



## Prévoyance : comment faire face à la dégradation du risque arrêt de travail

La dégradation du risque arrêt de travail est manifeste depuis plusieurs années. Ce qui amène les assureurs à investir de nouveaux terrains, tels que la qualité de vie au travail.

La dégradation du risque arrêt de travail est manifeste depuis plusieurs années. Ce qui amène les assureurs à investir de nouveaux terrains, tels que la qualité de vie au travail. « Quand nous contrôlons les arrêts de travail, 15 % sont inappropriés, sont des abus. Il y a quelqu'un qui paye pour tout le monde, c'est la Sécu. » Cette phrase de la ministre des Solidarités et de la Santé Agnès Buzyn, extraite d'une interview sur Radio Classique en 2018, avait, à l'époque, énervé le corps médical. Mais plus généralement, si la hausse des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie est manifeste, la Sécu n'est pas la seule à être financièrement affectée par la progression alarmante des arrêts de travail, estimée autour de 5 % par an depuis plusieurs années. Les entreprises en payent le prix, leurs assureurs complémentaires en prévoyance aussi. « Jusqu'à récemment, le risque arrêt de travail restait relativement équilibré là où le décès était excédentaire, permettant à la prévoyance de dégager des marges. Mais si les marges en décès se sont amenuisées, concurrence accrue oblige, l'arrêt de travail entre de son côté dans une dérive d'intensité inédite », estime Mylène Favre-Béguet, associée au sein du cabinet Galea.

Surtout, les causes de cette dérive sont multifactorielles et évolutives – et vont bien au-delà de la fraude. « Près de la moitié des arrêts de travail sont aujourd'hui liés à des insatisfactions en lien avec la qualité de vie au travail (QVT), une proportion en augmentation manifeste. Notre engagement en tant qu'assureur est donc de se pencher d'abord sur ce sujet aux côtés des entreprises plutôt que sur celui du contrôle des arrêts », développe Yannick Maréchal, directeur marketing d'Harmonie Mutuelle. S'ajoutent bien sûr à cela le vieillissement de la population, l'allongement de la durée des carrières professionnelles et, désormais, d'autres raisons plus conjoncturelles. « L'un des enjeux majeurs – et nouveaux – autour de l'absentéisme est la forte progression des arrêts de longue durée des personnes de moins de 40 ans. Elles sont concernées par les questions d'équilibre entre vie pro et perso, le questionnement face au sens du travail mais aussi, de manière plus prégnante, par les maladies chroniques évolutives », met en avant Albine Gasquet, directrice générale du cabinet de conseil RH JLO. Sans omettre la secousse des taux bas, critiques en prévoyance quand il faut provisionner...

Voyants au rouge

Bref, la majorité des voyants sont au rouge – et pour longtemps. Différents types d'actions sont envisageables pour les assureurs complémentaires : la plupart ont abordé le sujet de la qualité de vie au travail. « Quand nous obtenons un nouveau contrat en

entreprise, il est préférable que celle-ci ait déjà mis en place des actions autour de la QVT. Je préfère qu'elle investisse un peu moins dans l'assurance et un peu plus dans la QVT, car tout le monde y sera gagnant à terme », souligne le directeur général adjoint du groupe Apicil Thomas Perrin.

Derrière cette large dénomination se regroupent diverses problématiques plus ou moins explorées : par exemple, comme le rappelle Mylène Favre-Béguet, « le sujet des aidants commence à être pris en compte par les entreprises. Le congé de proche aidant existe désormais (NDLR : il sera effectif au plus tard en septembre 2020) et des réflexions existent pour intégrer ce nouveau contexte dans des offres en prévoyance ». D'ici là, Apicil a déjà intégré de telles prises en charge dans ses contrats santé, tandis que divers acteurs paritaires (Alliance Pro, Pro BTP...) ont récemment mis en place des dispositifs spécifiques.

#### La science au service des assureurs

La généralisation de la déclaration sociale nominative (DSN) a changé la donne pour les assureurs prévoyance. « Nous n'avions un accès aux données relatives aux arrêts de travail qu'après la franchise. Nous avons désormais accès à une compréhension très fine des arrêts dès le premier jour, ce qui permet de mettre en place des politiques de prévention avant qu'il ne soit trop tard », résume Mathilde Munière, directrice maîtrise du risque et qualité de service chez Axa Santé et Collectives. Des méthodes de data science sont aussi explorées pour améliorer le pilotage du risque. « Par exemple, si le temps de trajet peut constituer un facteur d'absentéisme, il est compliqué de l'analyser finement avec les méthodes statistiques classiques », illustre Mylène Favre-Béguet, associée au sein du cabinet Galea.

#### Un enjeu d'image

Harmonie Mutuelle prévoit un plan d'actions plus large cette année. « Nous construisons une quinzaine de services, en partenariat avec nos entreprises clientes, que nous déploierons dès ce premier trimestre pour apporter des solutions concrètes qui leur permettent d'agir : formation des managers, ergonomie des postes de travail, réservation de places de crèche, sport en entreprise, aide au retour à l'emploi, externalisation d'action sociale pour les PME... », détaille Yannick Maréchal.

Au-delà de la QVT, comme le souligne Mathilde Munière, directrice maîtrise du risque et qualité de service chez Axa Santé et Collectives, les entreprises ont un autre intérêt à agir sur l'absentéisme : « Nos clients sont de plus en plus demandeurs d'accompagnement sur le sujet, d'abord parce qu'une baisse de l'absentéisme améliore l'efficacité de l'entreprise, mais aussi parce que cette question s'inscrit dans de nouveaux enjeux autour de la marque employeur, de la RSE... qui deviennent de plus en plus importants. »

Le sujet de la prévention n'est guère plus inédit. Mais les actions allant dans ce sens peuvent être optimisées depuis peu grâce à la technologie. « Nos outils permettent à chaque entreprise de comparer ses indicateurs sur l'absentéisme vis-à-vis d'entreprises du même secteur d'activité. Nous avons en effet, grâce à la déclaration sociale

nominative (DSN), de nombreuses données disponibles via le dispositif My Data mis en place par Mutex », illustre Yannick Maréchal. Ces évolutions techniques favorisent la mise en place de diagnostics plus précis (Harmonie Mutuelle propose un questionnaire initial composé de plus de 150 questions) et de tableaux de suivi plus pertinents. Une démarche qui reste ardue pour les petites structures...

« Proposer des actions de prévention pour lutter contre l'absentéisme est naturel en entreprise, beaucoup moins quand on cible surtout les travailleurs non salariés comme nous. Nous nous en tenons pour l'heure à de la sensibilisation simple, mais c'est un sujet sur lequel nous menons une réflexion », résume le nouveau directeur général d'Entoria

François-Xavier Le Menn. Le courtier grossiste s'attache à segmenter au mieux ses populations pour ajuster ses offres et assurer une mutualisation efficace. Albine Gasquet souligne que le dispositif d'aide au retour à l'emploi lancé par son cabinet, « complémentaire de ceux que proposent certains assureurs », présente une différence notoire : « Nous avons un lien direct avec le salarié (s'il le souhaite) pour le guider dans son retour à l'emploi très en amont, là où les assureurs n'obtiennent des entreprises que les listes et informations qu'elles veulent leur fournir. » Une démarche qui commence à faire des adeptes. « Nous sommes en train de développer un programme pour que chaque salarié puisse aussi être sensibilisé à sa propre situation – parce qu'il n'y a pas que les entreprises qui doivent l'être ! », ajoute Yannick Maréchal.

Thomas Perrin, DG délégué d'Apicil

« Une certaine prudence technique »

“La dérive technique du risque arrêt de travail a surtout commencé à partir de 2014, s'accéléralant depuis. Mais nous constatons un tassement en 2019, comme si un pallier avait été atteint. Le risque arrêt de travail a évolué : plus d'un sur deux est désormais dû à des maladies non objectives, comme les troubles musculo-squelettiques ou psychologiques. Surtout, une accéléralation manifeste des arrêts de travail de courte durée peut être constatée, notamment en raison d'une articulation plus ardue entre vie professionnelle et vie personnelle... Ce contexte nous a poussés à une certaine prudence technique en prévoyance sur les deux derniers exercices : nous expérimentons des services pour détecter et lutter contre les éventuelles fraudes et nous consentons moins à des efforts tarifaires. La baisse continue des taux d'intérêt nous a également conduits à mener des redressements spécifiques en septembre 2019, en jouant cartes sur table avec nos partenaires. ”

Nécessaire mise à jour

Un dernier point technique mérite attention, conclut Mylène Favre-Béguet : « Les tables utilisées par les assureurs pour fixer les règles de provisionnement des garanties prévoyance n'ont pas été mises à jour depuis des années (NDLR : ces tables réglementaires restent celles construites en 1993 et prolongées de deux ans en 2010 suite à la réforme des retraites, même si une révision a eu lieu en 2013). Les acteurs doivent construire ou mettre à jour leurs lois d'expérience, ce qui est une tâche

complexe, car il faut des données statistiques de bonne qualité... D'autant plus quand on pratique fortement la délégation de gestion. » Une évolution de ce cadre pourrait ainsi aider les assureurs à y voir plus clair.

#### Les chiffres

+ 4,9 % La progression des indemnités journalières versées par l'Assurance maladie en 2019, une tendance équivalente à celle des cinq dernières années.

Source : Assurance maladie

5,1 % Le taux d'absentéisme global en France pour l'année 2018, soit l'équivalent de 18,6 jours d'absence par an et par salarié – il était de 4,59 % en 2016.

Source : baromètre Ayming – AG2R La Mondiale sur l'absentéisme

+ 18 % La progression de l'absentéisme sur les quatre dernières années pour les salariés âgés entre 30 et 39 ans, tranche d'âge avec la plus forte dégradation du risque.

Source : étude Gras Savoye Willis Towers Watson

28 % La part des salariés qui ne respectent pas intégralement un arrêt de travail pourtant prescrit (en hausse de neuf points en trois ans).

Source : étude Malakoff Humanis sur l'absentéisme, édition 2019

50,3 jours La durée moyenne des arrêts de travail pour l'année 2019. Elle était de 46,7 jours quatre années auparavant.

Source: étude Gras Savoye Willis Towers Watson