

## Communiqué de presse

# Étude sur la couverture prévoyance : plus de 94 % des salariés protégés grâce aux négociations dans les branches professionnelles

7 juillet 2026

**La FIPS révèle les premiers résultats de son étude sur la couverture prévoyance dans les entreprises, réalisée en partenariat avec KANONIK. Les données montrent le rôle déterminant des partenaires sociaux et de la négociation au sein des branches afin d'assurer une protection de qualité aux salariés contre les risques incapacité, invalidité et décès mais également de développer des dispositifs de solidarité et de prévention adaptés aux réalités des métiers.**

**En France, plus de 94 % des salariés sont a minima couverts en prévoyance au sein de leur branche professionnelle**, et encore davantage si l'on ajoute les contrats d'entreprises dans les secteurs non couverts par une convention collective.

177 branches sur les 198 conventions collectives nationales (CCN) étudiées bénéficient d'un régime de prévoyance. Sont concernés 19,8 millions de salariés sur les 21,1 millions que compte le secteur privé. Dans le détail, 92,4 % d'entre eux sont ainsi protégés en cas d'arrêt de travail pour incapacité et 87,8 % en cas d'invalidité lourde. 87% disposent également d'une garantie au bénéfice de leurs proches en cas de décès.

Depuis 2022, une dizaine d'accords de branche majeurs ont encore été signés ou modernisés, représentant près de 3 millions de salariés supplémentaires couverts notamment dans les secteurs de l'emploi à domicile, du ferroviaire, de l'industrie laitière et de la métallurgie.

Chaque branche prévoit la couverture de ces risques en prenant en compte les besoins du ou des métiers exercés. C'est le cas des couvertures décès renforcées dans le BTP, le transport ou encore pour les journalistes pigistes exerçant en zone difficile. Les partenaires sociaux qui négocient les accords s'adaptent également aux évolutions sociétales, en témoigne le niveau élevé de rentes d'éducation protectrices des enfants en cas de décès du parent qui concernent 77,8 % des salariés.

*« Toutes nos études depuis une décennie disent la même chose : en prévoyance la négociation collective est efficace dans les branches. Elle permet une adaptation très fine aux risques spécifiques d'une profession en tenant compte de la capacité contributive des entreprises et des salariés »,* souligne Quentin Bériot, délégué général de la FIPS.

**Des niveaux de couverture élevés pour protéger les salariés face aux aléas de la vie : entre 40 % et 100 % du salaire, selon les risques**

167 CCN proposent une garantie décès, en capital et/ou en rentes, au conjoint et/ou aux enfants, avec en moyenne un capital représentant 168 % du salaire annuel. 169 CCN prévoient une garantie incapacité, avec une prise en charge moyenne de 76% du salaire. 147 CCN prévoient une garantie invalidité légère, dite de 1<sup>ère</sup> catégorie, avec une prise en charge moyenne de 50 % du salaire et 170 CCN prévoient une garantie invalidité lourde, dite de 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie, avec une prise en charge moyenne de 77 % du salaire.

--

Direction : relations institutionnelles et communication

« En incapacité / invalidité, décès, on constate une volonté des partenaires sociaux de compléter largement la couverture du régime de base de la Sécurité sociale par des régimes de prévoyance de bon niveau tant pour les cadres que pour les non cadres », remarque Bertrand Boivin-Champeaux, directeur Métiers de la protection sociale de la FIPS, « ils préservent ainsi les salariés et leurs familles contre des risques dont la survenance peut entraîner des conséquences humaines et financières parfois dramatiques. »

### **Dispositif du Degré Élevé de Solidarité (DES) : les partenaires sociaux organisent la protection au-delà des garanties**

Introduit par la loi en 2014, le DES permet de consacrer 2 % de la cotisation à des actions de prévention, des prestations sociales ainsi qu'à des aides individuelles ou collectives au profit des salariés d'une branche.

Les partenaires sociaux ont mis en place ce dispositif dans 71 branches. Il couvre aujourd'hui 47 % des salariés du secteur privé, soit près de 10 millions de salariés au sein de 1,8 million d'entreprises : un salarié du secteur privé sur deux.

Présent aussi bien dans les secteurs de l'expertise comptable, de l'immobilier ou encore du transport, le DES permet aux partenaires sociaux de développer des actions adaptées aux besoins de chaque branche, qu'il s'agisse d'accompagner les salariés confrontés à des situations de fragilité, de renforcer les dispositifs de prévention ou de financer des programmes de sensibilisation et de formation.

« Les partenaires sociaux utilisent de plus en plus ce dispositif car il leur permet de créer des mécanismes de solidarité au sein de la branche qui dépassent le cadre strict des garanties », résume Quentin Bériot, « Surtout, il leur donne la liberté de concevoir et développer de véritables régimes de prévention au plus près des besoins des salariés et des entreprises, en faisant le pari que prévenir aujourd'hui c'est préserver notre système de protection sociale. »

### **Méthodologie de l'étude**

Étude réalisée par la FIPS sur les données de 198 conventions collectives nationales fournies par le fournisseur de solutions technologiques KANONIK et croisées avec les données de la DARES au 1<sup>er</sup> janvier 2026.



---

### **À propos de la FIPS**

La Fédération des institutions paritaires de protection sociale (FIPS) est l'organisation représentative des partenaires sociaux, et de l'ensemble des institutions de prévoyance et des groupes de protection sociale. Elle porte leur parole auprès des pouvoirs publics nationaux et européens.

La FIPS représente les intérêts de 14 millions de salariés couverts dans plus de 2 millions d'entreprises. Avec ses 41 adhérents, elle développe une information pédagogique sur la protection sociale complémentaire et met en lumière l'efficacité du paritarisme de gestion pour concevoir et piloter des garanties adaptées aux besoins des salariés et de leurs proches en santé, prévoyance, épargne et retraite supplémentaire.

Véritable force de proposition, elle agit sur l'ensemble du champ de la protection sociale complémentaire, avec la conviction que celle-ci contribue à la compétitivité et à l'attractivité des entreprises au bénéfice des salariés.

### **À propos de KANONIK**

KANONIK est un leader dans le développement de solutions technologiques dédiées aux organismes d'assurance spécialisées dans l'assurance collective santé et prévoyance. Il combine une expertise sectorielle approfondie avec des technologies de pointe pour aider les organismes d'assurance à transformer leur offre collective. Il fournit aux organismes d'assurance les outils digitaux nécessaires pour développer, distribuer et gérer des produits d'assurance collective innovants, performants et adaptés aux besoins évolutifs du marché.

### **Contact presse :**

Miriana Clerc / Tel : 06 74 19 20 50 / Courriel : [m.clerc@fips-paritaire.fr](mailto:m.clerc@fips-paritaire.fr) / <https://www.fips-paritaire.fr/>

--

Direction : relations institutionnelles et communication

# LA COUVERTURE EN PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DU SECTEUR PRIVÉ

Etude sur le taux d'équipement en prévoyance des salariés du secteur privé français au travers des conventions collectives et accords nationaux au 1<sup>er</sup> janvier 2026

En partenariat avec



Juillet 2026



**FIPS**

FÉDÉRATION DES  
INSTITUTIONS PARITAIRES  
DE PROTECTION SOCIALE

Agir pour la protection sociale de demain

# Cadre et méthodologie de l'étude

La prévoyance désigne les garanties qui complètent la Sécurité sociale en cas d'incapacité de travail, d'invalidité ou de décès, sous forme d'indemnités journalières, de rentes ou de capitaux. La protection des salariés face à ces risques constitue un enjeu majeur de la sécurisation des parcours professionnels dans le secteur privé. Depuis une vingtaine d'années, les partenaires sociaux ont progressivement construit, au niveau des branches professionnelles, des régimes de prévoyance collectifs en complément de la Sécurité sociale qui assurent le maintien du revenu et des prestations en cas de coup dur. Ce mouvement s'est imposé comme l'un des piliers de la protection sociale complémentaire des salariés en France, en particulier dans les secteurs les plus structurés par la négociation collective. Cette dynamique se traduit par une montée en puissance continue de la couverture de branche, y compris ces trois dernières années.

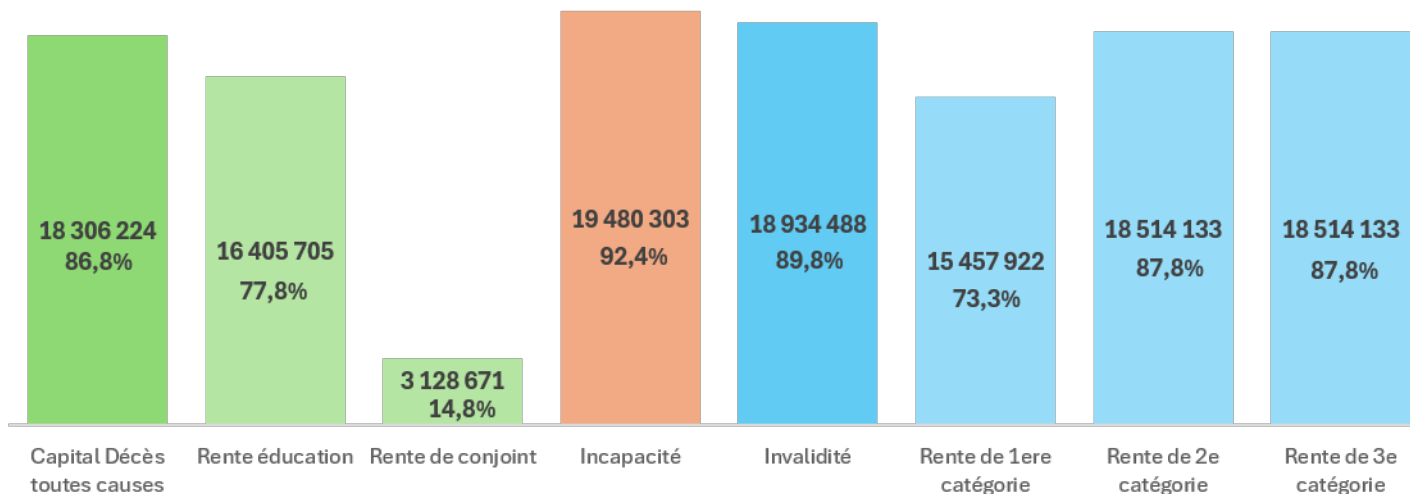
**L'objet de cette étude est précisément de documenter et d'objectiver l'importance du taux d'équipement en couverture prévoyance des salariés du secteur privé au 1<sup>er</sup> janvier 2026 en mesurant le niveau de diffusion de la prévoyance de branche (taux de salariés couverts) selon la nature des garanties (décès, incapacité, invalidité) et sous-garanties (frais d'obsèques, rentes éducation, rentes de conjoints, etc.) offertes. Ce taux de couverture est un minimum, les entreprises pouvant compléter les garanties et/ou leur niveau, y compris en l'absence d'accords de branche.**

Notre étude porte sur une analyse des garanties de prévoyance existantes, à partir de l'exploitation de 198 conventions collectives nationales de + 5000 salariés référencées par la DARES, à partir des données du fournisseur de solutions technologiques **KANONIK**.

# Taux de couverture des salariés en prévoyance

Au 1<sup>er</sup> janvier 2026, 94% des salariés du secteur privé\* disposent d'une garantie de prévoyance, soit 19,8 millions de salariés, à travers 177 conventions collectives.

Sur les 198 CCN d'au moins 5 000 salariés, actives au 1<sup>er</sup> janvier 2026, 177 d'entre-elles prévoient un régime de prévoyance et 21 n'en prévoient pas.



\* 21,1 millions de salariés du secteur privé (source : INSEE)

# 21 conventions collectives ne prévoient pas de régime de prévoyance

Dans le cadre de notre étude, nous en avons recensé **21 conventions collectives ne prévoyant pas de régime de prévoyance, représentant un total de 900 000 salariés.**

**Cependant, ces salariés peuvent être couverts par des accords d'entreprises.**

IDCC	Intitulé	Salariés
44	CCN des industries chimiques et connexes	236 200
675	CCN des maisons à succursales de vente au détail d'habillement	108 900
86	CCN des entreprises de publicité et assimilées	74 900
478	CCN des sociétés financières	56 200
1413	AN professionnel relatif aux salariés permanents des entreprises de travail temporaire	54 000
1468	CC de branche du Crédit mutuel	48 800
45	CCN du caoutchouc	46 400
2150	CCN des personnels des sociétés anonymes et fondations d'HLM	41 500
158	CCN du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois	38 100
2002	CC interrégionale de la blanchisserie, laverie, location de linge, nettoyage à sec, pressing et	37 100
2156	CCN des grands magasins et des magasins populaires	30 500
669	CCN des industries de fabrication mécanique du verre	22 400
1408	CCN de la distribution, logistique et services des énergies de proximité	18 300
2389	CC des ouvriers du bâtiment et des travaux publics région de La Réunion	15 000
2219	CCN des taxis	14 700
915	CCN des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales	13 800
303	CCN de la couture parisienne et des autres métiers de la mode	13 400
3242	CCN de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions	8 500
1225	CCD du commerce de la Réunion	6 900
1580	CCN de l'industrie de la chaussure et des articles chaussants	6 800
3230	CCN de la presse d'information spécialisée	5 300
<b>Total</b>		<b>897 700</b>

# Les accords d'entreprises améliorent la couverture prévoyance des salariés, y compris en l'absence d'accords de branche

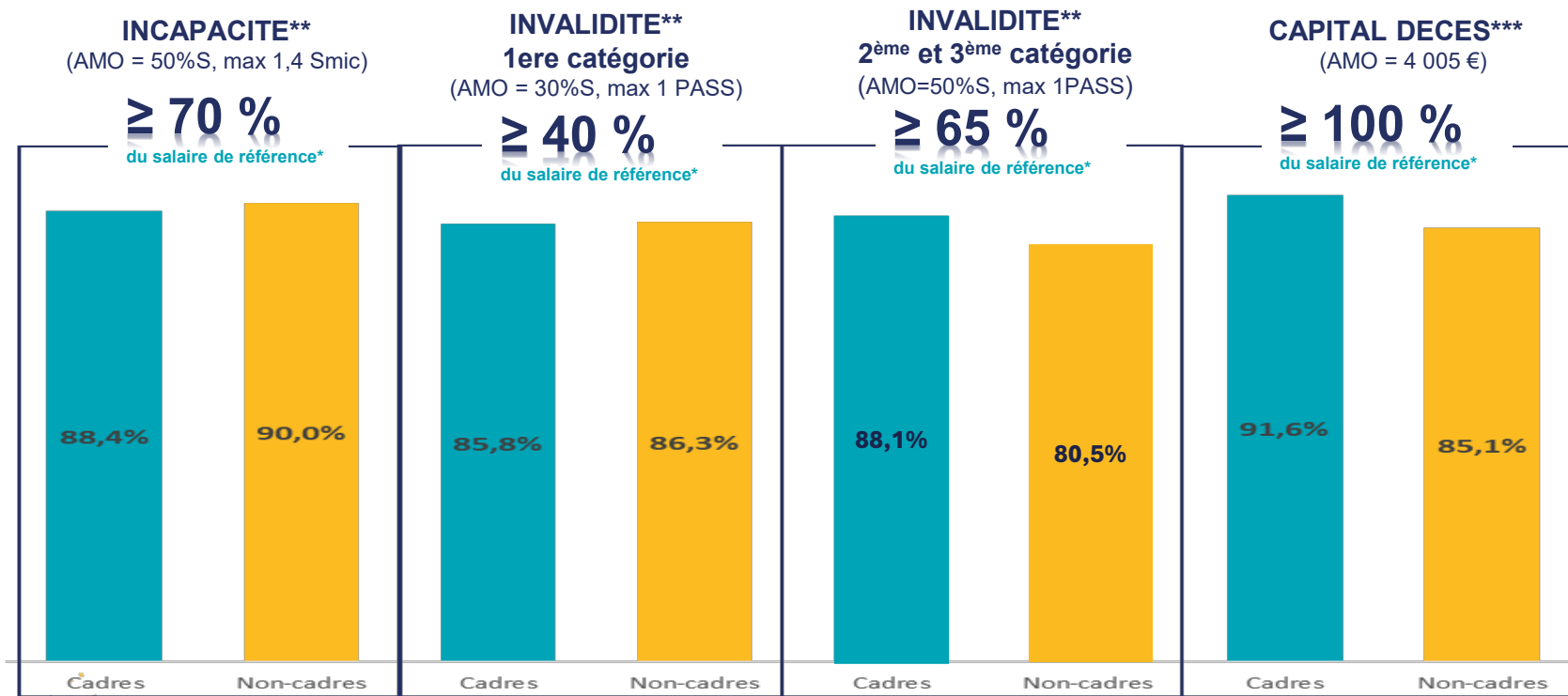
## Le taux de couverture des salariés en prévoyance est supérieur à 94%, si l'on tient compte des accords d'entreprises

Dans la plupart des 21 conventions collectives sans régime de prévoyance, nous trouvons des accords d'entreprises qui prévoient un régime de prévoyance. Pour n'en citer que quelques unes parmi les branches les plus représentatives, qui rassemblent quelques 500 000 salariés :

- Dans les industries chimiques (236 200 salariés), des groupes comme :
  - ☞ **Arkema** (accord collectif du 7 octobre 2016),
  - ☞ **Total Energies** (accord relatif à la prévoyance lourde du 7 juin 2010),
  - ☞ **Air Liquide** (accord d'entreprise du 20 novembre 2024),
  - ☞ **BASF** (accord collectif conclu le 20 décembre 2017) ou
  - ☞ **Solvay** (accord du 28 juillet 2017)
- Dans la branche du crédit à la consommation, affacturage, crédit-bail, financement spécialisé, services d'investissement et distribution de crédit (56 200 salariés) :
  - ☞ **American Express** (accord du 18 décembre 2015),
  - ☞ groupe **HSBC** -HSBC Continental Europe et HSBC GAM France- (accords de décembre 2007 et octobre 2008) ou
  - ☞ **Crédit Agricole Payment Services** (accord collectif du 31 Mai 2019).
- Dans l'industrie de la vente au détail d'habillement (108 900 salariés), nous retrouvons ainsi :
  - ☞ **PROMOD** (régime de prévoyance « cadre » par un accord d'entreprise du 4 décembre 2013),
  - ☞ **Kiabi** (conclu le 14 décembre 2011) ou
  - ☞ **Jacadi** (accord du 12 décembre 2016) ;
- Dans la branche de la publicité (74 900 salariés) des sociétés comme :
  - ☞ **Publicis** (accord du 19 novembre 2012) ou
  - ☞ **JCDecaux** (accord du 23 mai 2012) ;
- Les entreprises et établissements du **groupe Crédit Mutuel** (48 800 salariés) ont mis en place des régimes de prévoyance au bénéfice de leurs salariés, via des accords d'entreprise ou de groupe.

# Taux de couverture Prévoyance par niveau de garanties

(en % des salariés couverts en prévoyance par une convention collective) au 1<sup>er</sup> janvier 2026

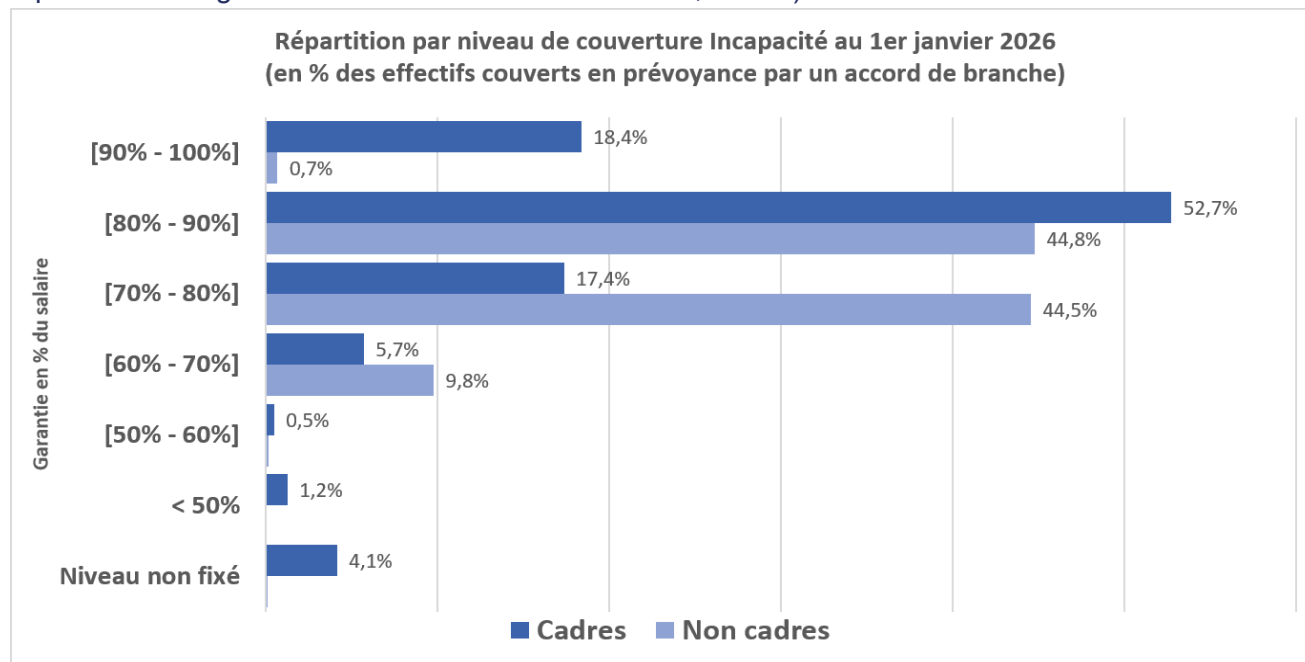


# Taux de couverture par niveau de garanties en Prévoyance

(en % des salariés couverts en prévoyance par une convention collective) au 1<sup>er</sup> janvier 2026

## - INCAPACITE -

169 CCN prévoient une garantie incapacité, avec une prise en charge moyenne de 76% du salaire de référence\* (pour mémoire, l'AMO prend en charge 50% du salaire dans la limite de 1,4 Smic)



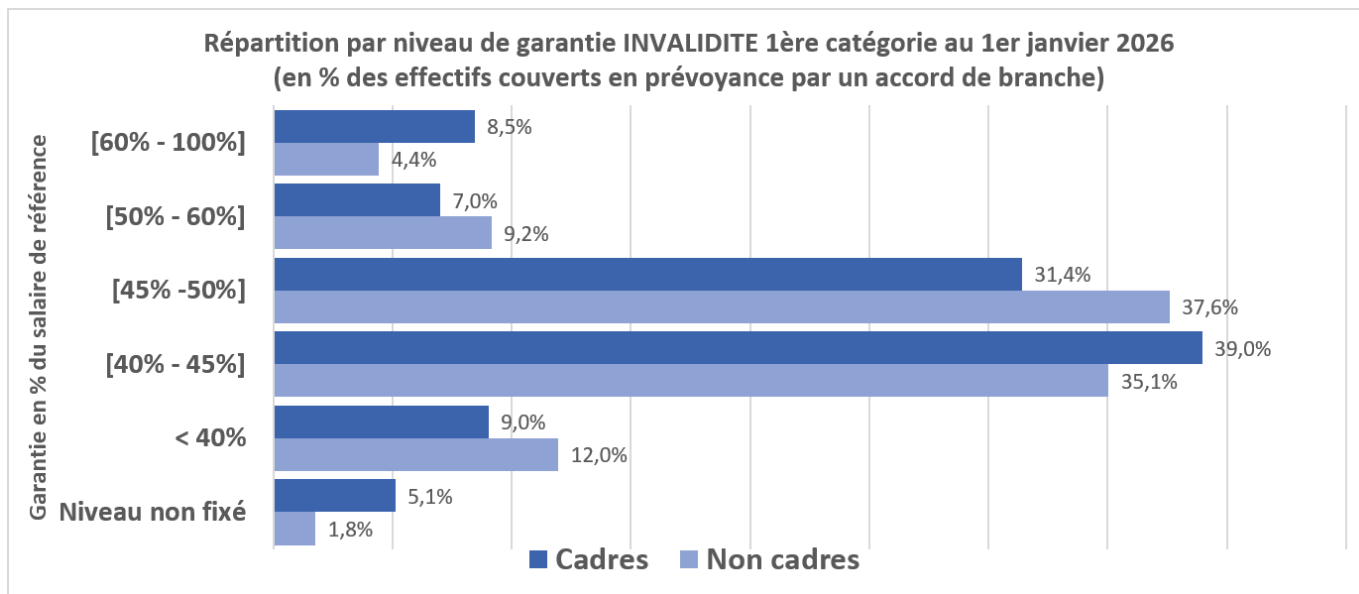
\* Le salaire de référence est défini par chaque accord de branche. Il correspond en pratique à la moyenne des rémunérations totales brutes, perçues au cours des douze derniers mois précédant l'incapacité, ou reconstituées sur une base annuelle si le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'incapacité.

# Taux de couverture par niveau de garanties en Prévoyance

(en % des salariés couverts en prévoyance par une convention collective) au 1<sup>er</sup> janvier 2026

## - INVALIDITE 1<sup>ère</sup> catégorie -

147 CCN prévoient une garantie invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie, avec **une prise en charge moyenne de 50% du salaire de référence\*** (pour mémoire, l'AMO prend en charge 30% du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale)

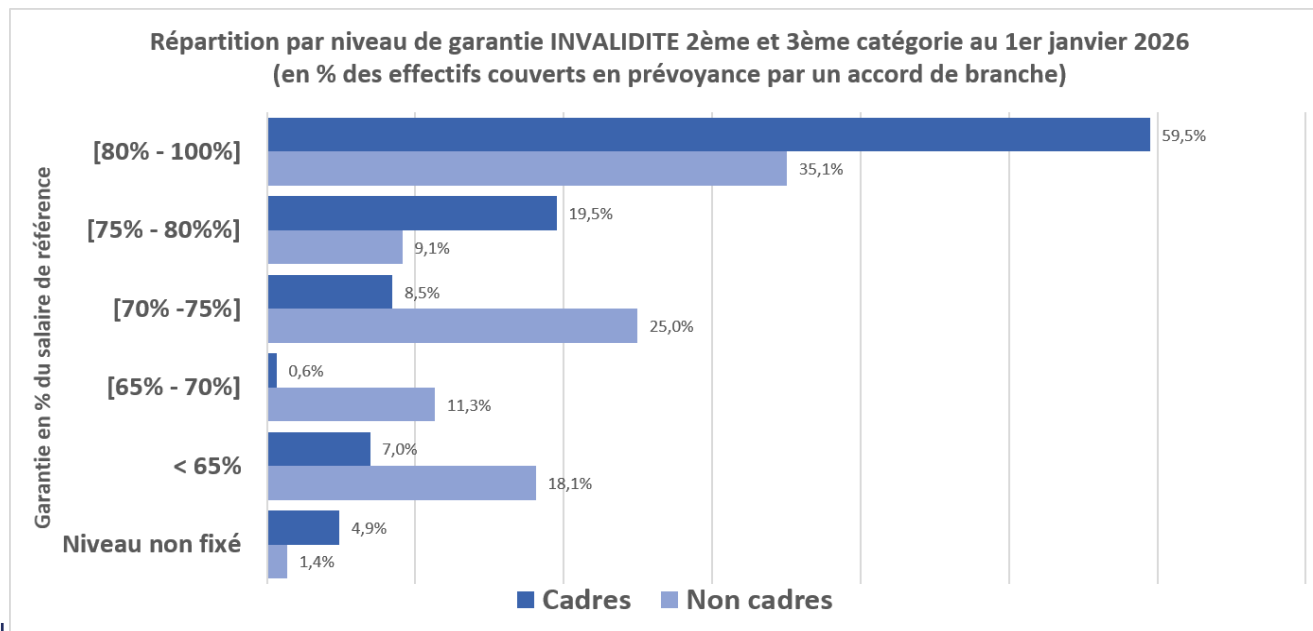


# Taux de couverture par niveau de garanties en Prévoyance

(en % des salariés couverts en prévoyance par une convention collective) au 1<sup>er</sup> janvier 2026

## - INVALIDITE 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie -

170 CCN prévoient une garantie invalidité 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie, avec **une prise en charge moyenne de 77% du salaire de référence\*** (pour mémoire, l'AMO prend en charge 50% du salaire, dans la limite du plafond de la sécurité sociale)



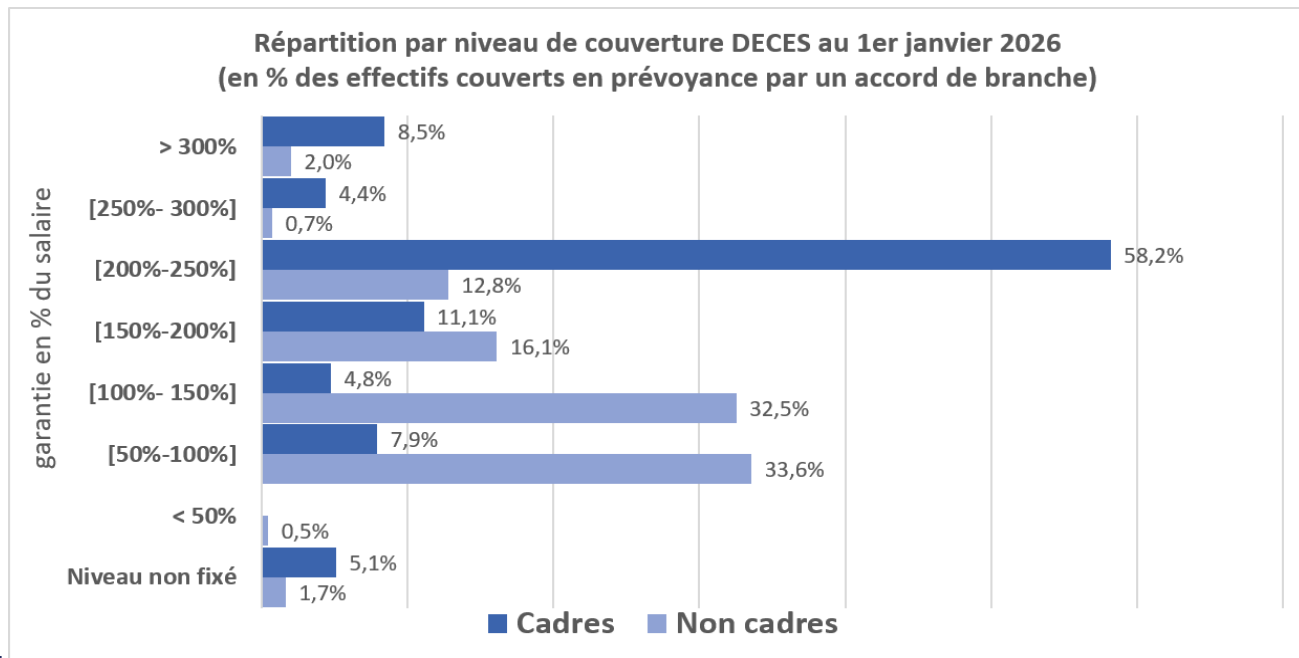
\* Le salaire de référence est défini par chaque accord de branche. Il correspond en pratique à la moyenne des rémunérations totales brutes, perçues au cours des douze derniers mois précédant l'invalidité, ou reconstituées sur une base annuelle si le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant l'invalidité.

# Taux de couverture par niveau de garanties en Prévoyance

(en % des salariés couverts en prévoyance par une convention collective) au 1<sup>er</sup> janvier 2026

## - Capitaux DECES d'un assuré célibataire -

167 CCN prévoient une garantie décès, dont 106 CCN avec un capital uniforme qui ne dépend pas de la composition familiale. La prise en charge moyenne s'élève à 140% du salaire de référence\*



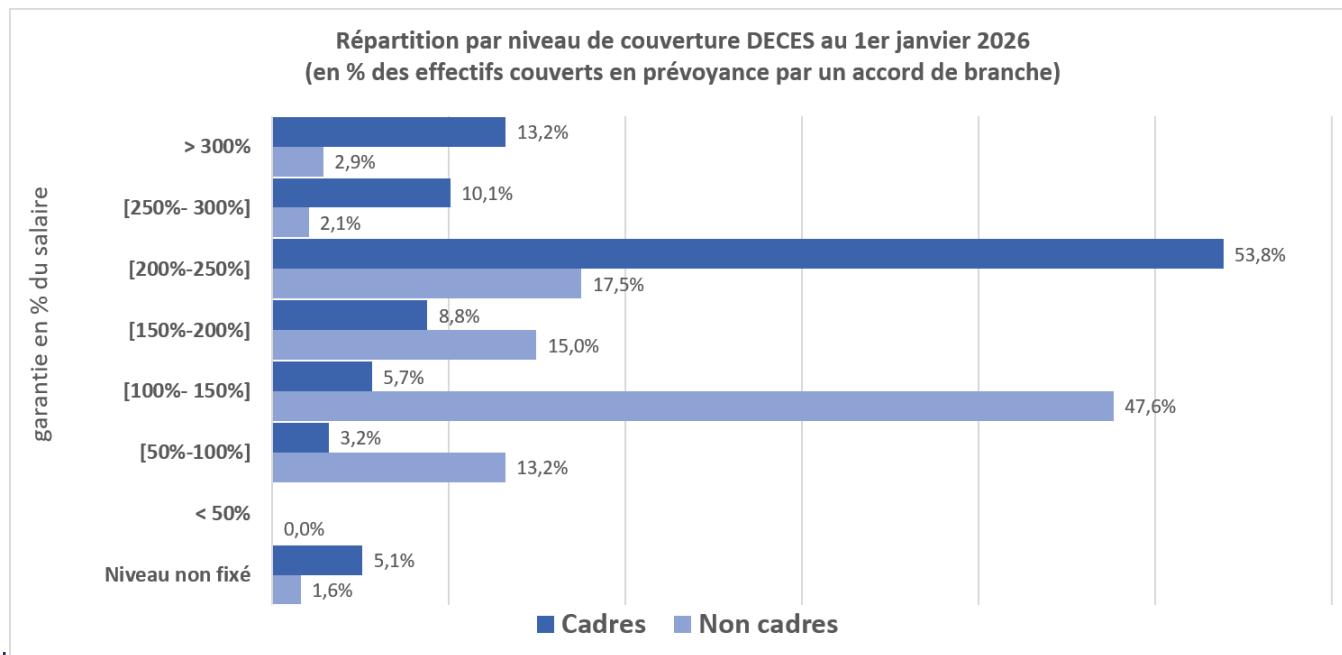
\* Le salaire de référence est défini par chaque accord de branche. Il correspond en pratique à la moyenne des rémunérations totales brutes, perçues au cours des douze derniers mois précédant le décès, ou reconstituées sur une base annuelle si le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant le décès.

# Taux de couverture par niveau de garanties en Prévoyance

(en % des salariés couverts en prévoyance par une convention collective) au 1<sup>er</sup> janvier 2026

## - Capitaux DECES d'un assuré marié, pacsé ou +concubin -

167 CCN prévoient une garantie décès, dont 77 avec un capital qui dépend de la composition familiale. La prise en charge moyenne s'élève à 168% du salaire de référence\*.



\* Le salaire de référence est défini par chaque accord de branche. Il correspond en pratique à la moyenne des rémunérations totales brutes, perçues au cours des douze derniers mois précédant le décès, ou reconstituées sur une base annuelle si le salarié n'a pas effectué 12 mois d'activité avant le décès.

# La négociation collective en matière de prévoyance reste dynamique pour améliorer la couverture des salariés

Depuis 2022, pas moins d'une dizaine de branches, représentant 3 millions de salariés, dont l'emploi à domicile, le ferroviaire, l'industrie laitière, les ciments, les industries charcutières ou encore la métallurgie, ont créé ou modernisé en profondeur leurs régimes prévoyance :

- **La branche ferroviaire** (160 200 salariés) a mis en place un tout nouveau cadre santé-prévoyance par un accord du 23 septembre 2025 relatif aux obligations socles de branche en matière de frais de santé et de prévoyance. Les entreprises de n'ayant pas encore mis en place un régime complémentaire en matière de prévoyance doivent les instituer au plus tard au 1er janvier 2027.
- **L'industrie de la fabrication des ciments** (7 000 salariés) a mis en place un nouveau régime prévoyance (capital décès, ITT, invalidité 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie) par un accord du 28 septembre 2023.
- **L'industrie laitière** (50 900 salariés) a adopté un nouveau cadre conventionnel de prévoyance, le 16 avril 2025, qui harmonise les garanties pour les non-cadres (Capital décès, rente éducation, frais d'obsèques, rente invalidité et indemnités journalières).
- **Les industries charcutières** (36 400 salariés) ont mis en place d'un nouveau régime de prévoyance spécifique aux cadres (capital décès, rente conjoint avec double effet, rente éducation, IJ incapacité, rente invalidité, allocation obsèques, rente handicap) par un accord cadre du 3 novembre 2025.
- Dans le cadre de la refonte de la nouvelle convention collective de **la métallurgie** (1 570 200 salariés), les partenaires sociaux territoriaux ont négocié un régime branche territorial conforme à l'accord autonome du 29 août 2022.
- Le secteur **des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile** (1 200 000 salariés) a mis en place un régime de prévoyance avec la nouvelle convention collective de la branche, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.
- Le 9 janvier 2026, la branche du **travail temporaire** a actualisé la « convention collective » de ses salariés permanents (31 900 salariés) instaurant une couverture prévoyance obligatoire pour tous les salariés permanents (cadres et non-cadres).



FÉDÉRATION DES  
INSTITUTIONS PARITAIRES  
DE PROTECTION SOCIALE

# Le degré élevé de solidarité (DES) dans les CCN

71 CCN

9,9 millions  
de salariés  
concernés

1,8 million  
d'entreprises

Un financement à  
hauteur de 2% des  
cotisations en cas de  
recommandations

IDCC	Nom convention
16	CCN des transports routiers et activités auxiliaires du transport
176	CCN de l'industrie pharmaceutique
218	CCN des organismes de sécurité sociale
275	CCN du personnel au sol des entreprises de transport aérien
405	CCN des établissements médico-sociaux de l'union intersyndicale des secteurs sanitaires et sociaux (UNISS, FFESCFE, convention de 1965, enfants, adolescents)
413	CCN de travail des établissements et services pour personnes inadaptées et handicapées (CCN 66, SNAEI)
454	CCN des remontées mécaniques et domaines skiables
468	Convention collective du commerce succursaliste de la chaussure
637	Convention collective des industries et du commerce de la récupération (recyclage)
733	CCN des détaillants en chaussure
787	CCN des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes
1261	CCN des acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, associations d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local (SNAECSO)
1266	CCN du personnel des entreprises de restauration de collectivités
1316	CCN des organismes de tourisme social et familial
1404	CCN des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts (SEDIMA)
1411	CCN de la fabrication de l'ameublement
1412	CCN des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes
1424	CCN des réseaux de transports publics urbains de voyageurs
1480	CCN de travail des journalistes
1483	CCN du commerce de détail de l'habillement et des articles textiles
1487	CCN du commerce de détail de l'horlogerie-bijouterie
1499	CCN de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre
1501	CCN de la restauration rapide (restauration livrée)
1512	CCN de la promotion immobilière
1516	CCN des organismes de formation
1517	CCN des commerces de détail non alimentaires : antiquités, brocante, galeries d'art (oeuvres d'art), arts de la table, coutellerie, droguerie, équipement du foyer, bazars, commerces ménagers, modélisme, jeux, jouets, pénéralité et maroquinerie, presse et jeux de hasard ou pronostics, produits de la vape, souvenirs, objets artisanaux et articles religieux (CDNA)
1518	CCN des métiers de l'Education, de la Culture, des Loisirs, et de l'Animation agissant pour l'utilité sociale et environnementale, au service des Territoires (ÉCLAT)
1527	CCN de l'immobilier
1555	CCN de la fabrication et du commerce des produits à usage pharmaceutique, parapharmaceutique et vétérinaire
1558	CCN relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France
1589	CCN des mareyeurs-expéditeurs
1596	CCN concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés-
1597	CCN concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment non visées par le décret 1er mars 1962 -c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés-

1621	CCN de la répartition pharmaceutique
1631	CCN de l'hôtellerie de plein air
1702	CCN des ouvriers de travaux publics
1821	CCN des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail
1909	CCN des organismes de tourisme
1951	CCN des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile
1978	CCN des fleuristes, de la vente et des services des animaux familiaux
1982	CCN du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques
1996	CCN de la pharmacie d'officine
2098	CCN du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire
2121	CCN de l'édition
2128	CCN de la mutualité
2190	CCN des missions locales et PAIO des maisons de l'emploi et PLIE
2257	CCN des casinos
2332	CCN des entreprises d'architecture
2336	CCN de l'habitat et du logement accompagnés
2389	Convention collective des ouvriers du bâtiment et des travaux publics région de La Réunion
2420	CCN des cadres du bâtiment du 1er juin 2004
2596	CCN de la coiffure et des professions connexes
2609	CCN des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment
2614	CCN des employés, techniciens et agents de maîtrise des travaux publics
2642	Convention collective de la production audiovisuelle
2691	CCN de l'enseignement privé indépendant
2931	CCN des activités de marchés financiers
2941	Convention collective de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile
3016	Convention collective des Ateliers Chantiers d'Insertion
3017	CCN unifiée Ports et Manutention
3127	CCN des services à la personne du 20 septembre 2012
3219	Convention collective de branche des salariés en portage salarial
3220	CCN du personnel des Offices Publics de l'Habitat et des sociétés de coordination
3239	CCN du secteur des particuliers employeurs et emploi à domicile
3245	CCN des opérateurs de voyages et des guides
3248	Branche de la métallurgie - CCN du 7 février 2022
3250	CCN des commissaires de justice et sociétés de ventes volontaires
3251	CCN de la bijouterie, joaillerie, orfèvrerie et horlogerie (BJOH)
3252	CCN des entreprises au service de la création et de l'évènement
3253	CCN des salariés des cabinets d'avocats
7024	CCN de la production agricole et CUMA

# Le rôle déterminant des partenaires sociaux pour adapter la protection sociale au sein des entreprises, via la négociation collective

Les partenaires sociaux connaissent les métiers, leurs contraintes et leurs risques de chaque secteur

- Ils ont une connaissance directe des conditions de travail, de l'exposition aux risques (physiques et psychosociaux) et de l'évolution des métiers

Quelques exemples

- ☞ Dans la branche du transport, les partenaires sociaux ont adapté la couverture décès en cas d'accident de circulation (beaucoup plus fréquents dans ce secteur). Ils ont aussi prévu une couverture décès adaptée au risque spécifique des transporteurs de fonds, pour les cadres et les non-cadres.
  - ☞ Dans le bâtiment, le risque de chute de hauteur, la manutention lourde, l'exposition au bruit, au froid, etc. ont été évalués par les partenaires sociaux. Ainsi les salariés du BTP bénéficient notamment de rentes éducation protectrices.
  - ☞ Les salariés non-cadres (pigistes) de la presse et des médias qui peuvent être exposés à des risques terrain (reporters en zones hostiles) bénéficient de garanties décès toutes causes et de rentes éducation.
- Ils disposent de remontées terrain permettant d'identifier les besoins réels en incapacité, invalidité, maintien de salaire, décès, etc.
  - Leur expertise, fine et sectorielle, est bien plus adaptée qu'une approche uniforme au niveau national.
- ☞ **cette connaissance fine de l'activité permet de mettre en place les garanties prévoyance les plus adaptées, en tenant compte de la capacité financière des entreprises et des salariés.**



FÉDÉRATION DES  
INSTITUTIONS PARITAIRES  
DE PROTECTION SOCIALE

En partenariat avec



# Le rôle déterminant des partenaires sociaux dans les accords de branche, complétés par les accords d'entreprises

Le niveau de la branche permet une mutualisation puissante et protectrice

- **Mutualisation large du risque** : les entreprises d'un même secteur partagent des profils et des risques homogènes, ce qui stabilise les coûts et limite les hausses tarifaires.
  - ☞ En 2024, les partenaires sociaux de la métallurgie ont ainsi réuni 76 accords territoriaux, preuve de leur rôle fondamental dans l'harmonisation et la protection.
- **Solidarité interentreprises** : les petites entreprises bénéficient d'un niveau de protection comparable à celui des grandes, alors que de manière isolée, ce serait plus coûteux, voir inaccessible.
- **Sécurisation du parcours professionnel** : lorsqu'un salarié change d'entreprise mais reste dans la même branche, il conserve ses droits et ses niveaux de couverture.

Le niveau de l'entreprise est un levier d'ajustement et d'innovation

Si la branche fixe un socle, l'entreprise dispose d'un espace pour :

- **Renforcer les garanties selon ses métiers spécifiques ou ses enjeux RH (attractivité et fidélisation).**
- **Mettre en place des actions de prévention ciblées, adaptées à ses environnements et risques locaux.**
- **Favoriser le dialogue social local, qui renforce l'appropriation du dispositif par les salariés.**



FÉDÉRATION DES  
INSTITUTIONS PARITAIRES  
DE PROTECTION SOCIALE

En partenariat avec

