



## Prévoyance collective, la généralisation en question

Les partenaires sociaux ont décidé d'inscrire dans leur agenda social de rentrée le thème de la prévoyance des non-cadres. Un sujet autour duquel les enjeux sont nombreux pour le secteur de l'assurance.



La souscription d'un régime de prévoyance complémentaire n'est pas obligatoire pour les salariés non-cadres.

C'était le 4 juillet dernier. Ce jour-là, les organisations syndicales et patronales représentatives au niveau national rendaient public leur programme de négociations pour la rentrée. Un agenda social dans lequel figurent deux thèmes qui concernent directement le monde de l'assurance. À savoir la gouvernance des groupes de protection sociale (GPS) et la prévoyance des non-cadres.

« Sur ce thème, il s'agit plus précisément d'un diagnostic que nous comptons mener sur la prévoyance des non-cadres, à la suite d'un accord national interprofessionnel (ANI) signé le 15 mai dernier dans la branche accidents du travail – maladies professionnelles (AT-MP) », explique Éric Gautron, secrétaire confédéral de Force ouvrière, en charge de la protection sociale collective. « Dans ce texte, l'extension de la prévoyance complémentaire est abordée. Nous avons profité de cet accord pour inscrire le sujet au niveau national », indique-t-il.

Pour les partenaires sociaux, cette problématique n'est pas nouvelle. Si depuis 1947, la couverture prévoyance des salariés cadres est obligatoire en entre-prise (lire ci-contre), il n'existe à ce jour aucun ac-

cord ou texte de loi obligeant les employeurs du secteur privé à souscrire au bénéfice des non-cadres un contrat de prévoyance collective – qui couvre les salariés contre les risques invalidité, incapacité et décès. L'ANI du 11 janvier 2013 avait pourtant annoncé l'ouverture de négociations en vue d'étendre à tous la prévoyance collective, à l'issue du processus de généralisation de la complémentaire santé. « Mais depuis dix ans, il ne s'est pratiquement rien passé », observe Éric Gautron. Il y a pourtant d'énormes trous dans la raquette en prévoyance collective. »

### Une prise de conscience accélérée par le Covid

Pour de nombreux actifs, le Covid a été un révélateur de la faiblesse ou de l'absence des garanties qui les couvraient en prévoyance. « En outre, comme les arrêts de travail et l'invalidité ne cessent de progresser en France, les risques liés à la prévoyance augmentent », indique André-Charles Puech, directeur délégué assurance et protection sociale chez Vyv. Très impliqué sur le sujet, son groupe a publié en 2022 un Observatoire dans lequel il estime que le coût de l'imprévoyance – c'est-à-dire le montant des prestations de prévoyance non versées par insuffisance de couverture aux familles confrontées à une maladie ou un accident – s'élève à 15 Md€ par an. Un montant dans lequel 8,4 Md€ concernent directement un défaut de couverture des actifs tous

statuts confondus en cas de travail, d'invalidité, d'aidance ou de décès. « Dans ce contexte, avoir aujourd'hui une situation de statu quo en prévoyance collective n'est plus tenable », ajoute Éric Jeanneau, administrateur du groupe Vyv.

Seulement, à quoi pourraient aboutir dans les prochains mois les échanges entre les organisations syndicales et patronales sur le sujet ? « Pour l'instant, il ne s'agit que d'un diagnostic. Mais dans l'esprit de beaucoup de partenaires sociaux, c'est la généralisation de la prévoyance collective qui pourrait être le but ultime de nos échanges », témoigne une source syndicale qui participe aux discussions au niveau national. Une généralisation qui, selon certains observateurs, pourrait prendre la forme d'une cotisation minimale égale à 1,5 % de la tranche de rémunération inférieure au pla-fond de la Sécurité sociale, comme dans la CCN prévoyance des cadres de 1947. Mais d'autres spécialistes militent en faveur d'une proposition différente. À savoir la mise en place d'un socle minimal de garanties qui couvrirait de manière satisfaisante tous les actifs et leur permettrait de faire face aux aléas de la vie (lire ci-dessous). « Pour que la situation s'améliore, il faut en tout cas que des changements interviennent au niveau de la prise en charge des employeurs. Car il est très rare qu'un actif non cadre s'assure individuellement en prévoyance », insiste Emmanuel Maillet, directeur général délégué groupe au sein d'April, en charge des activités santé, pré-

voyance, emprunteur et épargne.

## Généralisation égale meilleure mutualisation

Pour les acteurs interrogés, généraliser la prévoyance collective ne manquerait toutefois pas d'atouts. Alors que les résultats techniques sur ce segment ne cessent de se dégrader (voir *L'Argus* n° 7769), cette solution pourrait en effet permettre aux organismes assureurs de redresser la barre, puisque la mise en place d'une couverture pour tous augmenterait la masse assurable. « *De fait, à travers cette généralisation, nous pourrions mutualiser davantage et mieux maîtriser les hausses de tarifs* », indique Emmanuel Maillet. « *L'assiette des cotisations serait ainsi beaucoup plus large et nous pourrions travailler sur des solutions en prévoyance moins coû-*

*teuses et plus attractives* », insistait Jean-Philippe Ferrandis, directeur des assurances de personnes du courtier Vespieren, déjà interrogé sur le sujet dans nos colonnes en août 2022.

Reste que, si l'ouverture de ces discussions entre partenaires sociaux sur la prévoyance est accueillie favorablement par le secteur, des réserves sont néanmoins émises. Notamment autour de « l'ANI de la prévoyance » auquel ce diagnostic pourrait éventuellement aboutir. « *Il faut se méfier de l'utilisation du terme ANI, qui signifie pour certains une standardisation des garanties, quel que soit le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise* », souligne André-Charles Puech, du groupe Vyv, rappelant que les besoins de couverture en prévoyance ne sont pas les mêmes selon qu'un salarié travaille dans la construction ou

les services financiers. « *Dans ce sens, il faut laisser la main aux partenaires sociaux pour créer un socle de solidarité nationale en prévoyance collective, qui pourrait ensuite être complété au niveau des branches et des entreprises* », préconise-t-il. Quel que soit le scénario retenu au niveau national, chaque branche et chaque entreprise devraient ainsi pouvoir continuer à négocier la couverture prévoyance en fonction de leurs propres caractéristiques, de leurs métiers et de leur population. « *Au risque sinon d'avoir un nivellement par le bas* », avait alerté Marie-Laure Dreyfuss, le 8 février dernier, dans nos colonnes. Et la déléguée générale du Centre technique des institutions de prévoyance de conclure : « *Nous ne voulons pas de contrat responsable en prévoyance !* ». ■

*par Nicolas Thouet*

## UNE COUVERTURE INÉGALE

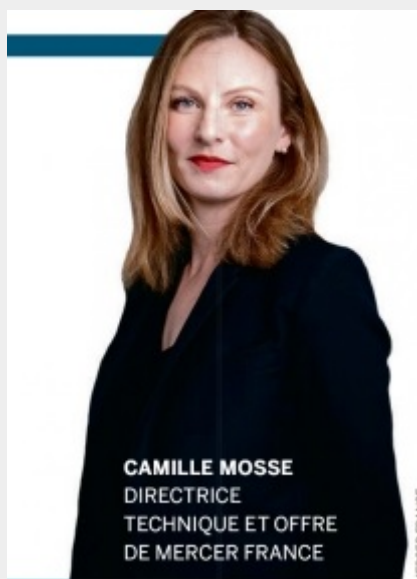
! Depuis la convention collective nationale (CCN) des cadres du 14 mars 1947, les employeurs doivent obligatoirement souscrire un contrat de prévoyance pour leurs cadres.

! L'Accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 a ensuite repris les dispositions inscrites dans cette convention, confirmant notamment l'obligation de l'employeur de s'engager à verser une cotisation à sa charge exclusive égale à un taux de 1,5 % de la tranche 1 du salaire, au bénéfice de ses salariés cadres et assimilés.

! À ce jour, pour les salariés non-cadres, la mise en place d'un régime de prévoyance au sein des entreprises reste facultative.

“Il faut se méfier de l'utilisation du terme ANI, qui signifie pour certains une standardisation des garanties, quel que soit le secteur l'entreprise.” d'activité ou la taille de **ANDRÉ-CHARLES PUECH** DIRECTEUR DÉLÉGUÉ ASSURANCE ET PROTECTION SOCIALE DU GROUPE VYV

### « Un coût de 31 € par mois et par collaborateur »



CAMILLE MOSSE DIRECTRICE  
TECHNIQUE ET OFFRE DE  
MERCER FRANCE

“Quelle forme pourrait prendre une généralisation de la prévoyance collective ? Soit celle d'une obligation de financement, à l'image du versement du 1,5 % cadres. Soit celle d'une obligation de garanties, avec un socle minimum pour tous. En partant de cette dernière option, nous nous sommes projetés chez Mercer sur un panier qui pourrait contenir une garantie incapacité, une autre en invalidité et enfin une dernière en matière de décès. Or, selon nos calculs, cette couverture coûterait 31 € par mois et par collaborateur. À titre de comparaison, le coût moyen de la couverture prévoyance des cadres s'élève aujourd'hui à 51 € par mois. Pour les employeurs, si cette obligation venait à se substituer au 1,5 % cadres, les excédents réalisés sur la prévoyance pourraient être l'occasion de réallouer du budget sur des risques comme la dépendance.

