



**Propositions de la
Mutualité Française en**
Santé au travail



Santé au travail

S'intéresser à la santé au travail est un déterminant essentiel de la préservation de la santé globale des salariés, des travailleurs indépendants et des agents publics.

Développer la prévention primaire est primordial pour évaluer les risques, les réduire ou les éviter et promouvoir un environnement de travail favorable à la santé. C'est une condition indispensable pour limiter l'usure professionnelle, les incapacités de travail et les invalidités, mais aussi pour faire diminuer les inégalités sociales de santé. C'est également un levier pour accompagner la qualité de vie.

Mieux se protéger collectivement contre ces risques, c'est sécuriser des trajectoires de vie.

La Mutualité Française, au travers de ses différents métiers, assureur en santé, prévoyance, épargne-retraite, acteur de prévention, et offreur de soins et d'accompagnement, s'engage pour la santé au travail.

La crise sanitaire que nous avons traversée a mis la santé et les conditions de travail au cœur des préoccupations, et a durablement modifié les organisations et le rapport au travail. L'allongement de la durée du travail met en lumière les enjeux de l'emploi des seniors, et doit porter au débat les implications sur la santé, la prévoyance, l'accompagnement de l'usure professionnelle. Cela nous interroge plus globalement sur la « soutenabilité » du travail.



Pour contribuer au débat public en faveur de la santé au travail, la Mutualité Française formule 10 propositions



AXE 1

INTÉGRER LA SANTÉ AU TRAVAIL AU CŒUR DE LA SANTÉ PUBLIQUE

Selon l'Organisation internationale du travail, la santé appliquée à l'environnement de travail s'entend comme une forme d'organisation matérielle du travail soit générant un bien-être de la personne sur son lieu de travail, soit permettant d'écartier tout risque de danger physique et/ou mental pour l'individu.

39 % des actifs considèrent que le travail dégrade leur santé.

Source : Enquête Harris/Mutualité Française 2023.

La santé au travail, comme les autres déterminants de l'état de santé global, doit être au cœur d'une politique de santé publique puissante et transversale qui s'appuie sur la mobilisation de tous les acteurs : services de prévention et de santé au travail, employeurs, partenaires sociaux, assurance maladie, mutuelles, etc. S'il relève de la responsabilité de l'employeur de mettre en place des plans de prévention primaire, les mutuelles sont des acteurs contribuant au renforcement de l'accompagnement.

Selon l'enquête réalisée par la Mutualité Française en collaboration avec Harris Interactive dans le cadre de son Observatoire, seuls 43 % des dirigeants indiquent avoir mis en place une politique globale de prévention en santé au travail au sein de leur entreprise, et 52 % des actifs se sentent mal informés sur les questions liées à la santé au travail comme les maladies professionnelles ou les souffrances psychiques ou encore quant aux interlocuteurs à contacter en cas de souffrance au travail. Le récent rapport de la Cour des Comptes (2022) ¹ sur les politiques de prévention en entreprise corrobore ces constats : les actions de prévention ne font pas partie du quotidien de tous les salariés et environ un tiers des entreprises ² reconnaissent ne pas être impliquées en matière de prévention.

C'est pourquoi la Mutualité Française considère qu'il convient de :

Soutenir les employeurs publics et privés/les branches professionnelles dans le développement de la prévention

- **Favoriser la prise de conscience du monde du travail** sur les déterminants d'un environnement de travail favorable à la santé, en s'appuyant notamment sur le développement d'outils de prévention individuels et collectifs : les mutuelles peuvent aider les employeurs dans ce domaine mais aussi œuvrer à ce déploiement avec les branches professionnelles.

¹ Rapport public thématique de la Cour des Comptes (2022), *Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises*, déc. 2022.

² Sondage CNAM cité rapport public thématique de la Cour des Comptes (2022), *Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises*, déc. 2022.

- > **Accompagner les secteurs d'activité professionnelle dans la mise en place d'outils de prévention**, en particulier ceux impactés par une forte sinistralité, tels que les services d'aides à la personne. Une telle mesure pourrait contribuer à mettre en valeur la politique de prévention comme facteur d'attractivité des métiers de l'accompagnement.
- > **Sensibiliser de manière obligatoire les différents acteurs de l'entreprise et du secteur public** (dirigeants, managers, représentants du personnel, salariés et agents) aux risques professionnels, avec une action particulière sur les risques psychosociaux et la lutte contre la désinsertion professionnelle, mais également aux déterminants de santé.
- > **Faire en sorte que le passeport de prévention aille au-delà des formations en sécurité, santé au travail** et intègre le suivi des actions de sensibilisation en matière de prévention des déterminants de santé (l'activité physique, la lutte contre les addictions, l'alimentation, la vaccination) mises en œuvre par l'employeur.
- **Développer la prévention primaire** (action sur les déterminants de santé et les facteurs de risques) :
 - > **Renforcer les incitations financières à faire de la prévention** en accentuant les mécanismes de majoration de la cotisation AT-MP, par secteur d'activité, des entreprises présentant un taux de sinistralité élevé.
 - > **Améliorer la formation sur la prévention des risques professionnels** en élargissant les obligations dans les cursus de formation initiale des jeunes.
 - > **Soutenir le déploiement du sport-santé au sein des entreprises** (entreprises territoires de santé) en intégrant les activités physiques et sportives dans les matières négociées annuellement dans le cadre de la qualité de vie au travail et le volet sportif dans la Responsabilité Sociale des Entreprises et des Organisations, et en proposant aux collaborateurs un environnement propice à la pratique.

2

Miser sur les données de santé et le numérique pour une meilleure prévention des risques en santé au travail

- **Mobiliser et valoriser les données existantes** pour analyser les risques professionnels afin de construire une politique de prévention des risques professionnels et de santé au travail, plus ciblée, efficace et mesurable.
 - > **S'appuyer sur les données de la déclaration sociale nominative (DSN)** pour :
 - cartographier les risques principaux de l'entreprise afin de favoriser la réduction des arrêts de travail, aider au retour à l'emploi et lutter contre la désinsertion professionnelle,
 - définir des parcours d'accompagnement adaptés,
 - améliorer la connaissance sur l'état de santé des agents publics.
 - > **Permettre de mobiliser les données des organismes complémentaires, en lien avec celles de la DSN** (par exemple, la survenue et la durée d'un arrêt de travail), pour déclencher de manière précoce les accompagnements des personnes protégées par un contrat de prévoyance.
 - > **Mieux cibler les secteurs professionnels** en fonction de leur sinistralité et du risque perçu, et s'appuyer sur la connaissance affinitaire des mutuelles pour renforcer l'accompagnement en prévention des risques.
 - > **Disposer de données générées** pour accompagner la santé des femmes en entreprise, déstigmatiser certaines pathologies (troubles de la menstruation, ménopause et endométriose, etc.), mieux en identifier certaines (maladies cardio-vasculaires) et développer des actions de prévention spécifiques.

- **Proposer de nouvelles solutions numériques en matière de santé, de sécurité et de prévention des risques au travail** en respectant les principes éthiques.
 - **Encourager les employeurs à faire de l'investissement à impact social** en travaillant avec les start-ups développant des solutions connectées pour monitorer les risques et prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Certaines proposent des solutions permettant de monitorer les risques des travailleurs du BTP (chute, gaz nocif, défaut de port d'équipement de protection individuel, risque routier) à des fins d'alertes directes et d'analyse. D'autres start-ups accompagnent les entreprises, les professionnels de santé et les collaborateurs dans la médecine prédictive.
 - **Mettre en place une démarche de réflexion éthique** autour des technologies et du numérique dans le soin et la prévention.
- **Renforcer l'évaluation de la prévention en santé au travail** pour mesurer son intérêt économique et son impact sur la sinistralité.

3

Développer une approche globale de la santé

- **Mesurer les conséquences financières de l'altération de l'état de santé liée aux conditions de travail**, au-delà des seules dépenses de la branche AT MP, sur les dépenses de santé et de prévoyance.
- **Animer une politique de veille sanitaire et de recherche en santé au travail** pour améliorer la compréhension des risques connus mais aussi anticiper les risques émergents.
- **Considérer l'exposition à tous les facteurs de risque en santé environnementale** (pesticides, qualité de l'air, changement climatique, développement des outils numériques...).



EXEMPLES D'INITIATIVES MUTUALISTES

- **Vyv** : « La santé gagne l'entreprise » (précédemment offre Harmonie Mutuelle).
- **Magazine « Santé et travail »** : magazine d'information et de sensibilisation aux questions de santé au travail et de prévention des risques professionnels.
- **Aesio** : Communauté des référents Prévention ; santé au féminin -actions sur l'endométriose
- **Baromètre Malakoff- Humanis** : lutte contre l'absentéisme.
- **MNT, MGEN** : dispositifs d'accompagnement au retour à l'emploi après un arrêt de travail de longue durée
- **La Mutuelle Générale** : signature de la charte « Cancer et emploi » de l'INCa.
- **Usetech'lab** : démarche de réflexion éthique autour des technologies, du numérique et du soin.
- **Mutuelle familiale** : « Observatoire sur la vie au travail » et Fondation « Santé environnement ».



FACILITER L'ACCÈS À L'OFFRE DE PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL

61 % des salariés du secteur privé n'ont pas bénéficié d'une visite médicale en santé au travail dans l'année et même **6 %** n'en ont jamais bénéficié.

Cette proportion est de 45 % dans le secteur agricole et il existe d'importantes inégalités de prise en charge dans la Fonction publique.

Source : Observatoire de la Mutualité Française 2023.

C'est pourquoi la Mutualité Française considère qu'il convient de :

4

Permettre l'accès de toutes et tous à la médecine du travail

- **Assurer de manière effective pour tous les salariés** les visites médicales en santé au travail obligatoires (notamment dans la Fonction Publique).
- **Mettre en place un service universel de santé au travail** pour permettre à toutes les personnes exerçant une activité professionnelle de bénéficier d'un suivi adapté : accompagner l'élargissement du suivi par les services de prévention et santé au travail aux autres catégories de travailleurs, en particulier aux indépendants. 2,8 millions de personnes sont concernées. C'est « l'angle mort de la prévention en santé au travail »³ selon un rapport d'information du Sénat pour un service universel en santé au travail publié en 2020. En particulier, il faudra veiller à ce que le contenu et la tarification de ce dispositif soient adaptés pour les travailleurs indépendants.

5

Soutenir l'offre de santé au travail avec l'apport des structures de soins et d'accompagnement mutualistes

- **Renforcer les opportunités de conventionnements et la complémentarité de compétences** entre les services de prévention et santé au travail et les structures de soins et d'accompagnement mutualistes (SSAM) en faisant évoluer le cadre législatif et réglementaire si nécessaire.
 - > Élargir aux structures d'exercice regroupé (centres de santé, maisons de santé) le suivi en santé au travail en complément du dispositif de médecin correspondant.

³ Sénat (2020), *Pour un service universel de santé au travail*, Rapport d'information.

- > Faire participer lorsque le contexte local le permet, les professionnels de santé des structures de soins et d'accompagnement mutualistes à la prévention en milieu professionnel.
- > Faire intervenir les structures de soins et d'accompagnement mutualistes dans le suivi médical post-professionnel ou post-exposition aux risques professionnels (cf. exposition aux facteurs de risques différés).

- **Favoriser le lien entre les mutuelles proposant des contrats collectifs et les structures de soins et d'accompagnement mutualistes** pour soutenir le développement de la prévention primaire en milieu professionnel (dépistage visuel et auditif sur le lieu de travail ; équipements de protection/sécurité ; aménagement des locaux).
- **Permettre aux structures de soins et d'accompagnement mutualistes de jouer un rôle d'orientation et d'information** sur les dispositifs existants dans le parcours de soins en santé au travail afin d'améliorer le recours aux droits.

6

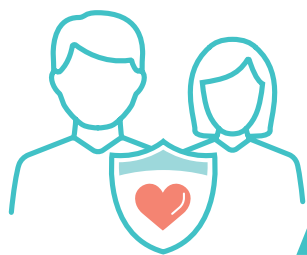
Contribuer à améliorer l'attractivité et les conditions d'exercice des professionnels en santé au travail

- **Augmenter les effectifs des professionnels de santé au travail et renforcer la pluridisciplinarité des équipes en prévention et santé au travail** (médecins du travail, infirmiers diplômés d'État en santé au travail – IDEST, psychologues du travail, ergonomes...).
- **Faciliter le déploiement de la télémédecine.**
- **Rendre les métiers plus attractifs** (médecins du travail, infirmiers diplômés d'État en santé au travail – IDEST, psychologues du travail, ergonomes...).
- Améliorer la formation (initiale et continue) des médecins du travail.
- **Former les médecins généralistes/spécialistes à une meilleure connaissance des maladies professionnelles**, notamment dans le cadre des futurs bilans aux âges clés.
- **Favoriser l'appropriation de Mon espace Santé** par les médecins du travail au même titre que les autres médecins.
- **Développer l'échange d'informations entre médecin du travail et médecin traitant** avec le consentement du patient.
 - > **Sensibiliser le médecin traitant à l'importance de signaler une pathologie d'origine professionnelle** au médecin du travail pour faciliter la détection et la prévention au sein des entités de travail.
 - > **Promouvoir l'Espace numérique en santé comme outil de santé globale** en formant les professionnels de santé à cet enjeu, en perspective de l'inclusion en 2024 des données du dossier médical en santé au travail et l'accès partagé aux professionnels de santé au travail et de ville.
- **Élargir le champ d'exercices des infirmiers en pratique avancée (IPA)** au diagnostic de certains risques professionnels.



EXEMPLES D'INITIATIVES MUTUALISTES

- **FMF L3-Mutuelle « Souffrance et travail »** : aide au suivi médical par des médecins du travail et des psychologues et aide à la déclaration de maladies professionnelles (diagnostic, orientation).
- **Mutualité Française Grand Sud/ Mutuelles Impact (Ergosanté)** : exosquelettes pour prévenir les troubles musculo-squelettiques.
- **MGEN/ CIAMT d'Île-de-France/ Académie de Poitiers** : Établissements de soins et d'accompagnement mutualistes en soutien à la médecine du travail.



AXE 3

PERMETTRE À CHACUN D'ACCÉDER À UNE MEILLEURE PROTECTION

La couverture en matière de prévoyance (décès, incapacité, invalidité) est très inégalitaire. Les salariés des grandes entreprises sont mieux couverts et en moyenne les cadres mieux couverts que les non-cadres⁴. Les fonctionnaires/indépendants sont les deux catégories les moins bien couvertes.

Or le vieillissement de la population active en lien avec le recul de l'âge de départ en retraite va entraîner des besoins accrus en matière de prévoyance lourde. Cet élargissement des risques rend d'autant plus nécessaire une mutualisation large afin d'assurer financièrement la solidarité.



70 % des travailleurs non-salariés et des exploitants agricoles n'ont pas de couverture prévoyance contre les risques lourds (incapacité, invalidité, décès). 40 % des agents de la Fonction publique territoriale et hospitalière et 35 % de la Fonction publique d'État ne bénéficient d'aucune couverture en prévoyance-incapacité.

Source : Observatoire de la Mutualité Française 2023.



C'est pourquoi la Mutualité Française considère qu'il convient de :

Généraliser l'accès à une couverture en prévoyance

La mise en place d'une telle couverture constituerait un levier de lutte contre la pauvreté des personnes dont le handicap ou la maladie chronique survient durant la vie professionnelle.

Par ailleurs, il devient urgent de généraliser la couverture dépendance, pour protéger de manière précoce les vulnérabilités, solvabiliser la dépendance, aider les aidants. C'est pourquoi la Mutualité Française, propose avec France Assureurs, la mise en œuvre d'une couverture dépendance mutualisée par répartition solidaire. Il s'agirait de mettre en place un premier socle généralisé d'assurance dépendance, couplé à la complémentaire santé, focalisé sur la dépendance lourde (GIR 1 et 2) et compatible avec la couverture publique offerte via l'allocation personnalisée d'autonomie (APA).

⁴ Irdes (2019), *L'enquête protection sociale complémentaire d'entreprise (PSCE) 2017*.

- **Instaurer l'obligation d'information** des salariés sur la prévoyance.
- **Mettre en place dans la durée une obligation de négociation avec les partenaires sociaux ou de financement des dispositifs de prévoyance.**
Si l'obligation est impossible ou la négociation échoue, instaurer une obligation subsidiaire de financement par les employeurs.
- **Garantir une couverture complémentaire en prévoyance**, incluse ou couplée à la protection complémentaire en santé à tous les fonctionnaires dans le cadre de la mise en œuvre de la protection sociale complémentaire des fonctionnaires.
- **Faire évoluer les incitations fiscales**, afin de bien couvrir l'ensemble des cotisations (garanties d'assurance, assistance et services de prévention), de concerner tous les modes de souscription (adhésion obligatoire ou facultative) et de bénéficier au plus grand nombre, en privilégiant des dispositifs bénéficiant aussi aux participants non-imposables (réduction de CSG ou crédit d'impôt).
- **Mettre en place des financements spécifiques** pour couvrir le surcoût initial lié à la couverture des risques en cours ou en levant temporairement cette obligation instituée par la loi Evin. Ce coût constitue un frein important pour les employeurs n'ayant pas encore de couverture prévoyance collective obligatoire.
- **Développer ou aménager des mécanismes de solidarité professionnelle** dans les accords de branche, en instaurant par exemple des clauses de co-désignation pour la prévoyance lourde ou en complétant le cadre juridique de la recommandation avec incitation à souscrire auprès de l'organisme recommandé par un taux fiscal réduit.
- **Mieux développer la prévoyance**, en adaptant les prestations qui en relèvent aux enjeux actuels et futurs (aidance ou aide aux aidants, risques liés à l'environnement et/ou émergents).

8

limiter l'usure professionnelle et de la pénibilité

- **Prévenir l'usure professionnelle** et en améliorer la prise en compte.
 - > **Élargir l'accès au départ anticipé en retraite** pour incapacité permanente liée à l'usure professionnelle.
 - > **Étendre aux travailleurs indépendants le droit au dispositif de retraite anticipée** pour incapacité permanente ouvert aux salariés⁵.
- **Réintroduire dans le compte professionnel de prévention, les 4 facteurs de pénibilité supprimés** (postures pénibles, charges lourdes, vibrations mécaniques, et agents chimiques dangereux).
- **Favoriser les reconversions professionnelles** pour limiter les situations de désinsertion professionnelle (incapacité, inaptitude).

9

Mieux prendre en compte les aidants

- **Renforcer la sensibilisation, l'information et la formation des salariés, des employeurs et des partenaires sociaux** aux problématiques spécifiques des aidants actifs.
- **Installer la situation des salariés aidants au cœur de l'environnement de travail** : l'accompagnement des entreprises peut utilement être conduit par les mutuelles, qui peuvent proposer des actions concrètes pour accompagner les salariés aidants.

⁵ Ce dispositif permet un départ à la retraite avant l'âge de liquidation à condition d'être atteint d'une incapacité permanente d'origine professionnelle reconnue par l'assurance maladie d'au moins 10 %

- **Développer le dialogue social** sur la prise en compte des besoins des salariés aidants, dans le cadre des négociations au niveau des branches (qualité de vie au travail, organisation du travail, égalité professionnelle, handicap, etc.).
- **Faciliter l'accompagnement quotidien des salariés aidants** et prévenir leur épuisement en désignant un « tiers aidant » ou une personne-relais dans le milieu professionnel (entreprise, secteur public), et/ou en concourant au développement de services d'orientation, d'accompagnement et de répit.
- **Améliorer le recours aux aides existantes** : un an après l'ouverture des droits à l'Allocation journalière du proche aidant (AJA), seules 4 500 personnes en avaient fait la demande auprès de leur CAF⁶.
 - **Informersur les droits existants** et ouvrir des droits spécifiques à l'entreprise.
- **Favoriser la solidarité** (dons de RTT, congés).
- **Mieux protéger les aidants.**
 - **Améliorer la solvabilité des aidants**, en incluant par exemple, un panier « aidants » dans les garanties prévoyance.
 - **Mieux solvabiliser les aidés** et les accompagner avec un panier de services *via* l'assurance dépendance permettant ainsi une moindre charge mentale et financière pour les aidants.

Augmenter les moyens affectés à la prévention en santé au travail et s'assurer de leur bonne utilisation

- **Renforcer les moyens de la branche AT-MP** affectés à la prévention (y compris les actions en reconversion professionnelle) en mobilisant ses excédents.
- **Renforcer la communication et la formation** autour des prestations du Haut Degré de solidarité qui constituent des leviers importants pour les entreprises dans le cadre des accords de branches professionnelles.
- **Mobiliser davantage le dispositif du Haut Degré de Solidarité** au sein des branches pour mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation aux risques professionnels. Certaines de ces actions pourraient être mises en place conjointement ou en partenariat avec des Services de Prévention et de Santé au Travail Interentreprises (SPSTI).
- **S'assurer dans le cadre de la mise en œuvre des contrats collectifs santé de la Fonction publique** que la prévention ait une place à la hauteur des enjeux dans les critères de sélection des employeurs publics qui seront amenés à choisir la future couverture santé de leurs agents.

⁶ France Stratégie (2022), *Engagement des entreprises pour leurs salariés aidants*, mars 2022



EXEMPLES D'INITIATIVES MUTUALISTES

- **Garance mutuelle** : accompagnement personnalisé du conjoint en cas d'indisponibilité du chef d'entreprise.
- **Aidants** : au-delà des différents services globaux mis en place par certaines mutuelles pour aider les aidants (information, orientation, formation...), certaines actions sont plus spécifiques au monde du travail.
 - > **La Mutuelle Générale** : Observatoire des salariés aidants et Offre Flex.
 - > **Macif** : Organisation de Rencontres avec les salariés aidants et mise en place de dispositifs de soutien (service d'Entraide, accord spécifique en faveur du télétravail et dispositif d'horaires de travail aménagés).
 - > **Matmut** : Mise en place d'un régime de solidarité innovant au profit des salariés proches aidants (notamment parents d'enfants handicapés) – Initiative primée par le Prix Entreprise et Salariés Aidants 2018, et encouragement au don de congés (avec un abondement de 20 %)
 - > **Harmonie Mutuelle** : plateforme numérique de solidarité intra-entreprise « la santé des aidants » (15 % de ses effectifs) – accès à des services favorisant le bien-être, la conciliation vie professionnelle/vie personnelle.
 - > **Malakoff Humanis - Ag2R - Mutex** : Dispositif d'aide aux aidants pour les industries électriques et gazière (Argus d'or 2018) - indemnisation de deux congés (congé de solidarité familiale et congé de présence parentale) ; garanties d'assistances dédiées aux aidants familiaux (plateforme téléphonique et pour les salariés aidants indemnisés dans le cadre du Congé de solidarité familiale (CSF) et du Congé de présence parentale (CPP), services complémentaires - formation sur les bons gestes par une infirmière spécialisée à domicile, Informations/conseils/orientation et aides financières - droit au répit.





LES MUTUELLES S'ENGAGENT dans la transformation du système de santé

Que ce soit comme financeurs des soins, comme professionnels de la santé et offreurs de services, comme acteurs de prévention ou comme employeurs de l'économie sociale et solidaire, les mutuelles sont partie prenante à la transformation du système de santé.

Elles s'engagent, aux côtés des collectivités territoriales et des professionnels de santé, à décliner en actions les axes de prévention définis par les pouvoirs publics et à participer à tout programme d'évaluation et de partage des actions probantes. Elles accompagnent et outillent leurs adhérents, en particulier les entreprises, dans leurs stratégies de prévention des risques épidémiques et de protection de leurs salariés.

Les mutuelles peuvent participer à la formation des professionnels intervenant en santé mentale, notamment auprès des jeunes, pour faciliter la détection des troubles mentaux. Elles peuvent aussi mener des programmes de dépistage chez les jeunes et très jeunes enfants et offrir une gamme de services et d'accompagnement en soutien.

Via notamment les Unions régionales de la Mutualité Française, les mutuelles accompagneront des projets d'espaces de santé pluriprofessionnels.

Elles s'engagent à mettre en place dans leurs services de soins et d'accompagnement mutualistes des partages de compétences entre professionnels de santé. Elles s'engagent à cofinancer les rémunérations forfaitaires et à garantir la qualité des équipes de soins.

Elles poursuivront leurs projets de refonte de l'accompagnement des personnes âgées en situation de perte d'autonomie à leur domicile ou dans leur Ehpad.

Elles s'engagent à introduire l'éthique dans toute réflexion et entreprise de valorisation des données de santé et dans les potentialités qu'offre l'intelligence artificielle pour les mettre au bénéfice de la réduction des inégalités de santé et de l'amélioration de l'accès aux soins.