

PROFESSIONNELS  
DES MÉTIERS  
DU TRANSPORT,  
VOUS PASSEZ  
TOUT VOTRE TEMPS  
À PRENDRE SOIN  
DES AUTRES.



ET VOUS ?  
QUI PREND SOIN  
DE VOUS ?



**carcept prev**  
GROUPE KLESIA

Complémentaire Santé – Prévoyance – Retraite

C'est parce que nous connaissons si bien les métiers du transport que nous sommes en mesure de vous apporter les solutions les plus adaptées à vos besoins. CARCEPT PREV du groupe KLESIA, au service des métiers du transport.

N°Cristal 0969 36 22 22

4 rue Marie-Georges Picquart – 75017 Paris – [www.carcept-prev.fr](http://www.carcept-prev.fr)



**carcept prev**  
GROUPE KLESIA

Direction Transport



## ACCORD DU 20 AVRIL 2016



Pour un nouveau modèle de  
protection sociale  
des salariés relevant des  
professions du transport



## LES INTERETS POUR LES SALARIES



### → Une couverture plus large et plus riche

Pour les salariés de la profession, la mise en place de ce compte personnel de prévoyance se traduit par :

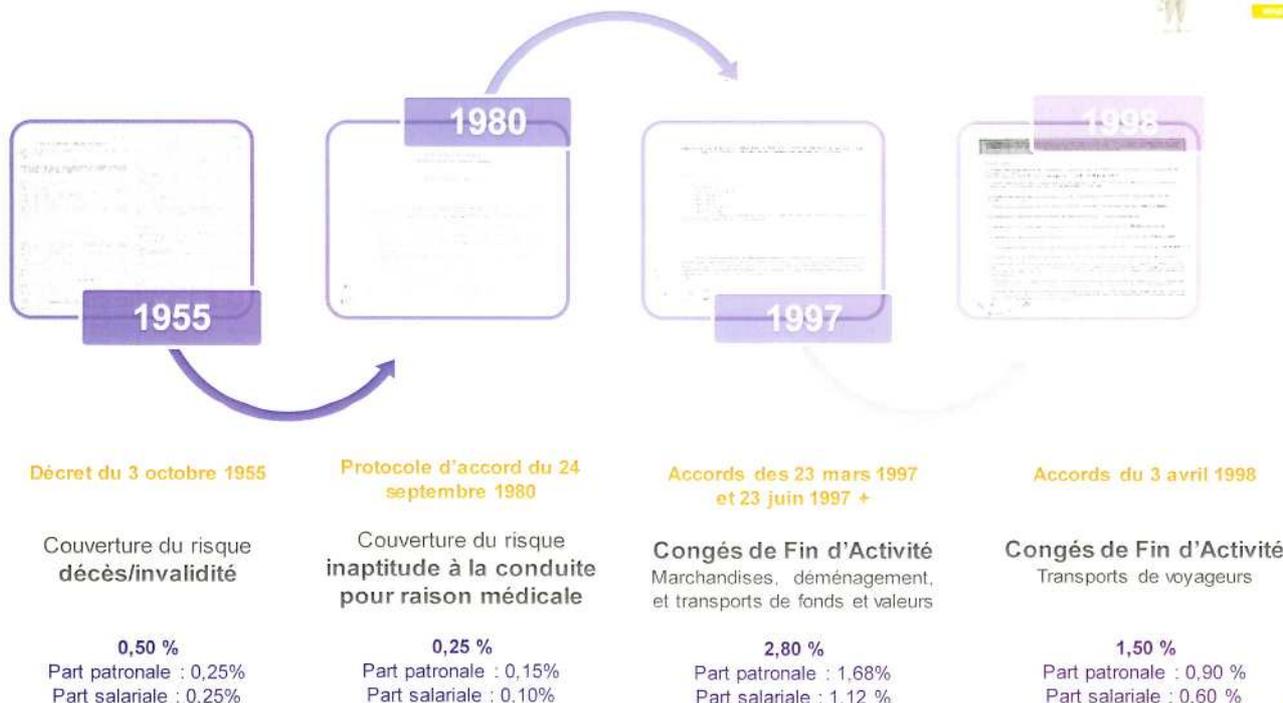
- Un accès élargi au bénéfice des prestations de prévoyance, qui ne seront plus attachées à des conditions d'âge ou d'ancienneté (**une couverture pour tous**) ;
- Une **amélioration de la couverture** en cas d'**invalidité** :
  - par la création d'une véritable garantie en cas d'invalidité 1ère catégorie ;
  - par le versement d'une rente au lieu d'un capital, croissante en fonction du nombre de points d'activité ;
- Une **amélioration de la couverture** en cas d'**inaptitude à la conduite** :
  - par la suppression de toute condition d'âge et la mise en place d'un capital en deça d'un certain nombre de points alors qu'il y a aujourd'hui une règle des 15 ans ;
  - par la suppression de la condition de 800h de conduite pour être éligible au régime ;
- L'accès à de **nouveaux services d'accompagnement**, qui viennent enrichir la couverture prévoyance

### → Des salariés pilotes de leur prévoyance

La mise en place des points de solidarité s'accompagne d'un **renforcement de la prévention santé** du secteur.

## LE CONTEXTE

### DES REGIMES CONVENTIONNELS DE PROTECTION SOCIALE PRÉCURSEURS ET SPECIFIQUES...



### ... ASSURÉS PAR DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE GERÉES PAR LA PROFESSION, POUR LA PROFESSION ET A BUT NON LUCRATIF ...



- ▶ Des institutions (CARCEPT Prévoyance et IPRIAC) **créées, contrôlées et pilotées, par les professionnels du Transport** (fédérations d'employeurs, organisations syndicales de salariés) en réponse à des besoins spécifiques, depuis la création de ces régimes conventionnels,
- ▶ Assurant une **solidarité professionnelle** :
  - Couverture de l'ensemble des entreprises du secteur, dans une volonté de mutualisation,
  - Des tarifs identiques pour les entreprises, quelque soit la taille de l'entreprise, l'âge moyen ou l'état de santé des salariés,
- ▶ Mettant en place une **politique d'innovation sociale** dédiée aux spécificités de la profession (régimes spécifiques, action sociale et prévention orientés vers les besoins spécifiques de la profession),
- ▶ Poursuivant un **objectif d'intérêt général**, sans but lucratif (les excédents sont intégralement dédiés aux entreprises et salariés adhérent)
- ▶ Poursuivant une volonté de **mise en synergie de l'ensemble des acteurs du social dédiés à la profession** (en particulier formation professionnelle : AFT, OPCA)

## L'ACCORD DU 20 AVRIL 2016

### LES INTERETS POUR LES ENTREPRISES



#### → Une solidarité et une spécificité professionnelle confortées

L'accord réaffirme les spécificités professionnelles, ainsi que la solidarité professionnelle et les conforte.

#### → Un renforcement de la politique sociale pour les entreprises

L'accord **améliore la protection sociale** des salariés concernés (1/ il permet à tout salarié cotisant aux régimes de prévoyance de bénéficier d'une garantie en cas d'invalidité ou d'inaptitude à la conduite 2/ il crée une garantie d'invalidité 1<sup>ère</sup> catégorie et 3/ il renforce la couverture en cas d'invalidité lourde).

Il **sécurise** les entreprises **en cas de contrôle URSSAF**, et permettra, via la politique de prévention renforcée, de **réduire** le coût des **cotisations** sociales (notamment **AT/MP**).

#### → Pour un relèvement limité du taux de cotisation

Afin de permettre la mise en place des garanties renforcées, l'accord prévoit un relèvement de **0,3%** du taux de cotisation conventionnel, dont **0,16%** à la charge des entreprises à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2017.

#### → Un dispositif innovant et simple pour les entreprises

Le dispositif par points instaure plus d'équité entre l'ensemble des salariés d'une entreprise et constitue un outil relais de sa politique sociale.

Il sera simple à gérer pour les entreprises, puisqu'il reviendra à l'assureur de leur choix de tenir à jour le compte des points des salariés. En cas de changement d'organisme assureur, les points seront transférés.

## UN EXEMPLE CONCRET...



M. X, conducteur PL, est salarié d'une entreprise relevant du champ d'application de l'accord depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 (15 ans). Il a eu une carrière à un salaire de 2000 € bruts mensuels (euros constants) depuis l'origine.



### Initialisation

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, son compteur à points est crédité de  $15 \times 120 = 1800$  points d'activité.



### Acquisition

Au cours des exercices 2017 et 2018 :

- Son salaire reste inchangé : il acquiert **120 points d'activité par an**.
- Il fait des formations sur les gestes et postures, suit une sensibilisation sur la nutrition et effectue un dépistage du cancer du colon labellisées par le régime. Ces actions lui permettent d'acquérir **50 points de solidarité**.

### Sinistre

Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, il est reconnu inapte à la conduite :

- Grâce à ses **2 040 points d'activité**, il lui sera versé une rente de 35% de son dernier salaire annuel brut.
- Grâce à ses **50 points de solidarité**, il bénéficie d'une garantie complémentaire pouvant être liquidée dans l'année, soit sous la forme d'un capital, soit sous la forme de services supplémentaires (aide à domicile, accompagnement à reclassement, etc...)

## LE CONTEXTE

### DES DISPOSITIFS AUJOURD'HUI FRAGILISÉS...



- **Des régimes de prévoyance lourde non conformes exposant les entreprises à un risque de redressement URSSAF**
    - ▶ Des conditions d'âge et d'ancienneté pour le bénéfice des prestations,
    - ▶ Des prestations invalidité servies uniquement en capital et non en rente,
    - ▶ Une condition de 800h de conduite pour l'affiliation à l'IPRIAC.
- } **Coût potentiel du redressement pour l'employeur : 0,60 % de la Masse Salariale**
- **Une mutualisation des risques en prévoyance qui n'était plus garantie**
    - ▶ L'interdiction des clauses de désignation pourrait se traduire par une démutualisation des risques en prévoyance, et en corollaire, par un risque d'augmentation des coûts, notamment pour les TPE/PME.
  - **Des points de vigilance sur les dispositifs de congés de fin d'activité**
    - ▶ Un contentieux URSSAF en suspens concernant la législation applicable (taxation 50% au titre des préretraites),
    - ▶ La nécessité d'articuler les dispositifs avec les régimes de retraite obligatoires (pénibilité...) et avec la dernière réforme en matière de retraite complémentaire (ANI du 30 octobre 2015).
  - **Un environnement en pleine évolution à intégrer**
    - Un population active qui vieillit et qui a des besoins de santé plus élevés,
    - Un recul de l'âge de départ en retraite qui accroît le coût de la prévoyance lourde,
    - Une évolution des métiers et des carrières professionnelles,
    - Une diminution des taux de remplacement en retraite.

## LA PREMIERE ÉTAPE D'UNE RÉFORME GLOBALE



### Etape 1

Mise en conformité des régimes de prévoyance lourde

Date d'effet : 1<sup>er</sup> janvier 2017

- Suppression des conditions d'âge et d'ancienneté dans les régimes décès-invalidité et inaptitude à la conduite
- Amélioration des garanties de prévoyance
- Instauration d'un compte personnel de prévoyance
- Renforcement de la politique de prévention
- Périmètre des régimes inchangé (à l'exception des conditions d'heures de conduite pour l'affiliation à l'IPRIAC)

### Etape 2

Ouverture en 2016 de discussions au sein de chaque CGN pour moderniser les autres dispositifs existants

- 1<sup>ère</sup> phase : Travaux techniques pour étudier l'impact des facteurs de risques précités sur les dispositifs existants
- 2<sup>ème</sup> phase : Négociation de solutions adaptées à chaque convention collective afin de maîtriser ces risques et répondre aux besoins des assurés

## LES GARANTIES MODIFIÉES A LA CARCEPT PREVOYANCE

### → Le décès



Situation familiale	Situation actuelle Garantie en pourcentage du salaire	Nouvelles dispositions
Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé sans enfant à charge	50 %	50%
Célibataire, veuf, séparé de fait ou divorcé avec un seul enfant à charge	100%	100% (dont 70% pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant)
Majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire	30%	30%
Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé sans enfant à charge	100%	100%
Marié, non séparé de fait, concubin ou pacsé avec un seul enfant à charge	130%	130 % (dont 100% pour le(s) bénéficiaire(s) et 30 % pour l'enfant)
Majoration pour chaque enfant à charge supplémentaire	30%	30%
Garantie double effet (en cas de décès du conjoint, simultané ou dans les deux ans après le décès du salarié)	Capital supplémentaire limité à 200% du capital de base Condition d'accès aux prestations : le conjoint doit être non remarié et âgé de moins de 65 ans	Limité à 200% du capital de base Suppression des conditions (statut et âge)

**Le montant total du capital versé, majoration comprise, est limité à 200% du capital de base**

## LES GARANTIES MODIFIÉES A LA CARCEPT PREVOYANCE

### → L'invalidité

Aujourd'hui, versement par anticipation d'un capital décès.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, les prestations seront servies exclusivement sous forme de rente.



Situation	Nombre de points d'activité	Montant de la rente perçue en % du salaire de référence (*)
Invalidité 1 <sup>ère</sup> catégorie ou invalidité résultant d'un accident de travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est comprise entre 54% et 65%	Quelque soit le nombre de points	15%
Invalidité 2 <sup>ème</sup> ou 3 <sup>ème</sup> catégorie ou invalidité résultant d'un accident de travail, de trajet ou d'une maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 66%	De 0 à 1800 points	20%
	de 1801 points à 2400 points	22,50%
	de 2401 points à 3600 points	25%
	Au moins 3601 points	30%

Pour mémoire, en moyenne 1 année = 120 points.

(\*) Le salaire de référence est égal aux rémunérations totales brutes soumises aux cotisations de sécurité sociale, hors frais professionnels, limitées à trois fois le plafond de la sécurité sociale.

Le total des sommes perçues par le salarié ne peut excéder 100 % du salaire net.

## UN COMPTE A POINTS, LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVOYANCE AU CŒUR DU NOUVEAU DISPOSITIF



### → 2 catégories de points non fongibles

**Pour qui ? chaque salarié bénéficiaire de l'IPRIAC ou du régime invalidité/décès conventionnel**



#### A quoi servent ils ?

Ils déterminent des seuils d'accès à des niveaux de prestations d'inaptitude à la conduite et d'invalidité 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> catégorie. Les conditions d'âge et d'ancienneté sont supprimées.

Ils permettent, en cas d'invalidité, décès ou d'inaptitude à la conduite d'améliorer des prestations de prévoyance (capital ou service), selon un barème défini par la branche.

#### Comment sont ils acquis ?

Ils sont acquis en fonction de la rémunération de l'assuré.

Pour un salaire annuel compris entre 1 SMIC et le plafond de la sécurité sociale, chaque salarié acquiert 120 points par an.

Ils sont acquis lorsque le salarié suit des actions de prévention labellisées par la branche, ou en fonction de situations de vie.

#### Et en pratique ?

Pour l'entreprise : aucune charge administrative, il revient à l'assureur de déterminer les points.

Pour le salarié : les périodes antérieures à 2017 sont reconstituées en points par l'assureur. Le salarié accède à ses points sur le portail web de son assureur.

Pour l'entreprise : aucune charge administrative.

Pour le salarié : inscription des actions suivies sur le site internet CARCEPT Prev et visualisation des points acquis.

## UN FONDS DE PRÉVENTION DÉDIÉ AU SECTEUR



### → Création d'un fond dédié au haut degré de solidarité : gestion et missions du fond

#### Des Objectifs

Renforcer la prévention santé des salariés.  
Mettre en place une action sociale de branche.  
Suivre l'évolution du nouveau dispositif au sein d'une commission professionnelle paritaire.

#### Le fonctionnement du fonds

Le fonds est alimenté par une cotisation de 0,05% (répartie 50/50 entre employeur et salarié) appelée auprès de l'ensemble des entreprises assujetties conventionnellement au régime de prévoyance.  
Une commission paritaire décide des actions mises en œuvre : actions de prévention, services en cas de sinistre, action sociale. Elle détermine également les barèmes d'acquisition et d'utilisation des points de solidarité.

#### Un gestionnaire du fonds

Un gestionnaire unique du fonds est requis pour assurer une politique professionnelle cohérente. La branche a décidé de confier la gestion administrative et financière du fonds à la CARCEPT-Prévoyance. Celle-ci assurera l'appel des cotisations auprès des entreprises, mettra en œuvre les actions décidées par la branche, et mettra à disposition de son portail web un accès sécurisé pour les salariés à leurs points de solidarité.

## LES GARANTIES MODIFIÉES A L'IPRIAC

### → L'inaptitude à la conduite pour raison médicale des conducteurs de PL



	Ancienneté / Age (*)	< 50 ans	> 50 ans
Avant réforme	< 15 ans	Aucune garantie	Aucune garantie
	> 15 ans	Aucune garantie	Rente de 35% du dernier salaire annuel brut

(\*) Pour mémoire, rente également versée à compter de 46 ans si âge + ancienneté au moins égal à 65.

	Age / Nb de points	< 50 ans	> 50 ans
Après réforme	De 0 à 1200 points ⇔ Environ 10 ans	Capital 1 mois de salaire	
	De 1201 à 1800 points ⇔ Environ 10 à 15 ans	Capital 2 mois de salaire	
	> 1 800 points ⇔ Environ > 15 ans	Rente de 35% du dernier salaire annuel brut	

- ⇒ Des garanties pour tous les salariés cotisants
- ⇒ Une amélioration des garanties