



**AG2R LA MONDIALE**



**SYNTHÈSE**

—  
28 mars 2017

# **CULTURE BRANCHES**

Bilan Ani Santé :  
Accord de branches vs Contrat d'entreprise

---

Bilan Ani Santé, les avantages d'un accord de branches par rapport à un contrat d'entreprise standard

---

---

# CULTURE BRANCHES

Le petit déjeuner du 28 mars 2017 avait pour thématique : bilan Ani Santé, les avantages d'un accord de branches par rapport à un contrat d'entreprise standard. Pourquoi «versus» ? Que faut-il entendre par là ? Pourquoi certains opposent-ils contrats d'entreprises et accords de branches ?

Autant de questions qui ont nourri les échanges de ce nouveau temps de réflexion et de partage avec les administrateurs et les négociateurs de branches, quelles que soient leur branche de rattachement.

Bertrand Boivin-Champeaux, Directeur prévoyance et retraite supplémentaire du Centre Technique des Institutions de Prévoyance (CTIP), a tiré un premier bilan de l'Ani Santé et alimenté les échanges sur la généralisation de la complémentaire santé.

Philippe Dabat, Directeur général délégué d'AG2R LA MONDIALE, a souligné les écarts constatés entre contrats d'entreprise et accords de branches et les avantages propres à ces derniers.

Deux négociateurs, Laëtitia Divol et Philippe Soulard, ont exprimé leur ressenti sur cette rencontre et partagé leur expérience.



## BERTRAND BOIVIN-CHAMPEAUX

DIRECTEUR PRÉVOYANCE  
ET RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE  
DU CENTRE TECHNIQUE  
DES INSTITUTIONS  
DE PRÉVOYANCE (CTIP)

En tant que porte-parole des institutions de prévoyance, je rappelle que l'activité de prévoyance-santé est le deuxième marché d'assurance derrière l'assurance-vie et avant l'assurance dommages (auto, habitation, etc.). Le marché de l'assurance santé-prévoyance (y compris la garantie emprunteur) pèse 65 milliards d'euros au 1<sup>er</sup> janvier 2016, dont 9 milliards au titre des garanties emprunteurs, 27 milliards porte sur des contrats individuels et 29 milliards d'euros sur les contrats collectifs d'entreprise. Ce dernier segment se décompose en 15,6 milliards d'euros en santé collective et 13,3 milliards d'euros en prévoyance collective. C'est dire son importance.

### UNE PÉRIODE TRANSITOIRE

La généralisation de la complémentaire santé, prévue par l'Ani du 11 janvier 2013, est en place depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. 15 mois après, il est encore tôt pour en dresser un bilan complet. En ce qui concerne les accords d'entreprises, aujourd'hui, nous n'avons que quelques enquêtes difficiles à interpréter. Il faut garder en tête que depuis 2013, de nombreuses réglementations sont venues perturber le jeu de la négociation collective en santé : réforme des contrats responsables, décret sur les catégories objectives, mise en place des recommandations dans les branches, chèque santé, fiscalisation de la cotisation de l'entreprise, etc. Compte tenu de la période transitoire mise en place jusqu'à fin 2017 pour la mise en conformité des contrats collectifs avec la réforme des contrats responsables d'avril 2015, il sera intéressant de dresser un bilan plus complet dans un an.

### UN DOUBLEMENT DES ACCORDS DE BRANCHES EN 2015

En ce qui concerne les accords de branches, nous avons un peu plus d'éléments issus du bulletin officiel des conventions collectives, du rapport d'activité de la COMAREP, et du bilan annuel de la négociation collective publié par le ministère du Travail. Toutefois, on constate que

“

Depuis le déploiement de l'Ani, le nombre d'accords de branches a doublé, passant de 69 en 2013 à 137 en 2016.

cette accélération de la négociation a eu lieu essentiellement en 2015 avec un doublement du nombre d'accords (79 à 132), depuis seulement 5 accords supplémentaires ont été signés en 2016. Il est intéressant de noter que sur les 137 accords qui existent fin 2016 sur la santé, 40 portent

sur des branches comptant plus de 50 000 salariés : 25 au titre de branches de plus de 100 000 salariés et 15 au titre de branches comptant entre 50 000 à 100 000 salariés. Le nombre de salariés concernés par un accord santé est passé de 6 à 9 millions. Pour relativiser, ces 137 accords sont à comparer aux 252 conventions collectives mettant en place un régime de prévoyance.

### 2% DES COTISATIONS CONSACRÉS À UN HAUT NIVEAU DE SOLIDARITÉ

Autres enseignements des accords signés, on constate une réduction assez systématique de la part patronale, qui s'aligne dans la plupart des nouveaux accords sur le montant minimum de 50% fixé par la loi (contre 57% en moyenne auparavant) et une cotisation forfaitaire dans près de deux accords sur trois. De même, la moitié des nouveaux accords ne prévoit pas de couverture des ayants droits, y compris à titre individuel et facultatif. 59 accords sur les 137 ont choisi de recommander un ou plusieurs organismes, dont 42 depuis 2015. Ces derniers prévoient, conformément à la réglementation, que 2% des cotisations financent des actions correspondant à un degré élevé de solidarité (prise en charge des cotisations de certains salariés dans la moitié des accords ; prévention dans la moitié des accords et action sociale dans 60% des accords). Très rares sont les accords ayant prévu d'aller au-delà des 2% de cotisations pour financer ces actions de solidarité.



**PHILIPPE DABAT**

DIRECTEUR GÉNÉRAL DÉLÉGUÉ  
D'AG2R LA MONDIALE

La généralisation de la complémentaire santé dans les entreprises est l'occasion d'évaluer les critères d'appréciation et les écarts constatés entre contrats d'entreprise et accords de branches. Le périmètre de mutualisation, le prolongement du dialogue social et le pilotage de l'équilibre technique, au plus proche des garanties et des besoins, sont à mettre au crédit des accords de branches. Ceux-ci sont un gage de simplicité administrative et sécurité juridique, en particulier pour les entreprises de petite taille.

### MÉCANISMES DE SOLIDARITÉ ET ADAPTATION AUX ENJEUX DES BRANCHES

Pilotés par les partenaires sociaux, les accords de branches offrent des mécanismes de solidarité entre entreprises d'un même secteur d'activité : la solidarité intergénérationnelle (entre actifs et retraités), la solidarité entre salariés à temps plein et salariés à temps partiel. Ils s'adaptent par ailleurs aux spécificités, aux besoins et aux enjeux de la profession qu'ils couvrent, favorisant la mise en œuvre d'actions de prévention et d'accompagnement propres aux métiers concernés.

Sur la base de données transparentes et de manière collective et responsable, le dialogue paritaire entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés permet de faire évoluer l'accord en termes de garanties, en tenant compte de la typologie et du risque que représente l'ensemble des salariés mutualisés.



**LAËTITIA DIVOL**

Chargée de mission « protection sociale » à la Fédération des Entreprises de Propreté (FEP)

J'ai trouvé cette matinée très intéressante, avec beaucoup de données statistiques qui permettent d'approcher ce qui se passe dans d'autres secteurs et d'avoir une vue globale de la tendance en matière de contrat de branches.

En ce qui concerne la FEP, nous avons signé et mis en place fin 2015 avec AG2R LA MONDIALE un contrat portant sur le régime santé des non cadres (régime recommandé). La branche représente un demi-million d'emplois, soit environ 45 000 entreprises, avec des « bas salaires » et des emplois souvent à temps partiel. Le contrat présente l'avantage de tenir compte de ces spécificités.

Deux en particulier :

- l'activité des salariés de ce secteur dépend des marchés gagnés ou perdus par les entreprises qui les embauchent. Ils passent d'un employeur à l'autre. La garantie collective permet d'assurer la continuité de leur couverture ;
- beaucoup de salariés sont « multi-employeurs ». Le régime prend en compte cette caractéristique.

Qui plus est, AG2R LA MONDIALE intervient dans la gestion de la proratisation des cotisations, ce qui nous évite une intendance en interne. Nous avons développé avec notre interlocutrice dédiée, qui connaît parfaitement le régime, une relation de confiance, ce qui est précieux car nous-mêmes ne sommes pas assureur.



**PHILIPPE SOULARD**

Secrétaire national CFTC/CSFV

La démarche Culture Branches va tout à fait dans le sens soutenu par la CFTC au sein de l'industrie agroalimentaire, notamment celle des viandes que je représente. Elle rappelle l'importance de la convention collective et du maintien d'un haut degré de solidarité. Dans un secteur comme le nôtre qui comprend beaucoup de PME, nous tenons à ce que les salariés soient tous couverts de la même façon et au même tarif. Lors de cette matinée, j'ai été sensible aussi aux arguments en faveur de la prévention, toujours préférable en matière de santé, à la réparation.

Tout l'intérêt de ces rencontres est de réunir les deux collèges, employeurs et salariés, et de pouvoir échanger de façon informelle sur un autre mode que celui de la négociation. Culture Branches crée un lieu de conviction, d'expertise et de co-construction.

Parmi les sujets qui méritent d'être examinés, je pense à l'aide aux aidants. Principalement des personnes autour de la cinquantaine, avec des horaires contraignants, qui en plus de leur temps de travail aident un membre de leur famille. Ce sont souvent des femmes, dans le cadre de familles monoparentales, avec des enfants poursuivant des études.

La situation de ces personnes dans des situations complexes, qui finissent par arriver à saturation et connaissent des ruptures conventionnelles est à mon avis une bonne thématique pour Culture Branches et un prochain petit déjeuner.

**1** - L'Ani Santé du 11 janvier 2013 a conduit à un doublement du nombre d'accords de branches en santé, passant de 69 en 2013 à 137 en 2016. Désormais, 9 millions de salariés sont potentiellement couverts en santé par des accords de branches (+ 3 millions par rapport à 2013).

**2** - Les accords de branches présentent pour les entreprises, en particulier de petite taille, d'indéniables avantages par rapport aux contrats d'entreprise. Ils sont d'abord un gage de simplicité administrative et de sécurité juridique, alors que de nombreux contrats d'entreprise s'avèrent non conformes aux obligations conventionnelles.

**3** - Ils sont assis sur un périmètre de mutualisation plus large dans la mesure où les cas de dispense d'ordre public sont moins nombreux. En particulier, le réfractariat des salariés en place au moment de la création du régime de santé ne vaut qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur, ce qui n'est pas possible dans un accord de branches étendu.

---

## LES 5 POINTS CLÉS DE LA RENCONTRE PAR AG2R LA MONDIALE

---

**4** - Pilotés par les partenaires sociaux de branches, ils offrent, entre entreprises d'un même secteur d'activité, des mécanismes de solidarité pouvant prendre des formes variées notamment :  
solidarité intergénérationnelle

(entre actifs et retraités), solidarité entre salariés à temps plein ou complet d'une part et salariés à temps court ou partiel de l'autre.

**5** - Enfin, l'accord de branches rend possible une adaptation aux spécificités, aux besoins et aux enjeux de la profession qu'il couvre. Il permet de définir et de mettre en œuvre des actions de prévention et d'accompagnement propres aux métiers concernés et de contribuer à l'amélioration de la santé au travail dans les branches.