



Commission
paritaire santé
et prévoyance

1^{er} janvier 2026 : Evolution des régimes de Prévoyance et Complémentaire santé



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Les membres de la Commission Paritaire Santé Prévoyance (CPSP)

Collège salarié

Ahmed Amadiou, USPAOC-CGT
Stephan Garrec, CFDT santé sociaux
Michel Poulet, FO action sociale

Collège employeur

Odile Bordier, Elisfa
Manuella Pinto, Elisfa

Déroulement du webinaire

- Vous pouvez poser vos questions à partir de l'icône Q/R
- Des réponses seront apportées au cours du webinaire ou après sa diffusion
- Le webinaire ainsi que la présentation seront disponibles sur le site de la Branche <https://www.alisfa.fr/>
- Merci d'éteindre vos micros et vos caméras



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Sommaire

Sommaire

- ❑ **A quoi sert un régime de prévoyance et de complémentaire santé?**
- ❑ **Les évolutions du régime de prévoyance**
 - Les garanties
 - Évolution des cotisations
 - Les organismes assureurs recommandés
- ❑ **Les évolutions du régime de complémentaire**
 - Les garanties
 - Evolution des cotisations
 - Les organismes assureurs recommandés
- ❑ **Le Haut Degré de Solidarité (HDS)**



**A quoi sert un régime
prévoyance et santé
de Branche ?**

Les atouts d'un régime de prévoyance de Branche

- **Faire face aux risques de la vie**
- **Compléter les prestations des régimes obligatoires de Sécurité sociale**
- **Mutualiser les risques** entre tous les salariés
- **Diminuer le coût** de cette protection sociale complémentaire
- **Sans discrimination de revenu, d'âge ou d'état de santé**

Les atouts d'un régime de complémentaire santé de Branche

- **Obligatoire depuis le 1er janvier 2016**
- **Permet de rembourser tout ou partie des dépenses de santé du salarié et de ses ayants droits (conjoint et enfants)**
- **Pilotage paritaire du régime**
- **Garanties de respect du cadre légal et réglementaire**
- **Le régime de branche s'adresse à tous les salariés de l'entreprise et de la branche professionnelle**

Recommandation quinquennale, une obligation légale

La Loi 14 juin 2013 entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016 oblige les Branches professionnelles à:

- **Négocier** leur régime de prévoyance et de frais de santé tous les 5 ans
- Passer par une **procédure de mise en concurrence** afin de choisir les assureurs recommandés par la Branche

Dans la Branche Alisfa, la recommandation des régimes prend fin le 31 décembre 2025.

Les partenaires ont donc signé deux avenants le 10 octobre 2025:

- Un avenant relatif au régime de prévoyance signé par Elisfa, la CFDT et USPAOC-CGT
- Un avenant relatif à la complémentaire santé signé par Elisfa et la CFDT

Entrée en vigueur de ces avenants le 1er janvier 2026.



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Les évolutions du régime de prévoyance



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Les garanties

Les garanties

Les garanties relatives au capital décès, à la rente éducation et à l'invalidité **restent identiques** aux garanties actuelles

Pour rappel :

Capital décès :

- *salarié cadre : 250% du salaire annuel*
- *salarié non-cadre : 170% du salaire annuel*

Rente éducation :

- *8% plafond annuel de la sécurité sociale (PASS) jusqu'à 18 ans*
- *15% PASS jusqu'à 26 ans*

(PASS 2025 : 47 100 €)

Invalidité :

- *73 % du salaire brut de référence pour une invalidité 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie*
- *60% de la rente versé en 2^{ème} catégorie pour une invalidité de 1^{ère} catégorie*

Focus sur les désignations des bénéficiaires de la garantie décès

Même si la garantie n'évolue pas, chaque salarié devra **renouveler la désignation du ou des bénéficiaires du capital décès à compter du 1er janvier 2026.**

A défaut les règles de succession du Code civil s'appliqueront.

Evolution de la garantie incapacité

La garantie relative à l'incapacité évolue :

A compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail, l'organisme assureur ne versera plus à l'employeur 73% du salaire brut de référence, déduction faite des indemnités journalières nettes de la sécurité sociale, mais **75% du salaire brut de référence déduction faite des indemnités journalières brutes** de la sécurité sociale.

Cette modification ne change pas, dans la majorité des cas, le montant du salaire perçu par le salarié, mais apporte plus de cohérence dans le calcul du montant à maintenir et simplifie la gestion administrative des arrêts pour l'employeur.



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Evolution des cotisations

Evolution des cotisations

(/cotisations actuelles)

Pour un salarié non-cadre :

- 1.58 % (/1,44% aujourd'hui) du salaire brut pour les tranches 1 et 2

Pour un salarié cadre :

- 2.34 % (/2,1%) du salaire brut dans la limite de la tranche 1 et 3.53% (/3,2%) du salaire brut pour la tranche 2

La tranche 1 correspond au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS) (pour 2025 : 3925 €, pour 2026 : 4 005 €)

Pourquoi le coût de la prévoyance augmente ?

Allongement de la vie active

- Le report de l'âge de départ à la retraite
- Hausse potentielle du nombre de sinistres et du coût global du régime
- Vieillissement des actifs

Hausse de la sinistralité

- Davantage d'arrêts de travail longs, d'invalidités et de décès

Provisionnementnements plus lourds

En 2026, les partenaires sociaux ont décidé de mettre l'accent sur la prévention afin d'agir sur ces enjeux.

Pas de modification de la répartition de la cotisation entre employeur et salarié

Cotisations du régime du salarié non-cadre

	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Total	0,974%	0,606%	1,58%	0,974%	0,606%	1,58%
Clef de répartition	61.67%	38.33%	100%	61.67%	38.33%	100%

Cotisations du régime du salarié cadre

Garanties	Tranche 1			Tranche 2 (dans la limite de 4 plafond annuel de la sécurité sociale)		
	Employeur	Salarié	Total	Employeur	Salarié	Total
Total	2,34%		2,34%	2,52%	1,01%	3,53%
Clef de répartition	100%	0%	100%	71.40%	28,60%	100%



Commission
paritaire santé
et prévoyance

**Les organismes
assureurs
recommandés en
prévoyance**

Assureurs recommandés

A l'issue de la procédure d'appel d'offres prévue par la Loi, la Branche a **reconduit les mêmes organismes assureurs recommandés** pour le régime de prévoyance :

- **AESIO**
- **AG2R**
- **APICIL**
- **MUTEX**

L'**OCIRP** sera en charge du capital décès et de la rente éducation

Choisir un organisme recommandé en prévoyance

Pour qui ?	Intérêts principaux
Pour la Branche	<ul style="list-style-type: none">• Mutualisation des risques et stabilité financière du régime• Pilotage paritaire et transparence dans l'utilisation des fonds• Financement d'actions collectives de prévention et de soutien social• Renforcement de la solidarité entre entreprises et salariés du secteur
Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none">• Conformité avec le régime de branche (sécurise juridiquement, évite tout risque de redressement URSSAF).• Taux négociés collectivement, souvent plus avantageux que sur le marché libre• Gestion simplifiée et accompagnement personnalisé par l'assureur recommandé• Participation à une démarche collective de solidarité et de prévention
Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none">• Garanties homogènes et sécurisées pour tous les salariés de la branche• Accès aux dispositifs de solidarité et de prévention financés par le Haut Degré de Solidarité (HDS)• Continuité de couverture en cas de changement d'employeur dans la branche• Gestion fiable et rapide des prestations



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Les évolutions du régime de complémentaire santé (frais de santé/mutuelle)



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Les garanties

Evolution de la garantie « optique »

Les garanties de base du régime de complémentaire santé ainsi que les options ne sont pas modifiées à l'exception de la garantie « optique » :

- Le régime de base prend en charge le 100% santé



- La grille des garanties « optique » a été ajustée pour assurer une **meilleure prise en charge des corrections les plus importantes.**



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Evolution des cotisations

Cotisations au 1er janvier 2026

(/cotisations actuelles)

Si l'employeur décide de mettre en place à titre obligatoire le régime de base

Régime général

	Régime complémentaire minimal obligatoire (Régime de base)	Option 1 Différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire	Option 2 Différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire
Salarié isolé obligatoire	1,60% PMSS (/1,57%)	0,58% (/0,34%)	1,09% (/0,74%)
Conjoint facultatif	1,71% PMSS (/1,57%)	0,58% (/0,34%)	1,09% (/0,74%)
Enfant facultatif	0,90% PMSS (0,87%)	0,37% (/0,20%)	0,63% (/0,40%)

Montant du PMSS

- 2025: 3 925 €
- 2026: 4 005€

Exemple

Catégorie	Régime de base
Salarié isolé obligatoire	64,08 € (61,62 €)
Conjoint facultatif	68,48 € (61,62 €)
Enfant facultatif	36,05 € (34,15 €)

Régime local : Alsace Moselle

	Régime complémentaire minimal obligatoire (Régime de base)	Option 1 Différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire	Option 2 Différentiel par rapport au régime complémentaire minimal obligatoire
Salarié isolé obligatoire	1,21% (/1,06%)	0,58% (/0,34%)	1,09% (/0,74%)
Conjoint facultatif	1,17% (/1,06%)	0,58% (/0,34%)	1,09% (/0,74%)
Enfant facultatif	0,61% (0,58%)	0,37% (/0,20%)	0,63% (/0,40%)

Pourquoi le coût de la complémentaire santé augmente ?

- **Moindre remboursement par la Sécurité sociale**
- **Hausse du coût des soins**
- **Innovation médicale et technologique**
- **Vieillesse de la population active**

Pas de modification de la répartition de la cotisation entre employeur et salarié

La répartition de la cotisation « salarié isolé » entre l'employeur et le salarié est identique à celle existant actuellement :

- part patronale : 60 % de la cotisation ;
- part salariale : 40 % de la cotisation.

L'employeur prend en charge 12% de la cotisation du premier et du deuxième « enfant facultatif ».

Pas de modification des cas de dispense

- ❑ Les cas de dispense sont des exceptions juridiques strictement définies par la Loi et l'accord de Branche
- ❑ Le salarié qui souhaite être dispensé doit en faire la demande à son employeur avec les justificatifs nécessaires
- ❑ Attention: il ne peut y avoir d'autres cas de dispense en dehors de ceux définis ci-dessus. A défaut l'employeur pourrait faire l'objet d'un redressement URSSAF pour l'ensemble de son contrat (tous les salariés)



**Les organismes
assureurs
recommandés en
complémentaire
santé**

Assureurs recommandés

A l'issue de la procédure d'appel d'offres prévue par la Loi, la Branche a **reconduit les mêmes organismes assureurs recommandés** pour le régime de complémentaire santé :

- **AESIO**
- **APICIL**
- **HARMONIE MUTUELLE**
- **OCIANE MATMUT**

Choisir un organisme recommandé en complémentaire santé

Pour qui ?	Intérêts principaux
Pour la Branche	<ul style="list-style-type: none">• Mutualisation des risques et maintien d'un haut niveau de solidarité entre entreprises• Financement d'actions collectives en santé et prévention (via le HDS)• Pilotage paritaire du régime, garantissant transparence et adaptation aux besoins du secteur• Pérennité du régime collectif et attractivité renforcée de la branche
Pour l'employeur	<ul style="list-style-type: none">• Conformité avec les obligations de branche (sécurise juridiquement et évite tout risque de redressement URSSAF)• Taux négociés collectivement, plus stables et compétitifs• Gestion simplifiée grâce à un cadre paritaire clair et à des interlocuteurs dédiés• Valorisation de l'image employeur en adhérant à un régime solidaire et responsable
Pour le salarié	<ul style="list-style-type: none">• Niveau de garanties homogène et sécurisé, quel que soit l'employeur de la branche• Accès à des prestations complémentaires et à des services (téléconsultation, prévention, accompagnement santé)• Bénéfice du Haut Degré de Solidarité (actions sociales, aides exceptionnelles, prévention santé)• Transparence sur les garanties et stabilité des cotisations



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Le Haut Degré de solidarité

Focus sur le Haut Degré de Solidarité

- Le HDS est lié aux régimes de prévoyance et frais de santé.
- Il incarne la solidarité professionnelle : un principe fondateur du paritarisme.
- Il finance des actions de prévention santé, de soutien social et d'accompagnement des salariés fragilisés.
- Il traduit un engagement concret des partenaires sociaux pour une protection durable, équitable et collective.



Une meilleure mobilisation des fonds de solidarité

PREVOYANCE (taux d'utilisation et montant des dépenses)		
2022	2023	2024
56% (175 000€)	59% (199 000€)	100% (361 000€)

SANTE (taux d'utilisation et montant des dépenses)		
2022	2023	2024
54% (117 000€)	51% (126 000€)	70% (186 000€)

Bilan 2024 du HDS

En prévoyance

Type de prestations	Nombre de demandes
Aides financières aux salariés	140
Actions de prévention	54
TOTAL	194

En santé

Type de prestations	Nombre de demandes
Aides financières aux salariés	92
Actions de prévention	4
TOTAL	96

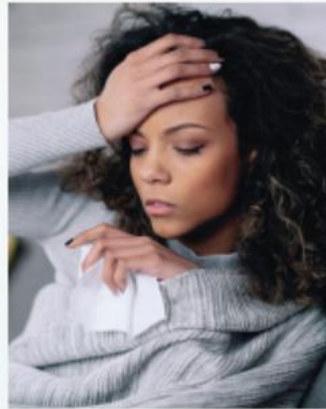
Les aides à destination des salariés



2 000 € d'aide

J'aide un proche dépendant

Pour les salariés qui prennent soin d'une personne en difficulté au sein de leur famille.



1 500 € d'aide

J'ai une maladie grave

Pour les salariés reconnus en affection longue durée (affection dont la gravité et/ou le caractère chronique nécessitent un traitement prolongé).



700 € d'aide

J'ai été hospitalisé-e plus de 3 jours

Pour les salariés qui peuvent justifier d'une hospitalisation de plus de 3 jours.



Jusqu'à 4 000 € d'aide

Je suis en situation de handicap

Une aide pour les travailleurs handicapés (MDPH) + Une aide pour l'achat de matériel en lien avec la situation de handicap.



Jusqu'à 4 000 € d'aide

Aide pour frais d'obsèques

Pour les frais d'obsèques des salariés ou de leurs ayants droit qui ne sont pas pris en charge par un autre organisme public.



2 000 € d'aide

Je rencontre de graves difficultés financières

Une aide exceptionnelle pour les salariés. Déposez votre dossier de demande qui sera étudié prioritairement et traité dans les meilleurs délais.

Aide financière d'urgence exceptionnelle pour les salariés de Mayotte : 1 500€ majoré de 500€ par enfant à charge

Les aides à destination des salariés



500 € d'aide

Je fais réparer mon véhicule

Pour votre véhicule personnel utilisé dans le cadre professionnel.



1000 € d'aide

J'achète un vélo électrique

Pour l'achat d'un vélo électrique utilisé pour se rendre au travail.



Accompagnement

Soutien aux aidants familiaux

Améliorez votre quotidien : Bilan situationnel avec un travailleur social et déplacement d'un ergothérapeute au domicile du salarié.



Jusqu'à 400 € d'aide

Soutien scolaire

Pour les enfants en grande difficulté scolaire au sein d'une famille monoparentale.



Aide financière

Pour les orphelins du salarié décédé

Prise en charge du régime de base de la complémentaire santé pour les orphelins du salariés.



Accompagnement

Préparer l'hospitalisation ou le retour à domicile

Aide pour votre organisation, on vous informe sur vos droits. Service d'écoute psy. et possibilité de faire venir un infirmier chez vous.

Tél : 0 805 230 434

Gratuit, 24h/24, 7j/7

Besoin de soutien psychologique ?

Appelez le numéro vert pour être pris en charge anonymement par un psychologue

Les aides à destination des employeurs



Aide financière

Pour sensibiliser les salariés aux risques psychosociaux

Attribuée aux entreprises qui souhaitent mettre en place des formations de sensibilisation aux RPS.



Aides financière

Pour l'intervention d'un expert en cas de souffrance au travail

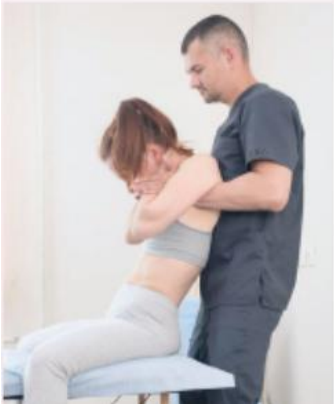
Faites appel à un préventeur extérieur et bénéficiez d'une subvention.



Accompagnement

Stage de prévention des risques routiers

Faites bénéficier à vos salariés d'une formation sur la prévention des risques routiers (Éco-conduite, bonne pratiques, bons réflexes en cas d'accident...).



Aide financière

Pour prévenir et soulager les douleurs musculaires

Faites appel à un ostéopathe ou un chiropracteur de votre choix pour prendre en charge vos salariés au sein de vos locaux.



Accompagnement

Dispositif de soutien psychologique

Mise en place d'une cellule de crise ou d'un groupe de parole dans l'entreprise pour faire face à des tensions ou un événement traumatique.



Aide financière

Pour le diagnostic RPS & TMS dans les DROM/CROM

Attribuée aux entreprises des DROM/CROM qui souhaitent réaliser un diagnostic des RPS et TMS.

Les aides à destination des employeurs



Accompagnement

Prévenir et diagnostiquer les risques psychosociaux

Établissez un plan d'action RPS par des ateliers avec des experts spécialisés : tensions, reconnaissance, burn-out, facteurs de risque, pilotage...



Accompagnement

Prévention des risques musculosquelettiques

Des experts (chefs de projets, ergonomes...) vous aident à poser un diagnostic et vous accompagnent dans la définition d'un plan d'action contre les risques TMS.

Employeurs : votre DUERP est-il établi ?

Le DUERP ? C'est le « Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels ». Il est obligatoire dès le 1er salarié.

Mettez vous en conformité grâce à l'outil G2P !



Aide financière

Pour mettre en œuvre votre plan d'actions RPS ou TMS

Mettez en œuvre le plan d'action découlant de diagnostic RPS et TMS.



Aide financière

Subvention exceptionnelle

Votre structure rencontre un besoin important pour un cas qui n'est pas prévu par notre catalogue ? Présentez votre projet et nous étudierons votre demande.



Service

L'abonnement à G2P

Votre branche et le HDS mettent à votre disposition l'abonnement à G2P, le logiciel qui vous permettra d'établir facilement votre DUERP.



Accompagnement

Ateliers de prise en main de l'outil G2P

Besoin d'aide pour prendre en main l'outil et réaliser votre DUERP ? On vous accompagne !



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Questions/ Réponses



Commission
paritaire santé
et prévoyance

Merci