

Rapport du groupe 2 : la promotion de la santé au travail

L'atelier 2 qui traitait du thème de la promotion de la santé au travail en France et Allemagne et en Suisse a réuni une vingtaine de personnes autour de six intervenants. Les débats ont été animés par Dirk Fischbach, Directeur régional de la BARMER GEK Freiburg – président du groupe d'expert « assurance maladie » de la Conférence du Rhin supérieur, ainsi que par Anne Thevenet, directrice adjointe de l'Euro-Institut.

Introduction

Dans son introduction, Dirk Fischbach a rappelé quatre points essentiels qui témoignent de l'importance du sujet de l'atelier.

Tout d'abord, le manque de main d'œuvre en Europe oblige les entreprises à trouver les moyens de renforcer leur attractivité afin de séduire et retenir leurs employés. Ainsi, à côté de la rémunération classique, elles doivent proposer à leurs employés une offre sociale innovante qui peut également viser à améliorer leurs conditions de travail et leur santé.

Par ailleurs le fait que les pays européens aient opté pour l'allongement de la durée du travail et le recul de l'âge de départ en retraite entraîne pour les entreprises l'obligation d'un investissement supplémentaire afin de maintenir leurs employés dans l'emploi, de garantir et encourager à la fois leur condition physique et leur productivité.

En outre, le changement démographique, bien que davantage marqué en Allemagne et en Suisse qu'en France, également son lot de conséquences. Si par passé le facteur d'innovation principal était l'âge moyen dans une entreprise, c'est aujourd'hui davantage la prise en compte de la santé au travail qui tient cette place.

Enfin, Dirk Fischbach explique que les coûts du travail constituent actuellement la clé principale pour l'efficacité et la productivité de l'entreprise. Dans ce contexte, il est important de rappeler que plusieurs études scientifiques et statistiques montrent que chaque euro investit dans la santé des employés rapporte jusqu'à quatre euros à l'entreprise.

Anne Thevenet précise ensuite que ces enjeux majeurs rendent l'échange de bonnes pratiques plus important encore : rien n'est complètement transférable d'un pays à l'autre -les contextes, réglementation et cultures étant différents- mais les expériences réussies d'un côté de la frontière peuvent inspirer les acteurs de l'autre. Les objectifs de cet atelier sont donc de se pencher sur plusieurs expériences menées dans les trois pays, de favoriser l'échange entre les participants afin que chacun puisse à la fois comprendre les tenants et aboutissants des projets présentés et repartir avec de nouvelles idées et peut-être l'envie d'approfondir ces échanges au sein d'un groupe d'expert. Anne Thevenet mentionne également l'existence du groupe franco-allemand « santé et sécurité du travailleur par delà les frontières » que l'Euro-Institut pilote depuis 1994 et qui organise des échanges entre services de part et d'autre de la frontière ainsi qu'un forum par an sur des questions qui peuvent également intéresser les participants et constituer une plateforme de discussions complémentaire.

Résumé des propos

L'atelier a débuté avec des présentations de projets du Sud du Rhin supérieur. C'est tout d'abord un projet mené à Bâle, Gsünder Basel qui a été exposé par Thomas Pfluger, directeur de cette initiative, aux participants de l'atelier. Thomas Pfluger a mis l'accent sur le fait que l'approche top down, à savoir la prise de conscience et l'investissement des entreprises pour la santé de leurs salariés, ne suffisait pas. Il est extrêmement important d'impliquer les salariés eux-mêmes et

d'avoir une approche bottom-up. En effet, la reconnaissance de la nécessité de préserver la santé des employés est un premier pas mais il faut ensuite développer une approche individualisée en fonction de ce qui intéresse et motive le salarié : ce dernier doit pouvoir reconnaître que l'investissement n'est pas une chose imposée par le haut mais qu'au contraire il peut en profiter et donner son avis pour la mise en œuvre d'un programme d'action. Thomas Pfluger donne l'exemple d'une mission réalisée à destination des employés en charge du nettoyage et des jardins de la ville de Bâle : chaque matin un quart d'heure d'échauffement leur est proposé. Ces mouvements leurs permettent d'apprendre à préserver leur dos ainsi qu'à « mieux bouger ».

Le second enseignement que Thomas Pfluger souhaite partager avec les participants est que certes rien ne se fait sans les entreprises (bénéficiaires) mais que rien ne pourrait se faire sans le soutien des pouvoirs publics et des caisses. Le projet Gsünder Basel est ainsi soutenu financièrement par le canton, des villes, des fondations, des entreprises et des personnes privées.

Ce dernier point est tout à fait partagé par la deuxième intervenante, Esther Studer, qui emmène les participants un peu plus à l'Est dans le canton d'Argovie ou une initiative intéressante, le FORUM BGM (Betriebliches Gesundheitsmanagement – management de la santé au travail) a pu se développer. Dès 2007, des représentants des mondes politiques et économiques ont créé le FORUM BGM. Ce dernier avait pour but premier la recherche, mais en 2010 un changement d'orientation a eu lieu et c'est davantage la diffusion d'information ainsi que le soutien aux entreprises dans l'application du management de la santé au travail qui a été mis au centre des activités. Pour ce faire, une directrice, Esther Studer, a été recrutée.

Tout comme dans le premier exposé, l'intervenante rappelle que rien n'est possible sans le soutien des entreprises d'une part et des pouvoirs publics d'autre part. Elle précise également le lien fort qui existe avec l'Institut pour la santé au travail (IFA) ainsi que les médecins du travail et les psychologues. Le FORUM BGM a mis en place une communication très ciblée qui doit attirer les dirigeants d'entreprises, favoriser les adhésions au FORUM BGM et la prise de conscience de l'importance de la santé de leurs salariés. Le Forum propose pour ses adhérents, et/ou les entreprises du canton, des informations générales et régulières, un conseil individualisé, l'échange d'expériences au sein d'un réseau. Le défi principal souligné par Esther Studer est celui de la mise en commun des intérêts surtout dans un contexte où les acteurs sont très hétéroclites (secteur public, para-public et privé).

Les participants ont été ensuite amenés à se diriger vers l'Alsace et ont pu se familiariser avec une approche différente présentée par Sylvie Siffermann, Directrice régionale adjointe et chef du pôle travail à la DIRECCTE : le Plan Régional de Santé au Travail 2 (PRST2). En France, les politiques du travail et de la santé publique sont élaborées par le gouvernement national. Des plans régionaux permettent aux acteurs locaux de décliner et adapter cette politique nationale aux réalités et besoin territoriaux. Ainsi en Alsace les quatre objectifs du PRST2 sont les suivants : améliorer la connaissance en santé au travail, poursuivre une politique active de prévention des risques professionnels, encourager les démarches de prévention des risques dans les entreprises et bien entendu piloter le plan. Ces objectifs font également écho à un diagnostic territorial qui met en lumière la prévalence des risques au niveau des troubles musculo-squelettiques (TMS), des risques psycho-sociaux, des risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques et enfin dans le domaine des bâtiments et travaux publics. Cinq groupes de travail ont été mis en place pour échanger, promouvoir, informer et développer des outils pratiques sur ces sujets. Sylvie Siffermann précise également que des échanges avec le voisin peuvent être bénéfiques. Ainsi en 2011 un forum franco-allemand a été organisé dans le cadre du groupe « santé et sécurité du travailleur par delà les frontières » sur les TMS et le groupe prépare actuellement un autre forum sur les risques psycho-sociaux dans le cadre de restructuration d'entreprises pour mars 2013.

Le Dr. Brigitte Bannerot, médecin du travail à la DIRECCTE, est ensuite revenue sur l'un des outils développé par le groupe qui travaille sur la thématique « préserver la santé mentale ». Il s'agit d'une brochure intitulée « Prévenir les risques psychosociaux dans les entreprises – Guide des ressources disponibles en Alsace ». L'élaboration de ce guide est née du constat que les risques psycho-sociaux représentent un risque comme les autres. Cependant même si les entreprises ont souvent les moyens de prévenir ce risque elles ne savent pas comment s'y prendre et à qui faire appel. Ce guide vise donc, dans une première partie générale, à présenter et la définir les risques psycho-sociaux ainsi que les enjeux de l'évaluation et de la prévention de ces risques. La seconde partie est constituée de « fiches pratiques acteurs ». L'accent a été mis sur la place de l'employeur qui à l'instar des exemples suisses est aussi vu en Alsace comme l'interlocuteur principal sans qui rien ne peut se faire. Bien entendu, on retrouve dans ces fiches les autres acteurs internes à l'entreprise (CHSCT -Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail-, le Comité d'entreprise, le Délégué du personnel, le Délégué syndical) ainsi que les acteurs externe comme les services de santé au travail, d'inspection du travail, la CARSAT et bien d'autres encore.

Le Dr. Brigitte Bannerot mentionne également les travaux qui sont actuellement effectués par le groupe sur l'édition d'un second guide qui traite de la « Souffrance des salariés au travail – Guide des ressources disponibles en Alsace ». Ce guide sera divisé en cinq parties : en parler, se protéger de la situation de travail qui pose problème, reprendre le travail, rebondir professionnellement, mettre fin au contrat de travail et enfin défendre ses droits.

En effet, même s'il vaut mieux prévenir (objet du premier document) que guérir (objet du second document), le groupe a opté pour la réalisation de ces deux guides en raison à la fois de la réalité du monde du travail qui est aujourd'hui soumise à des contraintes fortes mais aussi de la nécessité de favoriser la mise en place d'une culture de l'évaluation et de la prévention de ces risques psycho-sociaux. Ces guides sont ainsi destinés à un usage pratique et permettent à l'entreprise ainsi qu'aux employés de d'obtenir plus rapidement la réponse à leurs questions en identifiant plus facilement leurs interlocuteurs.

La dernière étape de notre atelier a emmené les participants en Allemagne. Deux exemples développés dans le Land de Bade-Wurtemberg ont été présentés.

Tout d'abord Klaus Bös, Professeur au KIT, a insisté sur l'importance de trouver un équilibre dynamique entre les exigences et les ressources tant dans la vie professionnelle que personnelle. Pour Klaus Bös, les entreprises doivent elles aussi se poser cette question qui ne relève pas uniquement de l'employé. En effet, si l'entreprise apporte des réponses, un cadre satisfaisant, elle sera plus attractive et pourra plus facilement maintenir son personnel, ce qui en période de raréfaction de la main d'œuvre (surtout dans le contexte allemand et notamment dans le Bade-Wurtemberg) est impératif. L'étude présentée montre dans un premier temps l'importance d'une activité physique/sportive régulière (ne serait-ce que deux heures par semaine) pour réduire les risques de dégradation de la santé et par exemple le risque d'infarctus. L'activité physique peut également avoir un effet positif sur la facilité pour un employé de plus de 40 ans de gérer le quotidien et les épreuves de la vie.

Pour l'entreprise il est important de constater que 2/3 des départs en retraites anticipés sont dues à cinq maladies dont : les maladies psychiques, les troubles musculo-squelettiques et les maladies cardiaques. De plus, 2/3 des départs en retraites anticipés montrent un manque d'activité physique. Il est donc essentiel pour Klaus Bös que l'entreprise investisse par exemple dans des « formations – dos » qui enseignent aux salariés les gestes et les mouvements à faire et à ne pas faire. Il conclut en indiquant le résultat d'une étude qui prouve que pour les entreprises qui ont mis en place de telles formations, un euro investi équivaut à trois euros de gain (congé maladies en diminution etc.).

Enfin Petra Spitzmüller, directrice adjointe de l'AOK Südlicher Oberrhein revient sur les grands principes et les définitions avant d'avancer quelques chiffres qui montrent par exemple l'impact financier des journées maladies pour les entreprises.

L'AOK a développé une philosophie de la gestion de la santé au travail qui s'articule autour de la personne et de son comportement, de l'organisation et de la relation entre les deux. Cette philosophie s'applique à toute la palette de produits que l'AOK a développé dans ce domaine que se soit des instruments d'analyse afin de mieux comprendre la situation au sein d'une entreprise ou bien des formations sur des thèmes comme : le dos, la nutrition, le management du stress, la prévention des addictions etc. L'AOK a ainsi soutenu plusieurs entreprises dans l'application de mesures pour la gestion de la santé au travail. Le principal défi, selon Petra Spitzmüller reste aujourd'hui : comment attirer également les PME et non pas seulement les grandes entreprises sur ces questions ?

Conclusion

Suites aux présentations, les participants ont pu échanger et demander des précisions sur les différents projets.

Les discussions ont tout d'abord naturellement porté sur les différences entre les systèmes ce qui a permis aux participants de mieux comprendre les exemples présentés. Il était par exemple particulièrement intéressant de constater pour les participants français et allemands que la place des syndicats ou encore du comité d'entreprise n'était pas du tout la même : Gsünder Basel ou le FORUM BGM interagissent directement avec la direction puis avec les employés sans implication des syndicats, ce qui n'est pas imaginable sous cette forme dans un contexte français par exemple.

La facturation des services, l'adhésion des entreprises à un forum/projet, ou encore la structuration du financement d'actions de promotion/gestion de la santé au travail ont également été des sujets de discussion. Là encore les solutions imaginées d'un côté ne pourraient pas être appliquées à l'identique de l'autre.

C'est également la question de l'évaluation qui est également revenue à plusieurs reprises : de quels moyens dispose-t-on pour évaluer une action réalisée pour/par une entreprise. Si cette évaluation est importante aux yeux de tous, les moyens et le temps manquent parfois pour l'effectuer.

Sur un point les participants et intervenants ont marqué leur accord : tous ont tenu à souligner l'importance de l'implication de l'employeur : sans lui rien ne peut se faire.

Les présentations ont montrées combien les différentes cultures et organisations politico-administratives avaient un rôle prégnant : en effet si l'objectif est le même dans les trois pays, les démarches (les présentations) sont différentes. Elles sont orientées vers la prestation de service pour les entreprises en Suisse, pilotées par l'Etat puis la représentation de l'Etat en Région du côté français et basées sur des études et orientées vers la pratique du côté allemand. Cela ne signifie pas forcément qu'il y ait des différences dans le résultat mais en tout cas les approches et démarches sont différentes.

L'atelier aura donc permis d'ouvrir un débat, de mieux connaître et comprendre les projets menés dans les trois pays dans un domaine qui constitue un intérêt partagé par tous : la promotion de la santé au travail. Plusieurs participants ont témoigné de leur intérêt pour poursuivre ces échanges.