

GUIDE PRATIQUE

Contrats collectifs : que vérifier avant signature ?

Méthode DS - sécuriser santé, prévoyance et protection sociale complémentaire

Finalité du guide	Donner aux délégués syndicaux une méthode de contrôle avant signature d'un accord ou d'un contrat collectif : conformité, garanties, financement, exclusions, pilotage et soutenabilité dans la durée.
-------------------	--

Public cible	Usage recommandé	Résultat attendu
DS, négociateurs, élus CSE, membres CSSCT	Renouvellement santé/prévoyance, appel d'offres, NAO, modification d'un régime collectif	Décision éclairée, clauses sécurisées, coûts maîtrisés et garanties lisibles

CFE-CGC Mutualité | Protection sociale, négociation et vigilance

Sommaire

Introduction - Un engagement social et financier durable

1. Identifier les textes et le périmètre du régime
2. Vérifier les garanties et les exclusions
3. Contrôler les cotisations et leur évolution
4. Sécuriser les bénéficiaires, dispenses et catégories
5. Examiner les clauses de gestion et de sortie
6. Organiser la négociation et l'expertise
7. Piloter le régime après signature
8. Risques, KPI et points de contrôle
9. Fiches pratiques et modèles

Introduction

Un engagement social et financier durable

Un régime collectif de santé ou de prévoyance ne se résume pas à un tableau de remboursements. Il engage le niveau de protection des salariés, la contribution de l'employeur, le reste à charge des familles et la capacité du dispositif à absorber les évolutions démographiques, médicales et réglementaires.

Changement de posture recherché	Ne pas valider une offre sur le seul prix d'appel. Évaluer simultanément la conformité, la qualité des garanties, les populations couvertes, la trajectoire tarifaire, la gestion des sinistres et les droits à la sortie.
---------------------------------	--

Les cinq réflexes structurants

- Identifier la norme applicable : branche, accord d'entreprise, référendum ou décision unilatérale.
- Comparer les garanties sur des cas d'usage concrets, pas uniquement sur les pourcentages affichés.
- Chiffrer le coût total employeur/salarié sur plusieurs années.
- Contrôler les exclusions, délais, plafonds, dispenses et conditions de maintien.
- Prévoir dès la signature les indicateurs, la gouvernance et les clauses de révision.

1. Identifier les textes et le périmètre du régime

Hierarchie des normes et document contractuel

Point à contrôler	Question DS	Preuve attendue
Acte fondateur	Quel texte institue le régime et avec quelle date d'effet ?	Accord, référendum ou décision unilatérale écrite
Champ personnel	Tous les salariés sont-ils couverts ? Quelles catégories ?	Définition objective et liste des bénéficiaires
Socle de branche	Le régime respecte-t-il les garanties et financements minimaux ?	Convention collective et avenants applicables
Contrat assureur	Le contrat est-il strictement cohérent avec l'accord ?	Tableau de concordance accord/contrat/notice
Information	Les salariés recevront-ils une notice claire et opposable ?	Notice, calendrier et canal de diffusion

2. Vérifier les garanties et les exclusions

Tester les prestations sur des situations réelles

Bloc	Contrôles prioritaires	Questions à poser
Santé	Hospitalisation, optique, dentaire, audiologie, soins courants, prévention	Reste à charge réel ? Réseaux de soins ? Limites annuelles ?
Incapacité	Franchise, taux, assiette, durée, coordination avec maintien employeur	Quel revenu net est garanti et pendant combien de temps ?
Invalidité	Définition, catégories, rente, revalorisation, cumul	Quelles exclusions et quel maintien après rupture ?
Décès	Capital, rente conjoint/enfant, double effet, assistance	Les ayants droit sont-ils clairement définis ?
Services	Téléconsultation, assistance, action sociale, prévention	Services inclus ou optionnels ? Données d'usage disponibles ?

Points de vigilance

- Exclusions générales ou médicales, limites d'âge et conditions d'antériorité.
- Délais de carence, franchises, plafonds annuels et fréquence de renouvellement.
- Définition du salaire de référence, maintien en cas de temps partiel thérapeutique.
- Articulation avec la Sécurité sociale, la convention collective et le maintien de salaire.
- Lisibilité des garanties pour les salariés et absence de doublons coûteux.

3. Contrôler les cotisations et leur évolution

Regarder la trajectoire, pas seulement le tarif initial

Élément	À vérifier	Clause à rechercher
Répartition	Part employeur/salarié et financement des ayants droit	Pourcentage et assiette clairement définis
Structure	Isolé, duo, famille ; uniforme ou proportionnelle au salaire	Impact selon composition familiale et rémunération
Révision	Indexation automatique, sinistralité, taxes, âge moyen	Plafond, préavis, information et négociation préalable
Frais	Frais de gestion, courtage, options et services	Montants, mode de calcul et transparence
Soutenabilité	Projection à 3 ans et sensibilité aux dérives	Scénarios central, dégradé et correctif
Exigence DS	Demander une simulation par profil de salarié et une projection pluriannuelle. Une cotisation attractive la première année peut masquer une clause de revalorisation défavorable.	

4. Sécuriser les bénéficiaires, dispenses et catégories

Équité, caractère collectif et obligatoire

Sujet	Risque	Contrôle DS
Catégories de salariés	Exclusion injustifiée ou perte du régime social	Critères objectifs, cohérents avec l'acte fondateur
Ayants droit	Surcoût ou couverture insuffisante	Caractère obligatoire/facultatif, définition et tarifs
Dispenses	Affiliation erronée ou redressement	Cas admis, justificatifs, renouvellement et traçabilité
Temps partiel/CDD	Cotisation disproportionnée ou défaut de couverture	Dispense, versement santé, seuils applicables
Suspension du contrat	Rupture de droits pendant absence	Maintien gratuit ou payant selon le motif
Portabilité	Perte de couverture après rupture	Conditions, durée, information et financement

Égalité de traitement

Les différences entre catégories doivent reposer sur des critères juridiquement sécurisés et être cohérentes avec l'objectif du régime. Le DS doit également analyser les effets indirects sur les familles monoparentales, les bas salaires, les temps partiels et les salariés en situation de handicap.

5. Examiner les clauses de gestion et de sortie

La qualité du contrat se révèle lors d'un sinistre ou d'un changement

Clause	Questions clés
Gestion des prestations	Délais de traitement, tiers payant, réclamations, interlocuteur dédié, indicateurs de service ?
Données	Quelles données sont transmises, à qui, avec quelles garanties de confidentialité et de sécurité ?
Résiliation	Préavis, calendrier, conséquences sur les sinistres en cours et information des salariés ?
Changement d'organisme	Reprise des encours, continuité des rentes, maintien des garanties décès ?
Revalorisation	Qui décide, sur quels indicateurs et avec quelle possibilité de négociation ?
Litiges	Procédure de réclamation, médiation, délais et responsabilités ?

6. Organiser la négociation et l'expertise

Une revue en quatre temps

Étape	Action DS	Livrable
1. Cadrer	Recenser besoins, irritants et données de consommation	Mandat et cahier des charges social
2. Comparer	Analyser plusieurs offres sur une grille identique	Scoring garanties/coûts/gestion/risques
3. Négocier	Prioriser 3 à 5 exigences et scénarios alternatifs	Clauses proposées et points non négociables
4. Sécuriser	Relire l'accord, le contrat et la notice ensemble	Tableau de concordance et avis juridique

Mobiliser les bons acteurs

- CFE-CGC Mutualité / ALINEA pour sécuriser l'acte fondateur et les clauses sensibles.
- Expert ou actuaire pour analyser les comptes, la sinistralité et les projections tarifaires.
- CSE dans le cadre de ses attributions économiques et sociales lorsque la consultation est requise.
- CSSCT lorsque les garanties ou dispositifs sont liés à une politique de prévention, de santé ou de maintien en emploi.
- Médecine du travail, prévention et RH pour objectiver les besoins collectifs sans exposer les données individuelles.

Point de méthode	Ne pas confondre consultation des représentants du personnel, négociation syndicale et choix technique de l'organisme. Clarifier le rôle, le calendrier et les documents de chaque instance.
------------------	--

7. Piloter le régime après signature

Un accord utile doit être mesuré

Indicateur	Finalité	Fréquence
Ratio prestations/cotisations	Suivre l'équilibre et anticiper les revalorisations	Annuelle ou semestrielle
Reste à charge moyen	Mesurer l'efficacité réelle des garanties	Annuelle
Réclamations et délais	Contrôler la qualité de gestion	Trimestrielle
Taux de couverture	Repérer les erreurs d'affiliation et dispenses	Trimestrielle
Absentéisme/incapacité	Analyser les tendances de prévoyance et prévention	Semestrielle
Satisfaction salariés	Identifier les irritants et besoins d'évolution	Annuelle

8. Risques, KPI et points de contrôle

Risque	Signal d'alerte	Action corrective
Sous-couverture	Reste à charge élevé, exclusions fréquentes	Revoir les garanties prioritaires
Dérive tarifaire	Hausse non expliquée, déficit récurrent	Audit des comptes et plan pluriannuel
Inégalité	Forte charge pour familles ou bas salaires	Adapter structure et contribution employeur
Non-conformité	Acte, catégories ou dispenses incohérents	Relecture juridique avant effet
Mauvaise gestion	Délais, réclamations, ruptures d'affiliation	SLA, comité de suivi et pénalités
Perte de droits	Portabilité ou encours mal sécurisés	Clauses de continuité et information

9. Fiches pratiques et modèles

Fiche 1 - Grille de décision avant signature

Question	Oui / Non	Action si non
Le socle légal, conventionnel et contractuel est-il identifié ?		Demander un tableau de conformité
Les garanties ont-elles été testées sur des cas concrets ?		Réaliser des simulations de remboursement
Les exclusions, plafonds et franchises sont-ils lisibles ?		Faire reformuler la notice
La trajectoire tarifaire à 3 ans est-elle documentée ?		Demander des scénarios chiffrés
Les catégories, dispenses et ayants droit sont-ils sécurisés ?		Solliciter un avis juridique
La sortie et la continuité des prestations sont-elles prévues ?		Ajouter des clauses de transfert
Les KPI et la clause de révision sont-ils intégrés ?		Créer un comité annuel de pilotage

Fiche 2 - Scoring comparatif des offres

Critère	Pondération indicative	Questions
Niveau de garanties	30 %	Couvre-t-il les besoins prioritaires et limite-t-il le reste à charge ?
Coût et soutenabilité	25 %	Cotisation initiale, trajectoire, frais et sensibilité ?
Qualité de gestion	15 %	Délais, tiers payant, réclamations, outils et accompagnement ?
Sécurisation juridique	15 %	Conformité, catégories, dispenses, portabilité, notices ?
Prévention et services	10 %	Services utiles, accessibles et évaluables ?
Gouvernance	5 %	Reporting, comité de suivi, révision et transparence ?

Fiche 3 - Pitch DS en 30 secondes

Pitch	Avant de signer, nous devons vérifier quatre dimensions : la protection réelle des salariés, le coût sur plusieurs années, la conformité du régime et la qualité de gestion. Notre objectif n'est pas de choisir l'offre la moins chère, mais celle qui garantit le meilleur équilibre entre droits, équité et soutenabilité.
-------	---

Synthèse exécutive

- L'accord, le contrat et la notice doivent être cohérents et contrôlés ensemble.
- La comparaison doit porter sur le reste à charge, la prévoyance réelle et les exclusions, pas seulement sur les taux affichés.
- Les cotisations doivent être simulées par profil et projetées dans le temps.
- Les catégories, dispenses, ayants droit, suspensions et portabilité doivent être juridiquement sécurisés.
- Le régime doit prévoir un bilan annuel, des KPI, une gouvernance paritaire et une clause de révision.

À retenir	Un contrat collectif bien négocié protège les salariés aujourd'hui et sécurise durablement l'équilibre social et financier du régime.
-----------	---

Repères juridiques : Code de la sécurité sociale, notamment articles L. 911-1, L. 911-2, L. 911-7, L. 911-7-1 et L. 911-8 ; convention collective et accords de branche applicables. Vérifier les textes en vigueur à la date de négociation.