

## Edito

Alors que le décret sur les contrats responsables n'en finit pas de se faire attendre, la profession de l'assurance (UNOCAM) sollicitée sur les derniers projets a rendu un avis défavorable le 19 septembre 2014.

Pourtant, bien que l'argumentation de l'UNOCAM soit fondée, la mise en œuvre du corridor de santé complémentaire est en marche. Les entreprises commencent à prendre conscience de l'enjeu qui va les faire changer de paradigme. Le « tout santé de confort » a vécu et cette nouvelle donne ne va ni à l'encontre des salariés ni à l'encontre des entreprises.

En effet, qui oserait prétendre que l'on est mieux soigné avec des montures optiques à 300 € qu'à 100 € ou des consultations de généralistes à 60 € au lieu de 46 €...

L'objectif de l'Etat est de responsabiliser l'ensemble des acteurs, praticiens, assureurs et bénéficiaires pour mieux maîtriser les coûts.

La restriction des avantages fiscaux et sociaux n'est donc pas juste une « rustine » permettant de dégager des ressources fiscales supplémentaires. C'est un levier visant à une prise de conscience collective sur des complémentaires santé qui croissent trois fois plus vite que l'inflation des salaires et ce depuis près de 20 ans.

Bien sûr, ce projet n'est pas parfait et sera encore ajusté à moyen terme. Le marché des assureurs a déjà agi notamment en optique au travers des réseaux, les risques d'une médecine à deux vitesses en chirurgie existent et de nouvelles « barrières à l'entrée » pour l'accès à certains spécialistes pourraient se créer....

Mais plutôt que revendiquer une abrogation illusoire, nous préférons voir dans cette nouvelle réforme une opportunité de réfléchir à des solutions nouvelles et innovantes de financement de la santé. Par exemple, alors qu'une grande consultation est en cours, en vue de rénover l'épargne salariale, nous serions favorables à la création d'un nouveau cas de déblocage anticipé des PEE pour le cas de dépenses exceptionnelles en matière de santé !

A court terme, les entreprises vont devoir s'adapter et expliquer aux partenaires sociaux, au management et aux salariés que les règles changent.

Plus que les 4.5% d'économies attendues sur les contrats, ce sont les effets très différents sur les salariés qui devront être expliqués.

Chez ADDING, nous sommes convaincus que la communication est une brique élémentaire de la stratégie C&B. Alors, sur ce volet spécifique, comme nous le faisons déjà sur la retraite, la prévoyance, l'épargne et la rémunération, ADDING complètera son expertise technique par des solutions de communication pédagogiques et innovantes adressées à tous les publics de l'entreprise.

Jean-Philippe ALLORY  
Directeur Général, Associé

## Actu

**La censure des clauses de désignation par le Conseil Constitutionnel est une fois de plus au cœur de l'actualité suite à l'arrêt de la Cour d'appel de Paris du 16 octobre dernier.**

De ce verdict, il en ressort deux points :

- > les entreprises qui n'avaient pas rejoint la désignation de l'accord de branche des officines de pharmacie au 13 juin 2013 peuvent changer d'assureur.
- > celles qui ont rejoint l'accord de branche avant le 13 juin 2013 ne peuvent plus user du droit de résiliation jusqu'au terme de ce dernier.

Tout l'article sur [www.adding.fr](http://www.adding.fr) / Rubrique Actu

## Le témoignage du mois : SITA France



Filiale de Suez Environnement, SITA est leader en France de la gestion et de la valorisation des déchets. L'entreprise emploie 20 000 collaborateurs, dont 2 200 cadres, sur plus de 400 sites.

### L'enjeu pour SITA France :

Réussir le premier bilan social individuel des 2 000 cadres basés en France et l'envoyer à leur domicile.

### La réponse d'Adding :

Une approche sur-mesure, conception graphique du document, identification des variables de rémunération, collecte et contrôle des données, implémentation de chaque bilan social individuel, réalisation d'un document de 12 pages sous format papier et numérique, envoi au domicile des collaborateurs.

**« Pour notre bilan social individuel, Adding a fait preuve d'une triple compétence sur les aspects métier, technique, et communication avec un grand professionnalisme dans le pilotage et le suivi du projet. »**

Richard Hardy, Directeur de la performance RH, SITA France



### Pourquoi avez-vous décidé de réaliser un bilan social individuel ?

SITA s'est construit par le regroupement de près de 140 sociétés relevant de plus de 10 conventions collectives. Cet historique a engendré une multiplicité de dispositifs de rémunération, complexe et peu lisible pour nos collaborateurs.

Parallèlement, nous avons souhaité valoriser la politique de rémunération de l'entreprise en communiquant sur l'ensemble des éléments de rémunération, du salaire aux avantages sociaux, en passant par l'épargne salariale et l'actionnariat salarié.

Pour la première fois en 2014, nous avons donc décidé de réaliser un bilan social individuel, clair, simple et pédagogique. Ce document n'a concerné que les cadres de l'entreprise, car nous souhaitions d'abord l'évaluer sur une partie de nos collaborateurs.

### Comment avez-vous choisi Adding ?

La capacité à gérer la très forte variabilité des éléments de rémunération, liée à l'historique de l'entreprise, et la façon dont ce dispositif allait être perçu, faisaient partie de nos interrogations de départ. C'est pourquoi nous avons souhaité faire appel à un spécialiste reconnu pour ses compétences, tant au plan technique qu'au niveau de la communication, capable de gérer un cas complexe comme le nôtre.

Nous avons choisi Adding car nous avons des retours positifs sur des prestations similaires, mais aussi sur le sérieux de leur équipe et leur expertise métier sur les sujets de rémunération.

### En quoi êtes-vous satisfait de leurs conseils et équipes ?

Sur tous ces critères, nous avons été très satisfaits, mais aussi surpris par le haut niveau de qualité des informations délivrées dans le bilan social, grâce à une méthode structurée de contrôle des données, très pertinente et peu coûteuse en temps.

Grâce à une bonne compréhension des enjeux de départ et à leur connaissance approfondie des éléments de rémunération, Adding a aussi respecté des délais serrés, alors qu'il fallait tout construire de A à Z.

Au final, Adding a fait preuve d'une triple compétence sur les aspects métier, technique, et communication, avec un grand professionnalisme dans le pilotage et le suivi du projet. Autant de raisons qui devraient nous conduire à leur confier notre prochain bilan social.

Tous les témoignages

### ► CHIFFRE

- 2 884 €

C'est l'effet de l'évolution de la politique familiale sur le pouvoir d'achat d'une famille de 2 enfants dont les revenus mensuels sont supérieurs ou égaux à 8 000€ net, soit 12% des foyers.

Pour compenser cette perte de revenus, une hausse des salaires de la famille au minima de 4 500 € net annuel est nécessaire, soit 4,6%. Les entreprises vont-elles prendre en compte ce phénomène pour orienter leur politique salariale 2015 ?

En savoir + sur [www.adding.fr](http://www.adding.fr)  
Rubrique Actu

### ► AGENDA

Formation Adding

**Décryptage des mécanismes de prévoyance Niveau II**

Mardi 25 novembre 2014 - 9h00 /13h00  
Adding, Paris 9ème

Programme et inscription

### ► EVENEMENT

Petit déjeuner Adding

**Conclusion du 5ème baromètre de la communication C&B : le virage vers le digital**

Jeudi 20 novembre 2014 - 8h30/10h00  
Hôtel Raphaël, Paris 16ème

Avec les témoignages de :

- Alexis Philippon, Corporate Rewards Director, Groupe L'Oréal
- Karen Heath, Chief Engagement Officer, Anthony Hodges Consulting Limited

Contact et informations