PRÉVOYANCE

[N° 78]

Juin 2023

LE MAGAZINE DU CTIP

DOSSIER

Les mutations du monde du travail : le regard de trois experts

P. 4

Sur ce thème d'un monde du travail en plein bouleversement, le CTIP a organisé, en avril 2023, un événement dédié aux présidences paritaires des IP-GPS.

Actu CTIP

Interview croisée
« Le dialogue social est le meilleur outil pour relever les défis à venir. »
P. 3

Décryptage

Garanties Incapacité/Invalidité : préserver le pouvoir d'achat du salarié
P. 8

Étude CTIP

Accords de branche en prévoyance : un dialogue social fructueux en 2022
P. 10

CTIP

Acteur de la protection sociale de demain

Les institutions de prévoyance face aux mutations du travail

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

Qu'est-ce que le travail ? Si la réponse à cette question pouvait sembler relativement simple à l'époque des Trente Glorieuses, elle ne va pas de soi en ce début de 21e siècle. Avec l'accélération des mutations de nos sociétés, le travail est interrogé de toutes parts. La crise Covid a décuplé ces interrogations et les médias ne cessent de publier études sur études, souvent contradictoires, sur le sujet. Il y est question de perte de sens, de revendications autour du télétravail, de semaine de quatre jours, ou encore de différences entre générations X et Y ou Z... sans qu'il soit possible de dégager une tendance générale.

Lorsqu'on cherche à définir le travail, d'autres facteurs viennent encore complexifier la donne : l'évolution des technologies, avec en particulier la « déferlante » de l'intelligence artificielle ; ou bien le changement climatique qui va forcément impacter l'organisation de la production, même si personne ne sait exactement dans quelle mesure...

Le rapport de Sophie Thiery et Jean-Dominique Senard, remis au ministre Olivier Dussopt le 24 avril dernier dans le cadre des Assises du Travail du Conseil National de la Refondation, aborde ces questions. Il appelle à poursuivre le débat, par le dialogue avec tous les acteurs, afin de redonner une définition commune au travail qui réponde tout à la fois aux aspirations des personnes et aux capacités de nos sociétés.

Pour nos adhérents, spécialistes de la protection sociale collective dans l'entreprise, il est d'autant plus naturel de s'emparer de ce sujet que plusieurs mutations en cours avaient été identifiées par eux. C'est le cas de la situation des aidants ou encore celle des salariés souffrant de pathologies graves pour lesquels les institutions de prévoyance ont su développer des réponses adaptées.

Cependant, beaucoup reste à faire. C'est la raison pour laquelle le CTIP a sollicité les avis d'experts sur les nouvelles formes du travail. Leurs contributions ont servi la réflexion des présidences paritaires des adhérents du CTIP réunies pour un temps d'échange début avril.

Afin de nourrir le débat au-delà de nos instances, nous partageons avec vous, dans ce numéro de « Prévoyance », les témoignages de ces experts sur le sens et le rapport au travail. Trois visions complémentaires comme autant de preuves de la richesse du débat à mener sur l'avenir du travail. ●

« Pour nos adhérents, il est d'autant plus naturel de s'emparer de ce sujet que plusieurs de ces évolutions avaient été identifiées par eux. »

INTERVIEW CROISÉE

« LE DIALOGUE SOCIAL EST LE MEILLEUR OUTIL POUR RELEVER LES DÉFIS À VENIR »

La présidence paritaire du CTIP a été renouvelée en 2023, ses statuts prévoyant une présidence alternée entre collèges salariés et employeurs. Dominique Bertrand (CFTC) a été élu président pour deux ans, tandis que Denis Laplane (Medef) l'a remplacé à la vice-présidence. Entretien à deux voix sur les grands axes du CTIP en 2023.

Dominique Bertrand
Président du CTIP

Denis Laplane
Vice-président du CTIP

Entre réforme des retraites, inflation, transferts de charges, etc., l'année est chargée pour les institutions de prévoyance (IP) et groupes de protection sociale. Dans ce contexte, quelles priorités se donne le CTIP, porte-parole des IP ?

Dominique Bertrand : La crise sanitaire l'aura démontré avec force : à travers les efforts qu'elles ont consentis, les IP sont des partenaires incontournables pour les salariés et les entreprises. Aujourd'hui, elles font face à de multiples changements qui les impactent, ainsi que les acteurs économiques qu'elles protègent. C'est la raison pour laquelle le CTIP veut porter une voix constructive, au bénéfice des salariés et des entreprises : celle de la prévention. Les IP développent depuis plusieurs années des actions de tous types dans ce domaine, adaptées aux besoins spécifiques des populations ou professions concernées. Dès 2022, le conseil d'administration du CTIP s'est fixé parmi ses objectifs prioritaires : la promotion et le développement des actions de prévention des IP. Cet axe est plus que jamais à l'ordre du jour : il s'agit de favoriser le maintien dans l'emploi des actifs les plus âgés, une population particulièrement fragile, car davantage concernée par les affections longues et la situation d'aidants.

Quels messages le CTIP peut-il porter dans l'environnement économique et social actuel, marqué par de nombreuses incertitudes ?

Denis Laplane : Le modèle des IP, celui du paritarisme, du collectif et du non-lucratif, fait preuve depuis plus de 70 ans d'une efficacité et d'une résilience à toute épreuve, en s'adaptant aux évolutions du monde du travail et aux crises. Il est essentiel que ce modèle vertueux perdure. Le CTIP doit continuer à en faire la pédagogie et la promotion. Les atouts du contrat collectif géré par les IP demeurent mal connus. Selon les années, les IP redistribuent en moyenne entre 85 € et 90 € de prestations pour 100 € de cotisations, soit le taux de redistribution le plus élevé du marché. Pour les entreprises comme pour les salariés, une telle protection sociale complémentaire, au coût le plus ajusté, est un véritable atout.

Quelles perspectives à court ou moyen terme voyez-vous pour le dialogue social ?

D.B. et D.L. : Au CTIP, nous sommes convaincus que le dialogue social est le meilleur outil pour relever les défis liés aux mutations démographiques, climatiques et sociétales en cours. Il a encore dernièrement prouvé sa vitalité à travers l'accord sur le partage de la valeur. De même, une récente étude du CTIP a montré que 200 branches sur 250 ont signé un accord en prévoyance et qu'ainsi 80 % des salariés du secteur privé sont protégés par des garanties pensées par les partenaires sociaux. Souvent critiqués, les corps intermédiaires sont en fait des bâtisseurs de solutions efficaces adaptées à tous. Les garanties proposées par les IP en sont le parfait exemple. ●

Les mutations du monde du travail : trois regards d'experts

Télétravail, *flex office*, ubérisation, automatisation croissante des tâches, quête de sens... : le travail est aujourd'hui le lieu de multiples changements, tant pour les entreprises que pour les salariés, et pour la protection sociale de demain. Pour le porte-parole des institutions de prévoyance qu'est le CTIP, il est essentiel de nourrir la réflexion collective sur ce sujet. Ainsi, en avril dernier, le CTIP a organisé, autour de ce thème et sous la houlette de sa propre présidence, un événement destiné aux présidences paritaires de ses adhérents. Durant cette matinée, qui a rassemblé une centaine de personnes, trois experts du monde du travail, Romain Bendavid, Laetitia Vitaud et Hervé Chapron, ont présenté leurs visions des mutations en cours. Ils retracent ici pour « Prévoyance » les grandes lignes de leurs interventions.

« La protection sociale et le travail sont trop souvent présentés comme des charges et des coûts. »

Hervé Chapron est membre du Comité directeur du Cercle de Recherche et d'Analyse sur la Protection Sociale (CRAPS) et ancien Directeur général adjoint de Pôle emploi.

Quelles évolutions de notre modèle social impactent le travail ?

Hervé Chapron : Depuis des décennies, le modèle social conçu en 1945 est progressivement remis en question. De plus en plus d'actifs se trouvent de facto exclus de la protection sociale ou risquent de l'être. Les chômeurs de longue durée sont nombreux à avoir basculé dans les régimes de solidarité. Et l'assurance chômage a finalement été étatisée et les droits des chômeurs réduits. Nous sommes ainsi sur la route d'une étatisation qui laisserait sur le bas-côté la traditionnelle gestion paritaire de nos régimes.

L'État, lui-même en déficit chronique, prend prétexte des déficits sociaux pour remettre en question notre système de protection sociale.

Vilipendés en haut lieu, les corps intermédiaires sont continuellement contestés dans leur raison d'être lorsqu'ils défendent les droits des salariés. Au lieu d'être valorisés comme un investissement et un atout économique, la protection sociale et le travail sont trop souvent présentés comme des charges et des coûts. Pour résoudre la question du pouvoir d'achat, la distribution par l'État est devenue le « couteau suisse » de toutes les politiques. On en perçoit pourtant les limites.

À quoi est due cette évolution ?

H.C. : La remise en cause de la démocratie sociale est aussi celle du modèle social issu du programme du Conseil National de la Résistance. Elle reflète une logique du « tout marché » à côté de celle de l'étatisation : rien ne doit se situer entre les deux. Les grandes négociations sociales entre les partenaires sociaux sont étroitement cadenassées par des « lettres de cadrage » technocratiques. Mettant à mal les fondements de l'État-Providence, une telle approche à courte vue montre que les sondages pèsent davantage que la représentativité des partenaires sociaux. Malheureusement, on voit que cette démarche peut déboucher sur des crises comme celle des « Gilets jaunes ».

L'entreprise peut-elle apporter la protection sociale qui fait défaut ?

H.C. : Des évolutions du type « entreprise à mission » sont mises en avant. Face aux mutations du travail marquées par un éclatement du projet collectif, prenons cependant garde à la montée de l'inégalité des chances devant l'entreprise ! Autoentrepreneurs, salariés de TPE ou de grandes entreprises, etc. les statuts sont nombreux. Or tous n'ont pas les mêmes droits. Et beaucoup d'actifs restent largement oubliés par les entreprises : les salariés aidants, les indépendants des plateformes, les « premières lignes » : caissières, éboueurs, etc. Ils sont pourtant indispensables ! Et cette déshérence a des conséquences très concrètes en termes de nouveaux risques : charge mentale, montée des risques psychosociaux, etc. Le dialogue social de branche et d'entreprise doit effectivement s'en saisir pour apporter des réponses, par exemple au bénéfice des aidants d'un proche âgé ou handicapé. Un salarié sur quatre sera concerné en 2030.

Enfin, la nouvelle économie numérique est porteuse de menaces. La richesse immense concentrée par une poignée d'acteurs du type GAFAM s'accompagne d'effectifs salariés relativement réduits dans ces entreprises. À l'autre bout de la chaîne, beaucoup d'emplois peu qualifiés et peu rémunérateurs sont créés. Cette évolution, que les progrès de l'intelligence artificielle prolongent, pose un défi de taille au financement de la protection sociale. ●

« Alors que les statuts se multiplient, prenons garde à la montée de l'inégalité des chances ! »

Hervé Chapron

« Le salariat reste dominant mais il a changé de nature. »

Laetitia Vitaud, auteure, journaliste et conférencière, est experte au sein du Lab de Welcome to the Jungle France et fondatrice de Cadre Noir, société spécialisée dans les recherches sur l'avenir du travail et de la consommation.

D'où provient la quête de sens que vous constatez dans le travail ?

Laetitia Vitaud : La quête de sens est générale et pas seulement réservée aux cadres. Elle résulte du désalignement des intérêts entre employeurs et employés. On a longtemps vécu dans un modèle fordiste du salariat caractérisé par des contraintes fortes en termes d'organisation, d'horaires et de contrôle, mais aussi de contreparties fortes que les syndicats négociaient collectivement : salaires, congés, protection sociale, etc. En particulier, le pacte implicite voulait que la rémunération soit suffisante pour permettre l'accès au logement. Aujourd'hui, le logement ne fait plus partie du « package ». Les contreparties se sont affaiblies alors que les contraintes sont encore bien présentes. D'où la quête de sens et la revendication d'une plus grande autonomie et de davantage de flexibilité.

Cette quête de sens s'est accompagnée de l'émergence de nouvelles formes de travail. Certains évoquent la fin du salariat. Est-ce un mythe ou une réalité, selon vous ?

L. V. : On a beaucoup parlé d'ubérisation du travail. Cela ne s'est pas produit, ou seulement à la marge. Même si le salariat a légèrement reculé depuis son pic autour des années 2000, il reste archi-dominant. Mais il ne s'agit plus exactement du même salariat. On assiste à une fragmentation contractuelle avec une progression des relations de prestation (externalisation), de la multi-activité et du portage salarial, une abolition de la frontière entre salariés et indépendants.

Plus profondément, les emplois de production diminuent et laissent place à des emplois dans « l'entretien » ou le « care » : le soin prodigué aux personnes âgées, le travail à domicile, l'hôtellerie-restauration, l'enseignement, etc. Or l'imaginaire collectif reste marqué par la production et manque de repères pour valoriser ces nouveaux métiers.

Venons-en au travail à domicile. Vous estimez que cette tendance de fond a d'importantes répercussions, qui ne sont pas toutes positives…

L. V. : Effectivement, il y a un retour du travail dans la sphère domestique, via le télétravail. Ce changement est majeur car il renvoie à l'organisation du travail d'avant la révolution industrielle, où une partie de la production se faisait au domicile. Il concerne surtout les cadres et les indépendants qui peuvent recréer leur environnement de travail grâce aux outils collaboratifs. Il concerne aussi entre un et deux millions de travailleurs qui offrent des services de ménage, de garde d'enfants, de soins, etc. au domicile de leurs clients ou chez eux.

Or, la fragmentation ne va pas sans défis. Le salarié se trouve de plus en plus isolé et sa santé mentale s'en ressent. Depuis la crise sanitaire, on a observé l'expression d'un mal-être au travail plus répandu qu'avant. D'autant qu'à la maison, on doit aussi s'occuper des tâches domestiques. Pour les femmes, cela peut être la double peine. La fragmentation tend aussi à faire perdre la vision d'ensemble du travail lorsqu'elle s'accompagne d'une sous-traitance en cascade. C'est donc la cohérence d'ensemble du travail qu'il faut retrouver. Pour cela, un retour de l'approche collective dans le travail est nécessaire. ●

« Le retour du travail dans la sphère domestique, via le télétravail, renvoie à l'organisation du travail d'avant la révolution industrielle. »

Laetitia Vitaud

_ « On assiste à une prise de distance par rapport au travail. »

Romain Bendavid est Directeur de l'Expertise Corporate & Work Expérience à l'Ifop.
Il est également expert associé auprès de la Fondation Jean Jaurès.

Quels bouleversements observez-vous dans le monde du travail ?

Romain Bendavid : Ils sont multiples et difficiles à saisir. En particulier parce qu'ils sont impulsés par les salariés eux-mêmes. C'est une révolution par le bas à laquelle nous assistons. Et c'est aux employeurs de s'adapter. Comme souvent en France, les changements ont été soudains. Cela a été le cas avec le télétravail. Dans plusieurs pays voisins, sa pratique était déjà en cours avant la crise du Covid. En France, le grand saut s'est fait en l'espace de quelques jours.

_ « Les Français ont davantage confiance dans l'entreprise pour en faire bouger les lignes, que ce soit en matière d'utilité sociale, de made in France, de démocratie sociale ou d'inclusion. »

Romain Bendavid

Aujourd'hui, le principal changement dans le rapport au travail tient à la place moins centrale, moins structurante qu'il avait auparavant. Les Français ne sont plus que 21 % à déclarer cette place « très importante » contre 60 % il y a une trentaine d'années (1990). Cette caractéristique touche toutes les catégories.

Comment analyser cette moindre place du travail ?

R. B. : Longtemps, le travail a été au centre des débats, tant politiques que philosophiques. Historiquement, il avait pris le relais de la famille comme instance d'organisation de la solidarité à travers la « division sociale du travail » théorisée à la fin du 21e siècle par le sociologue Émile Durkheim. C'est moins vrai aujourd'hui. À court terme, la crise sanitaire a été un catalyseur des changements en gestation. La résilience face à la crise a suscité une plus grande confiance en eux chez les salariés tandis que le confinement a été l'occasion d'une réflexion sur le sens de la vie et la place du travail.

Parmi les tendances à plus long terme, le sentiment s'est développé, chez beaucoup de salariés, d'être les perdants des évolutions du travail. Les causes sont multiples mais on peut noter, entre autres, un manque de reconnaissance du travail à sa juste valeur, véritable talon d'Achille de la culture managériale française. Toutefois, attention aux interprétations trop rapides, il ne s'agit pas d'un rejet du travail mais d'une prise de distance avec l'emploi.

On évoque parfois la perte de sens liée au travail...

R. B. : Les ambitions sont moins grandes vis-à-vis du travail. Elles se traduisent davantage par des attentes concrètes liées au bien-être. Les Français attendent plus d'autonomie dans l'organisation de leur travail. Depuis des années, les employeurs ont réclamé plus de flexibilité. À présent, les salariés veulent eux aussi de la flexibilité dans l'organisation, les horaires et le temps de leur travail, qui doit s'adapter à leur vie. Et, bien sûr, il y a la quête de sens. On veut un travail qui soit utile pour soi et pour la société. La crise sanitaire a mis en avant les premières et deuxièmes lignes, les métiers réellement utiles au quotidien. En parallèle, les Français ont davantage confiance dans l'entreprise pour en faire bouger les lignes, que ce soit en matière d'utilité sociale, de made in France, de démocratie sociale ou d'inclusion. •

GARANTIES INCAPACITÉ/INVALIDITÉ

Préserver le pouvoir d'achat du salarié

Assurer des ressources à ceux qui ne peuvent plus travailler : ce principe est à l'origine de tous les systèmes de protection sociale, de Colbert à l'actuelle Sécurité sociale. Pour autant, seules les garanties complémentaires collectives permettent de maintenir le revenu des salariés concernés. Explications.

« La garantie incapacité d'une entreprise ou d'une branche peut compléter les prestations de la Sécurité sociale jusqu'à 100 % du salaire, y compris pendant le délai de carence. »

Souvent méconnues des salariés, les garanties collectives incapacité de travail et invalidité constituent pourtant des compléments indispensables aux prestations de la Sécurité sociale. Elles sont incluses dans la quasi-totalité des grands accords de branche. Et selon le dernier baromètre de la prévoyance CTIP-CREDOC, 85 % des entreprises ont fait le choix de les souscrire pour leurs collaborateurs. Un choix d'autant plus cohérent que la prise en charge par l'Assurance Maladie de l'incapacité ou de l'invalidité est au mieux égale à 50 % du salaire brut.

Ainsi, lorsqu'un salarié est en incapacité de travailler, la Sécurité sociale lui verse des indemnités journalières (IJ) à l'issue d'un délai de carence de trois jours. Le montant de ces IJ est fixé à 50 % du salaire brut journalier de la personne. Quant à l'invalidité, elle donne lieu à une rente, calculée par l'Assurance Maladie en fonction de deux critères : le salaire annuel moyen perçu pendant les 10 meilleures années de l'activité professionnelle et la catégorie d'invalidité. Au nombre de trois, ces catégories dépendent du niveau de capacité à occuper un emploi et des éventuels besoins d'assistance. Le taux de rente peut ainsi évoluer entre 30 % et 50 %. Dans tous les cas, le revenu réel est donc réduit de façon conséquente.

Les avantages du contrat collectif

Toutefois, depuis la loi de mensualisation de 1978, l'employeur est obligé de maintenir le salaire d'une personne en incapacité ou invalidité de travail et doit verser le

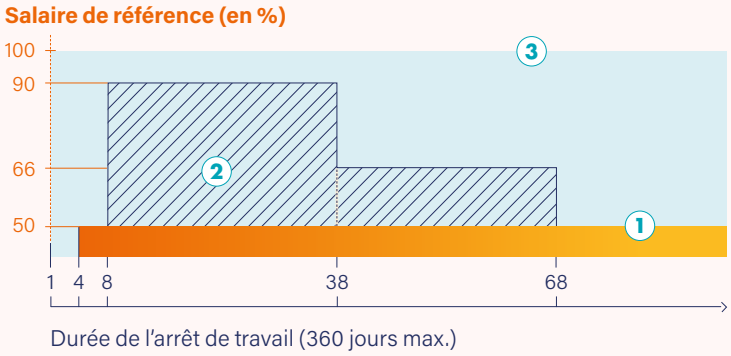
LE CALCUL DES INDEMNITÉS COMPLÉMENTAIRES DE LA GARANTIE INCAPACITÉ DE TRAVAIL

Exemple avec une garantie prévoyant le maintien du salaire jusqu'à 100 % du salaire de référence pendant toute la durée de l'arrêt de travail.

① **Les indemnités journalières de la Sécurité sociale sont versées le 4e jour** de l'arrêt de travail (délai de carence de trois jours).
Elles représentent **50 % du salaire journalier brut.**

② **Le salarié est présent dans l'entreprise depuis trois ans.**
Le maintien de revenu de l'employeur intervient le **8e jour** (délai de carence de sept jours). Son montant correspond à **90 % du salaire journalier brut pendant les 30 premiers jours,** puis à **66,66 %** de ce salaire les 30 jours suivants.

③ Le contrat de prévoyance de la garantie incapacité de travail prévoit **le versement des indemnités journalières complémentaires dès le 1er jour d'arrêt de travail.** Elles maintiennent le salaire à 100 % jusqu'à la fin de l'arrêt. ●



Cet exemple est extrait du guide « Les garanties incapacité et invalidité d'entreprise ».
Tous les guides CTIP sur la prévoyance collective sont disponibles sur www.ctip.asso.fr, dans la rubrique Publications.

différentiel d'avec la prise en charge de l'Assurance Maladie. Le maintien correspond à 90 % du salaire brut pendant 30 à 90 jours puis passe à 66,66 % pendant une nouvelle période de 30 à 90 jours. Un supplément indéniable mais encore insuffisant : c'est pourquoi seules les garanties collectives permettent le maintien des ressources du salarié. Ainsi, la garantie incapacité d'une entreprise ou d'une branche professionnelle peut compléter jusqu'à 100 % du salaire les prestations de la Sécurité sociale, y compris pendant le délai de carence. Même chose avec la garantie invalidité : elle prend en charge la différence entre le montant versé par la Sécurité sociale et le salaire d'origine, et ceci jusqu'au départ à la retraite de la personne.

Pour ces deux garanties, l'employeur, dans le cadre du contrat collectif de prévoyance, prend en charge une partie de la cotisation. Cette dimension collective permet de réaliser des économies d'échelle et de mutualiser les risques entre tous les salariés. Le salarié est couvert à un tarif moins élevé que s'il était assuré individuellement.

Dernier avantage du contrat collectif : en cas de perte d'emploi donnant droit à une allocation chômage, le salarié bénéficie gratuitement des garanties incapacité de travail et invalidité pendant 12 mois maximum. Cette portabilité ne s'applique toutefois pas en cas de licenciement pour faute lourde ou de démission. ●

Incapacité et invalidité

L'incapacité de travail désigne l'état d'une personne qui, à la suite d'un accident ou à une maladie, est dans l'impossibilité d'exercer physiquement son activité professionnelle. C'est le médecin traitant qui en définit l'importance et la durée et délivre un arrêt de travail. Est considérée comme en situation d'**invalidité** une personne qui, après un accident ou une maladie d'origine non professionnelle, voit sa capacité de travail ou de gain réduite d'au moins deux tiers. Elle est constatée par le médecin-conseil de la Caisse d'assurance maladie.

Accords de branche en prévoyance : un dialogue social fructueux en 2022

Selon une nouvelle étude publiée par le CTIP, le niveau de couverture des salariés du secteur privé en prévoyance collective a nettement augmenté en 2022.

En 2022, 14,2 millions de salariés étaient couverts en prévoyance par un grand accord de branche (de plus de 100 000 salariés) contre 11 millions en 2021. La raison ? De 35 en 2021, le nombre de ces accords est passé à 40 en 2022. Autrement dit, *« la couverture en prévoyance s'étend de plus en plus, et ce, grâce à un dialogue social fructueux,* souligne Isabelle Parienté-Mercier, directrice juridique du CTIP. *Si l'on élargit le spectre à l'ensemble des accords de branche, ce sont 16,6 millions de salariés (soit 80 % des salariés du privé) qui sont couverts en prévoyance par un accord ».*

Ces données sont extraites d'une récente étude du CTIP, téléchargeable sur www.ctip.asso.fr. Dressant un état des lieux des effectifs couverts en prévoyance ainsi que de l'étendue et du niveau des garanties dans les grands accords de branche, elle rend également compte des récentes évolutions en la matière, en particulier dans les domaines de la métallurgie, du bâtiment et travaux publics (BTP), et de celui des salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile.

Généralisation des garanties incapacité et invalidité

La garantie incapacité de travail est présente dans la quasi-totalité des grandes branches (95 %), tout comme la garantie invalidité 1re catégorie (90 %). Par ailleurs, une majorité d'accords fixe des taux de garanties identiques pour l'incapacité de travail et l'invalidité des salariés cadres et non-cadres, ce qui reflète une importante évolution de la négociation sociale.

Forte progression des rentes éducation et handicap

La rente éducation a fortement progressé ces dernières années dans les grands accords et est désormais présente dans 75 % d'entre eux. Elle s'impose désormais très largement devant la rente de conjoint (présente dans 35 % des grands accords). La rente handicap, apparue très récemment, connaît aussi un fort développement : en moins de quatre ans, neuf avenants ont été conclus dans les grandes branches pour intégrer cette garantie. Celle-ci, présente dans 32 % des grands accords, constitue un élément indispensable pour la sécurité financière des orphelins atteints d'un handicap.

2,9 millions de salariés de plus couverts en décès

Deux accords signés en prévoyance couvrent désormais 2,9 millions de salariés supplémentaires en décès :

- Le secteur de la métallurgie a négocié un nouveau régime de protection sociale complémentaire, désormais national, qui s'applique progressivement depuis le 1er janvier 2023 à 1,6 million de salariés ;
- La convention collective des salariés des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile possède un régime unique de prévoyance depuis le 1er janvier 2022 pour 1,3 million de salariés, donnant accès à une garantie décès à tous les salariés qui appartenaient auparavant à la branche du particulier employeur.

La garantie décès est ainsi quasiment généralisée (dans 98 % des 40 grandes branches). ●

CTIP : une veille complète sur la prévoyance et la santé

Le CTIP réalise une veille sur les accords de branche en prévoyance et en santé et publie des études juridiques. Celles-ci apportent aux partenaires sociaux, et plus largement à l'écosystème, des informations détaillées sur les effectifs couverts et les niveaux de garanties pratiqués dans les différents secteurs économiques. Elles donnent ainsi à chacun des acteurs une vision élargie des évolutions de la négociation collective dans le secteur privé.
Ces études sont consultables sur le site du CTIP.

CHANGEMENTS À LA DIRECTION GÉNÉRALE D'AGRICA

Julien Brami devrait succéder à Frédéric Hérault l'été prochain.

Dans un communiqué publié en mars, AGRICA indique que Frédéric Hérault, Directeur Général du Groupe, va faire valoir prochainement ses droits à la retraite. Il avait été nommé à ce poste fin 2017. Toujours selon ce communiqué, Julien Brami, qui a rejoint récemment le groupe en tant que Directeur de la Transformation Stratégique, devrait lui succéder. Après avoir débuté sa carrière chez Axa et CNP Assurances, Julien Brami a intégré la Caisse des Dépôts, où il a occupé le poste de Directeur Adjoint du département Développement, Filiales et Participations. En 2014, il a rejoint le Comité Exécutif d'Aviva France. Depuis 2018, il était Directeur Général d'UFF Banque, établissement de crédit spécialisé en gestion de patrimoine, filiale du groupe Aviva France.

INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

PRO BTP CONCLUT UN PARTENARIAT STRATÉGIQUE AVEC ZAION

En mars dernier, PRO BTP a annoncé instaurer un partenariat industriel et stratégique avec l'entreprise française Zaion, l'un des leaders européens des solutions d'IA conversationnelle dédiées à la relation client. À travers ce partenariat, PRO BTP a pour objectif « d'accélérer la transformation des relations avec ses assurés afin de répondre de façon optimale aux enjeux de qualité de service et d'efficacité opérationnelle en tant qu'acteur majeur de la protection sociale ». Cet accord se traduira par le développement de solutions d'IA conversationnelle adaptées aux assurances. Il fait suite à une première collaboration entre PRO BTP et Zaion concernant l'amélioration du service aux adhérents sur les périmètres Retraite et Épargne.

GREEN@WORK

CHEZ APICIL, DES SALARIÉS ACTEURS DE LEUR « QVCT »

La start-up Green@work, filiale du groupe, construit avec les salariés des solutions pour une meilleure qualité de vie au travail.

Depuis la crise sanitaire, les attentes des salariés en matière de qualité de vie et de conditions de travail (QVCT) sont particulièrement fortes. Sur la base de ce constat, deux collaboratrices d'APICIL, Catherine d'Aléo et Aurélie Blanchet, ont créé en 2022 la start-up Green@work, via le programme d'intrapreneuriat du groupe. Green@work a développé une solution qui associe un diagnostic santé & QVCT et l'animation d'ateliers d'intelligence collective. Le diagnostic permet d'identifier et de prioriser les thématiques de travail. Les ateliers d'intelligence collective ont pour objectif de coconstruire des actions concrètes, au plus près des réalités du terrain, avec les salariés. *« Dans un contexte où les entreprises ont du mal à recruter et fidéliser leurs collaborateurs, les impliquer dans une démarche QVCT en les associant dans la recherche de solutions concrètes constitue un véritable levier d'action »*, souligne Aurélie Blanchet.

PRÉVENTION-SANTÉ

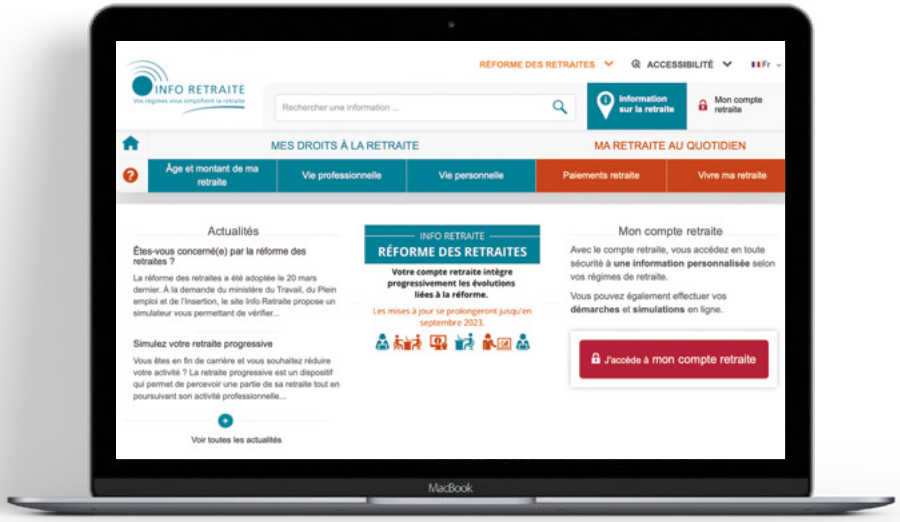
CONSULTATION DE PRÉVENTION DANS LA BRANCHE TRANSPORT : DES RÉSULTATS TRÈS ENCOURAGEANTS

Carcept Prev (groupe KLESIA) et la CSMF (Confédération des Syndicats Médicaux Français) ont partagé en avril dernier des premiers résultats très encourageants issus d'une mesure d'impact effectuée auprès de 149 salariés du transport ayant réalisé une consultation de prévention entre avril 2021 et août 2022. Les chiffres sont éloquents : 92 % des salariés ayant suivi la consultation ont mis en œuvre les recommandations du médecin. Parmi ces derniers, 70 % ont vu leur santé physique s'améliorer et 63 % disent constater une amélioration de leur bien-être. Enfin, 62 % des salariés ayant réalisé la consultation de prévention déclarent avoir pris conscience de l'impact de leur hygiène de vie sur leur activité professionnelle. Ces consultations s'inscrivent dans le cadre du programme de prévention santé Transportez-Vous Bien (TVB) initié en 2016.

Secteur

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE : DES ÉPARGNANTS MIEUX INFORMÉS

Sur le portail info-retraite, un nouveau service permet à chaque Français de vérifier s'il bénéficie ou non d'un produit d'épargne retraite collective ou individuelle. Le CTIP et les institutions de prévoyance ont fortement contribué à sa mise en place.



Améliorer l'information des Français, actifs ou retraités, sur leurs éventuels revenus supplémentaires à la retraite : tel est l'objectif du nouveau service d'information « Mes contrats d'épargne retraite », disponible sur info-retraite.fr, portail géré par le GIP Union Retraite.

Fruit de plusieurs années d'efforts, ce nouveau service, lancé en juillet 2022, est entièrement financé par les institutions de prévoyance, les assureurs, les mutuelles et gestionnaires de dispositifs d'épargne retraite. Sa genèse remonte à 2019 : les organismes gestionnaires de retraite supplémentaire affichent alors leur volonté de mettre en œuvre, avec le législateur et dans le cadre de réflexions au sein du Comité consultatif du secteur financier (CCSF), un dispositif de lutte contre la déshérence des contrats d'épargne retraite. La loi Labaronne du 26 février 2021 impose au GIP Union Retraite de développer ce service.

Ce dispositif, qui a nécessité la forte mobilisation de toutes les parties prenantes, a pour objectif de permettre à chaque Français de vérifier s'il bénéficie ou non d'un contrat d'épargne retraite collective ou individuelle. Le bénéficiaire peut consulter la liste de ses produits et les coordonnées des organismes en charge des contrats. S'il a des questions, il peut ainsi facilement contacter l'organisme concerné.

Après moins d'un an d'existence, le premier bilan du dispositif est encourageant. Au 1er janvier 2023, il affichait 13,6 millions de contrats, dont 5 millions de contrats collectifs (article 83 et PER obligatoire), et avait été consulté plus d'un million de fois.

Dans le cadre de ce projet, le CTIP a accompagné les institutions de prévoyance, notamment dans la transmission des contrats de retraite supplémentaire au GIP UR. Auprès de ce dernier, du ministère de l'Économie et des autres fédérations, il a également joué un rôle actif de direction de projet et de représentation des institutions de prévoyance. ●

— « Au 1er janvier 2023, le dispositif avait été consulté plus d'un million de fois. »

PRÉVOYANCE, le magazine du CTIP
Directrice de la publication : Marie-Laure Dreyfuss – **Rédactrice en chef** : Miriana Clerc – **Coordination** : Damienne Gallion – **Rédaction** : CTIP, Ulysse Communication et Val&co – **Crédits photo** : DR, Agrica, Jean-Lionel Dias, Erwan Floch, iStock, Shutterstock – **ISSN** : 1964-9902 – **Conception et réalisation** : LONSDALE – **Impression** : CLUMIC Arts Graphiques Paris.