

médical

ressources humaines

technologique

Construisons ensemble le futur de l'assurance statutaire

pour préserver la mission
d'intérêt général des collectivités
dans un monde en transformation

Synthèse des ateliers menés lors du séminaire
Management des risques Centres de gestion (mars 2025)

JUILLET 2025



GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES



Préambule

Nous avons la profonde conviction que le contrat groupe d'assurance statutaire peut devenir un levier stratégique pour les Centres de gestion et les collectivités : un outil de pilotage des absences pour raison de santé, un moteur d'amélioration continue dans la maîtrise des risques et dans la gestion du capital d'humain.

C'est dans cet esprit que nous avons souhaité prolonger les réflexions initiées dans notre Livre blanc « Construisons ensemble le futur de l'assurance statutaire ». Pour cela, nous avons réuni 22 Centres de gestion, soit 52 participants, lors du dernier séminaire Management des risques de mars 2025.

Ensemble, nous avons œuvré à traduire les grandes orientations du Livre blanc en actions concrètes. Grâce à cet engagement lors des ateliers collaboratifs, nous sommes aujourd'hui en mesure de partager cette synthèse.

Merci à toutes les équipes des Centres de gestion qui ont joué le jeu avec implication et pertinence !

Bonne lecture.



Arnaud Brégeon

Directeur de marché des Centres de Gestion
Relyens





Un contrat groupe repensé comme un véritable outil de pilotage

Rappel du contexte

Notre ambition

Faire du contrat groupe un outil de pilotage des absences pour raison de santé et une incitation à la maîtrise des risques

Pourquoi agir maintenant ?

L'augmentation des absences pour raison de santé : un défi structurel

- Une hausse continue de la gravité des arrêts
- Le vieillissement des agents accentué par les réformes des retraites

Un marché de l'assurance statutaire en forte tension

- Une hausse des tarifs
- Un désengagement progressif de certains assureurs

Un besoin accru d'accompagnement

- Des fonctions RH parfois en difficulté
- La généralisation de la prévoyance (renforcement du rôle de conseil des CDG)

3 piliers pour répondre aux enjeux

1

Le pilotage du contrat groupe par le CDG

Porter une vision stratégique, incarner une posture d'accompagnement (*développé dans atelier 1*)

2

Les engagements RH demandés aux collectivités adhérentes

Mettre en place des leviers d'actions pour agir à chaque étape des absences (*développé dans l'atelier 2*)

3

L'achat et le contrat responsable

Déployer un processus d'achat valorisant le pilotage, la prévention des risques et l'accompagnement du parcours d'arrêt de travail de l'agent (*non développé dans le cadre du séminaire*)



ATELIER 01

Piloter un contrat groupe : trouvons la perle rare !

Formalisation du profil idéal : pilote du contrat groupe et des absences pour raison de santé dans un contexte de transformation des enjeux assurantiels





Rappel : le pilotage du contrat groupe par le CDG

Le pilier

1

Nos convictions :

Tiers de confiance des collectivités, le CDG est leur partenaire de référence dans le domaine RH. Doté de nombreuses compétences et d'un grand patrimoine de données, son rôle de pilote des contrats groupes ne cesse de se renforcer.

Le CDG a un rôle majeur à jouer pour faire du contrat groupe un véritable outil de pilotage stratégique.

RECOMMANDATIONS

EXTRAITS

- **Faire du CDG un conseiller**, qui analyse la donnée et propose des solutions en temps réel
- **Mettre en place un pilotage pluridisciplinaire** des absences pour raison de santé au sein du CDG
- **Impliquer les élus des collectivités**, notamment dans le suivi de la QVCT des agents
- **Alerter et accompagner individuellement chaque collectivité** dont le taux d'absentéisme est supérieur à la moyenne
- **Sensibiliser les collectivités à l'importance des process de gestion**, par exemple à la rédaction des enquêtes administratives dans le cadre du CITIS

**C'est tout l'enjeu de l'atelier 1 :
définir le profil et les missions du pilote de ce contrat stratégique**





Restitution : un profil agile au service d'un enjeu stratégique

Le pilote de contrat groupe idéal (atelier 01)

Le pilote du contrat groupe : libellé de poste

- Référent pilotage absentéisme
- Coordinateur management des risques
- Conseiller en prévention de l'absentéisme
- Chargé d'analyse et prévention de l'absentéisme
- Chargé de la maîtrise de l'absentéisme

SON OBJECTIF



Apporter aux collectivités du département un appui en termes de pilotage et de maîtrise des absences pour raison de santé





Restitution : un rôle pivot au service de la maîtrise des risques

Le pilote de contrat groupe idéal (atelier 01)

Une mission structurée autour de 4 axes majeurs

- **Analyser et piloter les indicateurs d'absences pour raison de santé** pour éclairer les décisions
- **Conseiller et accompagner les collectivités** dans leur politique de prévention (définition des besoins, plan d'actions...)
- **Coordonner les parties prenantes et communiquer** pour ancrer une culture partagée de la prévention
- **Prévenir et gérer les risques** pour anticiper les dérives, structurer les démarches de prévention et développer la culture de management des risques

Plus de 20 missions concrètes identifiées pour incarner ces 4 grands axes. Un socle de missions à adapter selon les priorités et les enjeux propres à chaque CDG

Un socle de compétences pluridimensionnel

- **Savoir** : connaissance des enjeux statutaires, culture de la donnée
- **Savoir-faire** : animation, gestion de projet, accompagnement au changement
- **Savoir-être** : posture de tiers de confiance, diplomatie, décloisonnement des compétences

Pour aller plus loin

Au-delà des missions et des compétences, nous avons également identifié 6 grands points de vigilance ainsi que les interactions internes et externes, éléments clés pour la réussite de ce poste...



ATELIER 02

Les engagements à impulser aux collectivités pour améliorer et homogénéiser les pratiques RH

Grâce au contrat groupe, le rôle moteur des CDG pour accompagner les collectivités adhérentes dans l'amélioration des pratiques RH concourant à la maîtrise des absences pour raison de santé





Rappel : les engagements RH demandés aux collectivités

Le pilier

2

Nos convictions :

Les collectivités bénéficient d'un contrat négocié par le CDG leur permettant de s'inscrire dans la mutualisation.

Les pratiques RH des collectivités sont hétérogènes, une mise à niveau est indispensable pour protéger les agents et la pérennité du contrat.

Pour bénéficier du contrat, des engagements sont demandés aux collectivités, selon leur taille, à l'entrée au contrat groupe d'assurance (ou à N + 1).

Elles sont accompagnées dans leur mise en œuvre (outils, formations, ateliers...).

RECOMMANDATIONS EXTRAITS

- **Mise en place d'une évaluation** objective des pratiques RH à l'entrée au contrat
- **Formation à l'enquête administrative** en cas de CITIS
- **Définition d'une politique de contrôle médical**, suivie de son déploiement
- **Accompagnement de l'agent** dans les étapes de son arrêt de travail
- **Généralisation de l'entretien de reprise** après 30 jours d'arrêt, tous types d'arrêts confondus
- **Participation de l'employeur à une sensibilisation** absences pour raison de santé proposée chaque année par le CDG

Collectivités employant > 30 agents : 5 engagements

Collectivités employant < 30 agents : 3 engagements

L'atelier 2 a permis d'identifier des pratiques concrètes à promouvoir pour accompagner ce changement RH





Restitution : faire progresser les pratiques RH des collectivités

L'amélioration des pratiques RH (atelier 02)

Agir sur l'absentéisme nécessite une approche globale et structurée

À travers cet atelier, les participants ont travaillé à partir de 70 cartes-actions pour identifier des leviers concrets à mettre en œuvre.

Ces actions ont été regroupées autour de **3 axes d'intervention**, représentant les étapes clés du parcours d'absence.

L'OBJECTIF



Mettre à disposition une boîte à outils adaptable aux réalités de chaque CDG et de chaque contexte de collectivité





Restitution : 3 leviers pour agir à chaque étape de l'absence

L'amélioration des pratiques RH selon les groupes de travail (atelier 02)



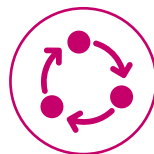
Prévenir les absences

1. Promouvoir la culture de la prévention et impliquer tous les acteurs aux enjeux : « c'est l'affaire de tous ! »
2. Présenter et échanger sur les statistiques d'absences pour raison de santé avec les élus et le CST
3. Accompagner les prises de fonctions managériales
4. Faire de la GPEEC un outil de prévention de l'usure professionnelle



Réduire l'impact des absences

1. Impliquer la ligne managériale sur le sujet des absences et de la QVCT
2. Organiser un temps de coordination pluridisciplinaire
3. Sécuriser la gestion RH des absences



Réduire la durée des absences

1. Accompagner le retour à l'emploi de l'agent
2. Définir et mettre en œuvre le processus de ré-accueil au sein de la collectivité

Pour aller plus loin

Une fiche descriptive a été construite pour chaque pratique identifiée, afin de **vous fournir des supports concrets et directement mobilisables**

Un outil pratique intégrant les objectifs, les modalités d'organisation (acteurs, fréquence, rôle du CDG), les étapes de déploiement, les conditions de réussite, ainsi que des indicateurs de moyens et de résultats pour suivre la mise en œuvre et évaluer les effets attendus





Restitution : agir en amont pour éviter les absences



L'amélioration des pratiques RH selon les groupes de travail (atelier 02)

Les objectifs des 4 pratiques clés pour prévenir les absences

Promouvoir la culture de la prévention

- Impliquer et responsabiliser toute la chaîne d'acteurs
- Mettre en place une culture et des pratiques communes
- Penser la prévention sur toutes les natures d'arrêts

Présenter et échanger sur les statistiques d'absences avec les élus et le CST

- Objectiver le risque
- Connaître les données par typologie d'arrêts
- Permettre que tous les acteurs disposent des mêmes informations

Accompagner aux prises de fonctions managériales

- Faire monter en compétence et impliquer tous les managers
- Outiller et former les managers
- Assoir le rôle des managers en matière de RH et de prévention
- Renforcer l'encadrement de proximité pour favoriser l'engagement des agents
- Mieux fidéliser les agents et les managers

Faire de la GPEEC un outil de prévention de l'usure professionnelle

- Favoriser le maintien dans l'emploi des agents, accompagner la reprise
- Prévenir et accompagner les changements de métiers





Limiter les effets des absences sur l'organisation



L'amélioration des pratiques RH selon les groupes de travail (atelier 02)

Les objectifs des 3 pratiques clés pour réduire les impacts des absences

Impliquer la ligne managériale sur le sujet des absences et de la QVCT

- Définir le rôle des managers et conforter leur position dans la prévention des absences pour raison de santé
- Faire du manager un acteur proactif et réactif dans la prévention des absences pour raison de santé. Créer les conditions où il peut être force de proposition sur les leviers possibles
- Outiller le manager pour lui permettre une détection précoce des signaux faibles (par exemple, trame d'entretien)

Organiser un temps de coordination pluridisciplinaire

- Décloisonner les services et les compétences pour une approche globale et une action plus efficace

Sécuriser la gestion RH des absences

- Anticiper et respecter les délais des jalons statutaires de l'indisponibilité pour réduire la durée de l'arrêt
- Faire connaître les process aux équipes, managers, élus





Favoriser un retour durable et prévenir les arrêts répétés



L'amélioration des pratiques RH selon les groupes de travail (atelier 02)

Les objectifs des 2 pratiques clés pour réduire la durée des absences

Accompagner le retour à l'emploi de l'agent

- Favoriser collectivement le retour au poste dans un environnement favorable
- Adapter le poste aux nouvelles capacités physiques et mentales de l'agent
- Inscrire la collectivité dans une dynamique vertueuse
- Assurer la continuité et la qualité du service public, en prenant en compte les impacts du retour de l'agent

Définir et mettre en œuvre le processus de ré-accueil

- Permettre le retour à l'emploi dans les meilleures conditions humaines et matérielles possibles
- Faciliter la reprise de confiance en lui de l'agent si nécessaire
- Conserver la dynamique collective où chacun est reconnu pour ce qu'il apporte



Pour aller plus loin...

La question de l'assurabilité des collectivités touche actuellement le marché du dommage aux biens

Pour faire en sorte qu'elle ne touche pas demain le risque statutaire, les pratiques des marchés publics peuvent être améliorées





Le contexte assurantiel difficile des collectivités

En raison d'une course au prix ces dernières années et d'une hausse de la sinistralité, les collectivités peinent de plus en plus à assurer leurs biens. Elles sont notamment confrontées à la hausse des primes et franchises, au retrait de certains assureurs du marché et aux incertitudes juridiques dans les marchés publics.

Des pistes convergentes pour un objectif partagé : recréer les conditions d'un marché plus équilibré

Sénat¹

- Sensibiliser les élus et les agents à la gestion des risques
- Développer la fonction de gestionnaire des risques
- Systématiser les actions de prévention et renforcer les investissements (fonds existants et expertise des acteurs de l'assurance)
- Recourir pleinement aux outils du code de la commande publique
- Former et sensibiliser les collectivités au fonctionnement du marché assurantiel
- Généraliser l'usage des franchises dans les contrats d'assurance

AMF²

- Promouvoir la fonction de manager des risques dans les collectivités
- Sécuriser le recours à la procédure avec négociation, aux réserves et aux avenants
- Actualiser les guides pratiques de passation des marchés publics d'assurance (2008)

État³

- Mieux accompagner, orienter et informer les collectivités
- Dynamiser et équilibrer le marché de l'assurance des collectivités
- Faciliter la relation contractuelle entre assureurs et collectivités
- Inciter les collectivités à mieux connaître leurs risques
- Renforcer la culture du risque et de la prévention pour maîtriser la sinistralité : formations assurantielles, mesures de prévention adéquates, professionnalisation de la fonction de manager de risques

¹ Mission d'information relative aux problèmes assurantiel des biens des collectivités (mars 2024)

² Rapport sur l'assurabilité des biens des collectivités locales (avril 2024)

³ Le Roquelaure de l'assurabilité des territoires (avril 2025)





Risque statutaire, l'achat et le contrat responsable

Le pilier

3

*Non traité lors du séminaire Management des risques,
ce pilier s'inscrit en complément indispensable des deux premiers*

Nos convictions :

Les modalités d'achat conditionnent
l'attractivité du marché pour les assureurs.

**La pérennité du contrat est liée à un tarif
juste, à la définition responsable des
garanties et à la maîtrise des prestations.**

Des alternatives en termes de couverture
peuvent être proposées.

RECOMMANDATIONS EXTRAITS

Loi « Climat et résilience »

- Obligation de prendre en compte des actions environnementales des candidats lors des appels d'offres
- Entrée en vigueur au plus tard le 22 août 2026

- **Contrat groupe mutualisé** à l'échelle du territoire couvert par le CDG
- **Procédure de marché négocié** au regard de la complexité et du caractère incertain de l'achat
- **Valorisation des tarifications équilibrées** au regard du risque à couvrir et de sa charge croissante
- **Négociations visant des garanties équilibrées** et évitant les clauses dissuasives pour les assureurs
- **Pondération des critères d'appréciation** des offres valorisant les accompagnements dans le domaine du pilotage, de la prévention des risques et l'accompagnement du parcours de l'arrêt de travail
- **Vérification des engagements** pris par les candidats (par exemple, prise de références)
- **Harmonisation des franchises** entre les risques (maladie ordinaire et CITIS), franchises en pourcentage d'indemnités journalières



“

Les absences pour raison de santé constituent un véritable enjeu pour les employeurs publics.

Les collectivités font face au vieillissement de leurs agents qui partiront prochainement à la retraite et le manque d'attractivité des emplois rend difficile le renouvellement générationnel.

Les métiers sont par ailleurs physiques, intenses, exposés aux exigences des usagers pouvant ainsi causer des troubles physiques, des maladies, une fatigue mentale nécessitant le repos et le rétablissement des agents.

Face à ces défis auxquels font face les acteurs territoriaux, Relyens a clairement un rôle aux côtés de ses clients (Centres de gestion et collectivité), pour les accompagner dans la gestion des absences de leurs agents, qu'ils soient structurels ou ponctuels.

En adoptant une posture de Manager des risques, Relyens cherche à anticiper les conséquences que les absences des agents pourraient engendrer sur la continuité des services proposés aux citoyens et à proposer les solutions pertinentes de pilotage, de prévention, en complément des solutions d'assurance.

”

L'équipe Relyens



Chez Relyens, nous sommes bien plus qu'Assureur, nous sommes Risk Manager. Piloter, prévenir les risques et les assurer, c'est notre engagement pour protéger plus efficacement les acteurs du soin et des territoires, en Europe. À leurs côtés, nous agissons et innovons en faveur d'un service d'intérêt général toujours plus sûr, pour tous.

**Anticiper aujourd'hui
pour protéger demain.**

Siège social
Route de Creton
18110 VASSELAY – France
Tél : +33 (0)2 48 48 15 15

relyens.eu



GRUPE MUTUALISTE EUROPÉEN
ASSURANCE ET MANAGEMENT DES RISQUES

Relyens SPS : S.A. au capital de 52 875 € - Société de courtage d'assurance - 335 171 096 RCS Bourges
Siège social : Route de Creton - 18110 VASSELAY - N° ORIAS 07000 814 - www.orias.fr
Organisme de formation professionnelle déclaré sous le n° 24180125318 auprès du Préfet de région



Les informations contenues dans ce document sont non-contractuelles et susceptibles d'être modifiées à tout moment et sans préavis. L'éditeur de ce document ne saurait voir sa responsabilité tant contractuelle que délictuelle engagée, pour les dommages découlant des actions commises ou omises en raison du contenu de l'information fournie.

Copyright Relyens 2024 - Crédits photos : droits réservés