M6S4 : Contrats d'assurances

Intervenant : Olivier Naudain - CNP

Rappelons en préambule que les principes de protection sociale prévus par le statut de la fonction publique territoriale font directement peser sur l'employeur territorial la majeure partie des absences pour raison de santé.
C'est pourquoi les collectivités sont de plus en plus nombreuses à s'interroger sur l'intérêt de la mise en œuvre d'une couverture assurantielle du risque statutaire afin de réguler leurs dépenses de protection sociale, tout en évitant de supporter financièrement des risques exceptionnels pouvant mettre en difficulté les finances locales.
L'assurance du risque statutaire doit être réellement intégrée dans la stratégie de gestion de la collectivité locale en tenant compte :

- De la taille de la collectivité : plus l'effectif est réduit, plus la collectivité a intérêt à s'assurer pour la totalité des risques. En effet, un faible nombre d'agents contraint souvent au remplacement, et l'incidence financière de l'arrêt de travail sur le budget est plus important.
  A contrario une collectivité dont l'effectif est important peut compenser une partie des absences sans avoir recours à du personnel de remplacement et assumer partiellement les risques encourus.

- De l'importance du type de risque à couvrir : plus le risque est important ou aléatoire, plus la collectivité a intérêt à se prémunir contre ce risque. La prise en compte des activités des agents est donc primordiale. Par exemple, une proportion importante d'agents affectés à des activités par nature accidentogènes doit amener la collectivité à s'interroger sur l'opportunité de la souscription d'une garantie Accident de travail-Maladie Professionnelle.

On comprend donc que l'assurance autorise en premier lieu une meilleure organisation des services en facilitant sur le plan financier le recrutement du personnel de remplacement.
Mais l'assurance doit également proposer des outils d'analyse mais de prévention comme :

- Le diagnostic de l'absentéisme : les statistiques d'absentéisme constituent une donnée essentielle en matière de gestion de la santé au travail des agents des collectivités.
- L'accompagnement dans la démarche de prévention des risques psycho-sociaux. Facteur clé de performance, la qualité de vie au travail contribue à limiter les problèmes de santé liés au travail (pénibilité, stress, TMS), à maîtriser les coûts liés aux absences pour raison de santé.
- La mise en œuvre de programmes collectifs ou individuels de soutien psychologique pour favoriser le maintien dans l'emploi ou le retour à l'emploi.

- Pour résumer, l’assurance ne doit plus être seulement un outil efficace de gestion des dépenses de personnel, mais s’inscrire dans la politique de gestion des ressources humaines que les collectivités locales sont aujourd’hui amenées à développer et à renforcer, en particulier à destination de leurs agents les plus âgés : formation du management, organisation et aménagement des postes de travail, aide au reclassement, prévention de la pénibilité des métiers, renforcement du suivi des absences, le tout dans un contexte budgétaire contraint.