



# Négociation relative à la revalorisation des paramètres du régime de prévoyance

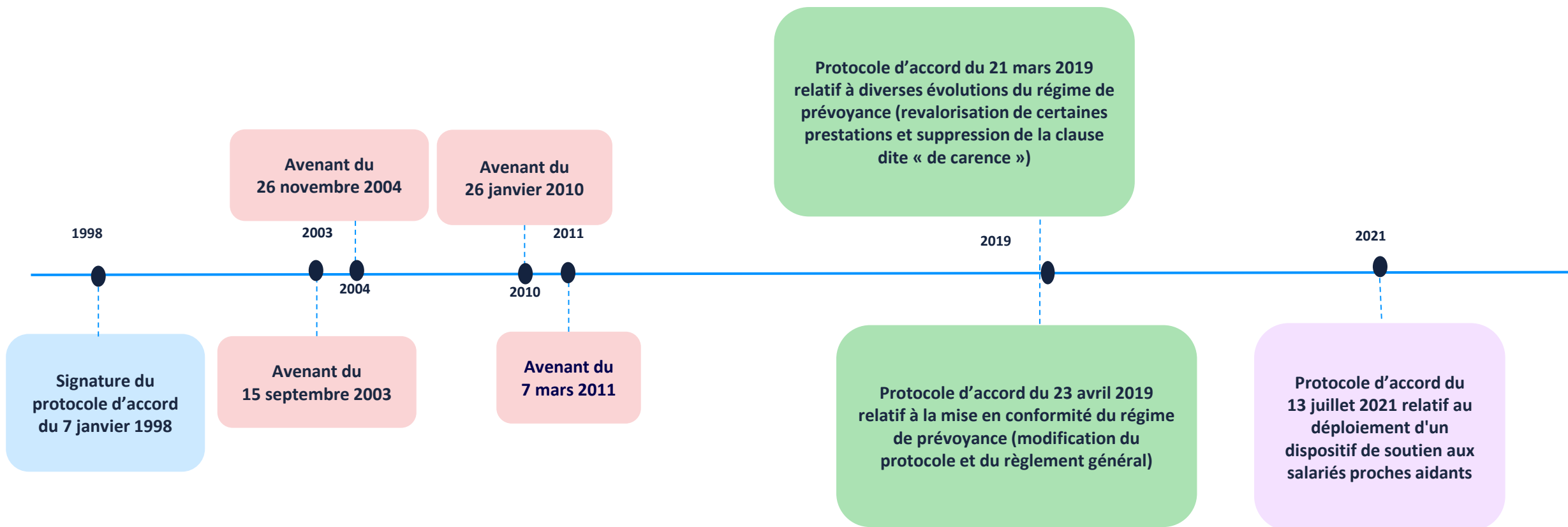
RPN du 25 avril 2023

**01**

# Cadre de la négociation

Le régime de prévoyance, dont bénéficient les salariés des organismes du régime général de la Sécurité sociale, a été mis en place par le **protocole d'accord du 7 janvier 1998**, conclu pour une **durée indéterminée**.

**Le règlement général du régime** détermine, par ailleurs, les conditions dans lesquelles sont assurées les garanties décès et invalidité. **Les statuts de l'Institution de prévoyance** détaillent, quant à eux, l'organisation et le fonctionnement de l'Institution en charge du régime, qui est **la CAPSSA** – Caisse de prévoyance des agents de la Sécurité sociale et assimilés.



# Cadre de la négociation - Modalités de révision

- Sur les paramètres du régime et la revalorisation du capital décès : par la négociation
  - ⇒ Plusieurs améliorations successives des prestations, la dernière en 2019
- Sur la revalorisation annuelle des prestations (hors capital décès) : par les instances de la Capssa
  - ⇒ Des revalorisations régulières des prestations décidées par le Conseil d'administration de la Capssa, la dernière en 2022

# Cadre de la négociation – Contexte de la négociation et calendrier prévisionnel

## Les enjeux identifiés :

- Un régime qui connaît une trajectoire financière structurellement excédentaire
- Un souhait initialement exprimé dans le cadre des instances paritaires de la Capssa tenues sur le second semestre 2022, puis lors de la réunion de concertation sur le programme de négociation 2023, de revoir les paramètres pour répondre à cette situation.
- Une inscription au programme de négociation 2023

## Le calendrier prévisionnel :

### Réunions paritaires de négociation

Mardi 25 avril à 9h30

Mardi 20 juin à 9 h 30

Une réunion complémentaire pourrait être positionnée le 9 mai après-midi.



02

Etat des lieux global du régime de  
prévoyance

## **02.1 - Grands principes et données générales sur la prévoyance**

# Rappels généraux sur la prévoyance

## Notions générales

La prévoyance permet de se prémunir contre tous les aléas de la vie liés à la personne tant à titre particulier que professionnel.

Le socle de garantie repose sur 3 principaux risques de prévoyance à savoir incapacité, invalidité et décès.

## Une couverture obligatoire pour les cadres depuis 1947

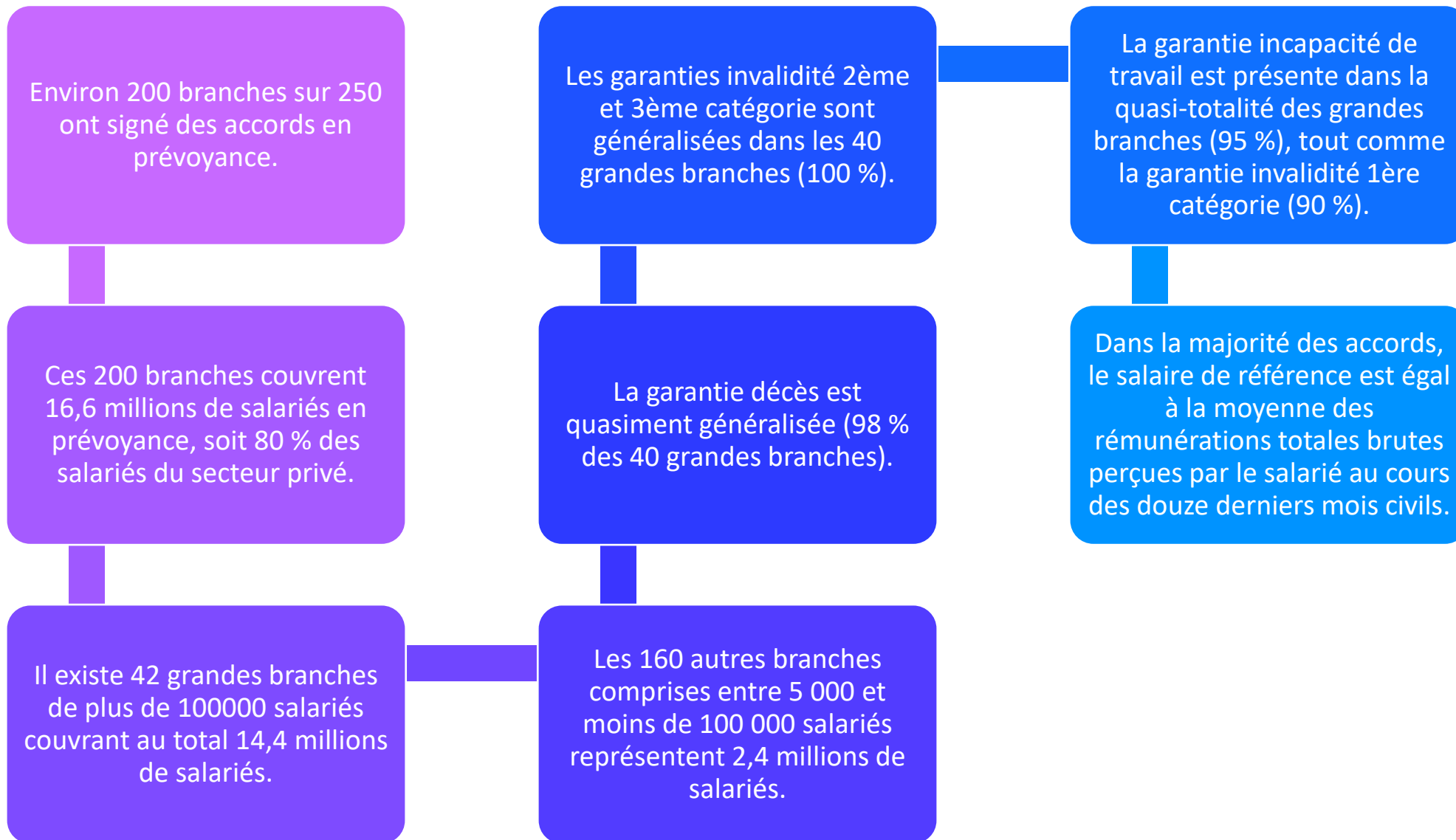
La prévoyance est obligatoire pour tous les cadres quel que soit le secteur d'activité ou la taille de l'entreprise. L'employeur verse au profit des salariés cadres une cotisation de 1,50% de la tranche A du salaire.

## Une couverture obligatoire pour les non cadres par accord de branche

Un accord de branche ou une convention collective peut aussi rendre la prévoyance obligatoire pour les salariés non-cadres. Lorsque la convention collective met en place une prévoyance collective, à la fois pour les cadres et les non-cadres, l'employeur prend en charge au moins 50% de la cotisation.



## Zoom sur les accords de branche en prévoyance



## **02.2 – Panorama du régime de prévoyance**

### **Régime général de sécurité sociale**



# Données générales – Synthèse - 2022

Données du rapport de gestion présenté au CA de la Capssa du 5 avril 2023

Données principales du Régime	
<b>Population couverte</b> 159 358 (163 743 en 2021)	<b>Bénéficiaires</b> 14 827 (14 634 en 2021)
<b>Cotisations</b> 118,2 millions d'euros (119,6 en 2021)	<b>Prestations</b> 83,3 millions d'euros (83 en 2021)
<b>Montant des provisions techniques</b> 802 millions d'euros (868 en 2021)	<b>Marge de solvabilité</b> 462% (376% en 2021)

# Données générales - Le rapport entre prestations et cotisations

Selon les données fournies par la Capssa s'agissant du Régime général :

- Les cotisations représentent 114 millions en 2022, 115,4 millions d'euros pour 2021
- Les prestations représentent 80,7 millions d'euros en 2022 et 81,4 millions pour 2021

**Le rapport entre prestations versées et cotisations perçues est en conséquence d'environ 70%**

# Données générales – Ratio de solvabilité

## Données présentées au CA de la Capssa du 5 avril 2023

Le ratio de solvabilité, représente le capital cible que doit détenir l'Institution pour absorber les chocs auxquels elle devrait faire face. Il est fixé réglementairement à 100%, pour une hauteur objectivée à 250% par les instances de gouvernance institutionnelles de la Capssa.

**Au 31 décembre 2021 ce ratio de couverture est à 462% pour la Capssa pour un niveau de 376% au 31 décembre 2021**

Le rapport au contrôleur de la CAPSSA pour l'année 2022 fait apparaître que ces 6 dernières années auront aussi permis, par les nombreuses simulations économiques réalisées, de projeter le régime de prévoyance vers des situations de risques extrêmes (réglementaires, réforme des retraites, chocs sur les marchés financiers...).

Il ressort de ces situations négatives simulées que les fondamentaux du régime sont bons et adaptés à des chocs extérieurs potentiels d'importance.

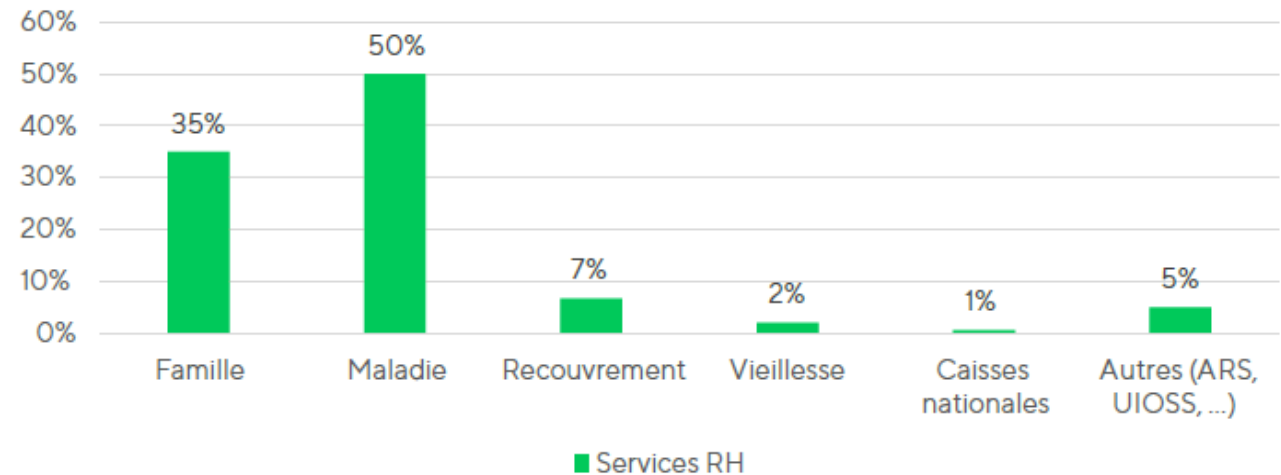
# Données générales – Enquête de satisfaction (1/2)

Une enquête en ligne a été déployée du 1<sup>er</sup> juin au 1<sup>er</sup> juillet 2022 à destination des services RH des organismes.

**Objectif** : mesurer leur niveau de connaissance sur le régime de Prévoyance.

**155 organismes** ont répondu, soit un taux de participation de **49% sur l'ensemble des branches.**











**Branche d'appartenance des répondants**



Thématique abordée	Réponse des services RH	Remarque(s)
Le régime en général	😊 (oui à 91%)	Globalement, les services RH connaissent bien le régime de prévoyance même si certaines thématiques, comme l'adhésion individuelle facultative ou le fonds social, restent à approfondir.  53% des services RH considèrent ainsi être un bon relais de l'information sur le régime de prévoyance auprès des salariés de leur organisme.
L'adhésion collective obligatoire	😊 (oui à 93%)	
La garantie invalidité	😊 (oui à 79%)	
La garantie décès	😊 (oui à 78%)	
La portabilité des droits	😊 (oui à 77%)	
L'adhésion facultative individuelle	😐 (oui à 66%)	
Le fonds social	😞 (non à 63%)	

**Sur la connaissance du régime de Prévoyance**

# Données générales – Enquête de satisfaction (2/2)

Thématique abordée	Réponse des services RH	Remarque(s)
<b>Sur la connaissance et l'accessibilité de la CAPSSA</b>	La CAPSSA est connue  (oui à 97%)	Les services RH privilégient le mail (86%) et le téléphone (61%) pour contacter la CAPSSA.
	La CAPSSA est facile à contacter  (oui à 65%)	
	La CAPSSA est sollicitée Oui à 80%	
	Les principaux motifs de contact sont : <input checked="" type="checkbox"/> Le changement de situation d'un salarié <input checked="" type="checkbox"/> Les garanties et les conditions d'ouverture de droits <input checked="" type="checkbox"/> Une demande / réclamation d'un salarié	
<b>Sur la réponse apportée par la CAPSSA</b>	Le délai de réponse est satisfaisant  (oui à 85%)	La réponse donnée par la CAPSSA est jugée claire (90%), adaptée (92%), personnalisée (88%) et de qualité (92%).
	Le contenu de la réponse est satisfaisant  (oui à 92%)	
<b>Sur le site internet de la CAPSSA</b>	Le site internet de la CAPSSA est connu  (oui à 74%)	
	Son contenu est clair, utile, adapté et suffisant  (oui à 93%)	
<b>Sur l'information et l'accompagnement réalisé par la CAPSSA</b>	La communication est suffisante  (non à 77%)	Les services RH ont attribué la note moyenne globale de 6,4/10 à la CAPSSA.
	La CAPSSA est facilitante dans la gestion RH du régime  (oui à 47%)	
<b>Sur l'information effectuée par l'Ucanss</b>	La rubrique consacrée à la prévoyance sur le site internet de l'Ucanss est connue  (oui à 57%)	56% des services RH estiment être globalement bien informés par l'Ucanss sur le régime de Prévoyance.
	L'information qu'elle contient est claire, adaptée, utile et suffisante  (oui à 92%)	

**CE QUE L'ON PEUT RETENIR DE CETTE ENQUÊTE**

- 👉 Une bonne connaissance générale du régime de Prévoyance par les services RH des organismes
- 👉 Un gestionnaire, la CAPSSA, bien identifié, avec un accompagnement plutôt satisfaisant
- 👉 Une communication à maintenir et renforcer sur certaines thématiques (notamment le fonds social, les conditions d'ouverture de droits des risques couverts, la gestion RH du régime, la portabilité des droits, le gestionnaire)



# 03

Point de situation sur les paramètres  
du régime de prévoyance



## **03.1 – Les cotisations**

## Les termes relevant de l'accord du 7 janvier 1998

### *Article 4-1 - Adhésion collective obligatoire*

Le financement des garanties est assuré par une cotisation à la charge du membre adhérent et du membre participant dont le montant peut être révisé chaque année, sur décision des partenaires sociaux, en fonction des études actuarielles de projection des charges du régime.

Son assiette est constituée par le salaire mensuel brut d'activité majoré, s'il y a lieu, de l'allocation vacances et de la gratification annuelle.

Les taux appliqués à l'assiette définie supra, au titre des adhésions collectives obligatoire, sont respectivement :

- pour le membre adhérent de 1,20 %,
- pour le membre participant de 0,80 %.

En aucun cas, s'agissant des participants cadres, la part de cotisations versée par le membre adhérent ne peut être inférieure à un montant égal à 1,50 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

## Les éléments généraux d'appréciation

- Des cotisations relevant spécifiquement du Régime général à hauteur de 96,4% des cotisations encaissées par l'Institution de prévoyance
- Données observatoires 2022 : Un taux global de cotisation inférieur de 2 points par rapport au montant constaté dans les environnements analogues à apprécier en considération de l'étendue de la couverture (prise en charge de l'incapacité temporaire et non d'une subrogation de l'employeur) et du niveau des garanties
- Une prise en charge de la cotisation par l'employeur à hauteur de 60%, au-delà du seuil légal de 50%
- Un taux de cotisation inchangé depuis 1998
- Un niveau global de cotisation qui représente entre 115 et 119 millions d'euros par an sur les trois dernières années avec une contribution de l'employeur entre 67 et 69 millions d'euros par an
- Un niveau de cotisation supérieur aux prestations versées : les cotisations représentent 80,7 millions d'euros en 2022 pour 81,4 millions pour 2021 pour le Régime général soit un ratio prestations sur cotisations en moyenne de 70%

## **03.1 – Les prestations**

# Données générales – Les garanties du régime de prévoyance (1/3)

## Garantie invalidité

Description des garanties	Bénéficiaires	Prestation complémentaire d'invalidité	Modalités de versement de la prestation
<b>Garantie Invalidité</b>			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>1ère catégorie</b></li> </ul>	Pensionné invalide de 1ère catégorie du régime général de la Sécurité sociale	<b>Pension complémentaire d'invalidité = (Salaire annuel brut d'activité<sup>1</sup> x 40 %)</b> <b>- Montant de la pension versée par le régime général</b>	Date d'effet: au 1er jour d'attribution de la pension d'invalidité du régime général
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>2ème catégorie</b></li> </ul>	Pensionné invalide de 2ème catégorie du régime général de la Sécurité sociale	<b>Pension complémentaire d'invalidité = (Salaire annuel brut d'activité<sup>1</sup> x 71 %)</b> <b>- Montant de la pension versée par le régime général</b>	Paiement à terme échu  La pension cesse d'être payée en cas de cessation du versement de la pension du régime général et, au plus tard, à la date de la liquidation des droits à la retraite
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>3ème catégorie</b></li> </ul>	Pensionné invalide de 3ème catégorie du régime général de la Sécurité sociale	<b>Pension complémentaire d'invalidité = (Salaire annuel brut d'activité<sup>1</sup> x 71 %)</b> <b>- Montant de la pension versée par le régime général</b>	

# Données générales – Les garanties du régime de prévoyance (2/3)

## Garantie Décès

Garanties en cas de décès	Bénéficiaires	Prestations en % du salaire annuel brut d'activité <sup>1</sup>	Modalités de règlement de la prestation
<b>Décès</b>			
• <b>Versement d'un capital décès</b>	› Personne(s) désignée(s) ou, à défaut, application de la clause de dévolution prévue par le règlement de prévoyance	<b>150 %</b>	Unique
• <b>Majoration</b>	› En présence d'un bénéficiaire de la rente de conjoint ou de partenaire lié par un Pacs ou un concubin	<b>10 % complémentaire</b>	
• <b>Majoration</b>	› Par enfant à charge, bénéficiaire de la rente d'éducation	<b>10 % complémentaire</b>	
<b>Frais d'obsèques</b>			
• <b>Participation aux frais d'obsèques</b>	Personne ayant acquitté les frais d'obsèques	<b>3700 Euros</b>	Unique
<b>Rente de conjoint</b>			
• <b>Rente de conjoint (ou de partenaire Pacsé ou de concubin)</b>	› Conjoint non séparé judiciairement à la date du décès du membre participant, › Partenaire lié par un Pacs non dissous à la date du décès du membre participant, › Concubin vivant en union de fait à la date du décès du membre participant.	<b>10 %</b>	Date d'effet: 1er jour du mois suivant la date du décès.  Rente viagère payée mensuellement à terme échu. Cessation de versement en cas de remariage, de conclusion d'un Pacs ou d'une situation de concubinage
<b>Rente d'éducation</b>			
• <b>Rente d'éducation</b>	› Par enfant(s) à charge au jour du décès du membre participant	<b>11,5 %</b>	Date d'effet: 1er jour du mois suivant la date du décès  Rente payée mensuellement à terme échu jusqu'à: › 21 ans › 26 ans en cas de poursuite des études › Sans limite d'âge en cas d'inaptitude au travail reconnue avant le 26ème anniversaire <sup>2</sup>

# Données générales – Les garanties du régime de prévoyance (3/3)

## Le fonds social

### Des aides financières et une prise en charge du dispositif de soutien aux salariés proches aidants

- L'Institution possède un fonds d'Action Sociale, géré par une Commission d'Action Sociale instituée par le Conseil d'administration. L'action sociale est mise en œuvre au profit des titulaires de droits ouverts aux garanties invalidité ou décès servies par l'Institution. Elle se traduit par l'attribution de prestations facultatives, sous forme d'aides financières exceptionnelles ou de prêts sans intérêts, d'un montant maximum de 3 000 € glissant sur deux ans, sauf cas particulier.
- Le fonds social finance le dispositif de soutien aux salariés proches aidants instauré par l'accord à durée déterminée de 3 ans du 13 juillet 2021

# Données générales – Bénéficiaires des prestations - 2022

Données du rapport de gestion présenté au CA de la Capssa du 5 avril 2023

PRESTATIONS	2021		2022	
	Nombre de dossiers servis dans l'année	Nombre de bénéficiaires	Nombre de dossiers servis dans l'année	Nombre de bénéficiaires
PENSION D'INVALIDITE	8 646	8 646	8 880	8 880
RENTES DE SURVIE	1 086	1 086	1 001	1 001
RENTES DE CONJOINT	3 036	3 036	3 043	3 043
RENTES EX-CONJOINT	31	31	30	30
PENSION D'ORPHELINS	47	47	47	47
RENTES D'EDUCATION	1 070	1 070	1 003	1 003
CAPITAUX DECES	314	473	319	617
FRAIS D'OBSEQUES	227	245	172	206
<b>TOTAL</b>	<b>14 457</b>	<b>14 634</b>	<b>14 495</b>	<b>14 827</b>

## DONNEES SPECIFIQUES – LE CAPITAL DECES

### Le niveau de garantie et rappel des évolutions lors de la précédente négociation de 2019

	Niveau de garantie	Evolution lors de la précédente négociation de 2019
Montant du capital décès en cas de décès du salarié	150% du salaire annuel brut des 12 mois précédents quelle que soit la situation familiale	Passage de 100 à 150%
Majoration conjoint capital décès	En présence d'un bénéficiaire de la rente de conjoint ou de partenaire lié par un Pacs ou un concubin : 10 % complémentaire	Nouvelle prestation, pas de majoration précédemment
Majoration enfant capital décès	Par enfant à charge, bénéficiaire de la rente d'éducation : 10 % complémentaire	Nouvelle prestation, pas de majoration précédemment

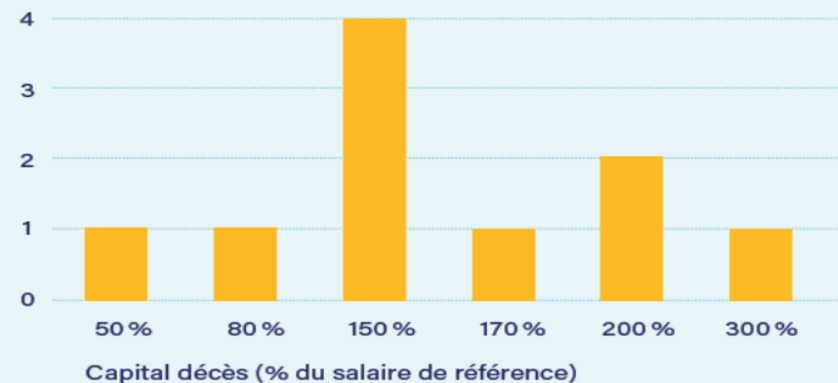
### Les éléments généraux d'appréciation au regard d'autres environnements

Source : CTIP – Les cahiers de la prévoyance – Les accords de branche en prévoyance - Edition 2022

Sur les 39 grands accords de branche de plus de 100 000 salariés qui prévoient une garantie décès : **16 accords couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties identiques** (dont 10 avec des taux de garanties identiques, quelle que soit la situation familiale), 12 accords couvrent les salariés cadres et non-cadres avec des taux de garanties distincts, 11 accords couvrent uniquement les salariés non-cadres.

#### ► Capitaux décès (toute situation familiale) : taux de garanties identiques entre salariés cadres et non-cadres

Nombre d'accords de branche (10)





## DONNEES SPECIFIQUES – RENTES D'EDUCATION

### Le niveau de garantie et rappel des évolutions lors de la précédente négociation de 2019

	Niveau de garantie	Evolution lors de la précédente négociation de 2019
Versement d'une rente au profit de chaque enfant à charge jusqu'au 21 <sup>ème</sup> ou 26ème anniversaire si études	<u>Taux</u> : 11,5% du salaire annuel brut des 12 mois précédents <u>Minimum</u> : 300 euros bruts / mois	Passage de 10,5% à 11 ;5% Passage d'un minimum de 275€ à 300€

### Les éléments généraux d'appréciation au regard d'autres environnements

Source : CTIP – Les cahiers de la prévoyance – Les accords de branche en prévoyance - Edition 2022

30 grands accords de branche de plus de 100 000 salariés prévoient le versement d'une rente d'éducation pour les enfants à charge en cas de décès du salarié.

La rente d'éducation est attribuée aux enfants à charge jusqu'à un certain âge, qui peut être prolongé en cas de poursuite d'études supérieures, avec parfois un montant de rente plus important pour les enfants ayant le statut d'étudiant.

- 20 accords fixent 2 tranches d'âge pour la rente d'éducation
- 10 accords fixent 3 tranches d'âge pour la rente d'éducation

Exemples de tranches d'âge	Exemples de montant de rente éducation (% salaire de référence)
0 à 11 ans	4 %
11 à 18 ans	6 %
18 à 25 ans	9 %
0 à 12 ans	5 %
12 à 18 ans	10 %
18 à 26 ans	15 %
0 à 10 ans	7 %
10 à 14 ans	18 %
14 à 25 ans	20 %

## **03.4 – La mise en conformité nécessaire de certains paramètres**

# L'INSTRUCTION INTERMINISTERIELLE du 17 juin 2021

relative au traitement social du financement patronal de la prévoyance complémentaire collective et obligatoire en cas de suspension du contrat de travail

**Résumé** : les contributions des employeurs au financement de prestations de protection sociale complémentaire sont, dans certaines conditions, exclues de l'assiette des cotisations et contributions de sécurité sociale de chaque assuré. Le bénéfice de ces exemptions est conditionné au caractère collectif et obligatoire de ces garanties. **Le caractère collectif et obligatoire des garanties est respecté si les garanties couvrent l'ensemble des salariés à titre obligatoire**, ou des catégories reconnues objectives, dans les conditions prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale.

L'instruction précise les modalités d'appréciation du caractère collectif et obligatoire **en cas de suspension du contrat de travail** et prévoit la remise en cause du caractère collectif et obligatoire de certains dispositifs de protection sociale complémentaire en cas de suspension des garanties lorsque les salariés bénéficient d'un revenu de remplacement versé par leur employeur.

## Conditions de mise en œuvre dans le

**temps** : afin de tenir compte des délais inhérents au processus de mise à jour des actes de droit du travail instaurant les garanties dans l'entreprise, le caractère collectif et obligatoire n'est pas remis en cause dans le cas d'un accord de branche, d'une convention collective ou d'un accord d'entreprise ou référendaire non conforme à la présente instruction **avant le 1<sup>er</sup> janvier 2025**, dès lors que le contrat collectif souscrit par l'entreprise est conforme à la présente instruction au 1<sup>er</sup> janvier 2022.



04

Les enjeux identifiés de la négociation

## Les enjeux identifiés de la négociation

- La nécessaire mise en conformité de l'accord au regard des évolutions réglementaires
- L'équilibre pérenne à garantir entre les cotisations prélevées et les prestations versées