SIACI SAINT HONORE

OBSERVATOIRE BENEFITS

SIACI SAINT HONORE

Résultats de l'enquête 2021

Pratiques des entreprises en matière d'avantages sociaux

L'Observatoire Benefits existe depuis 5 ans et lors de la précédente édition en 2018, nous avions pris l'engagement de le faire évoluer notamment avec l'impact légal. Ce travail de fond, toujours nécessaire, ressort particulièrement pour les thèmes de la Santé Prévoyance et de l'Epargne Retraite. Nous percevons ainsi le **temps long nécessaire à l'évolution des avantages sociaux**.

La pandémie a joué un **rôle de cristallisateur et d'accélérateur** qui est, entre autres, mis en évidence sur le thème de **l'organisation du travail**. Ces enjeux sont, par la nature des évènements, sur un **périmètre international**.

Notre approche transversale des Benefits permet aux entreprises de valoriser leur package de rémunération globale. La rémunération reste une des premières attentes des salariés même si l'organisation du travail et la Qualité de Vie au Travail (QVT) sont maintenant des éléments majeurs de **l'Offre Employeur**.

Cette édition rend compte de plusieurs enjeux en France et à l'international dont de nombreuses évolutions règlementaires et un fil rouge avec l'impact de la Covid-19.

METHODOLOGIE

Un panel stable sur 3 éditions

Cette enquête a été menée entre décembre 2020 et février 2021. Le panel initial de 180 entreprises a été constitué sur la base du **SBF 120**. Il a été complété par des entreprises ayant une physionomie fortement similaire aux entreprises du SBF 120, sans pour autant y être cotées.

La participation se maintient par rapport aux éditions précédentes de 2016 et 2018.

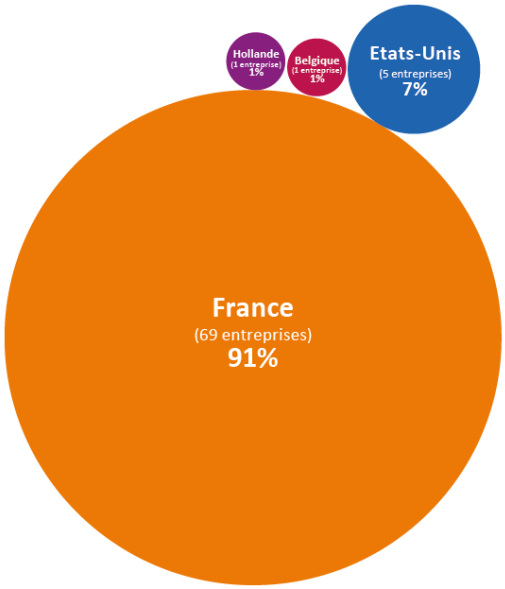
En fonction des interlocuteurs contactés au sein des groupes et de leur positionnement plus ou moins marqué à l'international, tout ou partie des questionnaires ont été renseignés. Le nombre de questions et la diversité des sujets abordés a permis de collecter un contenu

- **180** entreprises sollicitées
- **46 %** membres du SBF 120
- **81** répondants

riche et diversifié.
Nous avons ainsi **81 répondants sur cette édition 2021**, soit un taux de retour de 45% (contre 43% sur notre édition précédente).

Un panel d'entreprises françaises à présence internationale

91% des entreprises déclarent avoir leur siège social en France (93% en Europe). Cela nous permet d'analyser l'ensemble des réponses sous l'angle des pratiques RH françaises.



Bien qu'essentiellement localisé en France, notre panel propose un taux d'internationalisation extrêmement fort. Seules 7% des entreprises déclarent ne pas avoir de présence à l'étranger. Ces entreprises agissent essentiellement sur un marché national.

En particulier, 63% des répondants déclarent une présence dans plus de 20 pays. Cette présence internationale permettra ainsi d'analyser les pratiques de gouvernance des benefits à l'international de notre panel de manière significative.

SANTÉ PRÉVOYANCE

Donald GUERET
Directeur Missions Santé Prévoyance, SIACI SAINT HONORE

Les couvertures complémentaires Frais de santé

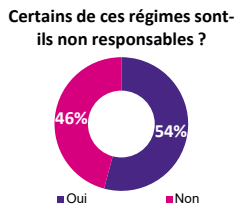
Une pandémie révélatrice du caractère indispensable des couvertures santé

La Sécurité sociale a joué un rôle central dans la lutte contre l'épidémie, notamment à travers le remboursement à 100% des tests PCR, les téléconsultations, ou encore la prise en charge des vaccins. Dans ce contexte de baisse de consommation médicale durant les confinements, les complémentaires ont axé leurs actions sur la mise en place de services additionnels (téléconsultation, cellule d'écoute psychologique, etc.) mais également sur la mise en œuvre de la réforme 100% santé.

Malgré le contexte sanitaire, la réforme 100% santé continue

Dans le contexte de crise sanitaire, il est extrêmement difficile de tirer un premier bilan de la première phase de mise en place de cette réforme. Les premières statistiques sur l'utilisation des paniers 100% santé sont plutôt prometteuses en dentaire, a contrario de l'optique où le taux de recours reste très marginal. Concernant l'audiologie, la réforme n'est entrée réellement en pratique qu'au 1er janvier 2021, il est donc trop tôt pour tirer des conclusions sur la base des chiffres du 1er trimestre, même s'ils sont plutôt encourageants.

Si 6% des entreprises avaient mis en place des options « non responsables » en 2016, elles sont désormais 54% à avoir au moins une surcomplémentaire non responsable. L'intérêt d'une surcomplémentaire non responsable s'apprécie en fonction du taux de couverture et de l'implantation géographique. Nous observons qu'une telle mise en place ne modifie pas pour autant le nombre d'options préexistantes.



Nouveaux services vs taxe COVID

Au-delà des actions de financement de fonds de solidarité et d'accompagnement des assurés déjà engagées, les porteurs de risques ont décidé de prendre en charge de manière extracontractuelle, et ce jusqu'à fin 2021, quatre séances de consultation de psychologue (dans la limite de 60 euros par séance) pour chaque bénéficiaire d'une complémentaire santé. Ils cherchent sans doute à s'éviter ainsi une nouvelle taxation (au-delà d'1,5 milliard d'euros correspondants aux économies réalisées pendant la crise épidémique). Ceci dans un contexte où, les porteurs de risques anticipent d'ores et déjà des difficultés (PSE, portabilité,…) pour leurs entreprises clientes.

Les couvertures complémentaires Prévoyance

Un contexte sanitaire qui a nécessité une adaptation des régimes prévoyance

L'épidémie de la COVID-19 a également eu des impacts sur les régimes prévoyance puisqu'il a fallu formaliser la **prise en compte de l'activité partielle** dans la base de calcul des garanties mais également prendre en charge un certain nombre d'arrêts dérogatoires.

Dans un contexte de tension sur les résultats techniques (plus particulièrement ceux du risque arrêt de travail) et de renouvellements tendus avec les porteurs de risques fin 2020, la fin d'année 2021 s'annonce particulièrement délicate.

Les conséquences de la fusion AGIRC/ARRCO en prévoyance

La quatrième version du projet de décret réformant les catégories objectives reçue début avril semble pérenniser la notion de cadres et de non cadres. Mais il reste à déterminer ce qu'il en sera pour les **ex-articles 36**.

Le projet de décret laisse aux branches professionnelles le soin d'assimiler à des cadres des catégories de salariés ne correspondant pas aux définitions établies par les ANI du 17 novembre 2017 dès lors qu'elles sont validées par la commission paritaire rattachée à l'Association pour l'emploi des cadres (APEC).

Une seule certitude, la **période transitoire devrait durer jusqu'au 31 décembre 2025**.

Organisation du travail & QVT

Agnès DREAN-LEPAGE
Directrice Rémunération Globale, SIACI SAINT HONORE

Sabeiha BOUCHAKOUR
Responsable du pôle Prévention-Absentéisme-QVT, SIACI SAINT HONORE

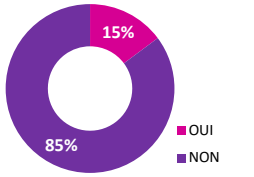
La pandémie a bouleversé l'approche des entreprises en matière d'organisation du travail, notamment par la mise en place massive du télétravail en réponse au maintien de l'activité pendant les périodes de confinements successives.

Sans pour autant être considéré comme un benefits au sens traditionnel du terme, l'organisation du travail rentre désormais à part entière dans l'offre RH proposée par les employeurs notamment dans la flexibilité d'organisation et les possibilités de travail à distance offertes aux salariés.

Les attentes de l'ensemble des parties prenantes sur ces sujets sont fortes et ont facilité les projets orientés vers la mise en place du télétravail et la digitalisation des process. Ces changements en matière d'organisation du travail soulèvent toutefois de nouveaux enjeux, liés au maintien du collectif et au management à distance.

Les directions des ressources humaines ont été particulièrement sollicitées dans le cadre de la gestion des protocoles sanitaires et des dispositifs de chômage partiel mais elles n'ont pas, pour autant, renoncé à des actions de Qualité de Vie au Travail (QVT). Ainsi, 85 % d'entre elles ont maintenu les actions QVT qu'elles avaient prévu de mettre en place.

Dans le contexte actuel, votre entreprise a-t-elle renoncé à des actions de QVT ?



La crise a généré une hausse des risques psychosociaux et les entreprises ont majoritairement mis en place des actions de prévention du stress et des troubles musculo-squelettiques. Les actions de prévention santé liées aux risques cardiovasculaires, le sommeil et la diététique apparaissent comme plus secondaires dans un contexte d'optimisation des budgets dédiés à la qualité de vie au travail.

Epargne Retraite

Mickaël BERREBI
Consultant Epargne Retraite Entreprise & Responsable du S2H INSTITUTE

Pour cette nouvelle édition, le questionnaire relatif à l'épargne retraite entreprise s'est concentré autour de quatre thématiques :

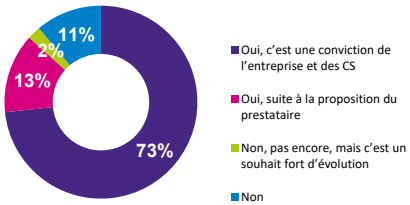
1. **Le financement des outils d'épargne :**
   - **PEE / PEG :** Le plafond d'abondement des plans d'épargne entreprise se situe, en moyenne, à 1 399 € par salarié. Le plafond d'abondement médian se situe à 1 000 € par salarié.
   - **PERCO / PERCOL :** Le plafond d'abondement des plans d'épargne retraite collective se situe, en moyenne, à 1 521 € par salarié. Le plafond médian se situe à 1 100 € par salarié.
   - **Article 83 / PERO :** En moyenne, pour les cotisations obligatoires, on observe une répartition employeur/salarié de l'ordre 80/20.

2. **Les enjeux de la Loi PACTE :** Avec la loi PACTE, les entreprises interrogées souhaitent essentiellement rationaliser ou réviser l'offre financière, et challenger les frais appliqués. Pour une majorité d'entre elles, renégocier les niveaux de contribution ou la structure de financement n'est pas à l'ordre du jour

3. **Les opérations d'actionnariat salariés :** 39% des entreprises déclarent réaliser des opérations d'actionnariat salariés. Si la loi PACTE encourage les opérations d'actionnariat salariés, les entreprises interrogées n'indiquent pas pour autant de changement majeur sur l'actionnariat salariés pour les deux ans à venir.

4. **L'investissement socialement responsable :** 86% des entreprises déclarent proposer une offre de fonds partiellement ou totalement socialement responsables à leurs salariés. De plus, pour 73% des entreprises, le choix de proposer des fonds socialement responsables correspond à une conviction de l'entreprise et des conseils de surveillance. Ce constat s'inscrit dans un contexte où l'ensemble des sociétés de gestion du marché de l'épargne collective est désormais en mesure de proposer des fonds labellisés ISR.

Dans vos dispositifs d'épargne, proposez-vous des fonds gérés selon une approche d'investissement socialement responsable (ISR) ?



LEXIQUE :
PEE : Plan d'Epargne Entreprise *PEG : Plan d'Epargne Groupe* *PERCO : Plan d'Epargne Retraite Collectif*
PERCOL : Plan d'Epargne Retraite Collectif mis en conformité avec la Loi PACTE *Article 83 : Plan d'Epargne retraite obligatoire*
PERO : Plan d'Epargne retraite obligatoire mis en conformité avec la Loi PACTE

Solutions Internationales

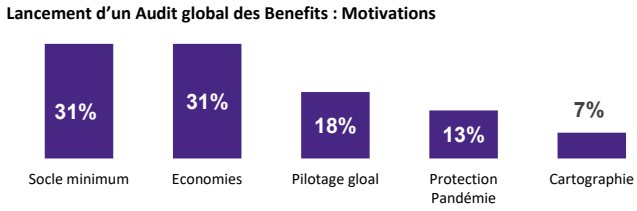
Arzu SALEH
Directrice Employee Benefits, SIACI SAINT HONORE

Employee Benefits

La crise sanitaire déclenchée par la Covid-19 impacte significativement le comportement des multinationales françaises vis-à-vis de la protection sociale de leurs salariés locaux dans le monde.

En quelques mois de crise sanitaire, la réflexion autour d'un pilotage global des benefits à l'international s'est imposée aux multinationales françaises.

Alors qu'au plus fort de la crise, l'enjeu premier des entreprises résidait dans un réel besoin de visibilité sur les couvertures Décès et Santé de leurs salariés locaux à l'international, c'est dorénavant une réelle volonté de pilotage global qui émerge.



Bien souvent, cette approche globale s'initie au travers d'une cartographie des couvertures en place dans les pays, première étape à toute stratégie autour des Benefits. **Par la suite, c'est un pilotage s'inscrivant dans la démarche RSE de l'entreprise qui s'observe en grande majorité**. Les couvertures de protection sociale ainsi valorisées se traduisent par la mise en place de socle social minimum incluant un volet prévoyance, mais s'étendant de plus en plus à la santé.

La recherche d'économies liée aux contraintes budgétaires, conséquence directe de la crise sanitaire, motive également l'inventaire mondial des couvertures.

La retraite des salariés mobiles….

La crise sanitaire liée à la Covid-19 n'a pas eu d'effet significatif sur la gestion de la population mobile des entreprises en matière de retraite.

Au même titre qu'en 2018, la retraite des salariés en mobilité est **gérée de manière centralisée** pour la majorité des entreprises répondantes.

Par conséquent, le **choix d'un véhicule unique** répond pleinement aux besoins des multinationales, souvent confrontées à de fortes disparités des systèmes de retraite dans les pays de localisation de leurs salariés mobiles.

Le PRI, ou Plan de Retraite International, est mis en place pour près de la moitié des multinationales de notre panel. Sa flexibilité permet de couvrir des taux de cotisation différents. Les critères d'éligibilité sont souples, l'employeur peut l'actionner au moment du départ en mobilité, le

suspendre au retour du salarié dans son pays d'origine, et éventuellement y recourir au besoin lors d'une nouvelle mobilité.

Cependant, il y a quelques freins à la mise en place de ce mécanisme, dont le plus important reste la méconnaissance de cet outil, suivi de près par la crainte du coût que les entreprises pensent être, à tort, prohibitif.

Conclusion

Ce troisième Observatoire confirme de nouveau l'intérêt des entreprises pour un panorama complet des Benefits. L'organisation du travail et l**es applications concrètes de la RSE,** thèmes déjà existants en 2018 et renforcés par la pandémie, ressortent notamment dans notre Observatoire.

Les attentes des collaborateurs sont fortes avec des risques psychosociaux liés à la crise sanitaire. Ceux-ci nécessitent des **actions de prévention** (*Voir également notre enquête menée avec l'IFOP « Regard des collaborateurs » - novembre 2019*). Dans ce contexte, les DRH doivent repenser leur métier et accompagner les managers dans l'évolution de l'organisation du travail.

Le nouvel enjeu des DRH, après avoir géré l'urgence sanitaire, est de conserver une place stratégique dans l'accompagnement de la reprise et des évolutions d'organisation du travail.

Montée en compétences et accompagnement des évolutions d'organisation vont être des maitres mots de cette fin d'année 2021, d'autant plus pour mettre en place les transformations nécessaires à la relance économique amorcée. Le défi à relever pour les DRH est ainsi de répondre à des demandes très différentes et de toutes les parties prenantes.

Nos différentes enquêtes, observatoires, recherches nous permettent d'être au plus près de ces changements afin de les partager avec vous et de contribuer à la reconstruction d'un présent à la jonction de ce que nous avons connu et de ce que nous avons à construire.

Contacts

- ### Prévoyance Santé France

Donald GUERET
Directeur Missions Santé Prévoyance
donald.gueret@s2hgroup.com
06 12 61 34 67

- ### Organisation du travail & QVT

Agnès DREAN LEPAGE
Directrice Rémunération Globale
agnes.dreanlepage@s2hgroup.com
06 46 23 26 13

Sabeiha BOUCHAKOUR
Responsable du pôle Prévention Absentéisme - QVT
sabeiha.bouchakour@s2hgroup.com
06 19 44 38 71

- ### Epargne Retraite Entreprises

Mickaël BERREBI
Responsable S2H INSTITUTE, Consultant Epargne Retraite & Investissement
mickael.berrebi@s2hgroup.com
06 12 34 80 88

- ### Solutions à l'international

Arzu SALEH
Directrice Employee Benefits
arzu.saleh@s2hgroup.com
06 10 33 75 73

SIACI SAINT HONORE - Siège social : Season, 39 rue Mstislav Rostropovitch - 75815 Paris Cedex 17 - Tél. : +33 (0)1 4420 9999 - Fax : +33 (0)1 4420 9500 - Courtier d'assurance ou de réassurance - N° d'immatriculation ORIAS 07 000 771 - Société par actions simplifiée au capital de 76 884 940 € - 572 059 939 RCS Paris - APE 6622 Z - N° de TVA Intracommunautaire : FR 54 572 059 939

Exerce sous le contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution)