

**Avenant n° 362 du 16 septembre 2021**  
**Régime de prévoyance collectif et obligatoire**

**CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES POUR  
PERSONNES INADAPTEES ET HANDICAPEES DU 15 MARS 1966**

ENTRE

**NEXEM**

14 rue de la Tombe-Issoire - 75014 PARIS

D'une part,

ET

**FEDERATION DES SERVICES DE SANTE ET SOCIAUX (CFDT)**

47/49, avenue Simon Bolivar - 75950 PARIS CEDEX 19

**FEDERATION NATIONALE DES SYNDICATS SANTE ET SOCIAUX (CFTC)**

34, quai de la Loire 75019 PARIS

**FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION SOCIALE (CGT)**

Case 538 - 93515 MONTREUIL CEDEX

**FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE (CGT-FO)**

7 passage Tenaille - 75014 PARIS

**FEDERATION NATIONALE SUD SANTE SOCIAUX (SUD)**

70, rue Philippe-de-Girard - 75018 Paris

D'autre part,

## PRÉAMBULE

Lors du renouvellement de la recommandation des organismes de prévoyance par l'avenant 357 du 11 septembre 2020, ceux-ci se sont engagés à maintenir les taux de cotisation mutualisés jusqu'au 31 décembre 2021. Cet engagement a été formulé sous condition de l'engagement des partenaires sociaux à mener des négociations relatives à l'équilibre à moyen terme du régime de prévoyance mutualisé.

C'est dans ce cadre que les travaux de la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance de la convention collective du 15 mars 1966 se sont déroulés jusqu'en septembre 2021. Les comptes de résultat de la période antérieure affichent un solde déficitaire important mettant en exergue le déséquilibre du couple cotisations/garanties dans le cadre mutualisé.

Plusieurs phénomènes convergents ont aggravé cette situation. Néanmoins, le facteur prépondérant demeure celui de l'augmentation continue de la sinistralité due pour l'essentiel aux arrêts de travail et aux invalidités. La pandémie mondiale liée au SARS Cov 2 a également eu un effet important en 2020 et en 2021. Elle a impliqué une augmentation du nombre d'arrêts et un phénomène de moindre retour à l'activité pendant cette période, allongeant notamment la durée d'indemnisation de ces arrêts de travail.

Compte tenu de l'importance du régime de prévoyance mutualisé tant au niveau humain par la couverture mise en place (incapacité, invalidité, décès et rentes) qu'en termes financiers par les coûts représentés par les cotisations et les sinistres assurés, les partenaires sociaux ont décidé de mener une négociation sur l'augmentation partagée de la cotisation appliquée dans le cadre mutualisé pour retrouver un équilibre à court et moyen terme.

Les partenaires sociaux rappellent que, dans le cadre conventionnel de la Convention Collective du 15 mars 1966, deux dispositifs obligatoires ont été mis en œuvre pour permettre de répondre à l'augmentation continue de la sinistralité notamment par la mise en place d'actions de prévention de branche et d'entreprise.

- Le premier est relatif au Haut Degré de Solidarité de la Prévoyance (HDS Prévoyance). Devenu conventionnel par l'avenant 356 du 23 juin 2020 créant l'article 44 de la convention collective du 15 mars 1966, il met en œuvre un catalogue d'actions de prévention des risques à destination des entreprises, des subventions pour des actions hors catalogue et de l'action sociale à destination des salariés. Ce HDS Prévoyance est le fonds auquel chaque entreprise appliquant la CCNT du 15 mars 1966 doit verser le montant défini à l'article 44.5 pour pouvoir bénéficier des actions et aides disponibles. Le pilotage de ce catalogue est confié à la Commission Nationale Paritaire Technique de Prévoyance (CNPTP).
- Le second est la création d'un investissement pour la prévention de 0,1% par l'avenant 347 du 21 septembre 2018. Le présent avenant en précise certaines modalités d'application.

Ces dispositifs obligatoires doivent aider les entreprises, les salariés et leurs représentants pour la mise en place ou le soutien de démarches de prévention et d'amélioration de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

## **Article 1<sup>er</sup> - CADRE JURIDIQUE**

Le présent avenant modifie les dispositions des avenants 322 du 8 octobre 2010 et 347 du 21 septembre 2018.

## **Article 2 - TAUX DE COTISATION**

Les articles 7.1 et 7.2 de l'avenant 322 du 8 octobre 2010, modifiés en dernier lieu par l'avenant 347 du 21 septembre 2018, sont annulés et remplacés par les dispositions suivantes :

### Article - 7 – Taux de cotisation

#### Article 7.1 - Salariés Non-Cadres

Dans le cadre de la mutualisation du régime de prévoyance, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des Organismes Assureurs recommandés les taux actuels sont de 2,33 % TA et 2,33 % TB. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel pour l'exercice 2022 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et l'exercice 2023 à :

**2,49 % TA et 2,49 % TB.**

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 1,245 % TA, TB à la charge du salarié et de
- 1,245 % TA, TB à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

| <b>NON CADRES</b>                     |                            |         |                        |         |         |         |
|---------------------------------------|----------------------------|---------|------------------------|---------|---------|---------|
| <b>Garanties Obligatoires</b>         | A la charge de l'employeur |         | A la charge du salarié |         | Total   |         |
|                                       | TA                         | TB      | TA                     | TB      | TA      | TB      |
| Décès                                 | 0,43 %                     | 0,43 %  |                        |         | 0,43 %  | 0,43 %  |
| Rente Education et Rente Substitutive | 0,13 %                     | 0,13 %  |                        |         | 0,13 %  | 0,13 %  |
| Rente Handicap                        | 0,021 %                    | 0,021 % |                        |         | 0,021 % | 0,021 % |
| Incapacité Temporaire                 |                            |         | 0,88 %                 | 0,88 %  | 0,88 %  | 0,88 %  |
| Invalidité IPP                        | 0,664 %                    | 0,664 % | 0,365 %                | 0,365 % | 1,029 % | 1,029 % |
| Total                                 | 1,245 %                    | 1,245 % | 1,245 %                | 1,245 % | 2,49 %  | 2,49 %  |

En dehors du régime mutualisé mis en place auprès des assureurs recommandés en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, la cotisation applicable dans l'entreprise pour le régime collectif et obligatoire de prévoyance doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur.

#### Article 7.2 - Salariés Cadres

Dans le cadre de la mutualisation du régime de prévoyance, en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, auprès des Organismes Assureurs recommandés ces taux sont de 2,33 % TA et 3,50 % TB, TC. Pour tenir compte des évolutions légales et techniques des régimes ils seront portés, sous forme de taux d'appel, pour l'exercice 2022 à compter de l'entrée en vigueur prévue par l'accord et l'exercice 2023 à :

**2,49 % TA et 3,75 % TB, TC.**

Considérant que les risques incapacité permanente, invalidité et décès constituent, eu égard à l'âge moyen et à l'ancienneté des salariés, des risques majeurs et lourds de conséquences financières, il est décidé par les partenaires sociaux, dans le cadre de la répartition globale de :

- 0,65 % TA et 1,875 % TB, TC à la charge du salarié et de
- 1,84 % TA et 1,875 % TB, TC à la charge de l'employeur,

que la cotisation liée à ces risques sera majoritairement financée par ce dernier en contrepartie de la prise en charge exclusive par le salarié de la cotisation liée à la garantie incapacité temporaire de travail.

Ces taux, exprimés en pourcentage du salaire brut, sont répartis comme suit :

| CADRES                                |                            |        |                        |        |        |        |
|---------------------------------------|----------------------------|--------|------------------------|--------|--------|--------|
| Garanties Obligatoires                | A la charge de l'employeur |        | A la charge du salarié |        | Total  |        |
|                                       | TA                         | TB/TC  | TA                     | TB/TC  | TA     | TB/TC  |
| Décès                                 | 0,620%                     | 0,620% |                        |        | 0,620% | 0,620% |
| Rente Education et Rente Substitutive | 0,130%                     | 0,130% |                        |        | 0,130% | 0,130% |
| Rente Handicap                        | 0,021%                     | 0,021% |                        |        | 0,021% | 0,021% |
| Incapacité Temporaire                 |                            |        | 0,650%                 | 1,150% | 0,650% | 1,150% |
| Invalidité IPP                        | 1,069%                     | 1,104% |                        | 0,725% | 1,069% | 1,829% |
| Total                                 | 1,84 %                     | 1,875% | 0,65%                  | 1,875% | 2,49%  | 3,75%  |

En dehors du régime mutualisé mis en place auprès des assureurs recommandés en application de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, dans le respect des dispositions relatives au financement employeur de la prévoyance de l'encadrement (1,5 % de la Tranche A), la cotisation applicable dans l'entreprise pour le régime collectif et obligatoire de prévoyance doit être prise en charge a minima à 50 % par l'employeur.

### **Article 3 : Obligation d'investissement pour la prévention**

L'article 7.3.2 relatif à l'investissement pour la prévention de l'avenant 347 du 21 septembre 2018 est annulé et remplacé par les dispositions suivantes :

#### *Article 7.3.2 - Obligation d'investissement pour la prévention*

En l'absence d'accord d'entreprise relatif à la Qualité de Vie au Travail et en complémentarité de la contribution au fonds de solidarité prévue à l'article 44.5 de la convention collective, les entreprises ont l'obligation de consacrer, chaque année, au moins 0,1 % de leur masse salariale brute à des actions de prévention des risques professionnels et d'amélioration de la qualité de vie au travail allant au-delà de la construction ou de l'actualisation du document unique d'évaluation des risques professionnels. En outre, l'investissement prévention ne peut financer les expertises auxquelles le comité social et économique décide de recourir dans le cadre de ses attributions. Les actions financées par l'obligation d'investissement prévention répondent aux orientations définies annuellement par les partenaires sociaux par décision de la CPPNI.

Le montant de l'investissement pour la prévention pour une année est calculé sur la base de la masse salariale brute de l'année antérieure. Dans le cas où le plan d'action n'aurait pu être mis en œuvre de manière complète dans l'année en cours, la somme restante complète le financement du plan d'action de l'année suivante. Les sommes relatives à l'obligation d'investissement prévention restent à investir tant que l'entreprise n'a pas réalisé entièrement son obligation.

Pour la mise en œuvre de cet investissement, il sera établi, au sein de chaque entreprise, un plan prévisionnel d'actions (sur lequel sera fléchée l'obligation d'investissement prévention) et un rapport de bilan des actions réalisées. Le plan prévisionnel et le bilan des actions réalisées sont soumis pour avis chaque année au comité social et économique (CSE). Ces documents sont intégrés à la base de données économique et sociale unique.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, l'employeur propose l'inscription du plan prévisionnel et du bilan des actions, à l'ordre du jour du droit d'expression direct et collectif des salariés ou par tout autre moyen permettant l'expression des salariés sur ces documents.

Cet investissement pourra, le cas échéant, être considéré comme la part de cofinancement des actions en entreprise du fonds de solidarité définies à l'article 44 de la convention selon les règles fixées par les partenaires sociaux pour la gestion du fonds de solidarité.

Les partenaires sociaux mettent en œuvre un suivi annuel au niveau conventionnel de la réalisation de cette obligation.

### **Article 4 – AGREMENT ET ENTREE EN VIGUEUR**

Conformément aux dispositions de l'article L. 314-6 du Code de l'action sociale et des familles, les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> janvier 2022 sous condition de parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément et à défaut le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution au journal officiel de l'arrêté d'agrément.

Il est précisé que les dispositions de l'article 3 ne remettent pas en cause les engagements déjà réalisés et que le report annuel des sommes non engagées entre en vigueur à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant. Toute entreprise dotée d'un accord relatif à la qualité de vie au travail en vigueur à cette date est exonérée de l'obligation d'investissement pour la prévention à compter de l'année 2022.

Fait à Paris, le 08 octobre 2021

**ORGANISATIONS SYNDICALES  
DE SALARIES**

**ORGANISATION PROFESSIONNELLE  
D'EMPLOYEURS**

LA FEDERATION NATIONALE DES SERVICES  
SANTE ET SERVICES SOCIAUX (CFDT)

NEXEM

LA FEDERATION DES SYNDICATS SANTE SOCIAUX  
(CFTC)

LA FEDERATION DE LA SANTE ET DE L'ACTION  
SOCIALE (CGT)

LA FEDERATION NATIONALE DE L'ACTION SOCIALE  
(CGT-FO)

LA FEDERATION NATIONALE SUD SANTE SOCIAUX (SUD)