



CONTRAT GROUPE STATUT CDG 35



Octobre 2021



une société du groupe relyens



SOMMAIRE



1/ Le contexte national des absences pour raison de santé

2/ Les absences du contrat groupe CDG 35

3/ Les mesures au 1^{er} janvier 2022





01

Les absences pour raison de santé au niveau national

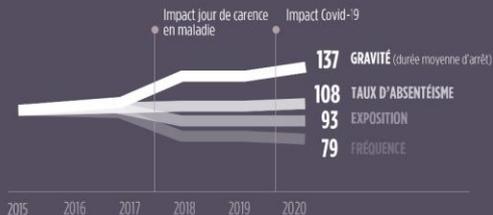




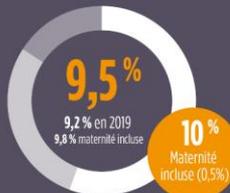
Panorama 2021

Évolution des absences en 2020

Toutes natures confondues (base 100 en 2015)



Taux d'absentéisme par nature d'absence - 2020



5,3% Maladie ordinaire
2,7% Longue maladie/Longue durée
1,5% Accident du travail

Partie.1

Une évolution inédite des absences au travail pour raison de santé en 2020

Fréquence des arrêts et exposition des agents

Nombre d'arrêts pour 100 agents employés par nature d'absence - 2020



47,8 arrêts Maladie ordinaire
5,5 arrêts Accident du travail
2,8 arrêts Longue maladie/Longue durée
1,6 arrêts Maternité

La fréquence (répétition) des absences mesure le rapport du nombre d'arrêts à l'effectif étudié.

La fréquence d'arrêt reste stable avec 58 arrêts pour 100 agents employés en 2020. Cet indicateur global masque cependant une différence selon les natures d'absences.

En 2020, le nombre d'arrêts en maladie ordinaire a augmenté alors que ceux en accident du travail sont en baisse. On observe une rupture par rapport aux tendances des années précédentes.

La maladie ordinaire 1^{ère} nature d'absence

La maladie ordinaire est toujours la première nature d'absence par rapport à l'ensemble.

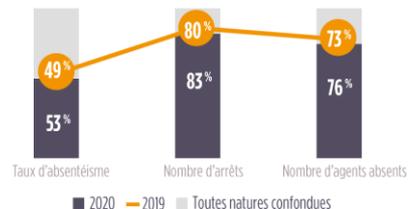
La part de la maladie ordinaire est en augmentation sur tous les indicateurs : on constate plus d'arrêts, plus d'agents absents et pour des durées d'arrêt plus longues.

En 2020, la maladie ordinaire représente plus de la moitié du taux d'absentéisme global, plus de 8 arrêts sur 10 et plus des trois quarts des agents absents au moins une fois dans l'année.

Cela justifie une augmentation de la maladie par rapport à 2019 et l'augmentation globale des absences en 2020.

Son poids dans l'ensemble détermine la tendance globale des absences.

Part de la maladie ordinaire dans les absences - 2020





Partie.2

L'impact significative de la pandémie sur les absences

Covid et maladie ordinaire

L'impact de la pandémie sur les absences au travail en maladie ordinaire est significatif et se traduit par une **augmentation globale de la survenance** en 2020 par rapport à 2019

Cette tendance est particulièrement importante sur la fin de l'année. Les écarts en un an sont importants : + 27 % en mars et supérieurs à 20 % entre août et octobre.

« Globalement, les agents ont été plus nombreux à s'absenter pour motif de maladie en 2020. »



+ Comparatif 2019 ■ 2020

Nombre de jours d'arrêts survenus totaux pour 1 000 agents employés



« Plus d'agents absents et pour des durées d'arrêt plus longues »

+ Comparatif 2019 ■ 2020

En maladie ordinaire, la progression de la gravité est illustrée par le volume des jours d'absences constaté sur la période d'étude et concerne dix mois de l'année 2020 sur douze.

La conjonction du nombre d'agents plus souvent absents sur des durées plus longues, a pour **conséquence une augmentation du taux d'absentéisme** sur cette nature d'absence. Compte tenu de son poids dans l'ensemble, cette augmentation s'applique également sur le taux d'absentéisme global.

Ce nombre de jours d'arrêt plus important impacte la durée moyenne d'arrêt.





Panorama 2021



Partie.3

Une mutation confirmée des maladies de plus de 90 jours

L'évolution des arrêts maladie longs

Une tendance spécifique aux arrêts maladie les plus longs se dessine depuis maintenant plusieurs années et en particulier depuis 2016. Après une période de relative stabilité de cette typologie d'arrêts, **l'augmentation des absences longues** (plus de 180 jours d'arrêt) est de plus en plus importante chaque année.

La part des jours d'absence progresse conjointement au nombre : on décompte de plus en plus d'arrêts longs et leur durée augmente.

Part des arrêts de plus de 180 jours
Maladie Ordinaire
(base 100 en 2014)



« Un nombre de maladies de plus de 180 jours trois fois plus important en trois ans »

Évolution du nombre de longue maladie/longue durée pour 1 000 agents employés (base 100 en 2014)

Le nombre d'absences en longue maladie/longue durée affiche une tendance inverse, avec de moins en moins d'évènements sur la même période.

Les durées d'arrêts continuent de croître : moins d'absences, moins d'agents absents mais pour des durées d'arrêts plus longues.

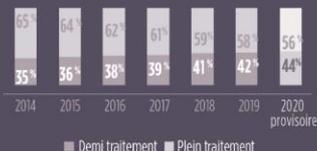


■ Longue maladie/longue durée encours ■ Longue maladie/longue durée survenance*

*Encours = stock d'absences dont la date d'origine est antérieure à 2020 et qui se prolonge sur l'année d'étude.
*Survenance = absences dont l'origine débute sur l'année d'étude.

« Le nombre de longue maladie/longue durée en stock baisse régulièrement conjointement au nombre d'arrêts en survenance. »

Part du plein et demi traitement en maladie (maladie ordinaire + longue maladie/longue durée)

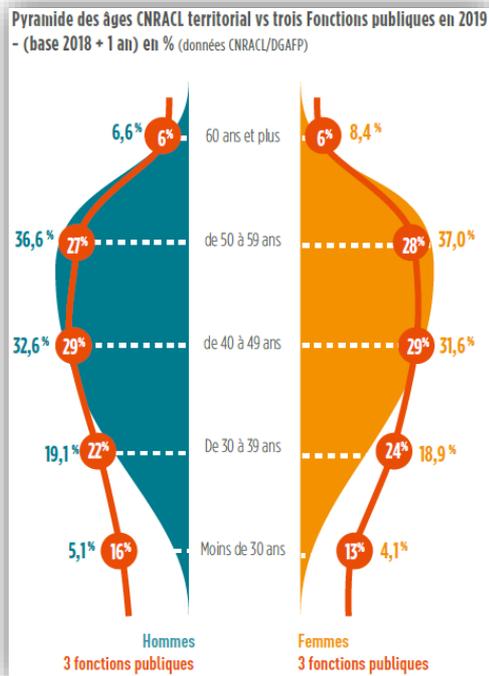


Qu'il s'agisse de longue maladie ou de longue durée, la tendance à la baisse est identique entre 2016 et 2019 et se poursuit en 2020 (données provisoires à ce jour).

La part grandissante des paiements d'indemnités journalières à demi traitement confirme l'augmentation des durées d'absences en maladie (maladie ordinaire et longue maladie/longue durée). De 35 % en 2014, elle passe à 38 % en 2016 et atteint plus de 40 % dès 2019. Elle progresse encore en 2020. Cette situation peut engendrer de graves conséquences sur la situation financière des agents.

L'inversion conjointe des courbes entre les maladies les plus longues et les longues maladies/longues durées entamée à partir de 2016 tend à se confirmer. Elles participent à l'augmentation globale de la gravité, de par leur tendance à la hausse des durées moyennes d'arrêt.





> UNE PYRAMIDE DES ÂGES DES AGENTS TERRITORIAUX EN TENSION



*Âge moyen de départ
à la retraite : 61,4 ans*

*63 % des agents employés
ont plus de 45 ans*



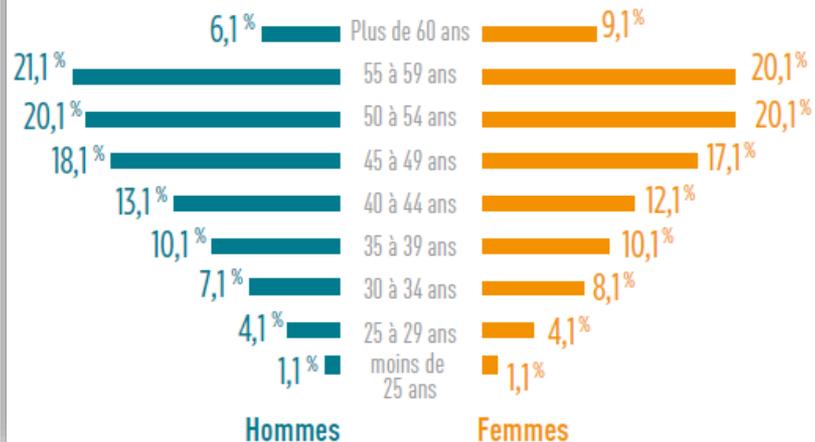
*Les moins de 25 ans :
moins de 1 % des effectifs 11 %
des nouveaux entrants*



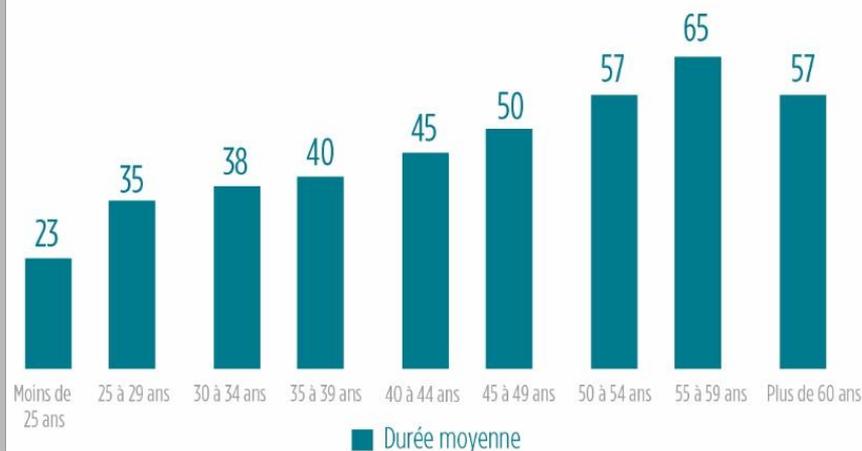


> L'ÂGE PLUS QUE JAMAIS FACTEUR DÉTERMINANT DES ABSENCES

Pyramide des âges des agents absents toutes natures d'absences confondues en 2019 - en %



Répartition des agents selon l'âge - Toutes natures d'absences - en jours - en 2019





02

**Les absences pour raison de santé
contrat groupe
Centre de Gestion 35**





Rappel : les chiffres clés du contrat groupe CDG 35



Nb collectivités adhérentes 2021

385 ^{2,67%[^]}
Evol 2020



Nb contrats 2021

628 ^{2,45%[^]}
Evol 2020



Nb agents CNR 2021

8 873 ^{2,84%[^]}
Evol 2020



Nb agents NCNR 2021

3 191 ^{7,48%[^]}
Evol 2020

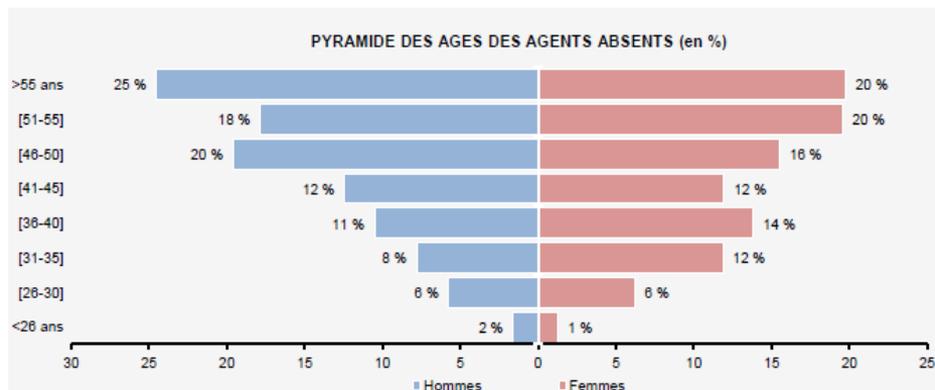




L'ensemble de vos absences - 2020

Effectif CNRACL : 8 598	INDICATEURS STATISTIQUES				
	EXPOSITION	FREQUENCE		GRAVITE	
	Proportion d'agents absents	Fréquence d'arrêt	Nb d'arrêts pour 100 agents employés	Durée moyenne d'arrêt	Taux d'absentéisme
Maladie Ordinaire	33.5%	1.48	49.5	29.2	5.2%
Maternité	2.0%	1.00	2.0	105.1	0.8%
Longue Maladie/Longue Durée	1.9%	1.00	1.9	257.1	1.8%
Accident du Travail	5.9%	1.05	6.2	72.5	1.6%
ABSENTEISME GLOBAL	43.3%	1.45	59.7	48.4	9.3%

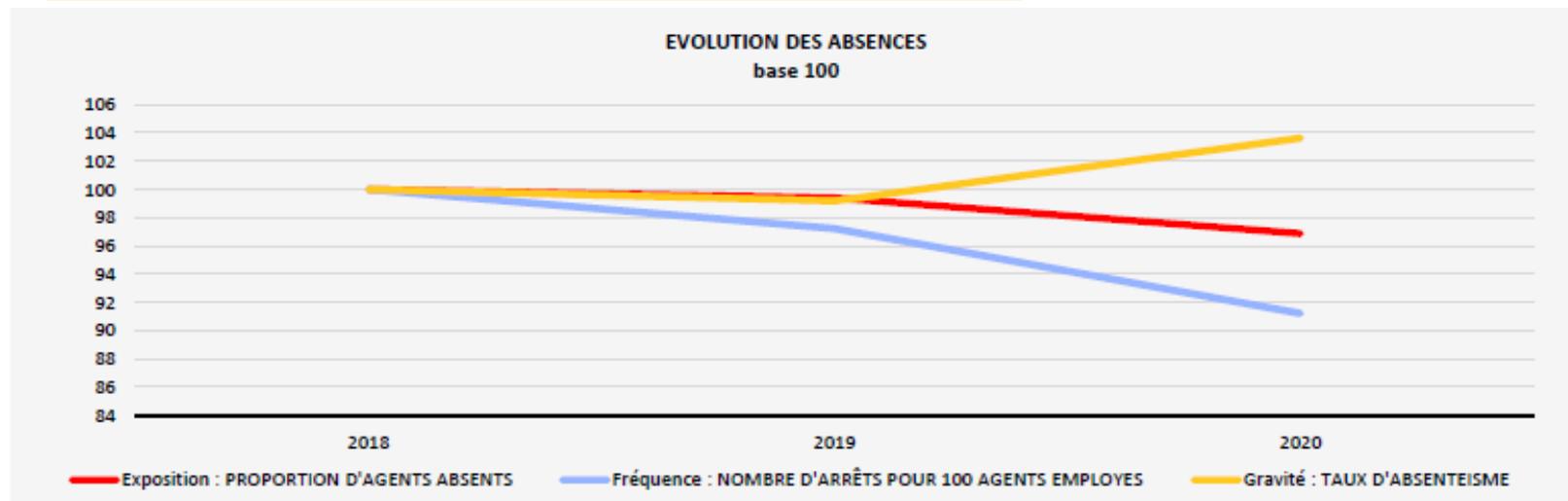
- Toutes natures d'arrêt confondues, le taux d'absentéisme de votre Centre de Gestion, qui correspond à la part du temps perdu en raison des absences, est de 9.3%, ce qui représente 799 agents absents sur tout 2020.
- 43.3 % des agents des collectivités du CDG se sont arrêtés au moins une fois.
- Chacun de ces agents absents s'arrête en moyenne 1.5 fois sur la période d'étude pour une durée moyenne d'arrêt de 48.4 jours.





Evolution de l'ensemble de vos absences

EVOLUTION DES PRINCIPAUX INDICATEURS D'ABSENTEISME DE 2018 A 2020



- Entre 2018 et 2020, toutes natures d'arrêt confondues, la gravité des absences de votre Centre de Gestion a augmenté de 3.6 %.





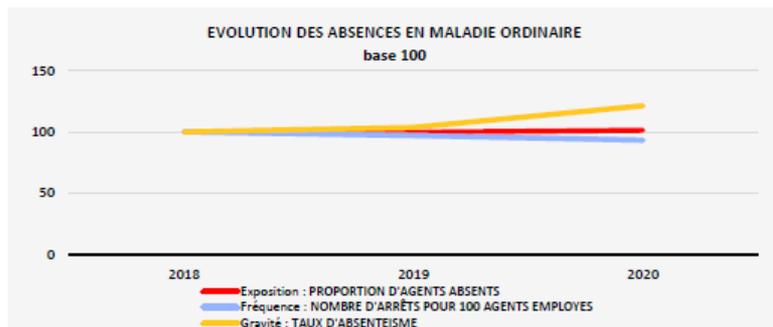
Zoom sur la maladie ordinaire

- L'effectif assuré en maladie ordinaire est de 4 648 agents CNRACL.

Nature d'absence	Agents absents	Arrêts	Jours d'arrêt	Proportion d'agents absents	Nombre d'arrêts pour 100 agents employés	Fréquence d'arrêt	Durée moyenne d'arrêt	Taux d'absentéisme
MALADIE ORDINAIRE	1 556	2 303	67 171.5	33.5%	49.5	1.5	29.2	5.2%

- En maladie ordinaire, le taux d'absentéisme de votre Centre de Gestion est de 5.2%, ce qui représente 240 agents absents sur tout 2020.
- 33.5 % des agents des collectivités du Centre de Gestion se sont arrêtés au moins une fois.
- Chacun de ces agents absents s'arrête en moyenne 1.5 fois sur la période d'étude pour une durée moyenne d'arrêt de 29.2 jours.

EVOLUTION DES ABSENCES ENTRE 2018 ET 2020



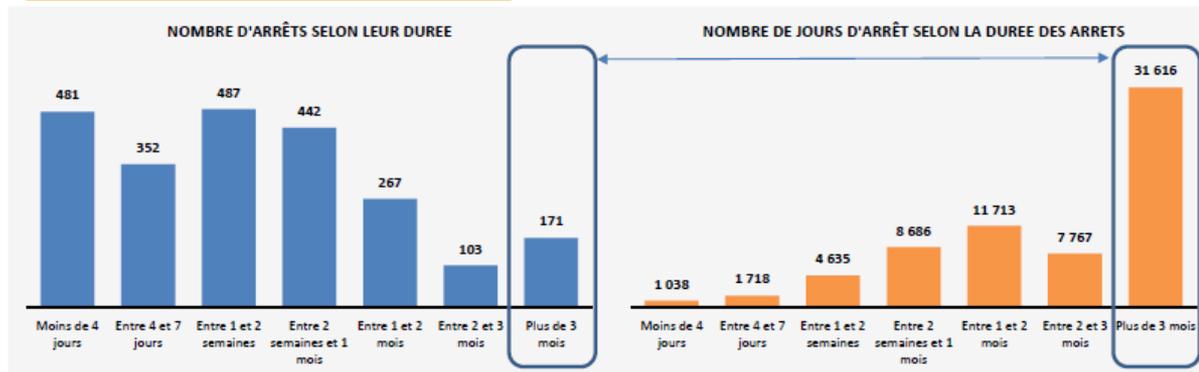
- Le taux d'absentéisme en maladie ordinaire a augmenté de 21% entre 2018 et 2020.





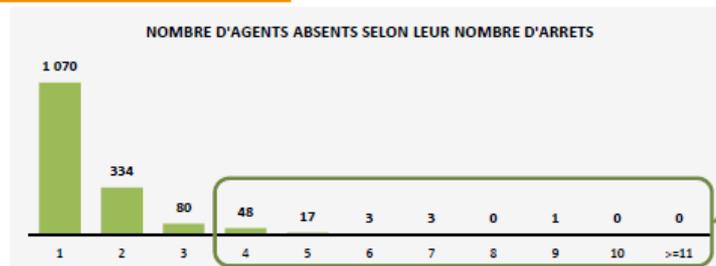
Zoom sur la maladie ordinaire

STRUCTURE DES ARRÊTS EN MALADIE ORDINAIRE



- 481 arrêts ont duré moins de 4 jours et ils représentent 1 038 jours d'arrêt. Ainsi, 20.9% des arrêts sont à l'origine de 1.5% des jours d'absence.
- 171 arrêts ont duré plus de 3 mois et ils représentent 31 616 jours d'arrêt. Ainsi, 7.4% des arrêts sont à l'origine de 47.1% des jours d'absence.

ANALYSE DES AGENTS ABSENTS



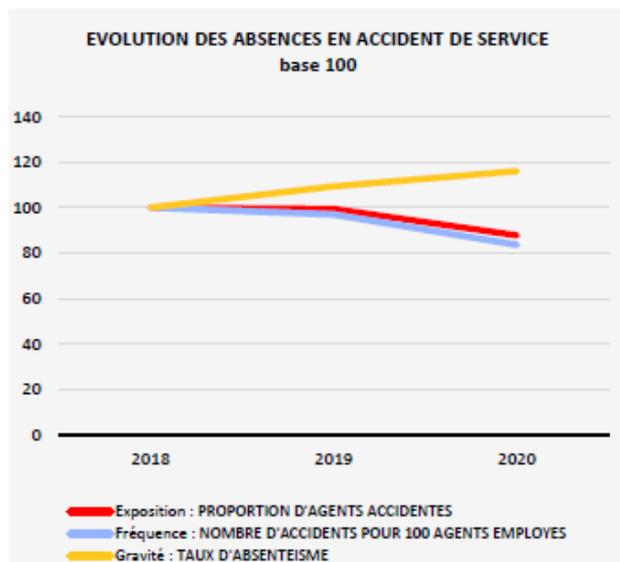
- 1 070 agents (69%) se sont arrêtés en maladie ordinaire 1 fois, 334 agents 2 fois, 80 agents 3 fois et 72 agents plus de 3 fois.
- 4.6% des agents absents s'arrêtent plus de 3 fois en maladie ordinaire.





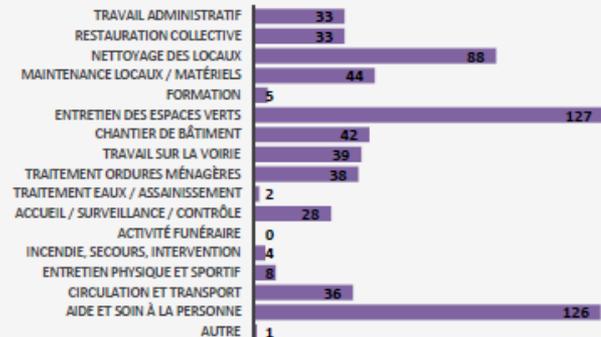
Zoom sur l'accident du travail

LES ACCIDENTS DE SERVICE

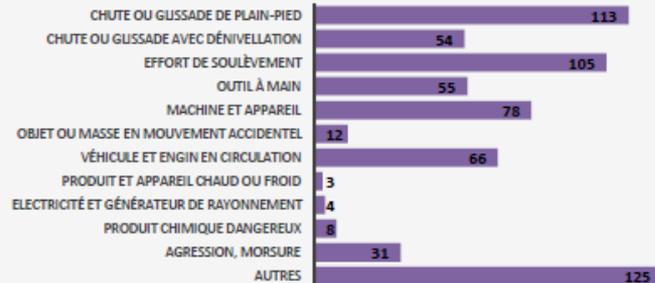


- Le taux d'absentéisme en accident de service a augmenté de 16% entre 2018 et 2020.

ACTIVITE LORS DE L'ACCIDENT (nombre d'accidents)



ELEMENT MATERIEL EN CAUSE (nombre d'accidents)





Les services associés au contrat groupe

Contre-visite médicale

- Objectif : répondre à la question « l'arrêt est-il toujours justifié au jour du contrôle ? »
- Possibilité de **déclencher à tout moment** une contre-visite à **partir de l'Espace client**, par téléphone et par fax.
- **Demandes prises en charge immédiatement**
- Avis téléphonique donné à la collectivité dans les 48 heures, suivi des conclusions écrites, en toute confidentialité dans le respect des règles du secret médical.

Expertise médicale

Objectifs :

- Préciser les lésions résultant strictement de l'accident déclaré et décrites sur le certificat médical initial fourni par votre agent,
- Vérifier que les causes d'une prolongation d'arrêt ou d'une déclaration de rechute sont toujours en relation avec l'accident ou la maladie reconnue imputable au service,
- Prévoir la date et les conditions de reprises d'activité de l'agent,
- Avoir de la visibilité sur la prise en charge des arrêts de travail et des soins à recevoir au titre d'un événement imputable au service

Une organisation au sein d'une « bulle de confidentialité », regroupant des locaux et des procédures sécurisés, sous la responsabilité d'un médecin conseil salarié.

Recours contre tiers

Lorsque l'un de vos agents est accidenté par le fait d'une personne ou d'un élément tiers, vous pouvez déclencher un recours contre tiers responsable.

Cette procédure permet de recouvrer selon les cas :

- **Les traitements**
- **Les charges patronales**
- **La franchise**
- **Les frais médicaux**
- **Le capital-décès engagé / Frais funéraires**

Déclaration en ligne possible

Créer un événement Ajouter une conséquence Suivre les salaires Joindre des docs

TEST Rand

Nature de l'événement
Accident imputable au service

Date de survenance 13/05/2018 Heure de survenance 10:30

Tiers impliqué

Type Accident de la circulation Élément matériel Véhicule ou engin

Nature des lésions Fracture, filaire Siège des lésions Bras

Localité de blessures DRGÈTE Activité au moment de l'accident Circulation et transport

Imputabilité Imputabilité reconnue administrativement

Horaires de travail
de 08:30 à 15:00
et de à

Circumstances détaillées

Commentaires internes

pas d'arrêt de travail

Date de reprise

Assurez Événement





Le soutien psychologique

	REPERE	REACTION	ATLAS	RESSOURCES
Modalités	Aide ponctuelle proposée à un agent qui rencontre des difficultés d'ordre personnel ou professionnel	Prévention de l'apparition de troubles psychopathologiques consécutifs à un évènement à risque traumatique (agression, accident, ...)	Un service pour aider à gérer le stress quotidien, les situations d'urgences et de crise, les problématiques interpersonnelles	 Une aide psychologique proposée à un agent qui rencontre des difficultés d'ordre personnel ou professionnel accompagner d'accompagnement social pour aider dans les problématiques financières, sociales, familiales.
	20 séances en cabinet	3 à 5 séances de type débriefing en cabinet	20 séances en cabinet	14 séances en cabinet + Un accompagnement social sur 6 mois maximum

Programme

Accompagnement au retour ou maintien dans l'emploi ↗

Accompagnement des cadres ↗

Débriefing post traumatique ↗

Efficacité

79 % de maintien à l'emploi constaté à l'issue

89 % de maintien à l'emploi constaté à l'issue

86 % de maintien à l'emploi constaté à l'issue

1 475

Psychologues cliniciens

6 826

Séances en face à face





03

Mesures au 1^{er} janvier 2022





Les aménagements pour le 1^{er} janvier 2022

> SITUATION FINANCIÈRE :

- Rapport prestations / cotisations : 1.02
- Soit un déficit de 175.162 euros

> ACTION PETIT MARCHÉ : HAUSSE DE 10 %

Tx Cot.	franchise
5,20%	MAIRIE - ETS TR 15AR MO
7,99%	EHPAD-FLOG - MR TR 15arMO

Passage à 5.72 %

Passage à 8.79 %

> ACTION COLLECTIVITÉS SPÉCIFIQUES :

- **P/C supérieur à 1.50 :** demande initiale + 30 % + 15 % après négociation compagnie
- **P/C entre 1.20 et 1.50 :** demande initiale + 20 % + 10 % après négociation compagnie
- **P/C entre 1.10 et 1.20 :** demande initiale + 10 % + 10 % après négociation compagnie
- **P/C entre 1 et 1.10 :** pas de majoration confirmation pas de majoration¹⁹ 



- > **ENVOI D'UN COURRIER D'INFORMATION PAR LE CDG**
- > **TRANSMISSION D'UN DONT ACTE POUR LES COLLECTIVITÉS PETIT MARCHÉ**
 - Transmission prévue courant octobre
 - Pas de signature de l'autorité territoriale requise
- > **POUR LES COLLECTIVITÉS SUPÉRIEURES AU SEUIL :**
 - Envoi d'une proposition avec plusieurs choix par le CDG début octobre
 - La collectivité indique au CDG la solution retenue
 - Un avenant au certificat d'adhésion est envoyé à la collectivité

 - Des rendez-vous individuels sont possibles, en visio conférence (durée 1 heure)
- > **CLÔTURE DE L'OPÉRATION AU 30 NOVEMBRE**
- > **UNE DÉLIBÉRATION EST PRÉFÉRABLE POUR ACTER L'ÉVOLUTION DU CONTRAT**





Clôturer les dossiers... et limiter vos provisions

Mes actions en cours (30)

Déclarer

Déclarer un nouveau sinistre
Consulter / Modifier un sinistre existant

Visualiser vos données

Gérer vos agents

Editer

Gérer les demandes

Nouveauté sur l'outil de déclaration de l'absentéisme

Vous avez **11 dossiers à clôturer** au niveau du menu « Mes actions en cours »

Il est **impératif de déclarer la date de reprise** de vos agents car une saisie réactive de cette date :

- clôturer les dossiers auprès de l'assureur et **améliore la vision financière** de votre contrat d'assurance,
- est importante dans le cadre des évolutions concernant le **CITIS**. Vos agents doivent obligatoirement vous transmettre un **certificat médical final**.
- vous permet de bénéficier de **données d'absentéisme plus fiables** et d'études statistiques actualisées **au plus proche de votre sinistralité**.

Suite à vos retours et suggestions, nous faisons évoluer la fonctionnalité « les relevés de compte ».
Afin d'améliorer la recherche de vos règlements nous mettons à votre disposition des filtres plus précis et nous allongeons la recherche à un an.
De plus, vous avez la possibilité d'éditer les bordereaux et décomptes correspondants et d'exporter les données en fichier Excel.

Vous pouvez aussi consulter le détail des nouvelles évolutions de l'application via le tutoriel en accédant [ici](#)

Visualiser les actions en cours > Liste des actions en cours

Cliquer sur 'Rechercher' pour disposer de la liste des actions en cours concernant votre collectivité. La colonne 'Action' vous permet d'effectuer la mise à jour de votre dossier.

Agent

Typologie dossier

Dossier à clôturer



Rechercher

Agent	Evènement	Typologie	Description de l'action	Complément	Date	Action
GOULIN Amélie	<u>ASC du 30/09/2018</u>	Dossier à clôturer	Cet agent a peut-être repris son travail ? Si OUI, mentionnez sa date de reprise ci-après puis validez Si NON, déclarez une prolongation d'arrêt		<input type="text"/>	Valider
GUINOT Laurent	<u>MAL_ORDINAIRE du 2...</u>	Dossier à clôturer	Cet agent a peut-être repris son travail ? Si OUI, mentionnez sa date de reprise ci-après puis validez Si NON, déclarez une prolongation d'arrêt		<i>Cliquer pour saisir une date de reprise</i>	Valider
MAILLARD Thierry	<u>MAL_ORDINAIRE du 0...</u>	Dossier à clôturer	Cet agent a peut-être repris son travail ? Si OUI, mentionnez sa date de reprise ci-après puis validez Si NON, déclarez une prolongation d'arrêt		<i>Cliquer pour saisir une date de reprise</i>	Valider





MERCI DE VOTRE ATTENTION





Les comptes de résultats

Années de survenance	Années de Règlements			Provisions Sinistres A Payer fin 2019	Charge En survenance
	Règlements en 2017	Règlements en 2018	Règlements en 2019		
Survenance en 2017	46	34	25	5	110
Survenance en 2018		48	30	20	98
Survenance en 2019			45	60	105
Charge en cours	46	82	100		

- ➔ **En analyse comptable (aussi appelé « en encours »)** : il a été payé sur l'exercice 2017, 46 € quel que soit la survenance des événements.
- ➔ **En survenance** : les prestations et les provisions sont affectées à l'année de naissance de l'événement. Ainsi, pour l'exercice 2017, il a été payé 105 € de prestations pour des sinistres survenus en 2017 auquel s'ajoute une provision de 5 € pour cette survenance (arrêts en cours...), soit une charge de 110 €.





Qu'est-ce qu'une provision ?

La provision représente la somme nécessaire que l'assureur doit mettre de côté pour **assurer le paiement de la totalité des engagements nés d'un sinistre**. Elle représente également la dette probable de l'assureur vis à vis de ses assurés.

Les provisions doivent être suffisamment prudentes pour couvrir le risque jusqu'à son terme.

Les codes (Assurances, Mutualité et Sécurité Sociale) imposent :

- les modalités de calcul des provisions,
- les taux techniques
- les tables statistiques.

La réglementation permet l'articulation de 2 méthodes de calcul :

- la méthode tête-par-tête
- la méthode des cadenciers pour le calcul des IBNR

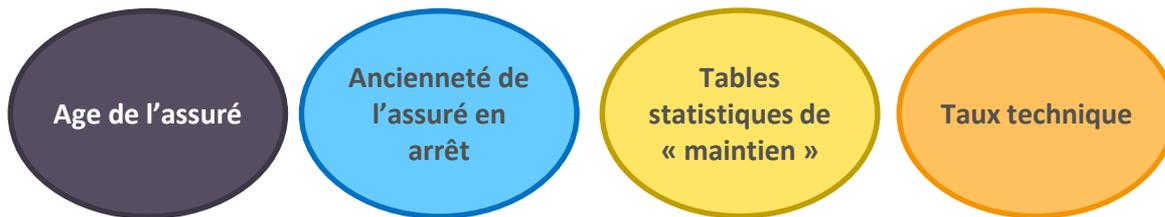
→ Sofaxis utilise ces 2 méthodes





Les Provisions Mathématiques

Les éléments nécessaires pour calculer une provision



Plus précisément...

La provision va représenter la **projection future des prestations** qui seront versées pour un agent en arrêt.

Les tables statistiques nous permette **d'estimer une durée moyenne d'arrêt** (sur la base de l'historique du portefeuille) en fonction de l'âge et de l'ancienneté.

Le taux technique représente **le taux de rendement financier** de la provision sur la durée estimée. Ces intérêts financiers futurs sont considérés comme des cotisations futures (et permettent donc de réduire le montant à provisionner). Aujourd'hui le contexte économique impose un taux technique égal à 0.





Exemples : accident de trajet - accident du travail - accident de vie privée

Accident de trajet domicile-travail

Un agent est renversé par une voiture alors qu'il se rend à son travail en deux-roues. Son arrêt de travail (6 mois) représente un préjudice de 14 100 € pour l'employeur (9 000 € de salaires bruts, 3 600 € de charges patronales et 1 500 € de frais médicaux). Le recours, contre l'assureur du véhicule ayant provoqué la chute, a abouti au recouvrement total des frais (Loi du 5/07/85). Le recours s'applique aussi pour le même type d'accident (de circulation) pendant le service.

Chute dans un magasin

Au supermarché, un agent glisse dans l'allée et chute (9 mois d'arrêt en maladie ordinaire). Neeria a entamé un recours contre l'exploitant du supermarché pour défaut de prévention (sol mouillé non signalé) et obtenu le remboursement de 18 900 € (13 500 € de salaires bruts, 5 400 € de charges patronales).

Morsure d'animal

Un agent est gravement mordu par le chien de son voisin (3 mois d'arrêt en maladie ordinaire). Un recours contre le propriétaire du chien, sur le fondement de la responsabilité civile, a permis à l'employeur de recouvrer 7 200 € (5 100 € de salaires bruts et 2 100 € de charges patronales).

