

PRÉVOYANCE

LE MAGAZINE DU CTIP

N° 73 / Juillet 2021



Éditorial

Préservons les contrats collectifs

Par **Marie-Laure Dreyfuss**,
Déléguée générale du CTIP

En 2020, la crise sanitaire n'a pas été sans conséquences fortes pour les institutions de prévoyance. En considérant l'ensemble des mesures d'accompagnement prises en faveur des entreprises et des salariés, la crise a coûté plus d'un milliard d'euros au secteur et se reflète clairement dans les résultats des exercices 2020.

La perte enregistrée par l'ensemble des institutions de prévoyance s'élève ainsi à 265 millions d'euros et se répercute directement sur le ratio de solvabilité moyen du secteur qui ressort à 267 % contre 291 % en 2019. Ces mauvaises performances résultent en grande partie de la taxe Covid. Sans elle, malgré les efforts fournis pour les entreprises et les salariés, l'équilibre aurait été atteint. En effet, la maîtrise des pertes et le pilotage de leurs équilibres sont la preuve tangible de la gestion responsable des gouvernances paritaires, en temps de crise et hors temps de crise. L'année qui vient de s'écouler illustre bien leur capacité à s'inscrire dans un temps long et à gérer au mieux la procyclicité au service de leurs adhérents.

Il me paraît plus que temps de sortir du réflexe pavlovien de la taxe comme réponse à tout, de renouer avec le réel et d'ouvrir les yeux sur les avantages du contrat collectif. Cet outil protège entreprises et salariés contre les risques de la vie, de façon qualitative et pour un coût

maîtrisé. En organisant la mutualisation, il a largement contribué à la généralisation de la complémentaire santé et à la diffusion de la prévoyance, en particulier les garanties en cas d'incapacité ou d'invalidité de travail. Lorsqu'il est géré par les institutions de prévoyance, il offre le taux de retour sur cotisations le plus élevé du marché, ce taux oscillant entre 86 % et 89 % selon les années.

Le contrat collectif prend racine dans la négociation d'entreprise ou de branche pour répondre finement aux besoins des entreprises et des salariés. Ce dialogue entre partenaires sociaux se poursuit dans l'institution de prévoyance et permet de prévoir, au-delà du contrat, des réserves dont on a pu mesurer l'impact positif tout au long de 2020.

Jouant leur rôle de complément à l'assurance maladie auprès de plus de 13 millions de salariés et 2 millions d'entreprises, les institutions de prévoyance sont donc indispensables pour soutenir le tissu économique face à la crise. Elles apportent la souplesse, l'agilité et la réactivité, mais aussi l'innovation dont nous avons tous besoin pour imaginer la protection sociale de demain. ●



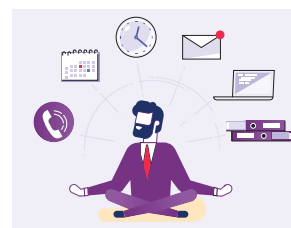
Actualités

Résultats 2020 :
les IP accusent le coup
de la crise sanitaire **P. 2**



Entretien

**Michel Monier
et Hervé Chapron :**
Protection sociale
et dialogue social :
quel avenir ? **P. 4**



Reportage

Santé au travail :
les démarches innovantes
des IP-GPS **P. 6**



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale
de demain

RÉSULTATS 2020

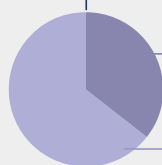
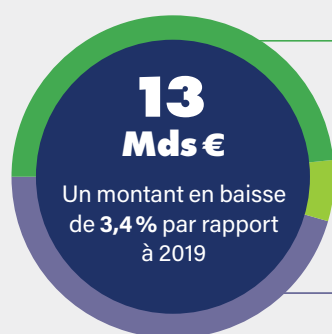
Les IP accusent le coup de la crise sanitaire

La crise et les taux bas ont effacé les efforts de gestion responsable menés ces dernières années par les institutions de prévoyance. Malgré des fonds propres et une solvabilité en recul, ces dernières restent néanmoins assez solides pour faire face au prolongement de la crise sur 2021 et 2022.

CHIFFRES CLÉS

Évolution de l'activité des institutions de prévoyance en 2020

LES COTISATIONS*



6,3 MDS€
(-2,7 %)

SANTÉ

0,8 MD€
(-8,7 %)

RETRAITE
SUPPLÉMENTAIRE

5,9 MDS€
(-3,4 %)

PRÉVOYANCE

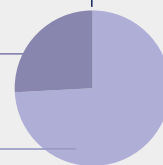
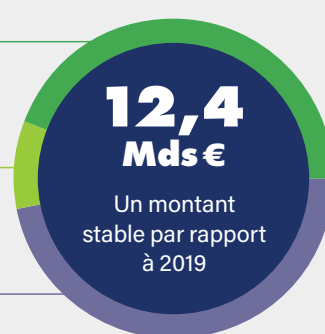
2,1 MDS€
(-5,5 %)

DÉCÈS & RENTES

3,8 MDS€
(-2,2 %)

ARRÊT DE TRAVAIL
& DÉPENDANCE

LES PRESTATIONS*



5,5 MDS€
(-4,6 %)

1,1 MD€
(-7,8 %)

5,8 MDS€
(+6,5 %)

1,5 MD€
(-11,4 %)

4,3 MDS€
(+14,5 %)

**Affaires directes hors acceptations
et brutes de réassurance
(Source : États ACPR - ENS).*

En 2020, les institutions de prévoyance ont mobilisé leurs ressources pour aider les entreprises et les salariés à travers la crise sanitaire et économique. À cet effort sans précédent s'ajoute le contexte des taux bas. Les résultats 2020 des IP sont marqués par ce double phénomène.

Leur chiffre d'affaires est en recul de 3,4 % sous l'effet de la crise sanitaire (impact du chômage partiel, des impayés, des reports ou annulations de cotisations). Cela représente une baisse de près de 500 millions d'euros par rapport à 2019 (dont -180 millions d'euros sur la santé), soit un chiffre d'affaires s'établissant à 13 milliards d'euros en 2020 contre 13,5 milliards d'euros l'année précédente.

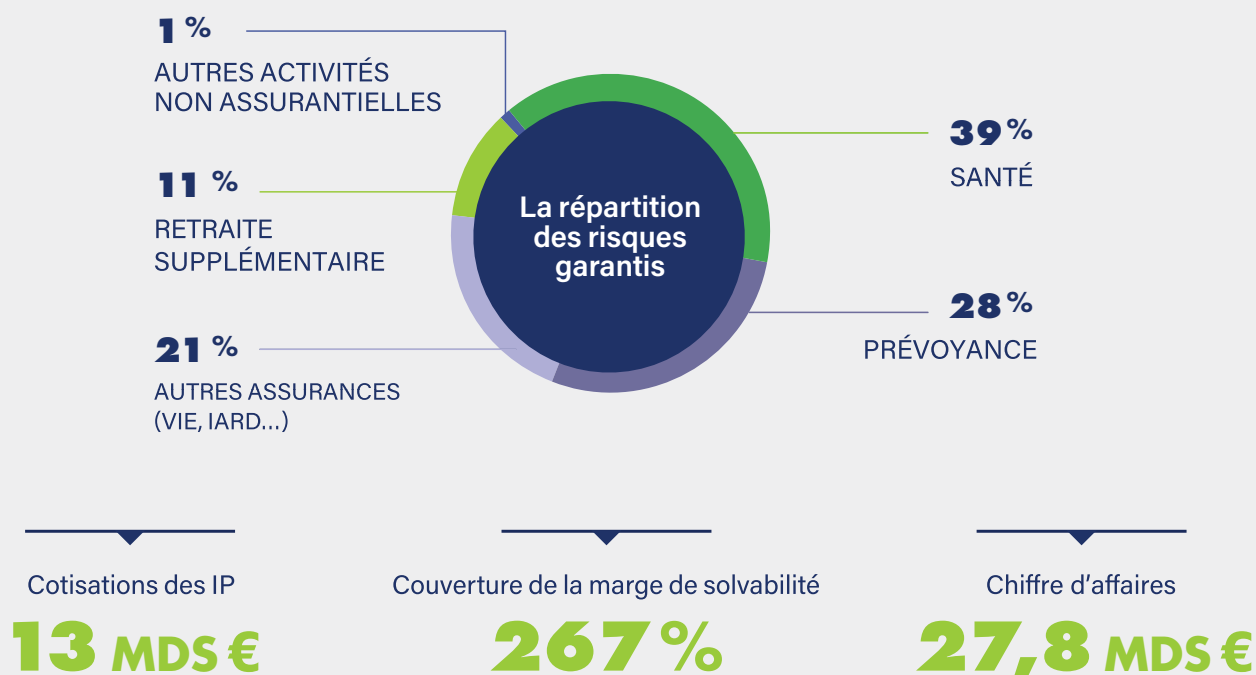
Leur résultat, déficitaire, s'établit à - 265 millions d'euros. « Soit un niveau de déficit jamais atteint », souligne Bertrand Boivin-Champeaux, directeur Prévoyance et Retraite Supplémentaire au CTIP. « Ce résultat s'explique par la forte hausse (+ 14 %) des prestations sur les arrêts de travail et par la taxe Covid de 246 millions d'euros. L'activité santé affiche un déficit de 200 millions d'euros en 2020, et ce malgré une baisse des dépenses de 4 %. »

Au total, la crise sanitaire aura coûté plus d'un milliard d'euros en 2020 aux IP en santé et en prévoyance, lorsqu'on additionne toutes les mesures d'accompagnement en faveur des entreprises et des salariés : exonération de cotisations, baisse de recettes liée à

l'activité partielle massive des périodes de confinement, prise en charge des arrêts de travail exceptionnels pendant les confinements ou réduction des délais de franchise des arrêts de travail.

Enfin, les fonds propres des IP, affectés par la taxe Covid, ont diminué de 1,3 % à 14,4 milliards d'euros. Le ratio de solvabilité moyen des institutions a perdu 24 points, à 267 % à fin 2020 contre 291 % l'année dernière. « Cette marge et ces fonds propres permettent néanmoins de sécuriser les engagements techniques auprès des entreprises et salariés et de se préparer au prolongement de la crise sanitaire », souligne Bertrand Boivin-Champeaux. ●

DONNÉES COMBINÉES DES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE



Les données consolidées incluent les opérations affaires directes et les acceptations corrigées des retraitements de consolidation.

PROTECTION SOCIALE ET DIALOGUE SOCIAL : quel avenir ?

Michel Monier, ancien directeur général adjoint de l'Unedic, et Hervé Chapron, ancien directeur général adjoint de Pôle Emploi, sont membres du Cercle de Recherche et d'Analyse sur la Protection Sociale (CRAPS) qui a publié leurs deux livres communs récents : *5 leçons pour penser le social au XXI^e siècle* en mars 2020 suivi de *Penser le social : 5 nouvelles leçons* en avril 2021. Ils livrent à Prévoyance leurs idées sur la refondation, qu'ils jugent nécessaire, de notre système de protection sociale.



Michel Monier
ancien directeur général adjoint
de l'Unedic

Vous invitez à réinventer le dialogue social : quels sont, d'après vous, les bons moyens de le faire ?

Hervé Chapron : Réinventer le dialogue social, c'est se rappeler que la Constitution, dans son article 1^{er}, définit la France comme une République indivisible, laïque, démocratique et sociale. Et se souvenir aussi que les corps intermédiaires, les partenaires sociaux, ont créé et géré la protection sociale, par délégation de l'État, jusque dans les années 1990, comme le voulait le programme du Conseil

National de la Résistance. Ce à quoi nous invitons, c'est à un débat sur le modèle. Le dialogue social et les acteurs économiques doivent y avoir toute leur place, et non se couler dans un cadrage imposé par l'exécutif.

Nous sommes arrivés au point où le « social » pèse un tiers du PIB. Les critiques qui mettent en avant un dispositif trop coûteux sont un peu courtes car, si le modèle se doit d'être soutenable financièrement, il se doit de l'être aussi socialement. La crise du coronavirus a montré que les dépenses sociales sont

aussi un investissement. De ce débat, il faudrait attendre non pas de nouvelles réformes de tel ou tel compartiment de la protection sociale, mais une refondation.

Vous insistez sur l'idée que la protection sociale est aussi une protection de l'activité économique : en quoi est-ce une piste pour dessiner une nouvelle protection sociale ?

Michel Monier : Le « social bashing » est venu avec les « Trente piteuses ». Ce que l'on a dit être la crise de l'État providence a eu pour conséquence de pousser à son détri-cotage. Or, quelles ont été les mesures d'urgences prises pour gérer la crise ? Le recours à divers dispositifs d'aides, particulièrement le chômage partiel, qui sont à la fois une protection sociale et économique, permettant de maintenir disponibles et la main-d'œuvre et l'emploi.

Pourtant, ce recours massif aux aides diverses ne doit pas être une piste pour dessiner un nouveau modèle. Pourquoi ? Parce qu'elles ne règlent pas les problèmes de fond. Tout est mélangé : l'assurance, l'assistance et la solidarité, au risque de tout perdre.

H. C. : La première chose à faire est de différencier ce qui, dans la protection sociale, relève d'une logique de l'emploi et donc de l'assurance sociale, et ce qui relève des logiques de solidarité et d'assistance. Il faut d'abord démêler ce qui est devenu un tout uniforme, le mélange des financements, l'illisible du système. Les formes d'emploi nouvelles échappent à la protection sociale : est-il nécessaire de les qualifier de « salariat » pour les prendre en compte ? Elles représentent une activité économique évidente : cette activité doit être « socialisée » pour que ces travailleurs accèdent à des droits sociaux et ne recourent pas à la solidarité ou à l'assistance.



Hervé Chapron
ancien directeur général adjoint
de Pôle Emploi

Vous critiquez les pouvoirs publics, en parlant de l'État « édredon » puis de l'État « nounou »...

M. M. : Notre critique ne porte pas sur la gestion de la crise sanitaire. Les solutions d'urgence s'imposaient dans le cadre de notre économie, très « socialisée » avec ses 50 % de prélèvements obligatoires. Mais cette évolution est le résultat d'une histoire qui a vu disparaître un État que l'on disait stratège au point de ne pas considérer que les délocalisations pouvaient, un jour, fragiliser la souveraineté économique. En forçant à peine le trait, une politique de redistribution semble avoir pris progressivement le pas sur une politique économique : l'État a fait de la protection sociale un palliatif des défauts du

marché sans avoir l'ambition d'en corriger les dysfonctionnements, et parfois en incitant à ces dysfonctionnements. L'exemple des aides à l'embauche est significatif : leurs effets ne sont pas démontrés, elles incitent, souvent, à des effets d'aubaine pour les employeurs et sont souvent des « pièges à petits salaires » pour les salariés. Surtout, ces aides, qui visent à baisser le coût du travail, sont financées par des impôts et taxes... L'édredon a un coût. Il réchauffe mais n'évite pas le froid.

Dans le modèle que vous esquissez, l'impôt revient au centre, mais dépouillé des exonérations sociales pour avoir une redistribution plus juste. Ce modèle vous paraît-il vraiment atteignable ?

H. C. : La protection sociale n'a pas pour seul rôle de redistribuer. Elle a d'abord celui d'assurer contre les aléas et les risques : les assurances sociales, financées sur le travail ou l'activité économique, ne sont pas, par nature, des dispositifs de redistribution. La redistribution relève de la solidarité et d'un financement par l'impôt. Le glissement progressif, par opportunité, des assurances

sociales vers la solidarité marque l'abandon de la logique « travail ». Sur la longue période, on oublie de voir que la masse salariale augmente. En finançant toujours plus par l'impôt (taxes, CSG...), on ne règle ni les questions de coût du travail, ni celles de pouvoir d'achat. On met un édredon sur les causes. Une redistribution plus juste est évidemment nécessaire, particulièrement en cette sortie de crise qui a vu les inégalités s'aggraver. Mais elle ne devrait pas marginaliser la protection sociale basée sur l'assurance qui garantit aussi la solidarité.

Votre ouvrage précédent plaidait pour une réinvention du modèle. Vous avez jugé utile de le compléter... Pour quelle raison ?

M. M. : Nous plaitions pour une clarification et une refondation de la protection sociale, qui est aussi une protection économique, par les partenaires sociaux. Or, nous voyons que l'État sort conforté dans sa volonté d'étatisation. Les « budgétaristes », au prétexte de la dette Covid, remettent à l'actualité la fusion du PLF et du PLFSS qui absorberait le budget de l'assurance-chômage. Ce qui, à terme, risque de déboucher sur des solutions du type revenu universel. En fait, l'État « nounou » risquerait de devenir un État « pourboire ». Bien davantage que par les prestations sociales, le « détricotage » du modèle se fait par sa fiscalisation au risque que les dépenses sociales deviennent la variable d'ajustement des dépenses publiques. ●



— « [Dans le système actuel], tout est mélangé : l'assurance, l'assistance et la solidarité, au risque de tout perdre. »

SANTÉ AU TRAVAIL :

les démarches innovantes des IP-GPS

La proposition de loi « pour renforcer la prévention en santé au travail » a commencé son parcours législatif à l'Assemblée nationale en février dernier. Les institutions de prévoyance se sont saisies depuis longtemps de cet enjeu. Améliorer la santé et le bien-être au travail est en effet une opération gagnante à long terme pour toutes les parties : salariés, entreprises et IP.

Tour d'horizon à travers trois exemples d'actions menées par Apicil, Klesia et Malakoff Humanis.



Anne-Sophie Godon-Rensonnet
directrice des services
chez Malakoff Humanis

D'emblée, Anne-Sophie Godon-Rensonnet, directrice des services chez Malakoff Humanis, expose la situation : « Une partie importante de ce que nous indemnisons trouve son origine dans une situation professionnelle. 43 % des arrêts-maladie de plus d'un mois, ceux que nous indemnisons, sont liés à un contexte professionnel, bien qu'ils ne soient pas reconnus comme accidents du travail ou maladie professionnelle ». Sans compter l'indemnisation des décès (capital, rente-éducation) alors que la France compte chaque année 1 200 décès pour motif lié à l'activité professionnelle. « La mauvaise santé au travail

— « 43 % des arrêts-maladie de plus d'un mois sont liés à un contexte professionnel. »

peut provoquer une hausse des cotisations. L'une des solutions proposées pour réduire l'absentéisme, c'est d'améliorer le bien-être et la vie des salariés. Le côté assurantiel et la performance économique de l'entreprise s'en trouvent également améliorés », ajoute Marie-Christine Eudes, directrice de l'innovation et des services d'Apicil.

La nécessité d'une approche globale

Si les maladies peuvent trouver leur origine dans l'activité professionnelle, « on ne peut pas couper les salariés en deux », fait remarquer Anne-Sophie Godon-Rensonnet. « Leur santé dépend de nombreux facteurs : il faut prendre en compte les sphères professionnelle et personnelle, ainsi que l'accès à un système de santé : est-il facile ou non pour la personne de consulter un spécialiste, etc. » La prévention doit donc concerner le sommeil, l'hygiène de vie et l'équilibre alimentaire, les pratiques

addictives mais aussi les contraintes familiales : le salarié a-t-il par exemple un rôle d'aidant vis-à-vis d'un proche ?

Des diagnostics nécessaires

La prise de conscience en faveur de la prévention n'est pas encore généralisée, même si l'épreuve de la crise de la Covid-19 a provoqué un regain d'intérêt pour la santé des salariés. Pour faire un état des lieux, Apicil a d'abord développé des outils de diagnostic comme l'Indice de bien-être au travail, avec Mozart Consulting : « Cet indicateur montre depuis dix ans des différences entre les secteurs et un niveau général de bien-être qui reste insuffisant, explique Marie-Christine Eudes. Cette année, la situation s'aggrave dans les secteurs les plus touchés par la crise ».

Pour faire progresser la prévention, Malakoff Humanis s'est aussi associé depuis quatre ans au CNAM dans une Chaire entreprise et santé. Outre ses programmes de recherches propres, la Chaire tient à jour une « banque » de toutes les études parues sur les retombées économiques de la prévention dans le monde. Malakoff Humanis établit également depuis quatre ans une étude sur la santé des dirigeants et des propositions de bilan de santé. La dernière en date (avril 2021) montre que près de 8 dirigeants sur 10



Marie-Christine Eudes directrice
de l'innovation et
des services d'Apicil



sont aujourd'hui convaincus que la santé de leurs salariés et la performance de leur entreprise sont étroitement liées, et qu'ils placent la santé et la qualité de vie au travail en première position des enjeux de performance sociale.

Des outils créés par des start-up

Apicil, qui travaille sur des solutions innovantes depuis plus de 20 ans, a décidé de créer son pré-incubateur de start-up Up'icil, qui soutient notamment des projets de lutte contre l'épuisement professionnel, et associe ses salariés qui peuvent devenir intrapreneurs ou parrains ou marraines de start-up.

« Libérer les tensions physiques, c'est libérer le corps et la parole. »

Le groupe a également noué un partenariat avec l'incubateur lyonnais H7 pour soutenir des start-up créant des outils contre les risques psychosociaux et les troubles musculosquelettiques : le bras articulé mis au point par Capsys Robotics, qui permet des massages apaisants du dos, est par exemple en cours d'expérimentation pour les salariés d'une clinique et d'un site industriel. « *Factuellement, au-delà du bien-être, cela apporte une réduction de l'absentéisme. Les gens en*

« Les actions dans le domaine des branches et dans l'entreprise sont une réponse de proximité. »

souffrance ont du mal à l'exprimer. Or, libérer les tensions physiques, c'est libérer le corps et la parole », explique Marie-Christine Eudes. Apicil propose également l'ouverture d'espaces de discussion au sein des entreprises.

Des programmes sur mesure

Chez Klesia, l'initiative phare, et qui a vocation à être déclinée et adaptée dans d'autres branches est le programme « Transportez-Vous Bien » créé pour le transport routier en 2016. Il s'appuie sur un fonds comportant un dispositif incitatif pour les salariés : en suivant des actions de prévention (formations dédiées dans les centres de formation, modules en distanciel via téléphone, application...), ils engrangent des points convertibles en prestations supplémentaires en cas d'accidents ou de maladies. Benjamin Laurent, directeur de l'offre Klesia, insiste sur l'importance des actions de sensibilisation pour que le dispositif soit adopté par le plus grand nombre : « *Depuis 2018, nous avons conçu une vraie marque avec son égérie : "Monsieur Transportez-Vous Bien" qui va à la rencontre des gens. Autour de lui, on a notamment créé la saga "Pleins Phares" qui met en avant la*



Benjamin Laurent
directeur de l'offre
Klesia

profession et montre l'intérêt de la prévention (sommeil, stress, activités physiques, maladies cardio-vasculaires, etc.) ».

L'opération a été pensée en synergie avec les acteurs de la santé : « *Un routier qui fait un coaching de sommeil avec une infirmière pourra être orienté par elle vers un coaching en nutrition, ou en addictologie, hygiène de vie, etc. Tous ces acteurs deviennent ambassadeurs d'un programme personnalisé* », souligne le directeur de l'offre Klesia.

L'enjeu est important dans une branche dont les effectifs vieillissent, et où le taux d'accidents du travail et de maladies professionnelles reste 2,5 fois supérieur à la moyenne nationale. Mais « Transportez-Vous Bien » sert aussi de laboratoire dans le but d'être dupliqué pour d'autres professions, indique Benjamin Laurent, qui souligne : « *Les actions dans le domaine des branches et dans l'entreprise sont une réponse de proximité, adaptée, alors que la prévention faite par l'assurance maladie est nécessairement généraliste* ». ●

NOUVEAU LOGO, NOUVEAUX GUIDES :

le CTIP donne un nouvel élan à sa communication



CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Acteur de la protection sociale
de demain



Le 1^{er} juin dernier, le CTIP a changé d'identité visuelle. Moderne et dynamique, son nouveau logo réaffirme la présence et le rôle du contrat collectif et des institutions de prévoyance dans la protection sociale aujourd'hui et demain. Une ambition mise en œuvre dans la foulée, avec la publication mi-juin d'une édition entièrement repensée de la collection des guides de la prévoyance collective.

Depuis sa création en 1990, le logo du CTIP a connu plusieurs évolutions sans pour autant perdre les fondements de son identité : l'incarnation du dialogue social et du sens du collectif. Le nouveau logo n'échappe pas à cette règle. Il conserve les personnages présents depuis plus de 30 ans. Ils apparaissent maintenant sous un aspect plus humain et dans une parfaite égalité femme-homme. De la même manière, ils forment toujours un groupe soudé et, dans un même mouvement, orienté vers un seul objectif. Cette dynamique d'avenir est renforcée par l'utilisation de couleurs vives et affirmées. Enfin, la présence de quatre personnes indique clairement la gouvernance paritaire qui est la particularité du CTIP et de ses adhérents. Leurs valeurs de solidarité, de responsabilité et de dialogue sont parfaitement visibles et intelligibles dans cette nouvelle identité visuelle.

« Acteur de la protection sociale de demain »

Soulignant le logotype, cette phrase illustre la volonté de faire entendre la voix des institutions de prévoyance dans les nombreux débats qui s'ouvrent sur l'avenir du système de protection sociale à la française. Plus que jamais, le CTIP entend continuer à prouver que le contrat collectif et la gouvernance paritaire sont des solutions d'avenir face aux nombreux défis démographiques, techniques et sociétaux qui attendent les entreprises, les salariés et, au-delà, tous les Français.

Renforcer la pédagogie

La collection des guides de la prévoyance collective, outil pédagogique créé par le CTIP pour favoriser la compréhension des garanties, a fait l'objet d'une refonte complète. « Nous avons constaté pendant la crise Covid-19 que beaucoup de gens ignoraient encore le

fonctionnement de la garantie incapacité de travail », précise Marie-Laure Dreyfuss, déléguée générale du CTIP. *Juste au moment où celle-ci était la plus nécessaire ! C'est la raison pour laquelle nous avons souhaité réexpliquer clairement comment fonctionnent toutes les garanties que les institutions de prévoyance proposent aux entreprises et à leurs salariés.* Chaque guide est ainsi une présentation concrète de chaque garantie et de ses avantages. Est également rappelé dans chaque volume l'ensemble des garanties de prévoyance collective qui peuvent être mises en place dans l'entreprise. Enfin, un guide porte spécifiquement sur toutes les étapes à respecter pour faciliter la création d'un contrat collectif de prévoyance au sein de l'entreprise. Mise en avant sur les réseaux sociaux avec de courtes vidéos intitulées « Petites leçons de prévoyance collective », cette nouvelle collection est consultable sur le site du CTIP www.ctip.asso.fr. ●



ARGUS D'OR DE L'ASSURANCE

AG2R récompensé pour « Port@bilité + »

La 17^e édition des Argus d'or de l'assurance, qui s'est tenue le 8 juin dernier, a récompensé 13 lauréats. Parmi eux, AG2R, récompensé pour « Port@bilité + », dans la catégorie Assurance de personnes - santé et prévoyance collectives. Mis en place en décembre 2020, ce dispositif est un service d'information et d'accompagnement dédié aux assurés fragilisés par la perte de leur emploi après un licenciement et éligibles à la portabilité. Proposé gratuitement, ce service a pour objectif de leur apporter des informations sur la continuité de leurs droits assurantiels tout en les accompagnant dans un moment de vie qui peut être source de difficultés. Le bilan proposé comporte plusieurs axes : famille et aidants, logement, budget, santé et protection sociale, retour à l'emploi.

Malakoff Humanis et Klesia faisaient partie des finalistes dans cette même catégorie santé et prévoyance collectives. Malakoff Humanis a présenté sa plateforme « Diagnostic et protection du capital humain » : cette solution digitale de pilotage pour dirigeants d'entreprise, directeurs et responsables de ressources humaines permet de visualiser et d'analyser en temps réel les indicateurs de leur entreprise via deux diagnostics (absentéisme et santé au



Miriana Clerc, directrice relations institutionnelles et communication du CTIP a remis le prix à Louis-Médéric Vaujour, directeur des activités sociales d'AG2R.

travail) et de suivre le plan d'action établi avec le consultant prévention. De son côté, Klesia présentait une garantie complémentaire aux contrats collectifs, « Protection maladies redoutées ». Cette garantie vise à aider les entreprises à accompagner leurs salariés touchés par un cancer, un accident

vasculaire cérébral et d'autres affections de longue durée (maladies coronaires, insuffisance rénale terminale, greffe d'organe majeure et sclérose en plaques). ●

Audiens met en place des aides pour les alternants



Les alternants ont souvent des difficultés à appréhender les différents dispositifs sociaux dont ils peuvent bénéficier.

Afin de soutenir ses adhérents, alternants dans le secteur de la culture, Audiens a mis en place une plateforme d'information téléphonique, de conseils et d'orientation vers les aides spécifiques (n° : 0 173 173 410). Par ailleurs, l'entreprise proposant le contrat se trouve parfois loin du domicile ou du centre de formation, ce qui peut engendrer des coûts importants. Pour aider l'alternant à prendre en charge ces frais, Audiens Santé Prévoyance a créé une aide financière, variant en fonction des revenus entre 300 € et 600 €, accessible sous certaines conditions. ●



Apicil mise sur l'intrapreneuriat



Dans la foulée de ses programmes UP'ICIL et APICIL Prévention Santé by H7 (voir article p. 6-7) et dans le même esprit d'« open innovation », Apicil a récemment lancé Intrapreneuriat by H24, un programme sur 8 mois pour permettre le développement, par des collaborateurs, de projets en lien avec la stratégie d'Apicil. Les start-up que le groupe soutient pourront à leur tour accompagner ces intrapreneurs. « *L'intrapreneuriat donne de la perspective aux collaborateurs, répond à leurs aspirations d'entreprendre et contribue à les fidéliser* », affirme Apicil. Rendez-vous en 2022 pour un premier bilan ! ●

FINANCEMENT

PRO BTP propose un prêt immobilier à taux zéro



Depuis avril dernier, PRO BTP propose à ses adhérents un prêt immobilier à 0 % taux fixe TAEG (taux Annuel Effectif Global) pour l'acquisition ou la construction d'une résidence principale. Les salariés couverts par BTP-PRÉVOYANCE peuvent ainsi bénéficier, sous conditions d'âge ou de ressources, d'un montant maximal de 20 000 €, intégrable dans leur apport personnel. Ce prêt à taux 0 % bénéficie

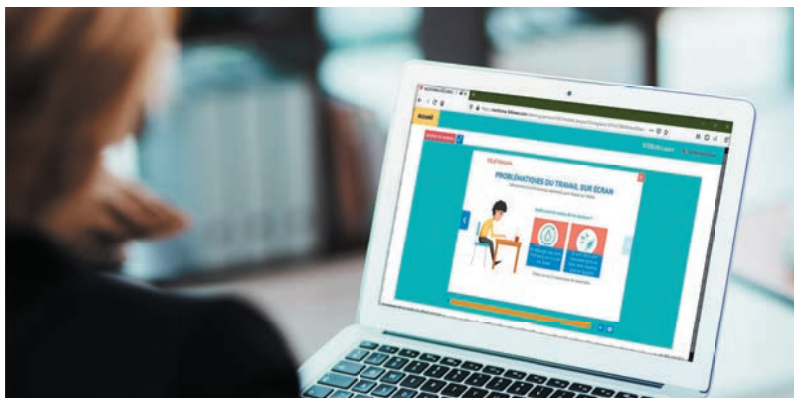
également aux personnes invalides ou handicapées pour réaliser des travaux d'adaptation dans leur résidence. PRO BTP a conçu sa démarche dans un objectif solidaire : aucun frais de dossier n'est facturé, et l'assurance obligatoire du prêt est offerte gratuitement (garantie en cas de décès ou de perte totale et irréversible d'autonomie). ●

PRÉVENTION SANTÉ

Agrica développe des dispositifs en ligne

Depuis plusieurs années déjà, Agrica propose aux entreprises des actions de prévention santé sur site : ateliers, conférences, dépistages, bilans individuels en partenariat avec des professionnels de santé, etc. Mais avec le « boom » du télétravail, comment organiser de telles actions quand de nombreux salariés ne se rendent plus sur leur lieu de travail ? Pour répondre aux besoins de trois caisses régionales du Crédit Agricole confrontées à cette problématique, Agrica a mis en place plusieurs dispositifs en distanciel. Le premier portait sur la santé auditive : en partenariat avec

l'association JNA, Agrica a proposé un test en ligne qui, en quelques clics et quelques minutes, permet de dépister une perte d'audition. Une action de sensibilisation sur les troubles musculosquelettiques a également été organisée via un e-learning. Composé de cinq modules de 5 à 10 min chacun, cet e-learning a permis aux participants d'apprendre comment aménager leur poste de travail de façon optimale, en entreprise comme à la maison, et les a sensibilisés à l'importance des gestes de la vie quotidienne. ●



**FORMATION CTIP/
UNIVERSITÉ PARIS I PANTHÉON-SORBONNE :**

un nouveau diplôme à la rentrée

Un nouveau cursus, aboutissant à un Diplôme Universitaire « Administration des Groupes de Protection Sociale », débutera en septembre prochain. **Entretien avec Francis Kessler, maître de conférences à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne, avocat et responsable pédagogique de cette formation.**



— « Il s'agit d'aider les administrateurs à remplir leur rôle dans un environnement d'assurance de personnes très concurrentiel. »

Pourquoi cette formation et quel en est le contenu ?

Francis Kessler : Elle répond à un besoin lié à l'application du règlement Solvabilité 2 par l'ACPR, l'autorité de contrôle du secteur des assurances, qui durcit les exigences en matière de gouvernance. Tout organisme assureur doit démontrer que son Conseil d'administration est bien compétent dans les domaines suivants : l'organisation, la gouvernance, le modèle économique, le marché, la planification stratégique, l'analyse financière, les exigences réglementaires. Or, les Conseils d'administration des IP et GPS sont, par nature, composés de représentants des entreprises et des salariés dont la gestion stratégique n'est pas nécessairement le métier de base.

Le DU-Administration des groupes de protection sociale (AGPS) de l'Université de Paris Panthéon-Sorbonne leur apporte la formation technique nécessaire, mais sans s'y limiter. L'approche retenue et les enseignements proposés visent aussi à ce que les stagiaires puissent capitaliser leurs connaissances dans le contexte plus global de la protection sociale.

Des enseignants chercheurs de la Sorbonne, mais également des intervenants de l'univers professionnel chevronnés, animeront les enseignements selon des méthodes éprouvées d'enseignement en formation continue.

Quels bénéfices les administrateurs peuvent-ils en tirer dans l'exercice de leurs fonctions ?

F. K. : Il ne s'agit pas de faire des administrateurs des techniciens de la gestion, mais

de les aider à remplir leur rôle dans un environnement d'assurance de personnes à présent très concurrentiel. L'ambition est de faire face aux attendus de l'autorité de contrôle en matière de compétences et de donner des grilles de lecture des décisions et des orientations proposées. Il s'agit aussi de partager les compétences bien maîtrisées par plusieurs administrateurs au sein d'une institution ou d'un groupe et, à l'inverse, d'apporter des correctifs dans les domaines moins bien connus par les administrateurs, ou qui ne sont maîtrisés que par une seule personne au sein d'un conseil.

Cette formation va-t-elle permettre de mieux faire comprendre, notamment auprès des jeunes, la protection sociale telle qu'elle a été conçue par les partenaires sociaux ?

F. K. : Le DU-AGPS peut effectivement y contribuer. Pour les organisations professionnelles, cette formation est une opportunité pour former leurs représentants actuels mais également futurs. Elle est aussi l'occasion de préparer la relève et l'arrivée d'une nouvelle génération dans leurs conseils. Les diplômés seront des acteurs de diffusion de la connaissance, à la fois dans leurs institutions, mais également hors de celles-ci, par exemple au titre de l'action éducative des groupes de protection sociale. ●