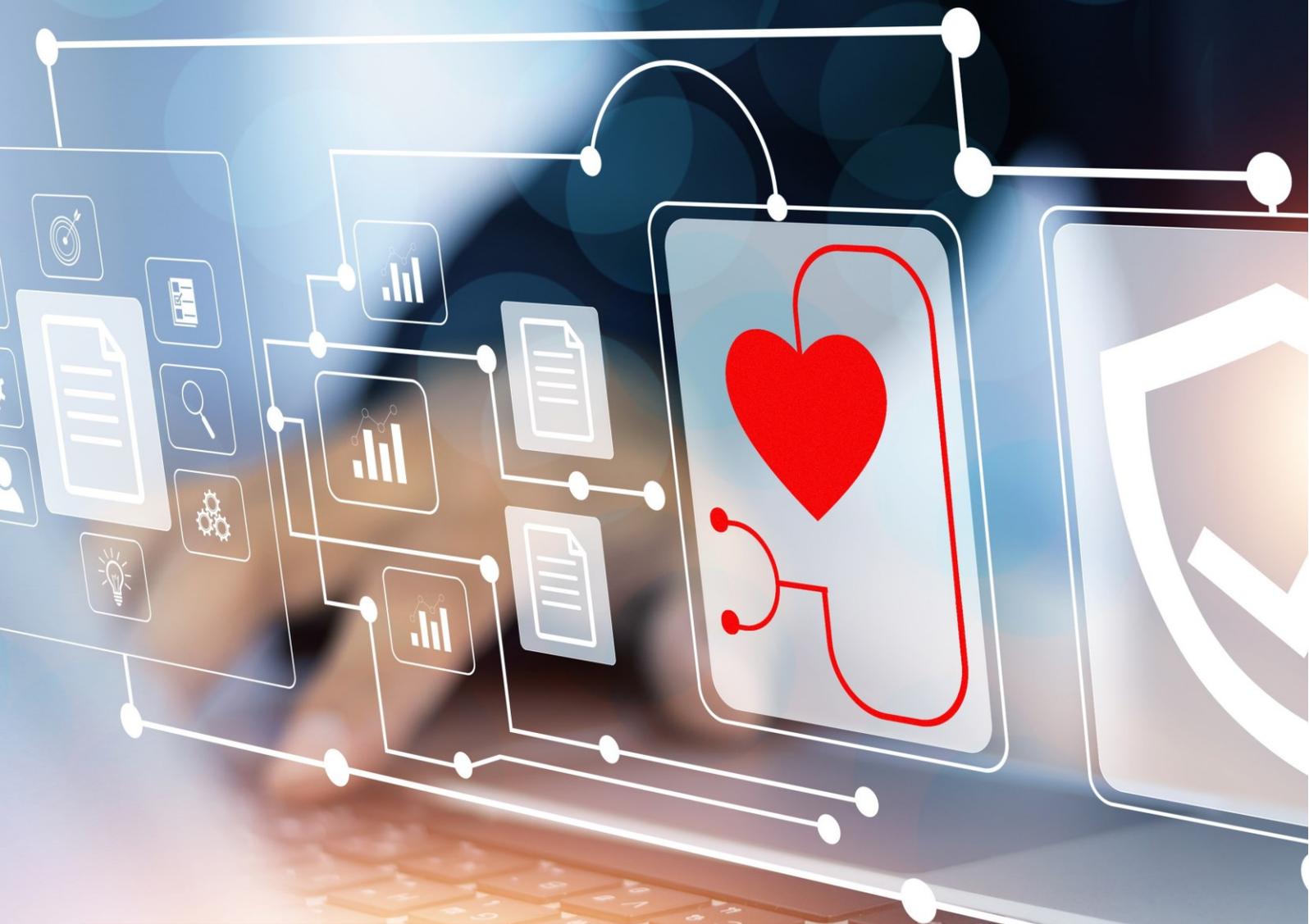


Service de gestion de la santé au travail



# Gestion de la santé au travail au sein de la Confédération

Rapport annuel 2023

Mars 2024



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Finanzdepartement EFD  
Eidgenössisches Personalamt EPA

## Table des matières

<b>1</b>	<b>Introduction</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Activités</b> .....	<b>3</b>
<b>2.1</b>	<b>Sécurité au travail et protection de la santé</b> .....	<b>3</b>
<b>2.2</b>	<b>Mesures de protection de l'intégrité personnelle</b> .....	<b>4</b>
<b>2.3</b>	<b>Restauration</b> .....	<b>4</b>
<b>2.4</b>	<b>Expertises médicales</b> .....	<b>5</b>
<b>2.5</b>	<b>Gestion des absences à la Confédération</b> .....	<b>5</b>
<b>2.6</b>	<b>Gestion de cas concernant l'entreprise de la Confédération</b> .....	<b>5</b>
<b>2.7</b>	<b>Offre de cours du Centre de formation de l'administration fédérale sur la promotion de la santé</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Indicateurs</b> .....	<b>6</b>
<b>3.1</b>	<b>Maladie</b> .....	<b>6</b>
<b>3.2</b>	<b>Accidents</b> .....	<b>7</b>
<b>4</b>	<b>Priorités 2024</b> .....	<b>8</b>
<b>4.1</b>	<b>Sécurité au travail et protection de la santé</b> .....	<b>8</b>
<b>4.2</b>	<b>Mesures de protection de l'intégrité personnelle</b> .....	<b>9</b>
<b>4.3</b>	<b>Restauration</b> .....	<b>9</b>
<b>4.4</b>	<b>Expertises médicales</b> .....	<b>9</b>
<b>4.5</b>	<b>Urgences psychologiques</b> .....	<b>9</b>
<b>4.6</b>	<b>Gestion des absences à la Confédération</b> .....	<b>9</b>
<b>4.7</b>	<b>Gestion de cas concernant l'entreprise de la Confédération</b> .....	<b>9</b>
<b>4.8</b>	<b>Offre de cours du CFAF</b> .....	<b>10</b>
<b>5</b>	<b>Conclusion</b> .....	<b>10</b>

# 1 Introduction

Le présent rapport rend compte de la situation actuelle en matière de gestion de la santé au travail au sein de la Confédération et propose des priorités pour 2024.

## 2 Activités

### 2.1 Sécurité au travail et protection de la santé

#### 2.1.1 Santé psychique

La campagne de sensibilisation portant sur la santé mentale au sein de l'administration fédérale est basée sur les quatre priorités stratégiques suivantes :

**Kurse (4h)**  
Für VG, MA,  
HR



**Web App**  
«etwas tun?!»



**Beitrags-Serie**  
InfoPers



**GL BVerw**  
Brown Bag  
Lunch



- En 2023, 240 employés de l'administration fédérale (supérieurs hiérarchiques, spécialistes RH et collaborateurs) ont participé aux cours intitulés « La santé est notre affaire – prenons soin les uns des autres ». La totalité des cours proposés a eu lieu.
- Près de 2000 collaborateurs ont utilisé l'application web « Etwas tun ? ! ».
- 2400 lettres d'information de la série de contributions sur la santé psychique ont été envoyées à des collaborateurs abonnés. Près de 10 600 accès à la page InfoPers correspondante ont été enregistrés.
- 50 membres des directions des unités administratives de l'administration fédérale ont pris part au Brown Bag Lunch qui leur était destiné.

Les retours positifs et le nombre de collaborateurs qui se sont intéressés au sujet témoignent de la bonne acceptation de cette campagne de sensibilisation.

#### 2.1.2 Solutions par groupes d'entreprises à la Confédération

Pour garantir une amélioration constante, la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail a confié aux organismes responsables la tâche de mettre régulièrement à jour les solutions par groupes d'entreprises. Les solutions approuvées sont soumises à une nouvelle

certification tous les 5 ans. Les organismes responsables sont tenus d'effectuer en temps requis les mises à jour nécessaires. Les importants travaux préparatoires en vue du renouvellement de la certification qui aura lieu en 2024 sont terminés.

### **2.1.3 Protection de la santé lors de l'utilisation de produits chimiques en entreprise**

De nombreux produits chimiques ont des propriétés dangereuses pour la santé, souvent sous-estimées dans la pratique. En Suisse, on estime à près de 1000 par an les décès prématurés dus à l'utilisation de produits chimiques au travail. La plupart des maladies ont un temps de latence de plusieurs décennies entre le début de l'exposition aux produits chimiques et leur apparition. En Suisse, chaque entreprise est légalement tenue de protéger la santé de l'ensemble de ses employés qui manipulent des produits chimiques.

SICHEM, l'outil en ligne gratuit de la Confédération, offre un soutien à l'entreprise pour protéger la santé de celles et ceux qui utilisent des produits chimiques (par ex. élaboration d'une liste de produits chimiques) et aide de fait à prendre les bonnes décisions en matière de processus. En collaboration avec le SECO et l'OFCL, le service de gestion de la santé au travail a attribué à toutes les unités administratives ne présentant pas de dangers particuliers la liste des produits chimiques des centres de nettoyage de l'OFCL.

## **2.2 Mesures de protection de l'intégrité personnelle**

La prévention et la gestion des conflits sur le lieu de travail, du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ainsi que les sanctions encourues par les harceleurs font l'objet de chapitres spécifiques dans les rapports sur la santé de chaque unité administrative, afin de réduire les risques psychosociaux.

Le flyer sur le harcèlement moral a été revu.

Dans l'enquête auprès du personnel, les questions relatives au harcèlement sexuel et au harcèlement moral ont été complétées et un lien renvoie directement sur le site de la CSPers.

## **2.3 Restauration**

Avec l'introduction de son nouveau concept de restauration au 1<sup>er</sup> janvier 2023, l'administration fédérale crée les conditions-cadres d'une offre moderne qui tient compte des différentes réalités. Le concept de restauration contribue notamment à la santé, au bien-être et à la motivation des collaborateurs et collaboratrices. Il garantit également une offre durable.

En 2023, tous les prestataires de services de restauration ont signé un nouveau contrat de base incluant de nouvelles conditions-cadres. Les responsables auprès des unités administratives (coordinateurs de la restauration) ont bénéficié d'une formation sur la gestion de la santé au travail lors d'une séance d'échange d'expériences. L'ensemble des documents et listes de contrôle relatifs à la mise en œuvre du concept de restauration se trouvent sur la page « Restauration » du [SharePoint](#).

## 2.4 Expertises médicales

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2023, les expertises médicales pour l'administration fédérale sont fournies par deux instituts médicaux. Ces derniers ont été les seuls à participer au processus en 2022 et ont remporté le marché. À l'heure actuelle, l'un des deux instituts assume environ 80 % des mandats de l'administration fédérale.

Les deux instituts ne peuvent mener des enquêtes en Suisse romande et au Tessin que de manière restreinte. Les besoins en la matière sont pourtant réels, sachant que près d'un tiers des mandats concerne des collaborateurs francophones ou italophones. Une solution doit encore être trouvée à cet égard.

## 2.5 Gestion des absences à la Confédération

Huit formations destinées aux spécialistes RH ont eu lieu en 2023 également. Elles ont mis l'accent sur la gestion de cas concernant l'entreprise de la Confédération et sur l'outil de gestion des cas.

## 2.6 Gestion de cas concernant l'entreprise de la Confédération

La demande d'appui technique par la CSPers continue d'augmenter de façon marquée. En 2023, 271 cas étaient gérés par la CSPers (contre 223 en 2022 et 205 en 2021).

À la demande des spécialistes RH, la CSPers évalue s'il s'agit d'un cas complexe et s'il serait indiqué qu'elle le gère, en s'appuyant sur des critères d'inclusion et d'exclusion. Ces critères figurent dans le guide sur la gestion de cas en entreprise au sein de l'administration fédérale. En 2023, 175 demandes d'évaluation ont été adressées à la CSPers. Dans 63 % des 152 nouveaux cas gérés par la CSPers, l'absence était due à une maladie psychique.

En 2023, 130 cas ont pu être clos par la CSPers. Pour 68,5 % de ces dossiers (89), les collaborateurs concernés ont pu être réintégrés entièrement ou partiellement dans le processus de travail<sup>1</sup>.

En raison de leur santé, 11 % des collaborateurs peuvent prétendre au moins à une rente et 6 % ont pris une retraite anticipée, sont décédés ou ont démissionné. 14,5 % des collaborateurs ont quitté leur poste sans avoir trouvé de solution. La gestion de ces cas a montré qu'un recours précoce aux services de la CSPers augmente considérablement les chances d'une réintégration réussie.

Situation du paiement du salaire à l'ouverture d'une gestion de cas par la CSPers : 111 jours en cas de réintégration, 211 jours en cas de réintégration partielle et 285 jours si aucune réintégration n'était plus possible.

## 2.7 Offre de cours du Centre de formation de l'administration fédérale sur la promotion de la santé

L'offre de cours comprend les formations intitulées « Santé au travail », « Gestion du stress », « Résilience et gestion des changements » et « La santé est notre affaire » (campagne). Les cours ont été donnés selon les modalités suivantes :

<sup>1</sup>Y compris réintégration de poste totale ou partielle au sein de l'unité et changement de poste au sein de l'administration fédérale ou en dehors.

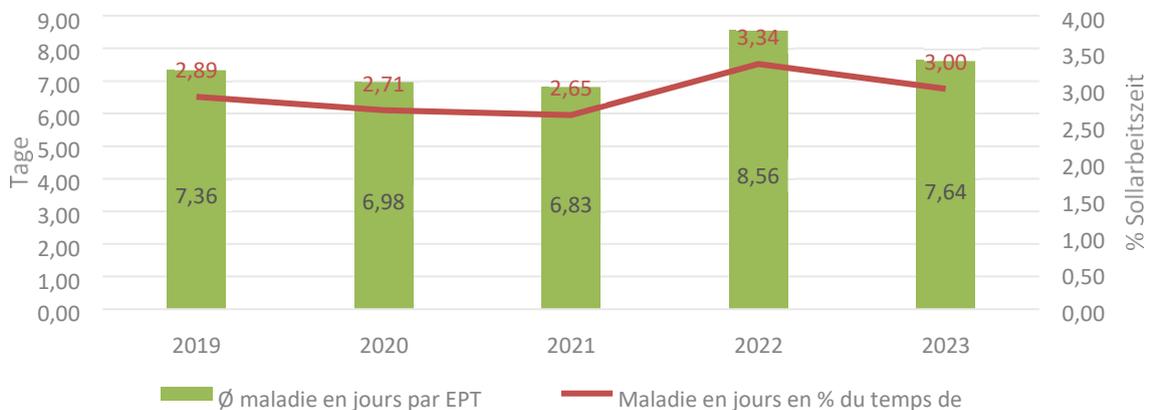
Intitulé du cours	Nombre en allemand	Nombre en français	Nombre en italien
Santé au travail	5	2	0
Gestion du stress	7	3	1
Résilience et gestion des changements	4	3	
La santé est notre affaire (pour les collaborateurs)	5	1	
La santé est notre affaire (pour les supérieurs hiérarchiques)	6	1	
La santé est notre affaire (pour les RH et les cadres)	3		

Les retours des participants aux cours et les taux de réalisation permettent de tirer un bilan positif. Mettre l'accent sur la santé psychique était judicieux comme le confirme notamment l'évaluation de la CSPers (gestion de cas). En effet, la déficience psychique et le syndrome d'épuisement arrivent en tête des cas traités.

### 3 Indicateurs

Les données relatives à la situation initiale comprennent les indicateurs en matière de santé présentés ci-après.

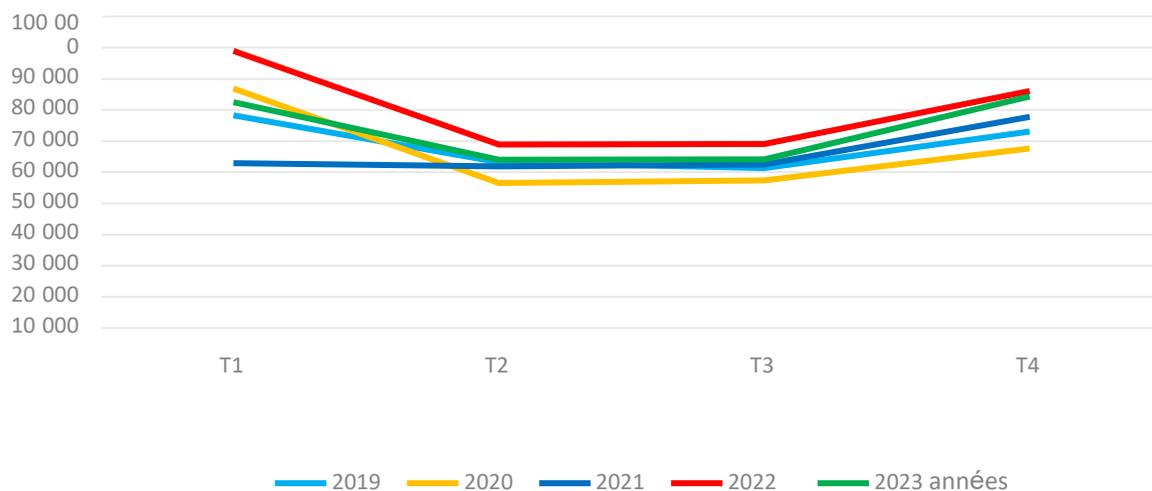
#### 3.1 Maladie



Source : portail des rapports SAP BI-Launchpad B1\_0047\_Krankheit

Les absences pour cause de maladie ont reculé par rapport à l'année précédente et ont duré en moyenne 7,6 jours par poste à plein temps, soit 3 % du temps de travail réglementaire. La conjonction des vagues de grippe et des infections au coronavirus a sans doute encore eu une influence sur les jours d'absence pour cause de maladie.

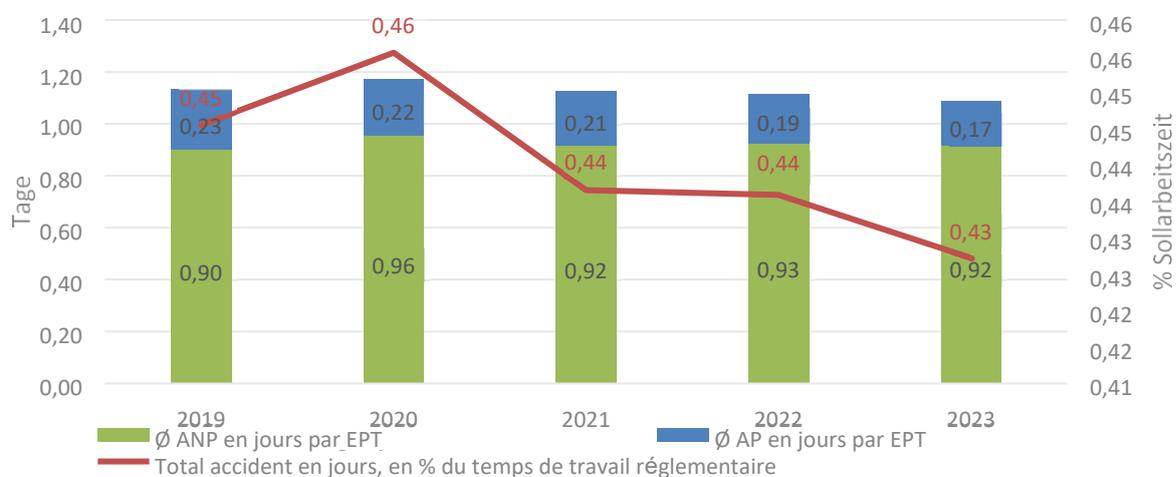
## Maladie en jours



Source : portail des rapports SAP BI-Launchpad B1\_0047\_Krankheit

Des analyses plus détaillées ont révélé que le nombre d'absences de courte durée a été moins élevé que l'année précédente, en particulier entre janvier et mars 2023. Il était presque redescendu au niveau enregistré en 2019, mais a affiché une croissance en automne.

## 3.2 Accidents



Source : portail des rapports SAP BI-Launchpad B1\_0048\_Unfall

Le nombre de jours d'absence pour cause d'accident professionnel a baissé ; en ce qui concerne les absences pour cause d'accident non professionnel, leur nombre par poste à plein temps s'est maintenu à un niveau favorable. Selon les analyses de la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents (CNA), les accidents professionnels ont diminué de 10 % par 1000 employés en l'espace de 10 ans. Il en résulte une baisse de 5,2 % du taux de prime net. En ce qui concerne les accidents non professionnels, ce taux recule de 0,8 %.

## 4 Priorités 2024

Les priorités suivantes découlent de la stratégie concernant le personnel 2024-2027. L'objectif est, entre autres, d'utiliser au mieux le potentiel du personnel, et notamment celui des personnes plus âgées. Pour cela, un environnement de travail favorisant la santé physique et psychique du personnel est un prérequis important.

### 4.1 Sécurité au travail et protection de la santé

#### 4.1.1 Santé psychique

La campagne de sensibilisation est poursuivie. En complément des cours de perfectionnement « La santé est notre affaire », il est prévu d'organiser des conférences lors de la séance d'échange d'expériences du service de gestion de la santé au travail qui se tiendra le 11 juin 2024.

#### 4.1.2 Solutions par groupes d'entreprises à la Confédération

Toutes les informations requises sont transmises à la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) et aux organes consultatifs (SECO, CNA) en vue du renouvellement de la certification. Il s'agit des éléments suivants :

- l'organisation, la composition et la fonction de l'organisme responsable (organe de pilotage) de la solution par groupe d'entreprises ;
  - l'organisation et la forme de la participation des personnes employées ;
  - la structure de l'entreprise ou de l'organisation, avec la statistique des accidents ;
  - l'identification des dangers (par ex. le portefeuille des dangers) et l'évaluation des risques ;
  - le manuel de l'entreprise ou de l'unité organisationnelle, annexes comprises (par ex. listes de contrôle, etc.) ;
  - les indications relatives aux documents disponibles sous forme électronique, aux pages Internet, aux liens en ligne, etc. ;
  - la stratégie en matière de formation et le plan de mise en œuvre ;
  - la stratégie en matière de mise en œuvre et de contrôle ;
  - la signature des responsables de l'organisme responsable (organe de pilotage), des partenaires sociaux concernés et des membres du pool MSST ;
- 
- les contrats de prestations conclus avec des spécialistes MSST externes ;
  - la description succincte de la solution par groupe d'entreprises.

Le renouvellement de la certification de la solution par groupe d'entreprises est prévu pour la fin du mois d'octobre 2024.

#### 4.1.3 Protection de la santé lors de l'utilisation de produits chimiques en entreprise

Les unités administratives dont les activités représentent des dangers particuliers doivent tenir à jour une liste des produits chimiques en s'appuyant sur l'outil en ligne SICHEM.

## **4.2 Mesures de protection de l'intégrité personnelle**

Dans un but de prévention et de sensibilisation, deux nouvelles formations en ligne sur le harcèlement sexuel et le sexisme ainsi que sur la diversité seront réalisées et mises à la disposition du personnel. Leur mise en ligne sera communiquée en temps opportun. Un courriel « InfoPers » renseigne le personnel sur les différents services auxquels il peut s'adresser au sein de l'administration fédérale (Consultation sociale du personnel de l'administration fédérale [CSPers], service de médiation, commission de conciliation).

## **4.3 Restauration**

Une première enquête sur la qualité de l'offre de restauration au sein de l'administration fédérale aura lieu en 2024.

Le service de gestion de la santé au travail invitera toutes les unités administratives à participer, en collaboration avec leur prestataire de services de restauration, à un monitoring sur le SharePoint. Les unités pour lesquelles un potentiel d'amélioration en termes de santé ou de durabilité de l'offre sera décelé prendront des mesures ciblées. La mise en œuvre de celles-ci fera l'objet d'un examen annuel. Le service de gestion de la santé au travail se tient à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

## **4.4 Expertises médicales**

Le modèle d'affaires actuel est contrôlé en permanence et adapté si nécessaire.

## **4.5 Urgences psychologiques**

En dehors des cas pour lesquels les organisations d'intervention d'urgence doivent être sollicitées, la mise en place d'un soutien psychologique d'urgence doit être examinée dans le but de compléter les conseils et le soutien que la CSPers fournit aux unités administratives. Les organisations d'intervention d'urgence ne proposent leurs prestations de soutien qu'aux personnes directement concernées par l'événement en question, et ce pendant 72 heures au maximum.

## **4.6 Gestion des absences à la Confédération**

Le manuel relatif à la gestion des absences pour maladie et accident à la Confédération et l'outil de gestion des cas sont régulièrement mis à jour. Les spécialistes RH peuvent suivre des formations à ce sujet.

## **4.7 Gestion de cas concernant l'entreprise de la Confédération**

Il faut davantage encourager les placements à l'essai proposés par la CSPers en vue de la réintégration au sein de l'administration fédérale de collaborateurs malades ou victimes d'un accident.

## **4.8 Offre de cours du CFAF**

L'offre des cours pour 2024 n'a pas été modifiée et ne le sera, en principe, pas non plus en 2025.

Divers contrats arrivant à échéance, une nouvelle offre relative à la promotion de la santé est en cours d'élaboration pour les années 2026 et suivantes, les tendances en matière de santé étant également prises en compte dans les travaux de conception. L'objectif de l'appel d'offres OMC prévu est de trouver des prestataires de services appropriés qui, d'une part, répondent aux exigences actuellement connues en termes de contenu et de méthode et, d'autre part, font preuve de souplesse, de sorte que l'offre de cours puisse être adaptée aux nouveaux besoins en fonction de la situation.

## **5 Conclusion**

Axée sur les besoins de l'administration fédérale, la gestion de la santé au travail du personnel fédéral reprend les solutions spécifiques existantes et exploite les savoirs et compétences déjà présents. Elle tient compte des intérêts des départements, des cadres et des collaborateurs et également de l'avis des partenaires sociaux. Les mesures portent certes leurs fruits, mais il reste encore beaucoup à faire. Les travaux en la matière doivent être poursuivis et adaptés aux besoins futurs.

Nous remercions tous les participants pour leur engagement.



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral des finances DFF  
**Office fédéral du personnel OFPER**