



# Nouveau Contrat-Groupe statutaire 2024-2027

Réunions de territoires



19 & 21 septembre 2023

Centre de gestion | 1, rue Pierre et Marie Curie | Eleusis 2 | BP 417 | 22194 Plérin Cedex | 02 96 58 64 00 | [www.cdg22.fr](http://www.cdg22.fr)



# CONTEXTE

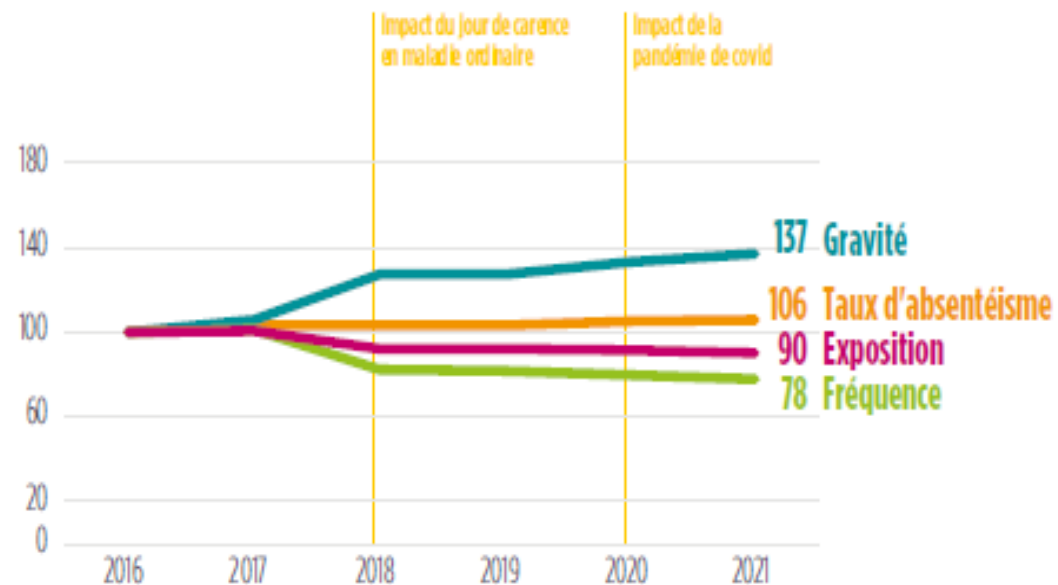


## Contexte de l'absentéisme

# Les tendances nationales depuis 2017

## LES GRANDES TENDANCES DES ABSENCES

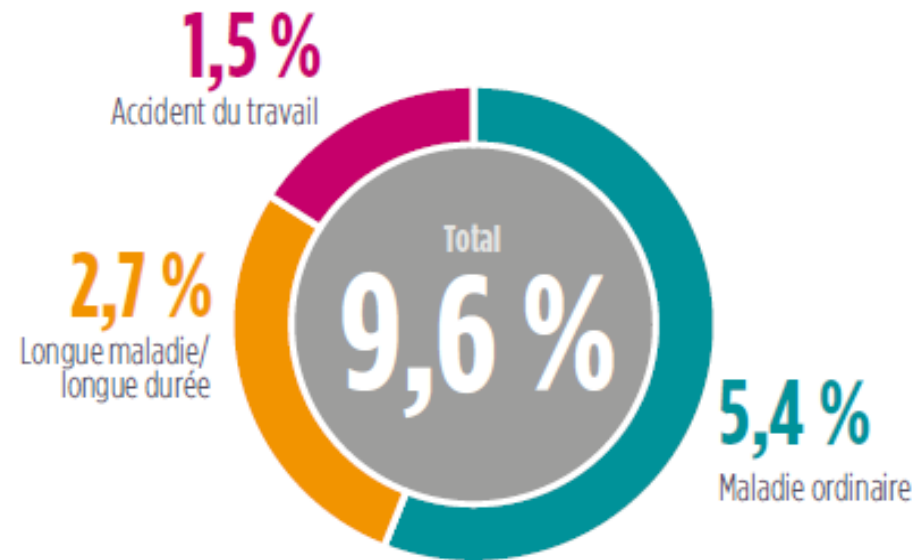
Évolution des absences toutes natures confondues (base 100 en 2016)



En 2021,  
moins d'agents absents,  
moins souvent, mais  
pour des durées d'arrêt  
plus longues

# La ventilation du taux d'absentéisme national FPT

Taux d'absentéisme par nature d'absence 2021



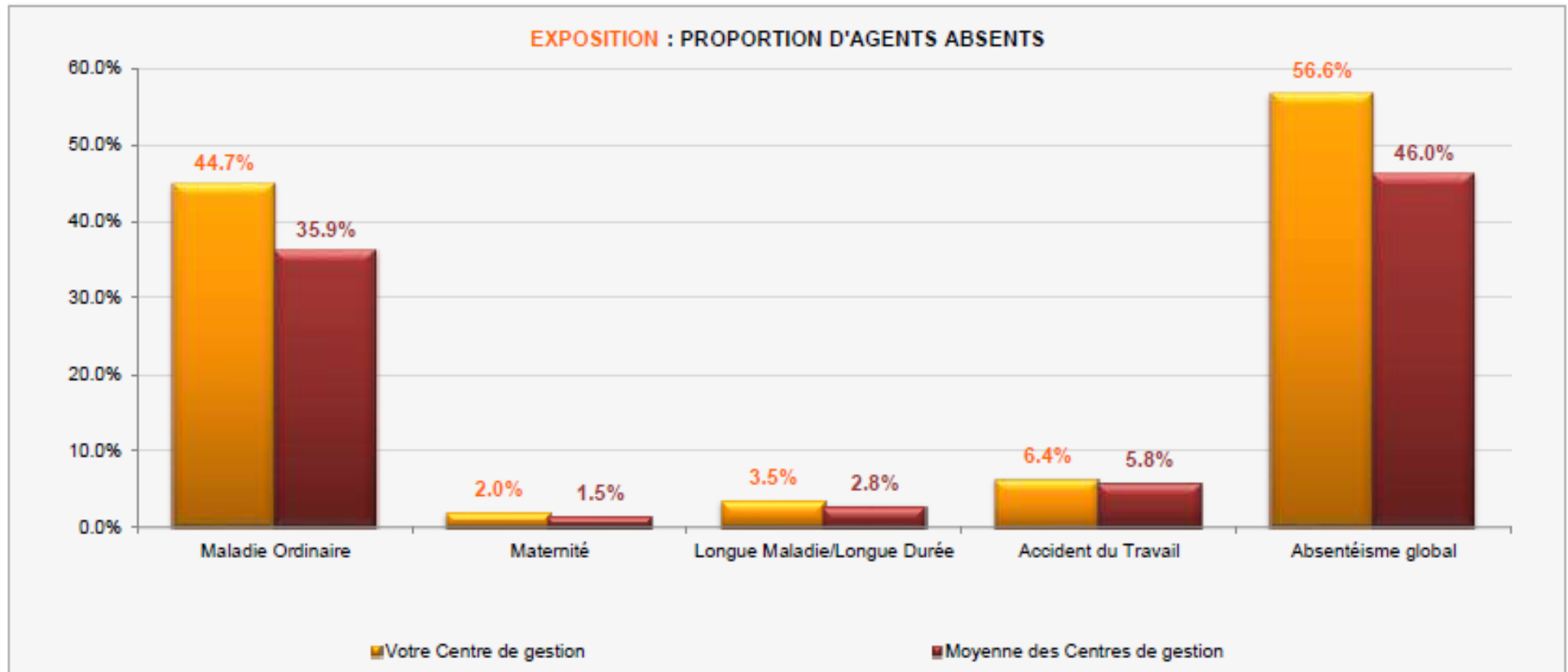
"Le taux d'absentéisme théorique global maternité Inclusive atteint 10,1 % en 2021".

# ABSENTEISME du contrat-groupe en 2022

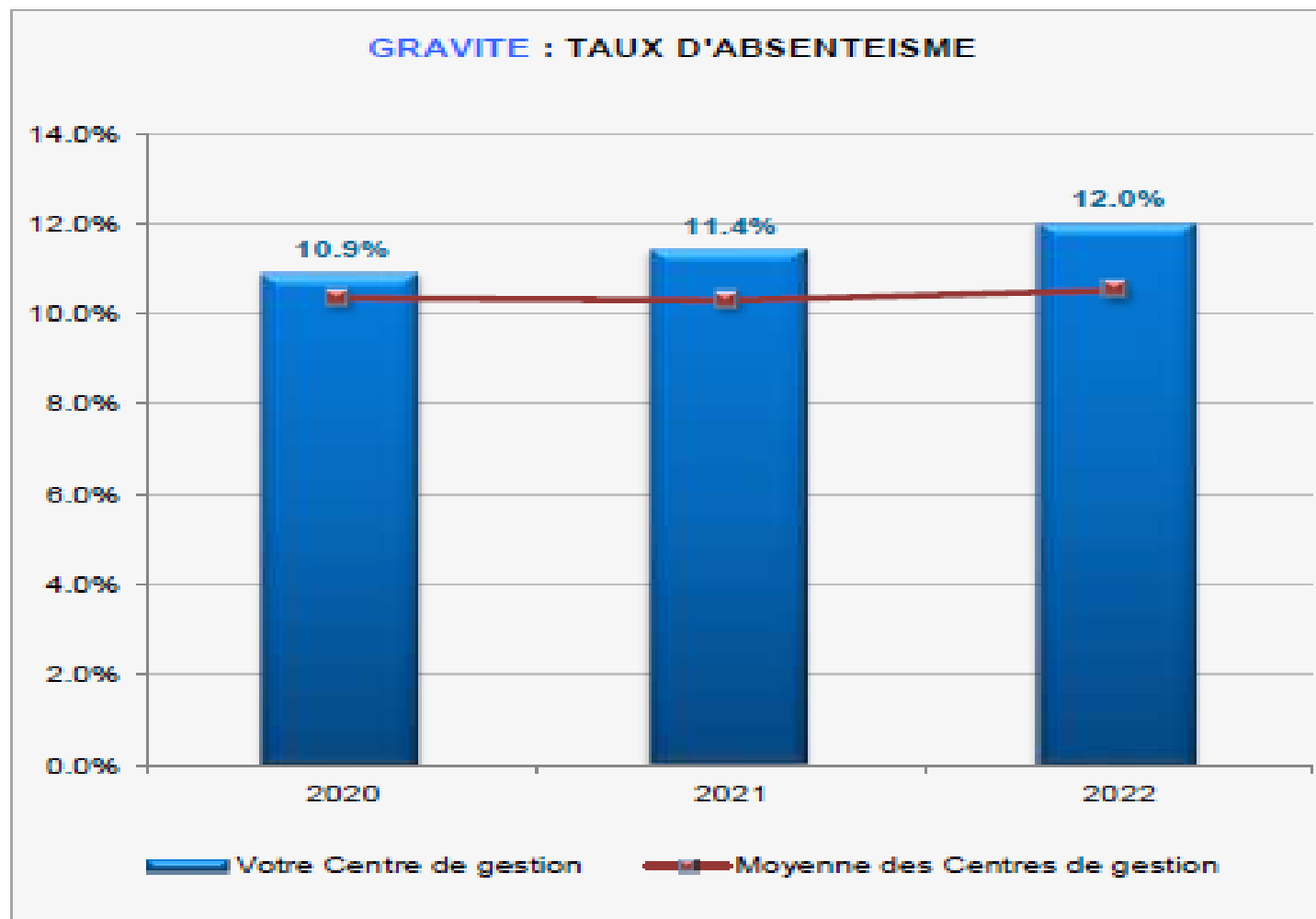
| Effectif CNRACL : 10 410    | INDICATEURS STATISTIQUES    |                   |                                          |                       |                      |
|-----------------------------|-----------------------------|-------------------|------------------------------------------|-----------------------|----------------------|
|                             | EXPOSITION                  | FREQUENCE         |                                          | GRAVITE               |                      |
| NATURE D'ARRET              | Proportion d'agents absents | Fréquence d'arrêt | Nombre d'arrêts pour 100 agents employés | Durée moyenne d'arrêt | Taux d'absentéisme** |
| Maladie Ordinaire           | 44.7%                       | 1.57              | 70.0                                     | 25.2                  | 6.3%                 |
| Maternité                   | 2.0%                        | 1.00              | 2.0                                      | 100.1                 | 0.7%                 |
| Longue Maladie/Longue Durée | 3.5%                        | 1.00              | 3.5                                      | 254.0                 | 3.2%                 |
| Accident du Travail         | 6.4%                        | 1.05              | 6.8                                      | 73.9                  | 1.8%                 |
| ABSENTEISME GLOBAL          | 56.6%                       | 1.57              | 82.3                                     | 42.8                  | 12.0%                |

\*\*Calculé à partir du nombre moyen de jours travaillés sur la période d'étude par agent, soit 200 jours.

# Exposition des agents arrêtés en 2022



# Evolution du taux contrat-groupe depuis 2020





## Contexte économique et financier

# Un contexte défavorable

- Evolutions réglementaires avec impact sur absentéisme  
*ex: allongement de la durée de cotisation à 64 ans, TPT autonomes, KDC...*

- SOLVABILITY 2



- Désengagement des opérateurs économiques



Pourquoi se couvrir  
sur le statutaire, via  
le contrat-groupe?



Pour pallier le coût  
des absences

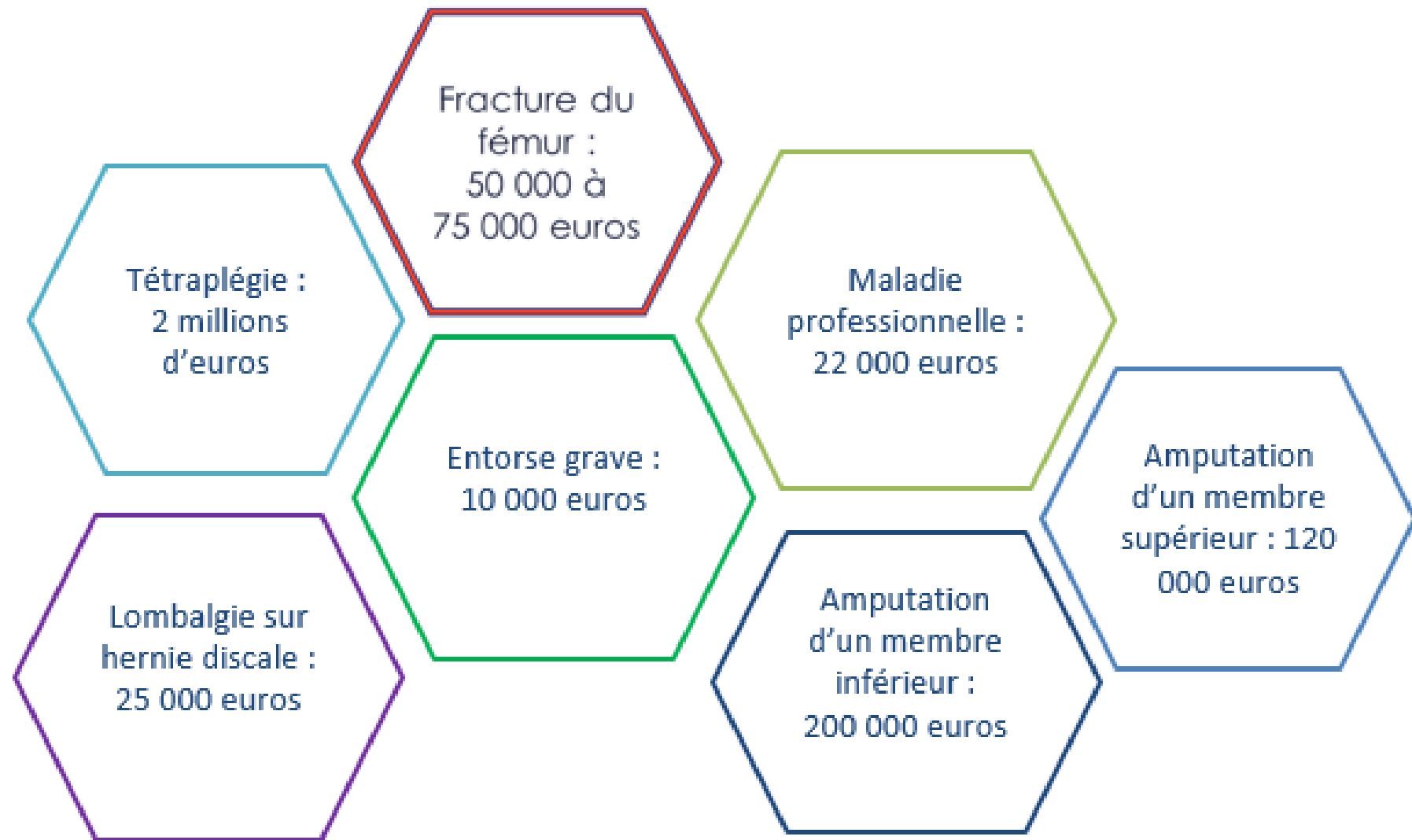
# Le coût moyen des absences dans la FPT



Coût moyen des absences au travail pour raison de santé

| NATURE D'ABSENCE            | COÛT MOYEN D'UN ARRÊT | COÛT MOYEN MAXIMUM D'UN ARRÊT |
|-----------------------------|-----------------------|-------------------------------|
| MALADIE ORDINAIRE           | 1 060 €               | 16 096 €                      |
| MATERNITÉ                   | 8 178 €               | ..*                           |
| LONGUE MALADIE/LONGUE DURÉE | 43 155 €              | -                             |
| LONGUE MALADIE              | 32 413 €              | 50 688 €                      |
| LONGUE DURÉE                | 68 476 €              | 96 768 €                      |
| ACCIDENT DU TRAVAIL         | 3 096 €               | ..**                          |
| ACCIDENT DE SERVICE         | 2 981 €               | ..**                          |
| ACCIDENT DE TRAJET          | 3 911 €               | ..**                          |
| MALADIE PROFESSIONNELLE     | 19 590 €              | ..**                          |

# Le coût moyen des frais médicaux



# Coûts directs, coûts indirects

## Coûts directs :

Salaires  
Charges patronales  
Frais médicaux (au réel et viager)  
Salaire des remplaçants

## Coûts indirects :

Perte de productivité  
Désorganisation du service  
Surcharge de travail des présents, stress  
Démotivation du personnel  
Baisse de la qualité du service rendu au public  
Formation des remplaçants



Pour bénéficier des  
accompagnements RH  
dédiés



# Mise en concurrence du contrat-groupe

# les étapes préalables (2022)

- recensement des besoins,
- choix d'un AMO,
- constitution des éléments structurants pour le cahier des charges,
- nouveau découpage de la tranche ferme,
- projets innovants souhaités par les élus du CDG

# La mise en concurrence (2023)

- Écriture du cahier des charges
- Publication du marché négocié
- Analyse des candidatures
- Appel à soumissionner
- Analyse des offres
- Négociation
- Attribution



# RESULTAT

# Offre conjointe CNP/RELYENS



Plus de 20 000 collectivités adhérentes  
Plus de 60 CDG couverts (statutaire et prévoyance)



# Taux de la tranche ferme

|                | <b>Contrat CNRACL Tous risques</b>                                                                                                                                                                          | <b>Taux</b>  |
|----------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| <b>Choix 1</b> | franchise <b>15 jours fermes</b> par arrêt en maladie ordinaire, en longue maladie / longue durée et CITIS<br>Prise en charge des indemnités journalières limitée à 90 %                                    | <b>7,78%</b> |
| <b>Choix 2</b> | franchise <b>20 jours fermes</b> par arrêt en maladie ordinaire, en longue maladie / longue durée et <b>15 jours fermes</b> en CITIS<br>Prise en charge des indemnités journalières limitée à 90 %          | <b>7,25%</b> |
| <b>Choix 3</b> | franchise <b>30 jours fermes</b> par arrêt en maladie ordinaire, en longue maladie / longue durée et durée et <b>15 jours fermes</b> en CITIS<br>Prise en charge des indemnités journalières limitée à 90 % | <b>6,65%</b> |

# Particularités de la tranche ferme

- Mutualisation totale : aucun regard sur les statistiques individuelles
- Fusion et globalisation de l'absentéisme pour obtenir un taux global
- Solution de couverture Tous Risques
- Des variantes de franchises au choix
- Adhésion à tout moment

# Taux & particularités des tranches optionnelles

Des taux qui varient selon les collectivités:  
De 0,30% à 20,73%

Tarification technique individuelle avec  
effet groupe et mutualisation

Meilleure négociation des conditions tarifaires  
et des dérogations

**Adhésion uniquement l'année de la  
consultation**



# Taux et particularités du contrat Ircantec

|         | Contrat IRCANTEC                                                                                            | Taux         |
|---------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Choix 1 | franchise <b>15 jours fermes par arrêt</b> en maladie ordinaire et accident ou maladie imputable au service | <b>0,88%</b> |
| Choix 2 | franchise <b>10 jours fermes par arrêt</b> en maladie ordinaire et accident ou maladie imputable au service | <b>0,93%</b> |

- Couverture « tous Risques »
- 2 choix de franchise
- Contrat commun tranche ferme et tranches optionnelles



## Points forts du contrat-groupe



# Dérogations obtenues

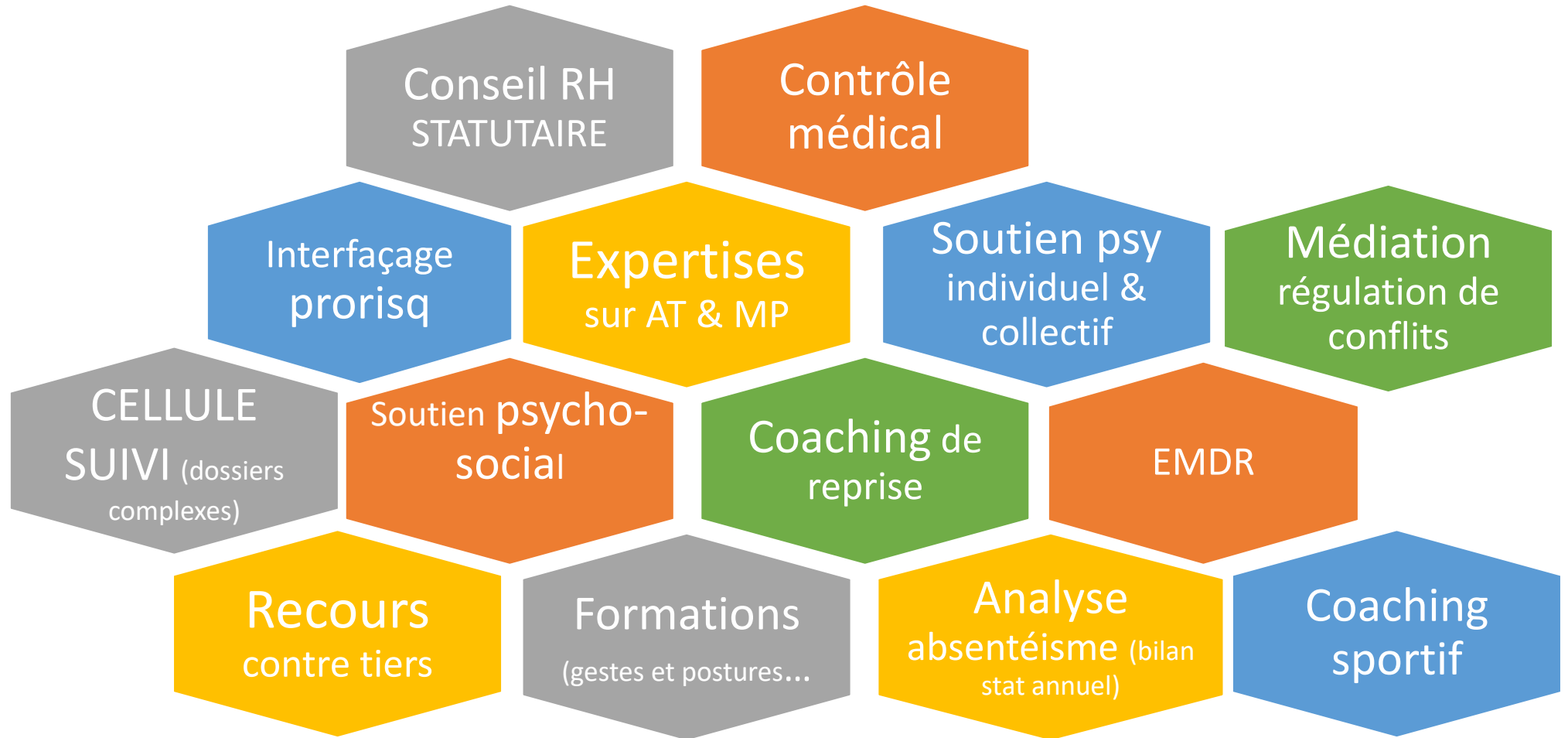
# Important :

- Assiette de cotisation libre => choix de personnaliser votre couverture
- Pas de Résiliation après sinistre
- Garantie des taux pendant 2 ans
- Pas de carence sur le risque maternité
- Prise en compte de la loi sur la réforme des retraites



# Formule all inclusive

# Offre existante





# Nouveaux accompagnements

Programme GERE :  
Gestion Experte du Risque Employeur

enquêtes auprès des  
agents/ QVCT

Application MAPATHO.COM  
pour agents souffrant d'une maladie  
chronique

Casques réalité virtuelle :  
technologie immersive sur modules de  
formation



# Points de vigilance

## 5 points de vigilance :

- Eligibilité : TPT autonomes
- Critères revus : soutien psy
- Dégradation continue sur les arrêts maladie et longue maladie dans notre département : pourquoi ? Que risquons nous si la situation perdure?
- Cellule spéciale « Retour Emploi » sur CMO et CLM
- Taux garantis 2 ans : Possible majoration à venir?





# Merci d'avoir suivi cette séance

Prochaine étape :  
Prendre une délibération et la  
transmettre au service avant le  
30 novembre 2023 😊

