



17^{ÈME} UNIVERSITÉ DES ENTREPRISES ADDING

29, 30 mars 2018
Strasbourg

**La protection sociale,
vers de nouveaux modèles ?**

Conçue & Organisée par

En partenariat avec





La protection sociale, vers de nouveaux modèles ?

Jeudi 29 mars 2018

8h30 - 12h45

Conférence introductive - Nos entreprises à l'heure du changement

Pierre SABATIER - Économiste Prospective et Président - PRIMEVIEW

Un nouvel écosystème pour la Santé en France

David de AMORIM - Directeur Innovations Santé - DOCAPOST-LE GROUPE LA POSTE
Luc SOLER - Directeur Scientifique - IRCAD, Président - VISIBLE PATIENT
Prof. Associé Chirurgie Digestive et Endocrine du Prof. Didier Mutter - IHU DE STRASBOURG
Olivier HUET - Directeur Grands Comptes et Conventions Collectives Nationales - HARMONIE MUTUELLE

La DSN : nouveau moyen à des fins de prévention ?

Nicolas JUVIN-PIRON - Direction des Ressources Humaines - GFI INFORMATIQUE
Patrice PLOUVIER - Directeur du Pôle Benefits - ADDING
Arnaud ROUXEL - Directeur Commercial Grands Comptes et Courtage - AG2R LA MONDIALE

14h30 - 17h30

Épargne long terme : la nécessité d'un référentiel de place sur les grilles de désensibilisation

Samuel RAOUL - Responsable Commercial Multinationales - AXA ERE

Les enjeux du Règlement Européen sur la Protection des Données (GDPR) pour les RH et SIRH

Marguerite BRAC DE LA PERRIÈRE - Avocat - LEXING ALAIN BENSOUSSAN AVOCATS
Arnaud DERVAUX - Responsable Pôle SIRH - SODIAAL

Vendredi 30 mars 2018

8h30 - 12h30

Les nouveaux leviers de la gestion socialement responsable

Sandrine CHANAL - Responsable Stratégie et solidaire - BNP PARIBAS E&rE
Jacky PRUDHOMME - Responsable de l'Intégration des Critères ESG - BNP PARIBAS INVESTMENT
Michael HERSKOVICH - Responsable de la gouvernance d'entreprises - BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT

Atelier Métier : le devenir des régimes de retraite supplémentaire à prestations définies en France à compter du 21 mai 2018 ?

Patrice BONIN - Directeur Général - ARIAL CNP ASSURANCES et Président du Comité Assurances Collectives - FFA

Actualités juridiques et perspectives

Maître Catherine MILLET-URSIN - FROMONT BRIENS

Résumé Général

Cette 17^{ème} édition de l'Université des entreprises, nous a démontré que la protection sociale est en train de prendre de nouvelles voies et de nouvelles formes. Ses transformations coïncident avec les grandes mutations de notre société qu'elles soient économiques, sociales, technologiques ou environnementales. Les entreprises et tous les acteurs des Ressources Humaines doivent donc dès aujourd'hui commencer à penser leur système de demain.

Cette Université nous a permis de révéler trois grands sujets :

Les changements de modèles

Pour construire de nouveaux modèles il est important d'avoir une vision générale de son milieu, vision apportée notamment par les Benchmarks et les études de marché. Néanmoins, il est important de s'éloigner de ces analyses pour trouver sa propre voie et créer ainsi des modèles uniques et vraiment novateurs.

La question technologique

Bien que nous soyons extrêmement performants dans ce domaine, de nouvelles technologies commencent déjà à bouleverser la société, telle que l'intelligence artificielle. Cette notion peut faire peur à beaucoup car pour certains l'IA entrainera la disparition du travail de l'Homme. Ces craintes peuvent être atténuées en comparant toutes les grandes évolutions technologiques passées, qui n'ont jamais fait disparaître le travail de l'Homme. Elles les ont au contraire soutenu et permis de développer une multitude d'autres innovations.

Le rôle de l'entreprise face à ces évolutions

L'article des Echos du 26 mars 2018 nous questionne sur la nécessaire création d'un nouveau modèle de la protection sociale. En s'appuyant sur les exemples de la nouvelle retraite, de la nouvelle épargne, des nouveaux dispositifs de santé..., il constate que les différents éléments de la protection sociale évoluent sans pour autant que son socle global n'ait évolué.

Dans ce contexte, il est important de se questionner sur le rôle de l'entreprise au sein de ce nouveau modèle de la protection sociale et notamment sur le fait que celle-ci est profondément corrélée à l'activité professionnelle.

Jean-Philippe ALLORY
Directeur Général, Associé - ADDING



Nos entreprises à l'heure du changement

INTERVENANT

Pierre SABATIER

Économiste prospective et Président - PrimeView

L'heure du changement

Nous vivons deux révolutions (démographique et technologique) qui emportent tout sur leur passage. Rien dans notre société ne sera épargné. Nous nous trouvons dans la période durant laquelle nous essayons de survivre et de nous réinventer afin de construire de nouveaux modèles pérennes et adaptés à ce que nous devenons (démographie et technologie).

Il faut donc prendre conscience de la révolution démographique en cours, qui rend obsolète les modèles de développement fondés post seconde guerre mondiale :

- Partout dans le monde (carte),
- Intensité variable selon les pays (carte),
- Focus France : les plus de 65 ans passent de 12 millions de personnes aujourd'hui à 16 millions en 2030. C'est la seule cohorte d'âge à augmenter dans l'Hexagone (36 millions pour les 20-64 ans, population potentiellement en âge de travailler).

Celle-ci provoque naturellement l'explosion des coûts des modèles sociaux mis en place sur la base d'une pyramide des âges plus équilibrée. Dans ces conditions, la Sécurité Sociale devrait se trouver en grande difficulté dans les années à venir... d'autant plus que les contraintes budgétaires européennes empêcheront les français de suivre le chemin des japonais, qui compensent leurs faiblesses par du déficit public (7 % à 10 % du PIB chaque année) depuis plus de 20 ans désormais... au risque de léguer à leurs enfants une dette colossale (240 % du PIB, soit 85 000\$ par japonais)

Les réactions

En réaction, les prises en charge individuelles ou collectives dans le domaine de la santé ont un bel avenir, si les structures qui les proposent arrivent à surmonter le défi de l'équilibre coûts / recettes au regard du profil démographique de nos populations. Pour y répondre, il faudra :

- Plus de prévention,
- Plus de transparence pour une réelle mise en concurrence (notamment dans la gestion pour gagner la confiance de l'État),
- Dans un contexte où les moyens seront moins importants (compenser par de la croissance externe ou des marges moins importantes).

Si les acteurs traditionnels échouent, de nouveaux acteurs prendront leur place, grâce à la révolution numérique en cours : exemple de la mauvaise réponse d'un acteur avec position dominante face à une évolution de son contexte concurrentiel : Taxi vs. Uber / Hôtellerie vs. AirBnB... et encore, ce sont des petits acteurs en comparaison des GAFA qui disposent de moyens illimités.

Conférence

Pourquoi c'est un véritable enjeu pour le secteur ? Car leurs moyens financiers et leur maîtrise technologique permettent à la fois de :

- Mieux connaître le client (grâce aux données dont ils disposent et à leur capacité de traitement (big data),
- Gagner en efficacité et en transparence (pas de mauvaises habitudes accumulées dans le passé),
- Investir dans la prévention pour limiter les frais les plus coûteux dans un contexte de débouchés saturés (nombre et / ou pouvoir d'achat).

La maîtrise du numérique est évidemment une clé pour répondre à ces défis et les acteurs traditionnels doivent pleinement s'en saisir s'ils veulent poursuivre leur expansion et éviter l'émergence d'une concurrence à la fois puissante et agile.

Les perspectives

La bonne nouvelle est que le sujet de la santé est certes une question économique... mais aussi une question sociale et politique. De ce fait, la puissance publique jouera un rôle plus important que dans les secteurs traditionnels (importance pour le secteur de faire du lobbying auprès des autorités et de l'opinion publique). Cela pourrait constituer un frein à l'arrivée des GAFAs dans ce secteur d'activité, qui commencent par ailleurs à faire face aux premiers vents contraires (story telling sur les data et l'éthique associée à leurs usages, la problématique classique et historique des conglomérats, etc).

Conclusion

- L'importance de la mutation en cours qui n'en est qu'à ses débuts,
- Nous sommes dans le temps de la réinvention, durant lequel il faut faire abstraction du passé, faire preuve à la fois de lucidité et curiosité pour trouver dans la révolution numérique en cours les leviers permettant aux acteurs de construire un business équilibré et pérenne dans le temps (prestations / coûts) : véritable challenge,
- Pour les entreprises, anticiper et considérer que le sujet de la santé deviendra de plus en plus un levier d'attractivité et de rétention des collaborateurs, dans un monde plus concurrentiel que par le passé. Elles doivent également avoir conscience des difficultés que rencontreront leurs prestataires sur le sujet, et ne pas céder systématiquement au plus bas prix, sous peine de voir l'offre d'accompagnement se réduire drastiquement (vision partenariale de la chose, au regard de l'importance du sujet pour les collaborateurs).

Un nouvel écosystème pour la Santé en France

INTERVENANTS	David de AMORIM	Directeur Innovations Santé DOCAPOST-LE GROUPE LA POSTE
	Luc SOLER	Directeur Scientifique - IRCAD, Président - VISIBLE PATIENT
	Olivier HUET	Directeur Grands Comptes et Conventions Collectives Nationales - HARMONIE MUTUELLE

Edouard Philippe et Agnès Buzyn ont déclaré le 13 février dernier vouloir mettre fin aux « rafistolages » dans la santé lors d'un déplacement à l'hôpital Simone-Weil d'Eaubonne. Nous voilà désormais tous prévenus pour ce qui est le bien le plus précieux : la santé. Chacun des participants à cette Université a l'occasion de mesurer la frénésie d'articles, de rapports, d'ouvrages sur la santé et pratiquer, voire subir la réglementation de la protection sociale complémentaire qui jaillit à profusion.

200 milliards d'euros : le budget alloué à la santé des 67 millions de français.

Une « transformation globale » de notre système de santé est nécessaire dans un système sous tension démographique, budgétaire, législatif, socio-économique, éthique, dans l'accès aux soins ou plutôt à leur renoncement.

Conscient des faiblesses du système de santé pointées du doigt par le gouvernement, cinq chantiers vont aider à dessiner son nouvel écosystème d'ici 2020 :

- « la qualité et la pertinence des soins » destinée à créer une « boussole » entre l'hôpital et les soins de ville,
- « le financement et la rémunération » pour créer de nouveaux modes de financement, plus utiles et créant moins de dérives,
- « le numérique » pour que chacun ait accès à ses données médicales et un partage effectif de l'information entre les professionnels de santé,
- « les ressources humaines et la formation » pour gérer notamment le dossier délicat du numérisé qui est à réformer,
- « l'organisation territoriale » qui se traduit par une meilleure complémentarité entre ville-hôpital et des expérimentations qui se sont lancées dans des territoires volontaires.

Alors pour vous, professionnels des Ressources humaines, des avantages sociaux et rémunérations, quelles seront vos pistes pour mieux piloter vos régimes santé mais aussi par voie de conséquence prévoyance ? Dans ce carcan réglementaire où la loi s'invite d'elle-même dans l'organisation et le choix de vos programmes de protection sociale, n'auriez-vous pas intérêt à sortir du cadre et réfléchir à ce que serait votre propre écosystème de la santé des collaborateurs de votre entreprise ?

Notre conviction est que l'écosystème de la santé de demain sera le pari d'une approche de la construction du réseau de la santé et du « prendre soin » dans laquelle l'humain et le numérique seront au premier plan ; dans laquelle la santé est bien commun et dont la responsabilité nous incombera à tous. Et ceci dans une pratique fédérant les acteurs et transcendant les clivages actuels.

C'est pourquoi, la santé de demain est déjà au rendez-vous et cette Université est l'occasion de vous présenter les solutions destinées à fédérer les différents écosystèmes des acteurs de la santé. Deux grands acteurs avec lesquels Harmonie mutuelle - Groupe VYV partagent des convictions et réfléchissent au développement des offres et services vous présentent leurs solutions.

Conférence

Aller vers un système de santé 4P : prédictif, préventif, personnalisé et participatif - DOCAPOST - David de AMORIM

Sans approche centrée « Patient », il est fort probable qu'il n'y ait point de salut pour le système de santé Français.

C'est l'ambition portée par de nombreux projets, en territoire. C'est typiquement le sens du projet de l'Eurométropole de Strasbourg avec le projet « la santé en mouvement, une ambition partagée », avec la mise en place d'une plateforme numérique au service de la santé du citoyen.

Dans ce contexte, le numérique est un formidable vecteur pour recréer du lien avec tous les acteurs de l'écosystème de santé (hôpitaux, médecine de ville, ARS, startups, entreprises, citoyens...), en mettant le patient au centre.

C'est le sens de l'application La Poste e-Santé et de son Espace numérique santé : permettre à tout un chacun de disposer d'une application pour l'aider à devenir acteur de santé, et activer des services à valeur ajoutée en fonction de ses besoins. La donnée est gérée par l'individu, dans un espace sécurisé, à sa main. Docapost, filiale du Groupe La Poste, joue le rôle de tiers de confiance. C'est un levier pour projeter des innovations de services avec une mutuelle, avec des startups, avec des professionnels de santé, etc...

C'est typiquement l'exploration visionnaire réalisée avec Harmonie mutuelle - Groupe Vyv : intégrer des solutions à valeur ajoutée pour les salariés d'une entreprise, pour eux, pour leurs enfants, ou pour leurs parents quand ils sont aidants. Par exemple, pour réduire le risque d'erreur chirurgicale de manière très significative avec la solution Visible Patient, de modélisation 3D des organes d'un patient. Ou bien avec MoodWork, la solution d'une startup pour améliorer le bien-être, limiter le stress et prévenir le burn-out en entreprise. En toute confiance, avec des données de santé gérées par un tiers de confiance, Docapost.

Finalement, l'entreprise, avec sa mutuelle, peut promouvoir et tester des premiers services de santé et de bien être pour ses salariés, en bénéficiant de la valeur ajoutée de tiers de confiance, avec des approches très cohérentes avec la RGPD. La réussite de la transformation de notre système de santé est une ambition collective.

Modélisation et Intelligence Artificielle : Vers une optimisation de la santé - Professeur Luc SOLER

Chaque année plus de 90 000 erreurs évitables graves en chirurgie sont commises en France dont 20 % sont liées à une erreur de diagnostic ou de choix thérapeutique.

Pour les éviter, nous avons créé une solution connectée unique de modélisation 3D de toutes les structures anatomiques et pathologiques d'un patient à partir de ses images médicales : le « Visible Patient ».

Cette solution offre un logiciel de simulation préopératoire qui permet de visualiser et de planifier une thérapie optimale adaptée à l'anatomie propre au patient. Visible Patient permet non seulement de réduire les erreurs de définition de la thérapie, de rendre parfois opérable des patients qui ne l'étaient pas, mais aussi de mieux communiquer avec le patient via l'application la Poste e-santé.

La modélisation peut être ensuite utilisée pendant l'opération par de nouveaux logiciels de réalité augmentée, rendant le patient virtuellement transparent. Mais en permettant une comparaison numérique rapide et fiable des patients, cette modélisation est surtout la base de la révolution à venir de l'Intelligence Artificielle appliquée à la prévention et à la définition du meilleur choix thérapeutique.

Pour plus d'informations sur Visible Patient, vous pouvez visiter notre site internet www.visiblepatient.com ou nous contacter par email : info@visiblepatient.com

La DSN : nouveau moyen à des fins de prévention ?

INTERVENANTS	Nicolas JUVIN-PIRON	Direction des Ressources Humaines GFI INFORMATIQUE
	Patrice PLOUVIER	Directeur du Pôle Benefits ADDING
	Arnaud ROUXEL	Directeur Commercial Grands Comptes et Courtage AG2R LA MONDIALE

Introduction à la DSN

La DSN, déclaration sociale numérisée a nécessité de nombreux investissements de la part des entreprises pour simplifier leurs déclarations sociales auprès des différents organismes concernés. Pour les contrats d'assurance collective, les données seront transférées directement de la paie vers les assureurs générant une simplification et la réduction de 70 % des données transmises.

Ces informations regroupent des données individuelles par établissement et peuvent être exploitées pour avoir une meilleure vision des risques assurés dans le respect de la confidentialité des données. L'étude de certaines informations montre par exemple que le taux d'absentéisme est très sensible à l'activité, au sexe et surtout au lieu géographique de l'activité exercée.

Les assureurs et les conseils réfléchissent donc à la possibilité de détecter des anomalies probabilistes pour aider les entreprises à mieux connaître et piloter leurs risques. Le transfert automatique des données impose aux assureurs, dans le respect de la RGPD, la plus grande transparence vis-à-vis des données qu'ils vont analyser en restituant leurs travaux aux entreprises assurées.

Le principal objectif recherché par l'exploitation de ces données est une meilleure connaissance du risque assuré pour proposer des actions de prévention ciblées. À ce sujet certaines actions permettent déjà de diminuer significativement le taux d'absentéisme de population à risque.

Étude sur l'absentéisme par ADDING

L'idée de l'étude «Suivi de l'absentéisme» a pour objectif d'étudier les arrêts de travail grâce au croisement de la DSN et de l'organisation de la société étudiée.

Pourquoi ?

Se comparer aux entreprises concurrentes fournit une première vision de l'absentéisme au sein de son secteur d'activité cependant la société ne disposera que d'éléments très généraux difficilement mesurables.

Le croisement qu'ADDING a réalisé permet au contraire d'accéder au cœur de l'entreprise et d'isoler des cibles précises au niveau d'une unité ou d'une équipe.

Conférence

Les indicateurs

Nous avons proposé des indicateurs de mesure clairs et bien paramétrés à la différence des indicateurs plus classiques mais peu précis. Dans ce contexte, ADDING a identifié des indicateurs d'occurrence et des indicateurs de durée qui sont profondément liés à la gravité des arrêts identifiés.

Les résultats

L'un des avantages de la DSN est de pouvoir disposer du motif de l'absence nous permettant de retraiter les informations du salarié. En effet, certains arrêts peuvent être réduits grâce à des actions de prévention mais d'autres non. C'est notamment le cas pour les congés maternité et paternité.

ADDING s'est donc focalisé sur les arrêts qui pouvaient donner lieu à des mesures préventives en termes de nombre d'arrêts et de coût pour l'employeur.

Nous avons aussi cherché à faire des focus sur un certain nombre de variables explicatives, qui permettent de mieux cibler les actions RH à mettre en place et d'offrir des rapports financiers sur les coûts et les économies permises grâce à ces actions. L'analyse par branche permet aussi la mise en avant des métiers qui présentent davantage d'arrêts. Ces branches, une fois identifiées, sont celles qui nécessiteront le plus d'actions de prévention.

L'analyse des données de la DSN permet donc la création d'outils concrets à destination des managers et des RH permettant de mieux gérer le risque arrêt de travail ainsi que d'identifier le besoin ou non de recourir à des actions de prévention tout en mesurant leur impact.

Conclusion

ADDING a donc développé un outil de croisement de données innovant permettant d'isoler des actes de prévention beaucoup plus précis pour les RH .

Épargne long terme : la nécessité d'un référentiel de place sur les grilles de désensibilisation

INTERVENANT	Samuel RAOUL	Responsable Commercial Multinationales AXA ERE
-------------	--------------	---

Portées par un contexte de taux très bas et par la réglementation, les gestions pilotées connaissent un véritable engouement dans les dispositifs de retraite d'entreprise. Le volet épargne retraite de la future loi « Pacte » devrait également favoriser la généralisation de ces solutions de placement retraite. Souvent très différents d'un acteur à un autre, ces dispositifs ont cependant besoin de gagner en cohérence et en efficacité afin que le salarié s'y retrouve et y adhère.

Le contexte de l'épargne retraite entreprise

- Pédagogie vis-à-vis de salariés qui ne disposent que très rarement d'une culture financière à même de leur permettre de faire les bons choix en matière de placement,
- La gestion à long terme est aussi source d'inquiétude quand les marchés sont défavorables et peut amener les salariés à prendre de mauvaises décisions,
- Introduire de nouvelles classes d'actifs diversifiantes pour ne pas se concentrer exclusivement sur les actions comme actif de performance,
- La gestion pilotée permet d'envisager une gestion dynamique à long terme en amortissant l'inquiétude liée à des performances négatives ponctuelles.

Nouvelles grilles de gestion pilotée : Les travaux de l'AFG

L'Association Française de la Gestion financière (AFG) représente et défend les intérêts des professionnels de la gestion de portefeuilles pour compte de tiers.

En 2012 l'AFG a publié un « guide de bonnes pratiques » sur les grilles PERCO afin d'assister les acteurs dans la définition de leurs solutions de gestion pilotée à horizon retraite. Le marché ayant évolué depuis, la qualification des profils de risques avait besoin d'être revue. L'AFG a donc réuni en 2018 un nouveau groupe de travail afin d'établir une définition plus précise des classifications de grilles : prudentes / modérées / dynamiques.

L'AFG a écarté dès le départ l'idée d'imposer les paramètres de construction pour toutes les sociétés de gestion, ce qui empêcherait toute innovation au détriment des salariés. L'objectif est avant tout d'assurer un niveau de risque « homogène » à l'intérieur de chacune des trois catégories de grilles et de :

- Rendre plus homogène les grilles de gestion pilotée,
- Aligner les vocables utilisés par les différents acteurs,
- S'assurer régulièrement de la pérennité des recommandations.

Conférence

Le choix d'un indicateur simple et répandu : le SRRI

Le SRRI est un indicateur de risque financier (Synthetic Risk and Reward Indicator). Cet indicateur a vu le jour en 2010 et est inclus systématiquement dans les DICIs des fonds depuis 2011.

Pour la construction des grilles :

- Fonds classés en 3 catégories de risque SRRI,
- 3 périodes identifiées : accumulation / désensibilisation / sécurisation,
- 3 grilles définies : Prudente / Equilibre / Dynamique.

Une vérification ex-post doit également être réalisée par le gérant pour s'assurer de la cohérence avec le niveau de risque agrégé : « SRRI Maximal ».

Une flexibilité nécessaire

Les grilles de désensibilisation permettent une allocation optimale de l'épargne en fonction de l'âge. L'évolution des conditions de marché imposent cependant une flexibilité dans leur construction. Ces gestions pilotées doivent pouvoir être aménagées pour y faire face et en tirer profit.

Quelques problématiques actuelles :

- Taux bas : remplacement des gestions obligataires à duration longue par des stratégies, taux « Total Return », recherche d'actifs de diversification (prime d'illiquidité) : Immobilier, Infrastructure...
- Diversification : identification de nouvelles opportunités, introduction de nouvelles classes d'actif (ex. : Private Equity, Loans, Infrastructures...), gestion tactique...
- Innovations : investissement Responsable : « impact investing », Gestion diversifiée long terme non benchmarkée, Gestions thématiques : robotech, eau, sécurité informatique...

Pour vous entreprise, vérifiez le profil actuel de votre grille (prudente, équilibre, dynamique), le type de diversification proposé et enfin la bonne information de vos salariés.

Les nouveaux leviers de la gestion socialement responsable

INTERVENANTS	Jacky PRUDHOMME	Responsable de l'intégration des critères ESG BNP PARIBAS INVESTMENT PARTNERS
	Sandrine CHANAL	Responsable Stratégie et solidaire BNP PARIBAS E&rE
	Michael HERSKOVICH	Responsable de la gouvernance d'entreprises BNP PARIBAS ASSET MANAGEMENT

La gestion ISR a pris de l'ampleur et a fortement évolué ces dernières années grâce à l'implication de très nombreux acteurs : investisseurs, organismes de labellisation, sociétés de gestion, consultants, régulateurs, et au soutien des partenaires sociaux.

Ce développement a conduit à un changement de paradigme de l'univers de la gestion ISR. Quels en sont désormais les enjeux ? Quelles sont les forces en présence et les courants de pensée ?

Il convient naturellement de s'interroger sur les conséquences de ce bouleversement et les impacts pour les C&B au niveau de leurs dispositifs d'épargne collective et plus largement leur politique RH.

Les évolutions de la réglementation sur le climat post Cop 21 (Article 173,...) impactent significativement les entreprises qui doivent dorénavant proposer des stratégies compatibles avec la transition énergétique et les mutations induites.

L'ensemble des actions et projets des entreprises doivent s'inscrire dans ce projet de long terme.

Tous les métiers et toutes les Directions sont donc concernées, ainsi que les différents investissements que peut faire l'entreprise, quelles que soient leurs natures : trésorerie, dispositifs d'épargne collective proposés aux salariés.

L'écosystème de la gestion d'actif est en train d'évoluer de manière à répondre à ces nouvelles attentes et être force de propositions pour accompagner ces changements : les assets managers traditionnels, les « boutiques de gestion », les agences de notations, les régulateurs, chacun devient un des contributeurs positifs à la transition énergétique avec ses propres leviers.

Nous avons souhaité partager avec les Compensation and Benefits Managers notre analyse de ces transformations afin d'accompagner leur réflexion dans les initiatives en cours et à venir sur ces sujets, notamment en ce qui concerne les dispositifs d'épargne retraite

Le contexte

- Des étapes à venir structurantes : la commission européenne a officialisé en ce début d'année un plan d'action ambitieux qui vise notamment à encourager une gouvernance d'entreprise plus durable et atténuer la vision « court-termiste » sur les marchés financiers,
- Des attentes fortes des épargnants : 72 % des investisseurs individuels souhaitent que les enjeux du développement durable soient inclus obligatoirement dans les produits d'épargne. Les sujets sociaux et sociétaux arrivent en tête devant les sujets environnementaux,

Conférence

- Encourager les entreprises à s'inscrire dans la dynamique de la transition énergétique : l'influence des investisseurs s'accroît (gouvernance, politique de vote),
- L'investissement socialement responsable devient au cœur des préoccupations et de nouvelles approches (orientées génération d'impacts) apparaissent aux côtés de la gestion « Best in class » traditionnelle.

Les enjeux pour mieux préparer l'avenir : la gestion d'actif doit à la fois refléter la stratégie de l'entreprise et répondre aux spécificités de l'épargne long terme

- Éviter les effets de balancier d'un extrême à l'autre pour des dispositifs d'épargne long terme,
- Investir dans les solutions sur le long terme,
- Accompagner vers la transition plutôt que l'exclusion,
- Apporter la preuve de la génération d'impact.

Des changements pour les C&B : Une telle pression sociétale, de la part des influenceurs impliquent que les C&B vont être interpellés de toutes parts

- Par la direction générale : que fait le Groupe en matière d'ISR ?... Être irréprochable pour ses produits : Est-on irréprochable avec ses fournisseurs ?
- Par les salariés et partenaires sociaux qui veulent investir plus green ou avec plus d'impacts ESG démontrés,
- Être sollicité par les consultants.

Ces éléments ont été partagés avec Michael Herskovich, responsable de la gouvernance d'entreprise chez BNPP AM, qui a pu interagir et apporter son éclairage notamment au titre de la prise en compte de ces sujets par les Directions Générales et les Conseils d'administration qui sont dorénavant ses interlocuteurs.

LE DEVENIR DES RÉGIMES DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE À PRESTATIONS DÉFINIES EN FRANCE À COMPTER DU 21 MAI 2018 ?

INTERVENANT

Patrice BONIN

Directeur Général - ARIAL CNP ASSURANCES
Président du Comité Assurances Collectives - FFA

En avril 2014, une Directive européenne visant à accroître la mobilité des travailleurs entre États membres en améliorant les modalités d'acquisition et de préservation des droits à la retraite complémentaire (Directive 2014/50/UE) a été adoptée par le Parlement Européen.

Le délai de transposition en droit français a été fixé à 4 ans et impose à tout régime de retraite supplémentaire que les droits individuels soient définitivement acquis après une durée maximale d'affiliation de 3 ans.

La conséquence sur les régimes à prestations définies français (régis par l'article L.137-11 du Code de la Sécurité Sociale) à compter du 21 mai 2018 est triple :

- Plus de nouveaux régimes possibles,
- Plus de nouvelles affiliations à des régimes existants,
- Plus de nouveaux droits pour les affiliés existants.

Plusieurs dispositions ont été prises dans le passé pour moraliser l'usage des régimes à prestations définies (codes AFEP/MEDEF, taxation croissante et encadrement pour les mandataires sociaux via la Loi Macron). Il en est ressorti une instabilité juridique et il est donc nécessaire de définir un nouveau cadre pour ces régimes à compter du 21 mai 2018.

Trois options s'offrent à l'Administration :

- Transposition simple de la Directive : fermeture des régimes L 137-11 au 21 mai 2018,
- Fermeture des régimes à prestations définies couplée à une amélioration des dispositifs de retraite à cotisations définies,
- Définition de nouveaux régimes à prestations définies à droits acquis (cadre fiscal et social et possibilités de transformation des régimes préexistants).

Les discussions avec l'Administration sont en cours, elles s'orientent vers un meilleur encadrement, un régime fiscal et social spécifique et la mise en place d'un régime transitoire.

L'encadrement prévoirait des droits exprimés par année d'ancienneté et plafonnés à 1.5 % ou 3 % / an selon que l'on se situerait dans des régimes additifs ou différentiels. Le salaire de référence serait également constitué du salaire moyen des 3 dernières années au minimum et le montant de la prestation plafonnée à 30 % du salaire de référence sans pouvoir dépasser 8 plafonds annuels de la Sécurité Sociale.

Conférence

Le régime fiscal et social serait spécifique de par le maintien de l'aléa viager, la non individualisation possible des droits, le plafonnement exprimé en pourcentage des prestations (versus en pourcentage des cotisations sur les régimes à cotisations définies) et enfin la nécessité d'un régime favorisant la transformation des régimes antérieurs.

Il pourrait y avoir une suppression du choix de la taxation entre dotations ou rentes au profit d'une taxation forfaitaire (29,7 %) pour les employeurs assise sur les dotations (équivalant au forfait social + CSG/CRDS) en contrepartie de l'abandon de la taxe supplémentaire actuelle (7 ou 14 %) pour les futurs bénéficiaires de rente.

Le régime transitoire prévoirait 4 scénarios possibles :

- Fermeture du régime existant avec compensation individuelle via le salaire ou une autre composante de la rémunération,
- Modification du régime existant afin de respecter les nouvelles règles des régimes de retraite à prestations définies à droits acquis, avec prise en compte de la période d'activité passée. Il y aurait application des nouvelles règles fiscales et sociales,
- Maintien du régime existant avec maintien de l'aléa et de ses règles fiscales et sociales antérieures et ouverture d'un nouveau régime à droits acquis en continuité du premier avec les nouvelles règles,
- Maintien du régime existant pour les droits passés, ouverture d'un nouveau régime pour les droits futurs mais application d'un plafond global sur rentes afin de bénéficier du nouveau cadre fiscal et social spécifique.

Le calendrier n'est pas encore arrêté mais la transposition de la Directive pourrait trouver sa place par voie d'ordonnance à l'occasion de la future Loi Pacte. Dans l'attente de cette transposition, les régimes en vigueur continuent de s'exercer pleinement y compris en terme d'acquisition de droits complémentaires.

Enquête de satisfaction

83 %

estiment que l'intérêt et les apports des contenus de l'université sont excellents

95 %

pensent que les temps de partage et d'activités sont de qualité

100 %

trouvent l'organisation générale de l'évènement excellente

92 %

jugent l'animation des conférences et les intervenants de qualité

98 %

trouvent l'ambiance agréable et l'environnement convivial

Ce qu'en disent les participant-e-s

“

Bon mix entre conférences théoriques et pratiques.

“

Organisation parfaite. Bon timing. De nombreuses interventions de grande qualité. Bon équilibre entre temps d'écoute et temps d'échanges.

“

Une très grande diversité des sujets et des intervenants de qualité. Une bonne vision du panorama social !

“

Les échanges de bonnes pratiques cross métiers permettent de reprendre de la hauteur.

“

Très bonne ambiance, possibilité d'échanger avec des pairs, échanges de bonnes pratiques, le tout dans une convivialité certaine !

Nous remercions nos partenaires



CONTACT & INFORMATIONS

Amandine RADIGUE

Responsable communication externe
aradigue@adding.fr
01 55 50 49 00

UNIVERSITÉ CONÇUE ET ORGANISÉE PAR ADDING

ADDING est un acteur français référent du conseil en rémunération, avantages sociaux et communication. Au service des directions Ressources Humaines, des directions financières et des branches professionnelles, ADDING propose un éventail élargi d'expertises et de services : évaluations actuarielles, audits, stratégie globale en rémunération et avantages sociaux, conseil et outils logiciels. S'appuyant sur une combinaison d'experts juridiques, sociaux et en actuariat, ADDING se distingue par ailleurs par son approche novatrice de la communication RH, visant à favoriser la compréhension par tous des dispositifs de rémunération et avantages sociaux, pour en faire un levier fort de valorisation de la marque employeur.



Tél. +33 (0)1 55 50 49 00
contact@adding.fr | www.adding.fr
Adding est une marque du Groupe ADDACTIS