

# Les accords de branche en prévoyance

**Focus sur 62 branches  
couvrant plus de 50 000 salariés  
(Janvier 2018)**

- PANORAMA DES 215 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE ▪
- FOCUS SUR LES 39 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE  
COUVRANT PLUS DE 100 000 SALARIES ▪
- FOCUS SUR LES 23 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE  
COUVRANT ENTRE 50 000 ET 100 000 SALARIES ▪



# Sommaire

## PANORAMA DES 215 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE ..... 5

Répartition par effectifs des accords de branche en prévoyance et principales garanties.....	5
Comparaison des effectifs des accords de branche en prévoyance et en frais de santé ...	5
Taux de participation « employeur/salarié » (étude sur 39 grandes branches ayant signé un accord en prévoyance et en frais de santé) .....	6
Libre choix de l'organisme assureur et recommandation .....	6

## FOCUS SUR LES 39 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE COUVRANT PLUS DE 100 000 SALARIES ..... 7

### CATEGORIES COUVERTES DANS LES BRANCHES DE PLUS DE 100 000 SALARIES ..... 7

### GARANTIES DE PREVOYANCE DANS LES BRANCHES DE PLUS DE 100 000 SALARIES ..... 8

Incapacité de travail.....	8
Invalidité 1 <sup>ère</sup> , 2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> catégorie - Invalidité Absolue et Définitive (IAD) .....	8
Capital décès .....	9
Rente d'éducation et Rente de conjoint.....	9
Rente viagère enfant handicapé .....	9
Frais d'obsèques.....	9

### DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE DANS LES BRANCHES DE PLUS DE 100 000 SALARIES .. 10

## FOCUS SUR LES 23 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE COUVRANT ENTRE 50 000 ET 100 000 SALARIES ..... 11

### GARANTIES DE PREVOYANCE DANS LES BRANCHES DE 50 000 A 100 000 SALARIES. 11

Annexe 1 : Liste des 39 branches couvrant plus de 100 000 salariés ..... 12

Annexe 2 : Liste des 23 branches couvrant entre 50 000 et 100 000 salariés ..... 17



## PANORAMA DES 215 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE

Le CTIP recense **215 branches professionnelles** ayant signé un accord collectif en prévoyance qui couvrent potentiellement **15 millions de salariés**. Ces données sont à comparer aux 138 accords de branche signés en frais de santé qui couvrent en théorie 9,1 millions de salariés.<sup>(1)</sup>

### + Répartition par effectifs des accords de branche en prévoyance et principales garanties

39 branches de plus de 100 000 salariés ont signé un accord en prévoyance. Elles représentent 11,4 millions de salariés (soit 76 % des effectifs salariés des 215 branches). Elles couvrent 85 % de leurs salariés en incapacité de travail, 98 % en invalidité et 95 % en décès.

23 branches entre 50 000 et 100 000 salariés ont signé un accord en prévoyance. Elles représentent 1,6 million de salariés (soit 11 % des effectifs salariés des 215 branches). Elles couvrent 100 % de leurs salariés en incapacité de travail, 95 % en invalidité et 100 % en décès.

153 branches entre 5000 et 50 000 salariés ont signé un accord en prévoyance. Elles représentent 2 millions de salariés (soit 13 % des effectifs salariés des 215 branches).

Plus de 70 % des 62 grandes branches (plus de 50 000 et plus de 100 000 salariés) prévoient une garantie rente d'éducation.

### + Comparaison des effectifs des accords de branche en prévoyance et en frais de santé

Effectifs (données de la DARES)	Accords prévoyance	Accords frais de santé
+ de 100 000 salariés	39 accords (11,4 millions de salariés)	26 accords (6,4 millions de salariés)
Entre 50 000 et 100 000 salariés	23 accords (1,6 million de salariés)	14 accords (900 000 salariés)
- de 50 000 salariés	153 accords (2 millions de salariés)	98 accords (1,8 million de salariés)
<b>TOTAL</b>	<b>215 accords (15 millions de salariés)</b>	<b>138 accords (9,1 millions de salariés)</b>

Deux conclusions peuvent être tirées de ce tableau :

- 76 % des salariés couverts par un accord de branche en prévoyance relèvent d'une des 39 branches de plus de 100 000 salariés ;
- Il existe un véritable dynamisme de la négociation collective en protection sociale complémentaire dans les branches de moins de 50 000 salariés.

L'étude CTIP de juillet 2017 sur les accords de branche constatait que les accords en frais de santé sont conclus très majoritairement dans les branches qui ont déjà signé, souvent de longues dates, un accord en prévoyance.

Ainsi, parmi les 137 accords de branche en frais de santé, 128 disposaient déjà d'un accord en prévoyance (soit 93,5 %).

(1) Bulletin Officiel des Conventions Collectives (BOCC)  
Effectifs des branches professionnelles issus des données de la DARES : [www.dares.travail-emploi.gouv.fr](http://www.dares.travail-emploi.gouv.fr)

Seuls 9 des 137 branches signataires en frais de santé n'ont pas conclu d'accord en prévoyance (soit 6,5 %). Tous les accords en frais de santé ont été signés dans des branches de 50 000 à 100 000 salariés ayant déjà un accord en prévoyance.

La couverture en frais de santé apparaît comme un complément à la couverture en prévoyance dans les négociations de branche.

#### ✚ Taux de participation employeur/salarié (étude sur 39 grandes branches ayant signé un accord en prévoyance et en frais de santé)

Parmi les 62 grandes branches, 39 (63 %) représentant 7,9 millions de salariés ont signé à la fois un accord en prévoyance et un accord en frais de santé.

Le taux de participation de l'employeur est nettement plus élevé dans les accords de branche en prévoyance que dans les accords de branche en frais de santé : en effet, près d'1 accord de branche en prévoyance sur 2 prévoit une participation de l'employeur supérieure à 50 % de la cotisation, contre 1 sur 5 dans les accords de branche en frais de santé.

Taux de participation des accords en prévoyance	Taux de participation des accords en frais de santé
<ul style="list-style-type: none"> <li>51 % des accords prévoyance prévoient une participation employeur/salarié égale à 50 % de la cotisation.</li> <li>49 % des accords prévoyance prévoient une participation de l'employeur supérieure à 50 % de la cotisation : <u>en moyenne, l'employeur participe dans ces accords à hauteur de 68 % de la cotisation prévoyance.</u></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>80 % des accords frais de santé prévoient une participation employeur/salarié égale à 50 % de la cotisation.</li> <li>20 % des accords frais de santé prévoient une participation de l'employeur supérieure à 50 % de la cotisation : <u>en moyenne, l'employeur participe dans ces accords à hauteur de 64 % de la cotisation frais de santé.</u></li> </ul>

#### ✚ Libre choix de l'organisme assureur et recommandation

Parmi les 215 accords de branche en prévoyance, le libre choix de l'organisme assureur est devenu très largement majoritaire après l'expiration de la quasi-totalité des clauses de désignation : 81 % des accords de branche laissent désormais aux entreprises le libre choix de leur organisme assureur (cf. infra : ce taux de libre choix atteint 77 % pour les branches de plus de 100 000 salariés).

Les clauses de recommandation sont prévues dans seulement 18 % des accords de branche en prévoyance, contre 48 % de recommandation dans les accords en frais de santé (cf. infra : ce taux de recommandation en prévoyance atteint 20 % pour les branches de plus de 100 000 salariés).

Les clauses de désignation n'ayant pas expiré concernent seulement 1 % des accords de branche en prévoyance (cf. infra : ce taux de désignation en prévoyance atteint 3 % pour les branches de plus de 100 000 salariés).

	Accords en prévoyance	Accords en frais de santé
Libre choix de l'organisme assureur	81 %	49 %
Recommandation	18 %	48 %
Désignation	1 %	3 %

## FOCUS SUR LES 39 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE COUVRANT PLUS DE 100 000 SALARIES

Ces 39 accords de branche en prévoyance couvrent potentiellement 11,4 millions de salariés (76 % des salariés des 215 branches).

Parmi ces 39 accords de branche :

- 77 % laissent aux entreprises le libre choix de leur organisme assureur ;
- 20 % prévoient une clause de recommandation d'organisme(s) assureur(s) ;
- 3 % prévoient une clause de désignation n'ayant pas expiré.

## CATEGORIES COUVERTES DANS LES BRANCHES DE PLUS DE 100 000 SALARIES

80 % des accords de branche couvrent l'ensemble des salariés cadres/non-cadres (soit 31 accords sur 39 qui représentent 7 100 000 salariés).

La majorité de ces accords instituent des garanties de prévoyance identiques pour l'ensemble des salariés cadres et non-cadres, soit 17 accords sur 31 (55 %). Les 14 autres accords prévoient des garanties différentes entre les salariés cadres et les salariés non-cadres, tel que le montant du capital décès ou de la rente éducation (45 %). Ces accords prévoient majoritairement des garanties nettement supérieures pour les salariés cadres.

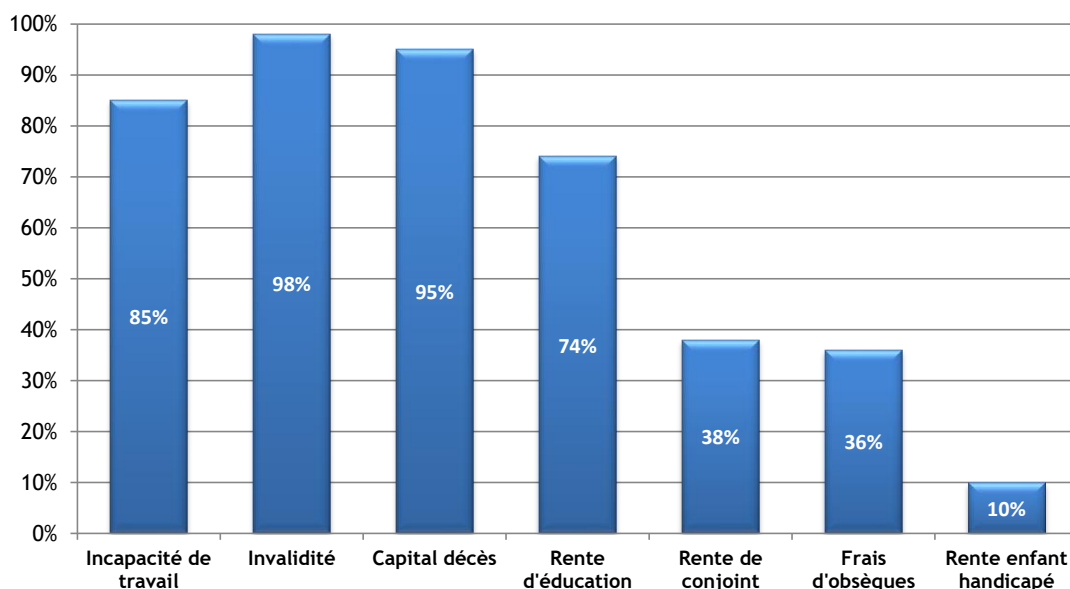
20 % des accords de branche couvrent uniquement les salariés « non-cadres » de l'entreprise (soit 8 accords sur 39 qui représentent 4 300 000 salariés), les salariés cadres restant couverts au titre de la cotisation 1,50 % décès en application de l'article 7 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

Certains accords de branche font explicitement référence aux catégories de cadres telles que définies par la Convention collective nationale AGIRC du 14 mars 1947 (CCN Animation, Boulangerie-pâtisserie, Coiffure, Experts comptables, etc.) qui ne figurent plus dans les ANI du 17 novembre 2017 instituant le régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire et sur la prévoyance des cadres.

## GARANTIES DE PREVOYANCE DANS LES BRANCHES DE PLUS DE 100 000 SALARIES

L'examen des 39 accords montre une grande diversité des garanties de prévoyance négociées dans les branches.

Cette diversité est également révélatrice de la grande liberté des partenaires sociaux dans le domaine de la prévoyance.



### + Incapacité de travail

85 % des 39 accords de branche en prévoyance prévoient d'indemniser le salarié en cas d'incapacité de travail (33 accords sur 39).

Ces indemnités interviennent en complément de celles versées par la Sécurité sociale et du maintien de salaire versé par l'employeur à hauteur de 90 %, puis de 66,66 % de la rémunération brute du salarié pendant une durée qui varie en fonction de l'ancienneté du salarié(1).

Ces indemnités complémentaires sont calculées en fonction du salaire de référence, généralement les 12 derniers mois qui précèdent l'arrêt de travail du salarié. En moyenne, elles atteignent 75 % du salaire de référence et varient sensiblement d'une branche professionnelle à l'autre (entre 15 % et 100 %).

### + Invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie - Invalidité Absolue et Définitive (IAD)

98 % des 39 accords de branche en prévoyance prévoient l'attribution d'une rente en cas d'invalidité du salarié (38 accords sur 39).

87 % des accords couvrent les invalidités de 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie et 13 % couvrent uniquement les invalidités de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie.

La rente d'invalidité s'ajoute à la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale et permet de compenser, en partie ou en totalité, la perte de revenu du salarié déclaré invalide. En moyenne, les rentes d'invalidité atteignent 48 % du salaire de référence en 1<sup>ère</sup> catégorie et 70 % du salaire de référence en 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie.

Par ailleurs, 76 % des accords de branche en prévoyance prévoient le versement du capital décès par anticipation lorsque le salarié est déclaré en invalidité absolue et définitive.

(1) Cf. articles L.1226-1 et D.1226-1 et suivants du code du travail.



## ✚ Capital décès

95 % des accords de branche en prévoyance prévoient le versement d'un capital en cas de décès du salarié (37 accords sur 39) :

- 59 % des accords distinguent entre le capital versé aux salariés « marié/pacsé/concubin » de celui versé aux salariés « célibataire/veuf/divorcé » (22 accords sur 37) ;
- 41 % des accords attribuent le même montant du capital, quelle que soit la situation familiale du salarié (15 accords sur 37).

Les montants des capitaux décès varient très sensiblement d'une branche professionnelle à l'autre, entre 50 % et 600 % du salaire de référence (12 mois précédant le décès du salarié) et exceptionnellement en fonction du PASS.

Les accords de branche en prévoyance prévoient d'autres garanties au profit des ayants-droit du salarié décédé, telles que la rente d'éducation, la rente de conjoint, la rente viagère pour enfant handicapé ou l'allocation obsèques.

Ces garanties sont très majoritairement présentées sous forme d'options qui s'ajoutent ou se substituent au capital décès. Ces options sont choisies par le salarié en fonction de sa situation familiale lors de son affiliation au contrat de prévoyance.

## ✚ Rente d'éducation et Rente de conjoint

74 % des accords de branche en prévoyance prévoient le versement d'une rente éducation au profit des enfants du salarié décédé (29 accords sur 39). Certaines différences de garanties sont observées entre les rentes allouées aux enfants de salariés cadres et non-cadres. Aucune tendance (discriminante ou non à l'égard d'une catégorie de salariés) ne peut se dégager. Les différences de garanties varient selon les branches professionnelles.

38 % des accords de branche en prévoyance prévoient le versement d'une rente au profit du conjoint survivant du salarié décédé (15 accords sur 39).

Les rentes d'éducation et les rentes de conjoint survivant sont très majoritairement calculées sur la base du salaire de référence et exceptionnellement en fonction du PASS.

## ✚ Rente viagère enfant handicapé

10 % des accords de branche en prévoyance prévoient en cas de décès ou d'invalidité absolue et définitive du salarié qu'une rente viagère soit attribuée mensuellement aux enfants handicapés quel que soit leur âge (4 accords sur 39).

## ✚ Frais d'obsèques

36 % des accords de branche en prévoyance prévoient le versement d'une allocation obsèques en cas de décès du salarié (14 accords sur 39).

Ces frais d'obsèques sont majoritairement calculés en fonction du PMSS (ex : entre 0,5 et 2 PMSS, soit entre 1 634 € et 6 538 € pour l'année 2017) ou sous forme d'un forfait en euros (ex : 750 € et 3 000 €).

## DEGRE ELEVE DE SOLIDARITE DANS LES BRANCHES DE PLUS DE 100 000 SALARIES

L'article L.912-1 du code de la sécurité sociale indique que les accords collectifs de branche qui recommandent un ou plusieurs organismes assureurs peuvent instituer des garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité et comprenant à ce titre des prestations à caractère non directement contributif.

Seulement 20% des accords de branche de plus de 100 000 salariés prévoient une clause de recommandation d'organismes assureurs.

Parmi ces accords, 6 prévoient la mise en œuvre de garanties collectives présentant un degré élevé de solidarité.

Le décret n°2014-1498 du 11 décembre 2014 précise la nature des prestations qui caractérisent un degré élevé de solidarité ainsi que leurs modalités de mise en œuvre par les partenaires sociaux : la prise en charge partielle ou totale de la cotisation pour certains salariés ou anciens salariés, le financement d'actions de prévention ou de prestations d'action sociale.

Convention collective nationale	Taux de cotisation	Prise en charge totale/partielle de cotisations	Actions de prévention	Action sociale	Source
Animation	2 %	-	✓	✓	Accord 02/12/2016
Commerce de gros	-	-	-	-	-
Etablissements médicaux sociaux	2 %	-	-	✓	Accord 22/12/2015
Hospitalisation privée	-	-	-	-	-
Immobilier	-	✓	-	-	Avenant 01/03/2016
Industrie pharmaceutique	2 %	✓	✓	✓	Avenant 09/07/2015
Pharmacie d'officine	2 %	✓	✓	✓	Accord 02/10/2017
Prestataire de services (secteur tertiaire)	2 %	✓	✓	✓	Avenant 19/04/2016

## FOCUS SUR LES 23 ACCORDS DE BRANCHE EN PREVOYANCE COUVRANT ENTRE 50 000 ET 100 000 SALARIES

Ces 23 accords en prévoyance couvrent potentiellement 1,6 million de salariés (soit 11 % des salariés des 215 branches).

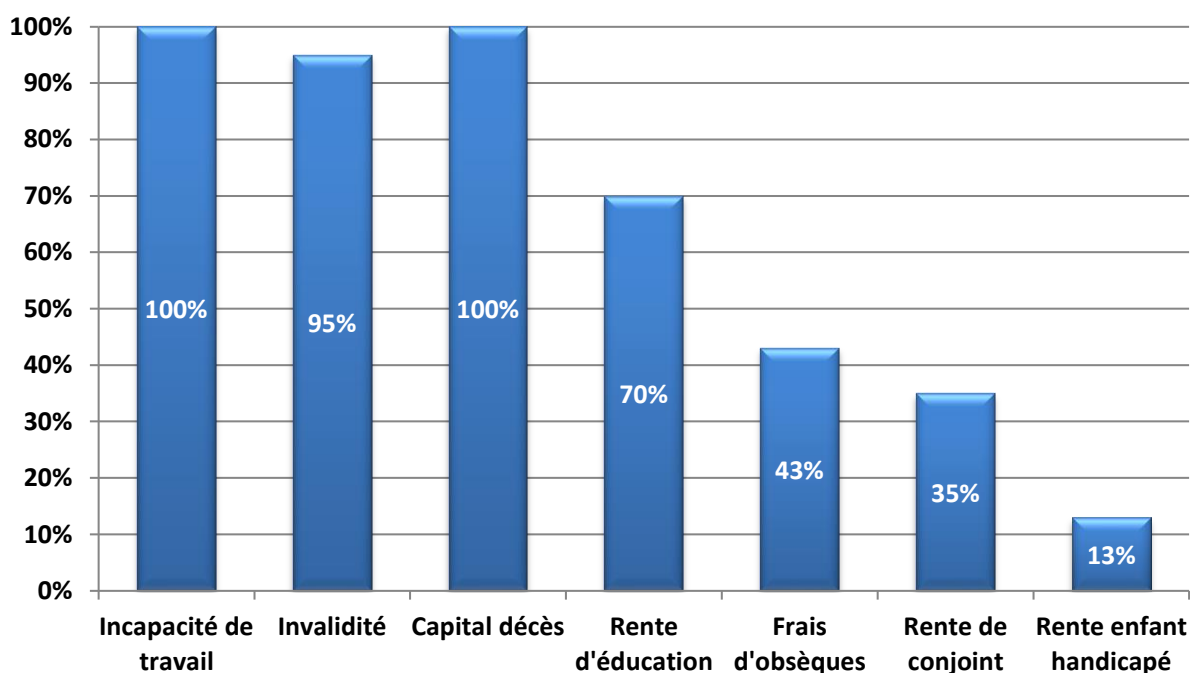
Parmi ces 23 accords de branche :

- 65 % laissent aux entreprises le libre choix de leur organisme assureur ;
- 30 % prévoient une clause de recommandation d'organisme(s) assureur(s) ;
- 5 % prévoient une clause de désignation n'ayant pas expiré.

83 % de ces 23 accords de branche couvrent l'ensemble des salariés cadres/non-cadres de l'entreprise et représentent 1 327 800 salariés.

17 % de ces 23 accords de branche couvrent uniquement les salariés « non-cadres » de l'entreprise et représentent 272 200 salariés, les salariés cadres restant couverts au titre de la cotisation 1,50 % décès en application de l'article 7 de la CCN AGIRC du 14 mars 1947.

## GARANTIES DE PREVOYANCE DANS LES BRANCHES DE 50 000 A 100 000 SALARIES



## Annexe 1

### Liste des 39 CCN couvrant plus de 100 000 salariés (couverture collective à adhésion obligatoire)

25 branches ayant signé un accord en prévoyance et en frais de santé

14 branches ayant signé un accord en prévoyance

Convention collective nationale	Catégories	Effectifs (Données DARES)
Agriculture	Non-cadres	780 000
Aide, accompagnement, soins et services à domicile	Cadres / Non-cadres	226 740
Animation	Cadres / Non-cadres	113 370
Assistants maternels du particulier employeur	Non-cadres	323 400
Assurances	Cadres / Non-cadres	138 900
Automobile (services)	Cadres / Non-cadres	417 700
Banque	Cadres / Non-cadres	218 400
Bâtiments et Travaux Publics (6 CCN)	Ouvriers/ETAM/Cadres	1 382 700
Boulangerie pâtisserie artisanale	Cadres / Non-cadres	132 000
Bureaux d'études techniques	Cadres / Non-cadres	820 200
Coiffure	Cadres / Non-cadres	97 900
Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire	Non-cadres	677 300
Commerces de gros	Non-cadres	333 700
Etablissements personnes handicapées	Cadres / Non-cadres	423 600
Etablissements médico sociaux	Cadres / Non-cadres	191 700
Experts comptables et commissaires aux comptes	Cadres / Non-cadres	135 400
Hospitalisation privée	Cadres / Non-cadres	268 900
Hospitalisation privée à but non lucratif (FEHAP)	Cadres / Non-cadres	340 100
Hôtels, cafés, restaurants	Cadres / Non-cadres	606 800
Immobilier	Cadres / Non-cadres	141 200
Industries électriques et gazières	Cadres / Non-cadres	150 000
Intermittents du spectacle	Cadres / Non-cadres	285 000
Particulier employeur	Non-cadres	1 070 400
Pharmacie (industrie)	Cadres / Non-cadres	127 500
Pharmacie d'officine	Cadres / Non-cadres	118 700
Plasturgie	Non-cadres	119 300
Prestataires de services (secteur tertiaire)	Cadres / Non-cadres	122 800
Prévention et sécurité (entreprises de)	Cadres / Non-cadres	154 700
Propreté (entreprises)	Non-cadres	363 300
Restauration rapide	Non-cadres	161 800
Sécurité sociale (organismes de)	Cadres / Non-cadres	145 190
Spectacle vivant (secteur privé)	Cadres / Non-cadres	190 200
Transports routiers	Non-cadres	664 600
Travail temporaire (salariés intérimaires)	Cadres / Non-cadres	-
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>		<b>11 443 500</b>

## Exemples de clauses « rente pour enfant handicapé »

### CCN Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

#### « 13-5.1 - Montant de la rente éducation

En cas de décès du salarié, les enfants à charge perçoivent une rente dans les conditions suivantes :

- 4 % du salaire de référence pour les enfants âgés de moins de 11 ans,

- 6 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 11 ans à moins de 18 ans,  
- 9 % du salaire de référence pour les enfants âgés de 18 ans à moins de 26 ans en cas de poursuite d'études ou autres cas définis ci-après.

**La rente est viagère pour les enfants handicapés. »**

### CCN Etablissements personnes handicapées

#### « Article 3.2 - Rente handicap (Avenant no 332, 4 mars 2015, agrégé)

En cas de décès ou d'IAD de l'assuré cadre ou non cadre, il est versé une rente handicap pour chacun de ses enfants handicapés bénéficiaires.

Il est constitué au profit des bénéficiaires une rente viagère dont le montant mensuel est de : 580 € à compter du 1er janvier 2015. »

### CCN Pharmacie d'officine

#### « Article 3.2 Rente handicap

En cas de décès du participant, quelle qu'en soit la cause, il est versé une rente viagère à chacun de ses enfants handicapés.

(...)

Une fois les droits ouverts, le montant de la prestation de base sera revalorisé en fonction de l'indice de revalorisation OCIRP décidé par le Conseil d'administration de l'OCIRP. »

### CCN Prestataires de services

#### « 4.7.2 Définition de la garantie

En cas de décès d'un salarié ayant un enfant handicapé, il est versé à cet enfant, quel que soit son âge, une rente de survie viagère. Le montant de la rente, fixé à 500 euros mensuels, n'entre

pas dans le calcul des plafonds ouvrant droit aux aides sociales des personnes handicapées.

(...)

Le handicap est apprécié au jour du décès ou de l'invalidité absolue et définitive assimilable au décès du participant. »

## Détail des garanties présentant un degré élevé de solidarité dans les accords de branche de plus de 100 000 salariés comportant une clause de recommandation

### CCN Animation (accord du 2 décembre 2016)

« Comme ils l'ont indiqué dans les accords du 19 mai 2015 (complémentaire santé) et du 17 décembre 2015 (prévoyance) les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre une véritable politique de solidarité caractérisée par la mise en œuvre effective de prestations à caractère non directement contributif prenant la forme d'actions conventionnelles de solidarité.

Afin de garantir l'effectivité de la mise en œuvre de ces actions dès l'exercice 2016, il est décidé que, par exception au principe de détermination des besoins et de choix des services précisés aux paragraphes 2.3.1 et 2.3.2 du présent accord, les actions qui seront offertes aux salariés de la branche, jusqu'au terme de l'année 2017 seront principalement celles retenues par les

partenaires sociaux suite à leurs travaux paritaires :

- en ce qui concerne la prévoyance :

- action individuelle : mise en place d'un dispositif de soutien psychologique à destination des salariés en cas de décès d'un collègue ;

- action collective : la branche de l'animation étant a priori très peu impactée par les seuils de

pénibilité fixés par décret, elle souhaiterait mener une étude plus large afin de mettre en évidence les métiers et situations pouvant s'apparenter à des métiers pénibles et/ou à risque, tant au niveau physique que psychologique. L'objectif serait de pouvoir ensuite proposer et décider des actions en lien avec les constats de cette étude. Cette étude sera confiée au CIDES ; »

### CCN Etablissements médico sociaux (Avenant du 22 décembre 2015)

« Le fonds de solidarité sera financé par 2 % des cotisations.

Le fonds de solidarité aura vocation à traiter des situations exceptionnelles et individuelles rencontrées par les bénéficiaires qui justifieraient d'un règlement spécifique.

Le fonds de solidarité du régime n'intervient qu'après la sollicitation du fonds social de l'organisme assureur auquel adhère l'entreprise.

L'organisme assureur versera 0,5 % des cotisations pour financer l'association de gestion AGESP65. »

### CCN Immobilier (Avenant du 1<sup>er</sup> mars 2016)

« Sont mises en place des prestations à caractère non directement contributif qui sont les suivantes :

- les enfants handicapés à charge tels que définis au 1.1 du 1 de l'annexe V de la présente convention sont couverts sans cotisations quel que soit leur âge ;

- gratuité de la cotisation enfant à partir du troisième enfant ;

- en cas de décès du participant les ayants droit tels que définis dans le cadre de cette couverture sont couverts à titre gratuit pendant une durée de 12 mois à compter du décès ;

- les anciens participants devenus invalides qui étaient couverts par le contrat et leurs ayants droit acquittent une cotisation réduite à hauteur de la seule part salariale des actifs. »

### CCN Industrie pharmaceutique (Avenant 9 juillet 2015)

#### « 20.1. Fonds collectif santé

Pour faire face à l'augmentation importante du coût des prestations santé des personnes âgées, les partenaires sociaux ont décidé d'utiliser le fonds sur le haut degré de solidarité pour préfinancer une partie de la cotisation des frais de soins de santé des anciens salariés, lors de leur retraite et ainsi diminuer le montant de la cotisation santé payée directement par le retraité. Ce dispositif, appelé « fonds collectif santé », est décrit ci-dessous.

#### 20.2. Autres actions de solidarité

« Chaque année, le comité paritaire de gestion décide des autres actions à mettre en œuvre au titre du haut degré de solidarité en fonction des

orientations déterminées par la commission paritaire de branche en application de l'article R. 912-2 du code de la sécurité sociale et dans la limite des ressources disponibles dans le fonds sur le haut degré de solidarité après alimentation du fonds collectif santé visé ci-dessus.

Sont notamment visés :

- le fonds social ;

- les actions de prévention telle que SANTESENS pour 2017 ;

- les services présentant un degré élevé de solidarité tels que FIL'APGIS, et, pour 2017, l'aide aux aidants (PACK AIDANT) et l'aide en cas de décès ou de maladie grave (PACK COUP DUR). »

## CCN Pharmacie d'officine (Accord du 2 octobre 2017)

« Les garanties du Fonds HDS de la Pharmacie d'officine sont définies conformément aux dispositions de l'article R.912-2 du code de la sécurité sociale par la Commission paritaire nationale de la Pharmacie d'officine, sur proposition des comités paritaires de gestion des régimes de prévoyance et de frais de santé des salariés de la Pharmacie d'officine.

Elles comprennent, notamment pour l'année 2018, les prestations d'action sociale suivantes :

- accompagnement et soutien dans les difficultés de la vie quotidienne : "FIL'APGIS" ;
- accompagnement à la suite d'un décès ou d'une maladie grave : "Pack Coups Durs" ;

- aide aux aidants d'un proche en situation de dépendance : "Pack Aidants" ;
- fonds de solidarité : aide financière attribuée sur étude de dossier par les comités paritaires de gestion des régimes de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés de la Pharmacie d'officine, sur délégation de la Commission paritaire nationale de la Pharmacie d'officine.

Le Fonds HDS de la Pharmacie d'officine est financé à hauteur de 2 % des cotisations relatives aux régimes Décès, Incapacité de travail, Invalidité, Maternité-Paternité et Frais de soins de santé visés à l'Annexe IV de la convention collective nationale susvisée. »

## CCN Prestataires de services dans le secteur tertiaire (Avenant 19 avril 2016)

« Il est expressément convenu que la branche entend mettre en œuvre une politique de solidarité intrinsèque aux régimes de prévoyance et de santé existant à son niveau.

Cette solidarité se traduit par la mise en œuvre obligatoire, pour toutes les entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel du présent accord, des actions conventionnelles identifiées par le présent accord.

Les entreprises, qu'elles soient ou non adhérentes aux organismes recommandés par la branche,

sont donc soumises à cette obligation conventionnelle et devront être en mesure, avec leur propre assureur, de proposer les actions conventionnelles de solidarité présentement définies, en s'assurant dans ce cadre de leur financement.

Conformément au principe de faveur, il est également acté que les salariés des entreprises susvisées disposent pour leur part d'un droit opposable aux actions de solidarité mises en œuvre par l'intermédiaire du présent accord, sous réserve pour eux d'en respecter les conditions particulières.

Annexe indivisible

Liste des actions conventionnelles de solidarité

Conformément à l'article 4.2 de l'accord du 19 avril 2016 auquel la présente liste est annexée de manière indivisible, les partenaires sociaux se sont entendus sur la mise en œuvre possible et sans caractère exhaustif des actions conventionnelles de solidarité suivantes :

Type de service	Détail du service	Conditions d'activation de la prestation de service
2e avis médical	Possibilité pour une personne confrontée à une maladie grave, rare et/ou invalidante d'obtenir rapidement un 2e avis médical rendu par des spécialistes de l'affection de la personne.	Les conditions d'activation des prestations de service seront définies par voie d'avenant.
Versement d'une aide financière « maladies redoutées »	Versement aux assurés touchés (eux-mêmes ou leurs ayants droit) par une maladie redoutée (les 8 principales maladies, en fréquence de survenance), sous condition de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	
Versement d'une aide financière « handicap »	Versement aux assurés touchés (eux-mêmes ou leurs ayants droit) par la survenance d'un handicap, sous condition de ressources, d'une aide forfaitaire destinée à la prise en charge des surcoûts liés à la maladie.	
Radio-guidage handicap	Service d'assistance au rapatriement à leur domicile des personnes en situation de handicap léger, qui se sont perdues lors d'un déplacement en ville.	
Accompagnement sortie d'hospitalisation	Service d'accompagnement des personnes hospitalisées, pour : évaluer les conditions de leur retour à domicile après une hospitalisation, les accompagner dans la mise en place des services médicaux, paramédicaux ou de vie quotidienne, rendus nécessaires par leur retour à domicile.  Assister ponctuellement les personnes, en sortie de chirurgie ambulatoire (suivi et conseil/aide à la réhospitalisation en cas d'aggravation de l'état de santé).	
Application d'auto-évaluation des risques de santé	Appli consultable sur site, mobile et tablette, pour permettre aux salariés de faire une auto-évaluation de leurs risques santé (nutrition, hygiène, activité physique, cardio...) et selon leur scoring d'avoir une orientation dédiée.	
Accompagnement veuvage	Service d'accompagnement des salariés ou de leur conjoint, à l'occasion d'un veuvage. Appel proactif pour mise en place d'un soutien psychologique, ou d'un accompagnement matériel dans les premiers temps du veuvage.	
Conseil et soutien psychologique pour les aidants	Mise à disposition d'une structure spécialisée chargée d'écouter et d'accompagner les aidants familiaux : aide psychologique, conseils pratiques, orientation vers des centres de soins spécialisés, assistance juridique.	
Assistance psychologique	Service d'assistance psychologique qui permet de sortir de l'isolement, de dédramatiser les situations afin d'aider le salarié traversant une période difficile, ou amené à surmonter une épreuve ou amené à ressentir de manière récurrente une souffrance physique ou morale.	
Assistance sociale	Service qui peut être sollicité à l'occasion d'un changement de situation : professionnelle, familiale ou médicale, pour aider le salarié à traverser une période difficile, pour être conseillé, pour accéder aux aides sociales, aux secours financiers ou aux services à la personne.	
Troubles musculo-squelettiques	Accès au réseau d'ostéopathes partenaires, mise en place d'ateliers dédiés préventions TMS.	
Troubles de l'audition	L'accès à un dépistage auditif gratuit au sein des réseaux d'audioprothésistes partenaires.	



## Annexe 2

### Liste des 23 branches couvrant entre 50 000 et 100 000 salariés (couverture collective à adhésion obligatoire)

14 branches ayant signé un accord en prévoyance et en frais de santé

9 branches ayant signé un accord en prévoyance

Convention collective nationale	Catégories	Effectifs (Données DARES)
Ameublement (négoce)	Cadres / Non-cadres	60 800
Bricolage (vente au détail en libre-service)	Non-cadres	74 500
Cabinets médicaux (personnel)	Cadres / Non-cadres	83 500
Déchets (activités du)	Cadres / Non-cadres	54 200
Electronique audio-visuel, équipement ménager	Cadres / Non-cadres	62 100
Enseignement privé	Cadres / Non-cadres	70 100
Formation (organismes de)	Cadres / Non-cadres	74 000
Fruits et légumes, épicerie et produits laitiers	Cadres / Non-cadres	74 800
Gardiens, concierges et employés d'immeubles	Cadres / Non-cadres	65 100
Habillement et articles textiles (commerce de détail)	Cadres / Non-cadres	65 500
Imprimeries de labour et industries graphiques	Cadres / Non-cadres	50 900
Institutions assurance chômage (UNEDIC)	Cadres / Non-cadres	50 000
Matériels agricoles	Cadres / Non-cadres	80 000
Mutualité	Cadres / Non-cadres	54 300
Papeterie (librairies, fournitures de bureau)	Cadres / Non-cadres	56 900
Paysagistes	Cadres / Non-cadres	87 100
Restauration de collectivités	Cadres / Non-cadres	93 700
Sport	Cadres / Non-cadres	76 200
Sport: commerce des articles de sport	Cadres / Non-cadres	58 100
Télécommunications	Cadres / Non-cadres	86 600
Textile : industrie	Non-cadres	61 300
Transport aérien personnel au sol	Non-cadres	85 200
Transports publics urbains	Non-cadres	51 200
<b>TOTAL EFFECTIFS</b>		<b>1 576 100</b>



Contacts CTIP :  
Isabelle PARIENTE MERCIER - Directeur juridique - [pariente@ctip.asso.fr](mailto:pariente@ctip.asso.fr)  
Rémi LESTRADE - Chargé d'études juridiques - [lestrade@ctip.asso.fr](mailto:lestrade@ctip.asso.fr)