



AMÉLIORER
LA PRÉVOYANCE DES ACTIFS
un impératif social

LE GROUPE VYV EN CHIFFRES

SUR LE PÉRIMÈTRE COMBINÉ DU GROUPE EN 2021

Plus de **10 millions**
de personnes protégées

Plus de **45 000**
collaborateurs*

10 000
élus

** Dont plus de 2 900 collaborateurs
au sein du Groupe Arcade-VYV.*

Plus de **73 000**

entreprises clientes en santé et prévoyance



19 000

collectivités territoriales



14 ministères

et établissements publics
à caractère administratif



1 700 établissements
de soins et de services

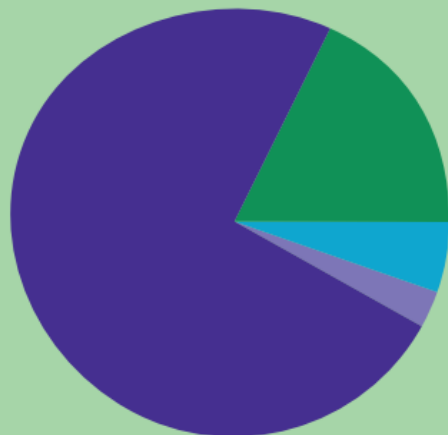


Plus de **205 000**
logements dont **88 %**
de logements locatifs sociaux

Chiffre d'affaires :
9,9 milliards
d'euros

> Dont assurance :
7,7 milliards

5,7 milliards
en santé



1,5 milliard
en prévoyance

0,4 milliard
en IARD

Autre :
0,2 milliard

> Dont offre de soins
et d'accompagnement :



2,2 milliards

Logement :
le chiffre d'affaires*
du Groupe
Arcade-VYV est de
753 millions
d'euros.

** Au-delà du périmètre
combiné du groupe.*



Prévoyance des actifs : êtes-vous incollable ?

L'Observatoire de l'imprévoyance a estimé le coût de l'imprévoyance, c'est-à-dire du montant des prestations de prévoyance non versées par défaut ou insuffisance de couverture prévoyance.

Quel est le coût de l'imprévoyance selon nos estimations 2022 ?

- 7 Milliards d'euros
- 13,5 Milliards d'euros
- 15 Milliards d'euros

Quels sont les risques concernant les actifs, et sur lesquels il manque **8,4 Milliards d'euros** de prestations de prévoyance ?

- Arrêts de travail (incapacité)
- Catastrophes climatiques
- Chômage
- Décès
- Dommages aux biens (habitations, véhicules)
- Inflation
- Invalidité
- Aidance

Quelle est la proportion d'actifs non couverts ou insuffisamment couverts ?

- 1/10
- 3/10
- 5/10
- 7/10
- 10/10

Face à cette situation, le Groupe VYV :

- ne fait rien
- appelle à une amélioration de la couverture prévoyance des actifs
- appelle à la révolution

Prévoyance des actifs : de quoi parle-t-on ?

La prévoyance des actifs en 5 points clés

1 Définition

C'est une assurance qui couvre les conséquences d'une maladie ou d'un accident. Elle complète les prestations dites « obligatoires ».

2 Les grands risques couverts



L'incapacité temporaire
(arrêt de travail)



L'invalidité



Le décès
(aide aux proches)



L'aidance
(dans certains cas)



La prévoyance des actifs **en 5 points clés**

3 **Quelle différence entre couverture santé et couverture prévoyance ?**



Complémentaire santé : complète les remboursements de la Sécurité sociale sur les frais de soins.



Prévoyance complémentaire : amortit les pertes de revenus consécutives à un accident de la vie.

4 **Une couverture prévoyance inégale des actifs**

Uniquement obligatoire pour les **salariés cadres du privé**. D'importantes **insuffisances et disparités** notamment en fonction du statut et du secteur d'activité.

5 **Une protection essentielle**

Un exemple : sans prévoyance, un **salarié du privé en arrêt de travail de longue durée peut voir ses revenus chuter de plus de 80 %**.

La prévoyance des actifs : **un sujet majeur sur lequel le Groupe VYV s'engage...**

Un système à moderniser !

- **Peu d'évolution** depuis l'après-guerre, contrairement à la complémentaire santé.
- **Grande disparité et angles morts** dans la couverture des actifs.
- Manque d'adaptation par rapport à des **besoins émergents** : santé mentale, aide...
- Manque de **prévention** et de **services d'accompagnement** (retour à l'emploi...).
- Protection essentielle mais **incomprise et méconnue**.

Un sujet sur lequel nous sommes légitimes

- **5^e acteur** du marché, avec la volonté de nous hisser à la 3^e place à horizon 2025 (plan VYV 2025)
- Expertise reconnue en prévoyance individuelle et collective sur **l'ensemble des classes d'actifs**.
- Initiatives en matière de **prévention**.
- **Un engagement majeur pour le droit à la santé**, dans lequel s'inscrit la prévoyance.

... dans un contexte d'actualité propice

- ➔ Un manque de protection **souligné par la crise sanitaire.**
- ➔ **Un rapport au travail questionné.**
- ➔ **Un manque d'attractivité** de certaines entreprises et secteurs.
- ➔ **Des réformes de la protection sociale**, dans lesquelles la prévoyance doit être mieux intégrée :

Réforme de la Protection Sociale Complémentaire (PSC) des agents de la fonction publique

- Prévoit une participation obligatoire des employeurs publics à la **complémentaire santé** de leurs agents.
- **La prévoyance, grande absente des débats :**
 - des améliorations du régime statutaire, mais très en-deçà des besoins
 - une participation obligatoire de l'employeur prévue à compter de 2025 uniquement pour les territoriaux et à un niveau très en deçà des enjeux.
 - rien de prévu à ce stade pour les agents des fonctions publique d'état et hospitalière.

Réforme des retraites

- Un projet d'allongement de la durée d'activité qui questionne sur les besoins de couverture prévoyance : forte augmentation des risques couverts par la prévoyance avec l'âge.

10 % DES ACTIFS

sont en situation d'invalidité ou de handicap au moment de leur départ à la retraite, avec de fortes disparités en fonction des niveaux de qualification.

Source : Institut des Politiques Publiques.

Un vrai **besoin de changement** !

32 %

des Français risqueraient de tomber **sous le seuil de pauvreté** s'ils devaient **renoncer à 3 mois de leur revenu**¹.

80 %

des Français sont favorables à ce que **tous les actifs bénéficient d'une couverture prévoyance** financée au moins en partie par l'employeur².

77 %

des Français sont favorables à ce que **les débats sur la réforme des retraites intègrent la question** de la couverture **prévoyance** des actifs face aux risques d'incapacité de travail et de décès².

¹Source : *Comment va la vie ? 2020 : Mesurer le bien-être - OCDE.*

²Source : *Enquête menée par le Groupe VYV et l'institut Viavoice auprès de 1000 Français, janvier 2023.*



25 propositions pour lancer les débats

1 livre blanc pour éclairer, sensibiliser et présenter nos propositions

18 mois de travaux en collaboratif



Des convictions fortes et solides



25 propositions pour lancer les débats



« Le Groupe VYV souhaite dresser un état des lieux de la couverture prévoyance des actifs en France et initier une nouvelle impulsion, à travers 25 propositions pour apporter une protection prévoyance de qualité à tous les actifs. »

Stéphane Junique, Président du Groupe VYV

Un ouvrage réalisé en partenariat avec la FNATH, l'Association des accidentés de la vie



- Association créée en 1921
- 100 000 adhérents
- 10 000 bénévoles
- 1 000 antennes couvrant tout le territoire français

Le bon partenaire

- Une Association active et engagée
- Incarnant les enjeux de la prévoyance
- En phase avec la plupart de nos convictions et propositions, tout en conservant sa liberté d'opinion et de parole
- Apportant un challenge constructif et des témoignages de terrain

« Il existe une vraie inégalité d'accès à la prévoyance [...]. C'est une injustice profonde, contre laquelle la FNATH se mobilise. »

Nadine Herrero, Présidente de la FNATH

Les 3 grands enjeux de la prévoyance des actifs

Une couverture **prévoyance insuffisante**

8,4 milliards d'€ d'insuffisances de couverture



Arrêts de travail

1,9 milliard d'€

- Maintenir les **revenus pendant toute la durée** des arrêts de travail.



Invalidité

2,1 milliards d'€

- Continuer à vivre en cas de **difficulté à poursuivre une activité** professionnelle.
- **Ne pas être pénalisé** à la retraite.



Aidance

1,2 milliard d'€

- **S'arrêter pour soutenir un proche** en situation de perte d'autonomie ou de handicap.
- **Se faire remplacer** en cas de nécessité.



Décès

3,1 milliards d'€

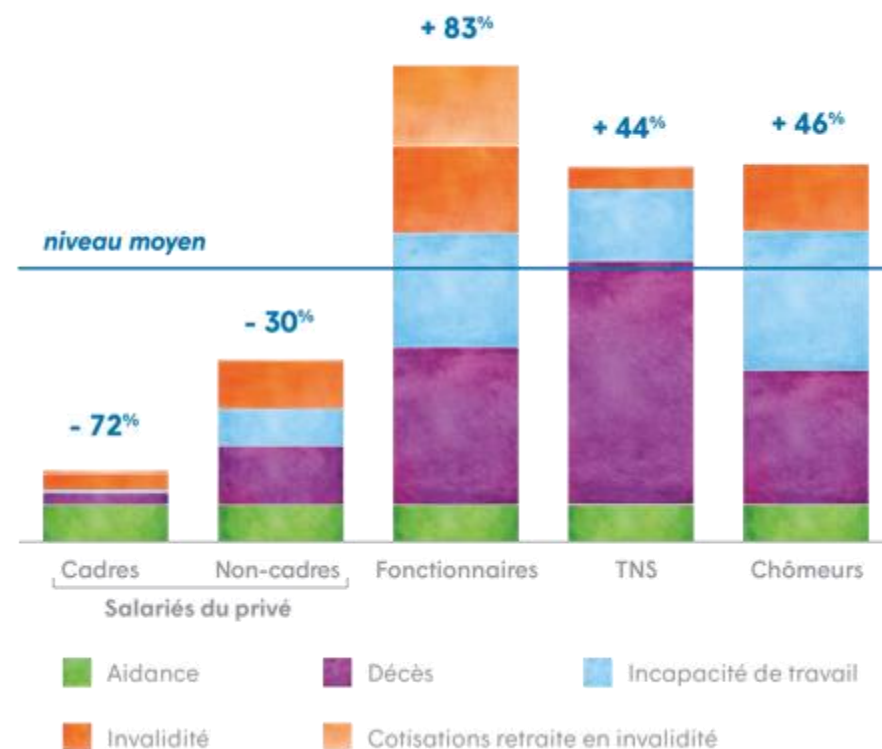
- Aider les proches à **faire face financièrement** et à **envisager l'avenir**.
- Permettre aux enfants de **faire des études**.

Enjeu 1

Une couverture **prévoyance insuffisante** D'importantes **inégalités** entre statuts et secteurs d'activité

- ➔ **Salariés du privé** : plutôt les mieux couverts mais avec de grandes disparités entre cadres / non cadres et secteurs d'activité.
- ➔ **Agents de la fonction publique** : d'importantes « trous de couverture » notamment en cas d'invalidité.
- ➔ **Travailleurs non salariés** : nécessité de se couvrir individuellement.
- ➔ **Personnes en transition professionnelle et chômeurs** : une couverture très lacunaire.

Répartition du coût de l'imprévoyance



2 ACTIFS
SUR **10**

ne sont pas du tout couverts

7 ACTIFS
SUR **10**

sont insuffisamment couverts

Source : Observatoire de l'imprévoyance

Enjeu 2

Un déficit d'information menant à l'imprévoyance

- ➔ Les sites et services publics d'accès aux droits sociaux n'abordent pas ou peu la question de la prévoyance complémentaire.
- ➔ Les employeurs communiquent peu sur les dispositifs de prévoyance :

 **36%**

DES ORGANISATIONS

ne communiquent pas sur la prévoyance auprès de leurs salariés

 **27%**

à peine organisent des **RÉUNIONS D'INFORMATION**

 **19%** seulement

PRÉSENTENT UN TABLEAU

d'information sur la couverture prévoyance

Source : enquête menée par l'Observatoire de l'imprévoyance du Groupe VYV et l'institut Audirep par téléphone du 28 octobre au 3 décembre 2021 auprès de 500 PME, 214 collectivités, et 204 associations de 10 à 250 collaborateurs.

Enjeu 2

Un déficit d'information menant à l'imprévoyance

1 FRANÇAIS
SUR **2**

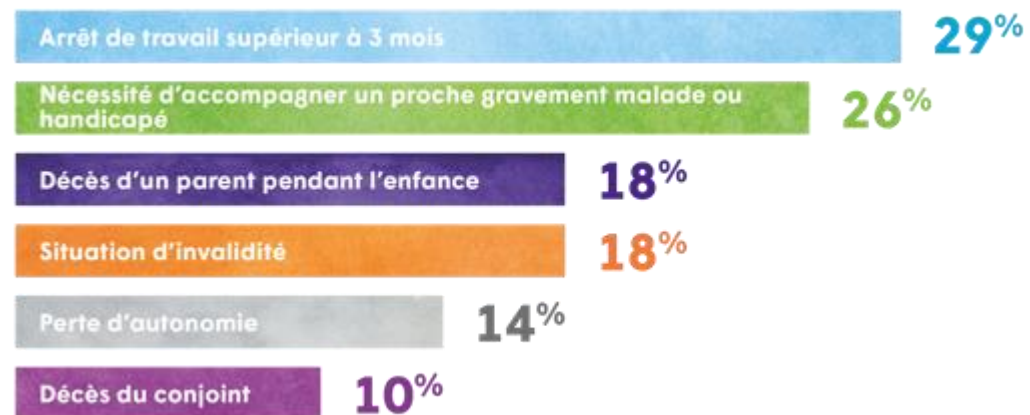
se déclare mal informé en matière de prévoyance

+ DE **50 %**

DES ACTIFS ne connaissent pas leurs garanties de prévoyance

53 % DES FRANÇAIS

ont déjà été confrontés à un aléa lié à la prévoyance¹.



« Confiance en “ l'État providence ” confusion entre prévoyance et couverture santé complémentaire... beaucoup de Français ignorent leur niveau de couverture face aux risques graves de la vie ou, pire encore, se sentent à tort bien protégés. »

La prévention des risques et le maintien dans l'emploi

Des démarches vertueuses pour tous

Employeurs

- + Engagement des collaborateurs
- + Réduction de l'absentéisme
- + Diminution du coût de la couverture prévoyance

Collaborateurs

- + Qualité de vie au travail
- + Espérance de vie en bonne santé
- + Maintien d'une place dans la société tout au long de la vie active

Des domaines dans lesquels le Groupe VYV multiplie les initiatives

Analyse des données DSN

Aménagement / Reclassement

La Santé gagne l'entreprise

VIVOPTIM Solutions

Prévention Services

Les réseaux PAS

Accompagnement

Accompagnement retour à l'emploi

Les propositions du Groupe VYV pour lancer les débats

25 propositions **pour une meilleure justice sociale**

3 axes d'action complémentaires



Améliorer
la couverture
de l'ensemble
des actifs et son
financement par
les employeurs



Développer
la sensibilisation
et l'information
des actifs sur
leur couverture
prévoyance



Prévenir et
réduire les
risques

Nos propositions **phares**

Améliorer la couverture de l'ensemble des actifs et son financement par les employeurs

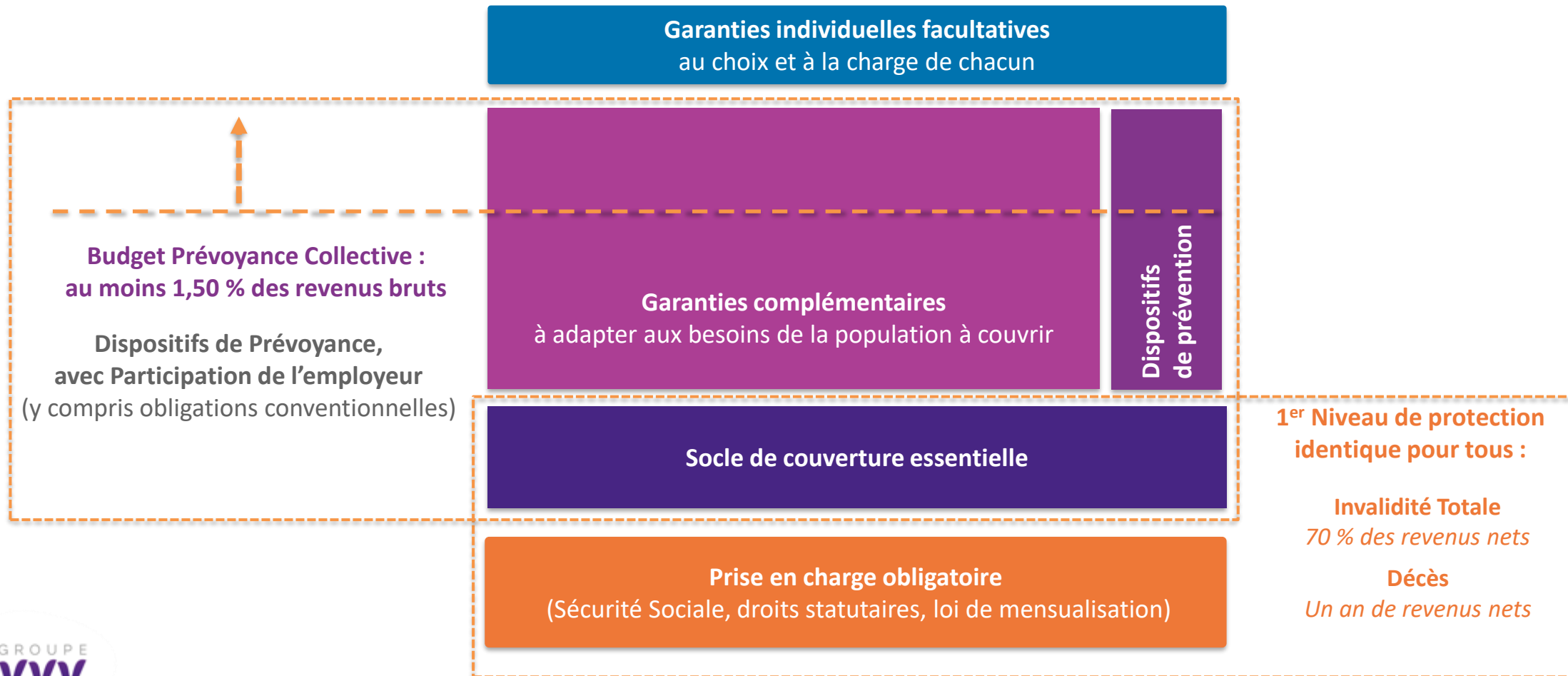
Permettre à **tous les actifs, quel que soit leur statut**, de faire face aux risques graves de la vie **en impliquant l'ensemble des employeurs et en consacrant au moins 1,5% de la masse salariale ou des revenus à :**

- **un socle de couverture essentielle**, identique pour tous, sur les risques décès et invalidité ;
- **un complément de garanties** à adapter selon les besoins ;
- **et des dispositifs de prévention.**

Pour s'adapter aux spécificités du secteur d'activité, des métiers et de la population assurée, les modalités (budget, garanties et niveau de participation de l'employeur) seraient définies dans le cadre habituel de négociations (branches, ministères...), en laissant aux assurés la possibilité de compléter leur couverture à titre individuel (un dispositif collectif ne pouvant apporter une réponse parfaitement adaptée à toutes les situations personnelles).

Nos propositions **phares**

Apporter à tous les actifs une couverture prévoyance de qualité



Nos propositions **phares**

Développer la sensibilisation et l'information des actifs sur leur couverture prévoyance

Permettre à chacun de mieux **comprendre sa couverture prévoyance, d'identifier les lacunes potentielles et de faire valoir ses droits en cas de sinistre** en déployant **un relevé d'information annuel** à destination de l'ensemble des actifs, leur indiquant :

- **leurs garanties** sur l'ensemble des risques de prévoyance (incapacité, invalidité, décès), avec des illustrations concrètes personnalisées des montants versés par l'ensemble des organismes (régimes obligatoires et prévoyance complémentaire, si applicable) ;
- **les points de vigilance**, tels que les cas de suspension de la couverture, la clause bénéficiaire...;
- **les dispositifs de prévention** à leur disposition ;
- **les coordonnées des organismes** apportant ces différentes couvertures ;
- **et les prestations versées** dans l'année.

Nos propositions **phares**

Développer la prévention des risques et en réduire les impacts

- Élargir le champ des dispositifs de prévention, en intégrant des actions de santé publique, lorsqu'elles sont pertinentes pour les salariés (vigilance face aux addictions, campagne de vaccination ou d'accès aux soins sur le lieu de travail, sensibilisation sur l'hygiène de vie, développement des liens sociaux...).
- Chercher au plus tôt (dès le début des arrêts de travail ou dès que l'état de santé du salarié le permet) à activer toutes les solutions possibles, temporaires ou définitives, pour favoriser le maintien ou le retour progressif à l'emploi : travail à temps partiel, télétravail, aménagement du poste de travail, changement de fonction. Le rendez-vous de liaison nouvellement créé devrait contribuer à cet objectif, tout comme les visites de pré-reprise prévues par la Sécurité sociale, qui gagneraient à être davantage connues et proposées régulièrement au salarié arrêté. En effet, seul un véritable accompagnement **sur toute la durée de l'arrêt de travail et l'implication de l'ensemble des acteurs** à favoriser le maintien ou le retour progressif à l'emploi pourra porter pleinement ses fruits.

Des questions ?

« La prévoyance est le parent pauvre de la protection sociale, et toujours très mal connue du grand public. La publication de ce livre blanc et de nos 25 propositions entend remettre la prévoyance au cœur des débats. Et ce, pour une meilleure justice sociale. »

Stéphane Junique, président du Groupe VYV

Retrouvez
notre livre
blanc ici :





SANTÉ ASSURANCES & RETRAITE
SOINS & ACCOMPAGNEMENT
LOGEMENT

GR O U P E
vyv

Contact

Fabien ROUBAUD

06 49 52 35 17

fabien.roubaud@groupe-vyv.fr

Annexe

Les 25 propositions du Groupe VYV



Objectif 1

Améliorer la couverture de l'ensemble des actifs
et son financement par les employeurs

Objectif 1

Améliorer la couverture de l'ensemble des actifs et son financement par les employeurs

1 Permettre à tous les actifs, quel que soit leur statut, de faire face aux risques graves de la vie en impliquant l'ensemble des employeurs et en consacrant au moins 1,5 % de la masse salariale ou des revenus à :

- un socle de couverture essentielle, identique pour tous, sur les risques décès et invalidité ;
- un complément de garanties à adapter selon les besoins ;
- et des dispositifs de prévention.

Pour s'adapter aux spécificités du secteur d'activité, des métiers et de la population assurée, les modalités (budget, garanties et niveau de participation de l'employeur) seraient définies dans le cadre habituel de négociations (branches, ministères...), en laissant aux assurés la possibilité de compléter leur couverture à titre individuel (un dispositif collectif ne pouvant apporter une réponse parfaitement adaptée à toutes les situations personnelles).

Objectif 1

Améliorer la couverture de l'ensemble des actifs et son financement par les employeurs

- 2 Instaurer une **obligation de négociation avec les partenaires sociaux ou de financement de ces dispositifs de prévoyance**, comme l'évoque le HCAAM dans ses travaux, pour les employeurs du privé comme de la fonction publique (notamment en intégrant cette problématique aux discussions en cours dans le cadre de la Protection Sociale de la Fonction Publique) ; **former et accompagner les partenaires sociaux** aux enjeux et spécificités de la prévoyance, afin de leur permettre de jouer pleinement leur rôle.
- 3 **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** (pour la participation employeur comme pour celle des assurés et des indépendants), en privilégiant des dispositifs bénéficiant aussi aux participants non imposables (réduction de CSG ou crédit d'impôt).

Objectif 1

Améliorer la couverture de l'ensemble des actifs et son financement par les employeurs

- 4 Mettre en place des **financements spécifiques pour couvrir le surcoût initial lié à la couverture des risques en cours**, institué par la loi Évin¹, ce coût pouvant constituer un frein important pour les employeurs n'ayant pas encore de couverture prévoyance collective obligatoire
- 5 **Veiller à la pérennité de ces régimes** et à leur attractivité pour les porteurs de risques, en mettant en place **des mécanismes permettant de lisser sur la durée les fluctuations de sinistralité**.
- 6 Pour gagner en lisibilité comme en efficacité, **simplifier et harmoniser les dispositifs publics** (notamment le régime général de sécurité sociale et les droits statutaires), **la couverture socle préconisée et les dispositifs complémentaires** (au choix de l'entreprise ou de l'assuré).

¹ Loi 89-1009 du 31 décembre 1989, article 2 : « Lorsque des salariés sont garantis collectivement, soit sur la base d'une convention ou d'un accord collectif, soit à la suite de la ratification par la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par décision unilatérale de l'employeur, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, l'organisme qui délivre sa garantie prend en charge les suites des états pathologiques survenus antérieurement à la souscription du contrat ou de la convention ou à l'adhésion à ceux-ci, sous réserve des sanctions prévues en cas de fausse déclaration. Aucune pathologie ou affection qui ouvre droit au service des prestations en nature de l'assurance maladie du régime général de sécurité sociale ne peut être exclue du champ d'application des contrats ou conventions visés au premier alinéa dans leurs dispositions relatives au remboursement ou à l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident. Le présent article est également applicable au titre des anciens salariés garantis en application de l'article L. 911-8 du CSS [portabilité]. »

Objectif 1

Améliorer la couverture de l'ensemble des actifs et son financement par les employeurs

- 7 **Aligner les populations couvertes par la Sécurité sociale** avec celles de la couverture complémentaire, afin de **limiter au maximum les salariés exclus¹ du dispositif** (personnes nouvellement embauchées et CDD).
- 8 **Alerter les assurés lorsqu'ils perdent leur couverture collective de prévoyance ou la participation de leur employeur** à l'occasion d'une interruption (absence non rémunérée) ou d'une rupture de leur contrat de travail et prévoir dans ces contrats la **possibilité pour les assurés de prolonger à leurs frais au moins les garanties décès et invalidité**.

¹ Comme le préconisait le rapport de Jean Luc Berard, Stéphane Oustric et Stéphane Seiller « Plus de prévention, d'efficacité, d'équité et de maîtrise des arrêts de travail ».

Objectif 1

Améliorer la couverture de l'ensemble des actifs et son financement par les employeurs

- 9 Afin d'éviter les interruptions de couverture, **étendre les garanties du dispositif de portabilité**, pour aligner sa durée avec les droits au chômage et y inclure les couvertures de la responsabilité de l'employeur (maintien des revenus au titre de la loi de mensualisation pendant la période de carence du contrat de prévoyance).
Cette garantie étant financée aujourd'hui par répartition, à la charge des employeurs et des salariés encore dans l'entreprise, ce pourrait être l'occasion de **revoir ses modalités de financement** pour ne pas mettre en risque ce dispositif : contribution de Pôle Emploi, passage en capitalisation...
- 10 **Faciliter l'usage des droits à portabilité** par la mise en place d'un dispositif de type « PrestIJ » pour les personnes en arrêt de travail pendant leur période de chômage. Pôle Emploi pourrait également intégrer l'usage de ce dispositif dans son rôle d'accompagnement des demandeurs d'emploi.



Objectif 2

Développer la sensibilisation et l'information
des actifs sur leur couverture prévoyance

Développer la sensibilisation et l'information des actifs sur leur couverture prévoyance

- 11 Enrichir les sites publics d'information sur la protection sociale de contenus pédagogiques **sensibilisant les Français aux impacts financiers potentiels d'une maladie ou d'un accident**, les incitant à s'informer sur leur niveau de couverture pour la compléter si nécessaire.
- 12 Permettre à chacun **de mieux comprendre sa couverture prévoyance, d'identifier les lacunes potentielles et de faire valoir ses droits en cas de sinistre** en déployant un **relevé d'information annuel** à destination de l'ensemble des actifs, leur indiquant :
 - ➔ **leurs garanties** sur l'ensemble des risques de prévoyance (incapacité, invalidité, décès), avec des illustrations concrètes personnalisées des montants versés par l'ensemble des organismes (régimes obligatoires et prévoyance complémentaire, si applicable) ;
 - ➔ **les points de vigilance**, tels que les cas de suspension de la couverture, la clause bénéficiaire... ;
 - ➔ **les dispositifs de prévention** à leur disposition ;
 - ➔ **les coordonnées des organismes** apportant ces différentes couvertures ;
 - ➔ **et les prestations versées** dans l'année.



Objectif 3

Développer la prévention des risques
et en réduire les impacts

Développer la prévention des risques et en réduire les impacts

- 13 **Rendre effectives et généraliser aux employeurs publics les dispositions prévues par la Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail**, afin de mettre en place des dispositifs de prévention adaptés et efficaces, ciblant les principaux risques et s'appuyant sur **un diagnostic** des risques professionnels inhérents au secteur d'activité, à ses métiers et à sa population de salariés, **suivi dans le temps pour mesurer les progrès ou dérives**. Instaurer également **un partage des données et informations** permettant aux employeurs d'améliorer la qualité du diagnostic **en se positionnant par rapport à leurs pairs**.
- 14 S'appuyer sur les diagnostics pour élaborer un **plan de prévention adapté** qui fera l'objet d'un **suivi de la réalisation des actions et de leurs effets**, pour corriger les écarts identifiés, en appliquant et en généralisant aux employeurs publics l'article 3 de la loi du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail.

Développer la prévention des risques et en réduire les impacts

- 15 Adapter aux évolutions des métiers et des risques les dispositifs de prévention et de sécurité au travail existants (notamment pour répondre aux nouveaux enjeux liés aux maladies chroniques, aux troubles musculosquelettiques, aux risques psychosociaux et à l'évolution des modes de travail, comme le télétravail).
- 16 Élargir le champ des dispositifs de prévention, en intégrant des actions de santé publique, lorsqu'elles sont pertinentes pour les salariés (vigilance face aux addictions, campagne de vaccination ou d'accès aux soins sur le lieu de travail, nutrition, sensibilisation sur l'hygiène de vie, développement des liens sociaux...).

Développer la prévention des risques et en réduire les impacts

- 17 Mettre en place des campagnes nationales de sensibilisation et d'information pour **casser les préjugés sur les capacités professionnelles des personnes rencontrant des difficultés de santé ou familiales**, à l'instar de ce qui a été réalisé pour faire évoluer le regard sur le handicap.
- 18 **Accompagner les baisses de capacité liées à l'âge** en intensifiant les actions d'**adaptation des postes** de travail, en **favorisant les reconversions** vers des fonctions plus adaptées auprès de son employeur ou d'un autre organisme¹. La mise en place d'une visite médicale de mi-carrière professionnelle² est une première avancée, mais seul un **véritable accompagnement dans le temps, avec des rendez-vous réguliers tout au long de la fin de carrière**, permettra d'inverser les tendances actuelles de désinsertion professionnelle des seniors.

¹ Proposition tirée de : Commission internationale présidée par Olivier Blanchard et Jean Tirole « Les grands défis économiques »

² Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail – article 22

Développer la prévention des risques et en réduire les impacts

- 19 Encourager financièrement les employeurs à mettre en place des dispositifs de prévention et à mobiliser l'expertise et l'accompagnement des organismes complémentaires en :
- intégrant les dispositifs de prévention dans les garanties de prévoyance mises en place par l'employeur (cf. proposition 1) ;
 - **supprimant le plafonnement de la part patronale** des cotisations¹ allouées aux garanties d'assistance et aux services de prévention ;
 - considérant ces dépenses **comme des prestations et non des frais de gestion** ;
 - **finançant une partie de leur coût** en créant un fonds dédié et/ou au titre du dispositif d'expérimentation « article 51 LFSS 2018 », les gains apportés par les programmes de prévention bénéficiant aussi à l'assurance maladie, généralisant et mobilisant pleinement les dispositifs de **Degré Élevé de Solidarité**.

¹ 10€ par an et par salarié

Objectif 3

Développer la prévention des risques et en réduire les impacts

- 20 Pour assurer **un accompagnement de qualité adapté** à chaque salarié en incapacité (maladie, invalidité, handicap), **veiller à la disponibilité et à la coordination de l'ensemble des acteurs** (médecin prescripteur, médecine du travail, sécurité sociale, organisme assureur de prévoyance).
- 21 **Chercher au plus tôt** (dès le début des arrêts de travail ou dès que l'état de santé du salarié le permet) à **activer toutes les solutions possibles, temporaires ou définitives, pour favoriser le maintien ou le retour progressif à l'emploi** : travail à temps partiel, télétravail, aménagement du poste de travail, changement de fonction. Le rendez-vous de liaison¹ nouvellement créé devrait contribuer à cet objectif, tout comme les visites de pré-reprise prévues par la Sécurité sociale, qui gagneraient à être davantage connues et proposées régulièrement au salarié arrêté. En effet, seul **un véritable accompagnement sur toute la durée de l'arrêt de travail et l'implication de l'ensemble des acteurs** à favoriser le maintien ou le retour progressif à l'emploi pourra porter pleinement ses fruits.

¹Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail – article 27

Objectif 3

Développer la prévention des risques et en réduire les impacts

- 22 Faciliter l'activation de ces solutions par des **dispositifs favorisant le cumul indemnisation / rémunération**, afin que l'indemnisation soit un levier à la réadaptation¹.
- 23 **Aider les employeurs** à mettre en place des solutions adaptées (télétravail complet, changement de poste...) et à financer le surcoût que cela peut représenter (aménagement du poste de travail, maintien de rémunération en cas d'affectation à un poste moins rémunéré ou de reprise à temps partiel...), notamment en **les informant massivement** sur les dispositifs de financement existants et en créant **un guichet d'information et d'accompagnement** dans leurs démarches.

¹ L'assurance invalidité poursuit deux objectifs potentiellement contradictoires. D'un côté, elle veille à ce que les travailleurs atteints d'un handicap ne rencontrent pas de difficultés d'ordre économique, et compense donc les pertes de revenus dues à la réduction de la capacité de travail, mais d'un autre côté, les dispositifs d'assurance invalidité visent aussi à éviter l'exclusion et favorisent la participation à la vie active, au travers par exemple de mesures de réadaptation. Il existe de grandes différences entre les pays de l'OCDE concernant les politiques dédiées à ces objectifs, ce qui aboutit à des résultats très disparates du point de vue de la garantie de revenu et du taux d'activité des travailleurs handicapés. Au fil du temps, la tendance au sein de l'OCDE a été de limiter le volet indemnisation (OCDE, 2010, 2013) et de développer celui de l'insertion (Böheim et Leoni, 2017). Extrait du rapport : « Les Grands Défis Économiques » Commission internationale présidée par Olivier Blanchard et Jean Tirole (juin 2021).

Objectif 3

Développer la prévention des risques et en réduire les impacts

- 24 En l'absence d'évolution attendue de la situation médicale, **accélérer la prise de décision et accompagner la reconversion**, auprès de son employeur ou d'un autre, sans attendre la fin des versements d'indemnités journalières, **pour ne pas distendre le lien à l'emploi**.
- 25 Afin de piloter la prise en charge de ces risques, le Groupe VYV préconise la **mise en place d'une gouvernance regroupant les représentants de toutes les parties prenantes** : patients, médecins prescripteurs, services de santé au travail, entreprises, assurance maladie et organismes de prévoyance complémentaire. Si la création récente d'un comité national de prévention et de santé au travail (CNPST)¹ au sein du Conseil d'orientation des conditions de travail vise bien cet objectif, sa composition n'est pas, à date, représentative de toutes les parties prenantes, les médecins prescripteurs et les organismes de prévoyance complémentaire n'y étant pas représentés.

¹Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail – article 36 : «Au sein du conseil d'orientation des conditions de travail, le comité national de prévention et de santé au travail est composé de représentants de l'Etat, de la Caisse nationale de l'assurance maladie, de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole, des organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national et interprofessionnel.