement traumatisant sur leur lieu de travail (agression par un usager à l'accueil, décès d'un collègue, d'un usager, d'un patient, témoin d'un accident) devient essentiel pour préserver la santé de l'agent, favoriser une reprise rapide si l'agent est en arrêt ou le maintien dans l'emploi et prévenir l'apparition de troubles psychopathologiques consécutifs à l'évènement.

Et concrètement, que peuvent proposer les acteurs de l'assurance ?

L'accompagnement psychologique doit être pris en charge par un professionnel, praticien, diplômé en psychologie clinique. L'assureur pourrait donner l'accès dans le cadre de l'offre mise en place à un **réseau de praticiens, qualifiés, formés à ce type de situation, pouvant intervenir rapidement**. Ce dispositif pourrait s'apparenter aux réseaux de soins de professionnels de santé et praticiens mis en place par les acteurs de l'assurance en optique, audioprothèse, dentaire en s'appuyant sur des structures dédiées comme Kalixia, Santéclair ou Itelis.

4 Piloter pour plus d'efficacité

En parallèle de tout cela, il est également essentiel de piloter la politique de prévention afin de mesurer les effets des actions sur la santé et les conditions de vie au travail des agents et identifier les besoins persistants ou nouveaux.

Toute nouvelle politique en matière de santé, prévention et condition de vie au travail doit être accompagnée d'un plan de pilotage efficace pour être réussie. En outre, des instances doivent être créées pour assurer le pilotage de la prévention afin de :

- Etablir et garantir la stratégie de prévention ;
- Accompagner dans la démarche de prévention ;
- Mettre en place des outils pour établir un diagnostic précis ;
- Elaborer des indicateurs pour un pilotage au quotidien et au long cours ;
- Assurer une équité entre les agents en harmonisant les mesures prises.

Et concrètement pour les acteurs de l'assurance ?

Comme on l'a vu plus haut, les assureurs en tant que porteur de risques et fournisseur de solutions servicielles disposent déjà et disposeront dans ce nouveau cadre encore davantage de **données, essentielles au pilotage**. Ils pourront dans le cadre de l'offre de protection sociale, apporter les éclairages nécessaires à la conduite de la politique de prévention.

Conclusion

Ce que nous venons de présenter constitue, comme nous l'avons indiqué, une offre complète capable de répondre aux besoins de l'employeur public qui a l'obligation de déployer une politique de santé au travail.

Cependant, comme le souligne le Plan Santé au travail 2016 - 2020, la réussite d'un tel dispositif est conditionnée par le développement d'une *culture de la prévention* au sein des 3 Fonctions publiques, fondée avant tout sur l'action concrète à partir des situations de travail réelles, et non seulement sur la mise en conformité avec la réglementation. Cela constitue un réel défi, dans des organisations où les décisions sont très centralisées et les moyens trop rarement mutualisés.

Enfin, compte tenu du contexte économique et budgétaire, le cadre à venir en matière de protection sociale complémentaire risque de ne pas donner beaucoup de place aux dispositifs de prévention et d'accompagnement. L'obligation de couverture en santé et prévoyance des agents et de participation financière sera déjà difficile à assumer par de nombreux employeurs publics, notamment, par exemple, pour les petites collectivités territoriales.

Cela constitue déjà bien évidemment une réelle opportunité pour les acteurs de l'assurance positionnés sur ce marché, en termes de population à protéger et de capacité à mutualiser ces risques (notamment en prévoyance).

Affaire à suivre donc, rendez-vous au plus tard le 8 novembre prochain, pour connaître les règles qui s'imposeront aux employeurs publics en matière de protection sociale des agents...

Sources :

Accord national interprofessionnel qualité de vie au travail du 19 juin 2013

Plan santé au travail 2016-2020

Rapport « Santé, sécurité, condition de vie au travail : un devoir, une urgence, une chance »

La Loi de Transformation Publique, un an après son adoption – Ministère de l'action et des comptes publics

<https://www.anact.fr/conciliation-vie-professionnelle-vie-personnelle-les-enjeux>

<https://collectivites.mnt.fr/actualite/gueret-previent-les-risques-des-metiers-entretien-des-locaux>

<http://www.tps-conseil.com/les-trophees-sport-management/>