

## Règles de pesée

*Retour d'expérience sur les nouvelles règles de pesée*

*Comité du 20 septembre 2023*

- **Le comité d'avril 2023 a validé de nouvelles règles concernant la pesée (rappelées ci-dessous).**
- **Les appels d'offres intervenus cet été ont permis d'appliquer les nouvelles règles validées par le comité.**
- **À cette occasion, il est apparu que certaines règles méritent d'être précisées ou clarifiées pour éviter toute ambiguïté.**

## **Rappel des règles de pesée validées en avril 2023**

### **1 - Mise en place de seuils au dessous desquels la pesée n'est pas appliquée (car jugé non significatif)**

- Si taux de portabilité  $\leq 20\%$  : une pesée est appliquée au-delà des seuils suivants:
  - Pesée pour le régime santé des actifs : si + de 100 salariés en activité
  - Pesée pour le régime santé des anciens salariés : si+ 10 anciens salariés
  - Pesée pour le régime prévoyance : si plus de 500 salariés
- Si taux de portabilité  $> 20\%$  : la pesée est appliquée au-delà de 10 salariés.

### **2 - Autres informations à prendre en compte (en complément de l'existant)**

- Nombre de salariés en portabilité
- Nombre de salariés en incapacité / invalidité par année de survenance (on retient les arrêts des 3 dernières années)
- Résultats sur les 3 dernières années

### **3 - Mode de calcul de la pesée:** trois composantes

- P1 = Pesée liée à la démographie (comme aujourd'hui)
  - P2 = Pesée liée à la portabilité
  - P3 - Pesée liée aux résultats
- ⇒ **Pesée appliquée = Max ( P1+P2; P3)**

### **4 - Suppression du plafond de 20%**

**5 – Paiement sous forme de prime unique** sauf dérogation du comité (*à noter : le paiement sous forme de prime unique rend difficile l'intégration en paye et la prise en charge employeur/ salarié avec avantages sociaux*)

# Règles à préciser / clarifier

## Rappel des règles de pesée validées en avril 2023

### **1 - Mise en place de seuils au dessous desquels la pesée n'est pas appliquée (car jugé non significatif)**

- Si taux de portabilité  $\leq 20\%$  : une pesée est appliquée au-delà des seuils suivants:
  - Pesée pour le régime santé des actifs : si + de 100 salariés en activité
  - Pesée pour le régime santé des anciens salariés : si + 10 anciens salariés
  - Pesée pour le régime prévoyance : si plus de 500 salariés
- Si taux de portabilité  $> 20\%$  : la pesée est appliquée au-delà de 10 salariés.

En avril 2023 nous n'avons pas parlé de la pesée appliquée lorsque l'entreprise vient pour un seul risque ou reste pour un seul risque. La question se pose de savoir si le seuil d'effectif défini en avril s'applique aussi en cas de dissociation des risques ou si la dissociation des risques conduit à appliquer une pesée dans tous les cas ?

**=> Faut-il maintenir la pesée dans tous les cas en cas de dissociation des risques (prévu par l'accord) ? Si oui, si l'effectif est inférieur aux seuils fixés, la pesée P3 n'est pas prise en compte (car résultats non significatifs)**

### **2 - Autres informations à prendre en compte (en complément de l'existant)**

- Nombre de salariés en portabilité
- Nombre de salariés en incapacité / invalidité par année de survenance (on retient les arrêts des 3 dernières années)
- Résultats sur les 3 dernières années

### **3 - Mode de calcul de la pesée:** trois composantes

- P1 = Pesée liée à la démographie (comme aujourd'hui)
  - P2 = Pesée liée à la portabilité
  - P3 = Pesée liée aux résultats
- => Pesée appliquée = Max ( P1+P2; P3)**

Dans le cas du risque décès, la pesée liée aux résultats est difficile à appliquer (notamment en cas de décès importants l'année précédant la pesée).

**=> pour la pesée liée au décès, nous préconisons d'appliquer uniquement les critères P1 et P2 (pas P3)**

### **4 - Suppression du plafond de 20%**

**5 – Paiement sous forme de prime unique** sauf dérogation du comité (à noter : le paiement sous forme de prime unique rend difficile l'intégration en paye et la prise en charge employeur / salarié avec avantages sociaux)

Pour les entreprises de taille importante, le paiement sous forme de prime unique peut représenter des sommes importantes (> 1 Million), ce qui peut être dissuasif et peut entraîner des contestations.

**=> nous souhaitons confirmer qu'il faut bien proposer la prime unique dans tous les cas en première intention et demander une dérogation au comité à la demande de l'entreprise ?**

---

# ANNEXE

# Rappel : anciennes et nouvelles règles de pesée

**Les règles de pesée ne sont pas mentionnées dans l'accord mais sont précisées dans le guide de gestion :**

## 1.2.2 - Pesée technique

La Pesée technique est prévue par l'article 6.2.1 de l'Accord de prévoyance.

Une pesée doit être effectuée :

- toutes les fois où une entreprise adhère « en retard » par rapport à la date à laquelle elle applique la convention collective de l'industrie pharmaceutique et qu'elle a déjà des salariés ;
- ou si l'entreprise adhère à un seul des risques (prévoyance ou santé) ou résilie l'un des risques.

La pesée est effectuée pour chaque risque (prévoyance et santé). Une mutualisation est opérée lorsqu'une entreprise adhère aux deux risques et que l'un des deux est favorable et l'autre défavorable. Une pesée est également effectuée pour le régime des anciens salariés si des anciens salariés sont déjà en retraite lorsque l'entreprise rejoint le régime et souhaite adhérer au régime des anciens salariés.

La pesée est basée sur les informations suivantes :

- liste des salariés avec indication de :
  - Date de naissance
  - Salaire annuel

Mode de calcul de la pesée

	Formule de calcul de la pesée	Plafond
<b>Santé</b>	$S = (100 + 2D) \% \times (1,21\% \text{ PMSS} \times 0,94\% S_{RPC}) / (1,21\% \text{ PMSS} \times 0,94\% S_{Ent})$	120%
<b>Prévoyance</b>	$P = (100 + 5 D)\%$	120%
<b>Santé + Prévoyance</b>	Si $S > 100\%$ et $P < 100\%$ : $S' = S \times P$ Si $S < 100\%$ et $P > 100\%$ : $P' = S \times P$	120%
	$D =$ Différence d'âge moyen (âge moyen des salariés de l'entreprise - âge moyen du RPC) si la différence est supérieure à 2 ans. $S_{RPC} =$ salaire moyen RPC $S_{Ent} =$ salaire moyen entreprise	

**À noter :** Le fait de calculer une pesée ne conduit pas nécessairement l'entreprise à verser une indemnité complémentaire.

Dans tous les cas, la pesée est temporaire (indemnité versée pendant 3 ans)

Lorsque la pesée est liée à l'adhésion à un seul des risques (prévoyance ou santé), si l'entreprise adhère ultérieurement à l'autre risque, la pesée est recalculée et peut donner lieu à une baisse voire à la fin de l'indemnité temporaire demandée.

## **Evolution proposée**

**1 - Mise en place de seuils au dessous desquels la pesée n'est pas appliquée (car jugé non significatif)**

Si taux de portabilité  $\leq 20\%$  : une pesée est appliquée au-delà des seuils suivants:

- Pesée pour le régime santé des actifs : si + de 100 salariés en activité
- Pesée pour le régime santé des anciens salariés : si + 10 anciens salariés
- Pesée pour le régime prévoyance : si plus de 500 salariés

Si taux de portabilité  $> 20\%$  : la pesée est appliquée au-delà de 10 salariés.

**2 - Autres informations à prendre en compte (en complément de l'existant)**

- Nombre de salariés en portabilité
- Nombre de salariés en incapacité / invalidité par année de survenance (on retient les arrêts des 3 dernières années)
- Résultats sur les 3 dernières années

**3 - Mode de calcul de la pesée:** trois composantes

- P1 = Pesée liée à la démographie (comme aujourd'hui)
- P2 = Pesée liée à la portabilité
- P3 = Pesée liée aux résultats

$\Rightarrow$  **Pesée appliquée = Max ( P1+P2; P3)**

**4 - Suppression du plafond de 20%**

**5 - Paiement sous forme de prime unique** sauf dérogation du comité (*a noter : le paiement sous forme de prime unique rend difficile l'intégration en paye et la prise en charge employeur/ salarié avec avantages sociaux*)