|  |  |
| --- | --- |
| **> Objet : Assurance statutaire**  **> Type document :** FAQ  **> Référence :** 2022 / 12 / n°1 / LV  **> Date : 14/12/2022** | **> Pôle : Ressources internes**  **> Contact :** Laurence VERNAY  Fonction : responsable de pôle  contratsgroupe@cdg38.fr |

**foire aux questions concernant le contrat groupe d’assurance statutaire prenant effet le 1/01/2023**

# Préambule

Le contrat groupe d’assurance statutaire permet aux employeurs de garantir les risques financiers liés à l’application du statut de la fonction publique, et notamment le maintien de la rémunération pendant 3 mois en maladie ordinaire, la prise en charge des accidents du travail et de la maladie professionnelle etc… C’est donc un contrat proposé à l’employeur. À ne pas confondre avec la mutuelle « maintien de salaire » qui est proposée aux agents.

## Questions diverses

**1/Pourquoi l’information arrive si tard cette année ?**Le contrat devait se poursuivre jusqu’à fin 2023 mais Axa l’a résilié unilatéralement dans l’été 2022. Le CDG38 a organisé l’appel d’offres dans des délais serrés dès réception des mandats des collectivités, et la commission d’appel d’offres s’est réunie le 13/12.

**2/ Pour être garanti au 1/01/2023, que dois-je faire ?**La marche à suivre a été explicitée dans un mail en date du 13/12 (si vous ne l’avez pas reçu adressez-vous à [contratsgroupe@cdg38.fr](mailto:contratsgroupe@cdg38.fr) ). Pour l’essentiel dans un premier temps, il suffit de retourner la déclaration d’intention au plus tard le 30/12 (par mail sur [contratsgroupe@cdg38.fr](mailto:contratsgroupe@cdg38.fr)

**3/ Que faire s’il n’y a pas de conseil municipal avant 2023 ?**Cela n’est pas bloquant car, au vu des circonstances, il y a une tolérance permettant de repousser la délibération jusqu’au 31/3, mais à la stricte condition de retourner la déclaration d’intention au plus tard le 30/12

**4/Est-ce que cette proposition peut-être refusée ?** **Oui,** car il n’y a aucune obligation pour un employeur territorial de disposer d’une telle assurance. Certaines collectivités sont ainsi leur « propre assureur », mais ce sont souvent les très grandes communes, car pour une collectivité plus modeste, une seule absence longue peut considérablement grever le chapitre des dépenses de personnel, sans ressource pour remplacer l’agent absent. Attention, un accident de travail ou une maladie professionnelle peuvent engendrer des frais très importants pour l’employeur pendant plusieurs années.

**5/Est-ce que la date de souscription peut être décalée dans le temps pour permettre d’analyser en détail les propositions ?** Oui mais en ayant conscience que la couverture assurantielle sera décalée d’autant.

**6/Est-ce qu’Axa cesse tous ses remboursements au 1/01/2023 ? Non** carle contrat Axa est conclu par « capitalisation », ce qui signifie que tous les événements garantis intervenus depuis le 1/01/2020 et jusqu’au 31/12/2022 doivent être indemnisés par AXA, y compris après le 31/12/2022.

**7/Ma commune n’a pas donné mandat au CDG38, elle peut quand même bénéficier du contrat groupe ? Oui** si la commune compte moins de 30 agents affiliés à la CNRACL

**8/ Pourquoi les tarifs augmentent autant entre 2022 et 2023 ?** Globalement, à l’échelle nationale, l’absentéisme s’est fortement dégradé depuis la crise sanitaire, notamment du fait de l’augmentation de la durée des arrêts. Tous les assureurs ont donc décidé d’augmenter leurs tarifs. En ce qui concerne les 320 employeurs de l’Isère en contrat avec le CDG38 et AXA, les situations sont très variables. Même si dans la majorité des cas, les tarifs 2023 sont en forte hausse (+15 /+ 40% voire davantage) il y a des communes qui vont bénéficier de conditions financières plus avantageuses, et parfois inférieures à celles de 2022.

Pour atténuer les augmentations de taux, le contrat 2023/2026 a été bâti de façon à permettre à chaque collectivité de moduler ses garanties pour limiter l’impact budgétaire. Cf. questions 9 et 10 ci-après.

**9/ Quel est l’intérêt de souscrire au contrat avec une franchise de 30 jours ?**L’intérêt est budgétaire, car les taux sont plus faibles avec une franchise de 30 jours. En revanche, l’employeur n’est indemnisé des absences qu’à partir du 31éme jour.

**10/ En dehors de la franchise de 30 jours, comment diminuer la prime ?** Au moment de déclarer la masse salariale assurée, il est toujours possible d’exclure de l’assiette les charges patronales. Le taux étant appliqué sur une base moindre, la cotisation sera moindre. Bien évidemment, les remboursements seront diminués d’autant.

Pour les employeurs comprenant plus de 30 agents CNRACL au sein de leurs effectifs, il est possible de s'assurer sur une base de remboursement de 70% des indemnités journalières au lieu de 100%. Ceci ayant pour conséquence la diminution de la prime. Mais, cette possibilité implique une prise en charge par l'employeur à hauteur de 30% des indemnités journalières en cas de sinistre.

**11/ Est-ce que ce type d’assurance va perdurer à l’avenir ?** Fondés sur un principe de mutualisation des risques, les contrats groupe des CDG ont démontré leur utilité : éviter qu’un employeur isolé subisse les impacts financiers, par exemple, d’un grave accident du travail (les frais médicaux sont à la charge de l’employeur, au-delà des salaires qui restent dus).

Aujourd’hui, l’enjeu consiste à continuer à proposer des garanties adaptées à ce type de risque, peu fréquent mais très grave. Ce qui suppose des efforts des employeurs, des encadrants et des agents en matière de prévention des risques : le regard doit porter sur les causes profondes à savoir les conditions de travail, les organisations, la mécanisation etc…pour adapter les mesures de sécurité.

Afin de s'assurer de la viabilité et de la continuité de ce type d'assurance pour l'avenir, les employeurs doivent mener une réflexion globale quant à la stratégie de déclaration des sinistres. Il peut être intéressant en effet de ne pas déclarer systématiquement un sinistre en raison du fait que l'augmentation du taux de prime est fonction de la sinistralité constatée au cours d'une année au sein des effectifs de l'employeur.