



Avantages sociaux : pratiques des entreprises

Rapport d'enquête – Décembre 2016, 5^{ème} édition



Caractéristiques de l'enquête et du panel

Caractéristiques de l'enquête

Cette 5^{ème} édition de notre enquête a été menée en Juillet 2016.

103 entreprises représentant **plus de 1,2 million de salariés** y ont participé.

Elle contient des informations en termes de prévalence et de design, sur les avantages sociaux suivants :

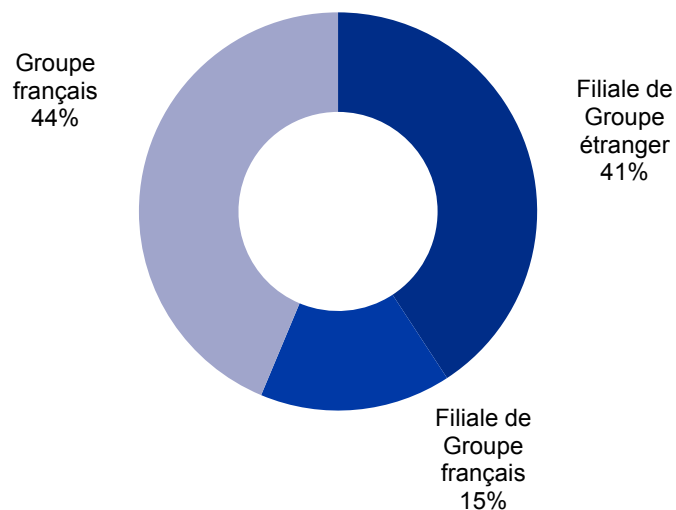
- **Les régimes d'épargne retraite et salariale** : « Article 83 », « Article 39 », « PERCO », « PEE ».
- **Le Compte Epargne Temps – CET** – et ses différentes sources d'alimentation.
- **La participation et l'intéressement**
- **Les régimes de frais de santé et prévoyance**
- **Les dispositifs spécifiques pour les collaborateurs seniors**
- Les dispositions prises au regard de la **pénibilité au travail**
- **La politique retraite & avantages sociaux**
- **L'équivalent package d'avantages sociaux et salaire net**

Cette enquête a aussi été l'occasion **d'analyser les tendances de demain telles que** :

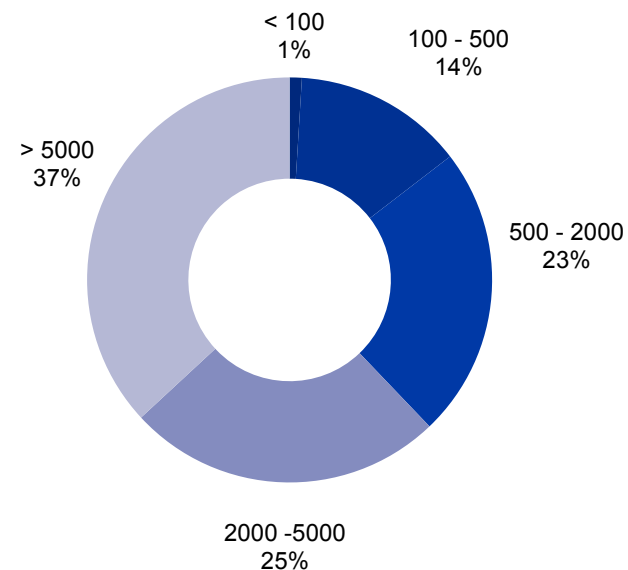
- Les avancées des régimes de retraite supplémentaires (Article 83 et Perco)
- Les contrats de santé « post contrats responsables »
- L'importance des FCPE monétaires et du Fonds en Euros et pistes de réflexion en vue d'une optimisation
- L'émergence des critères non financiers dans les accords d'intéressement
- La place des avantages sociaux et de la retraite supplémentaire dans la rémunération globale

Caractéristiques du panel

Type d'entreprise

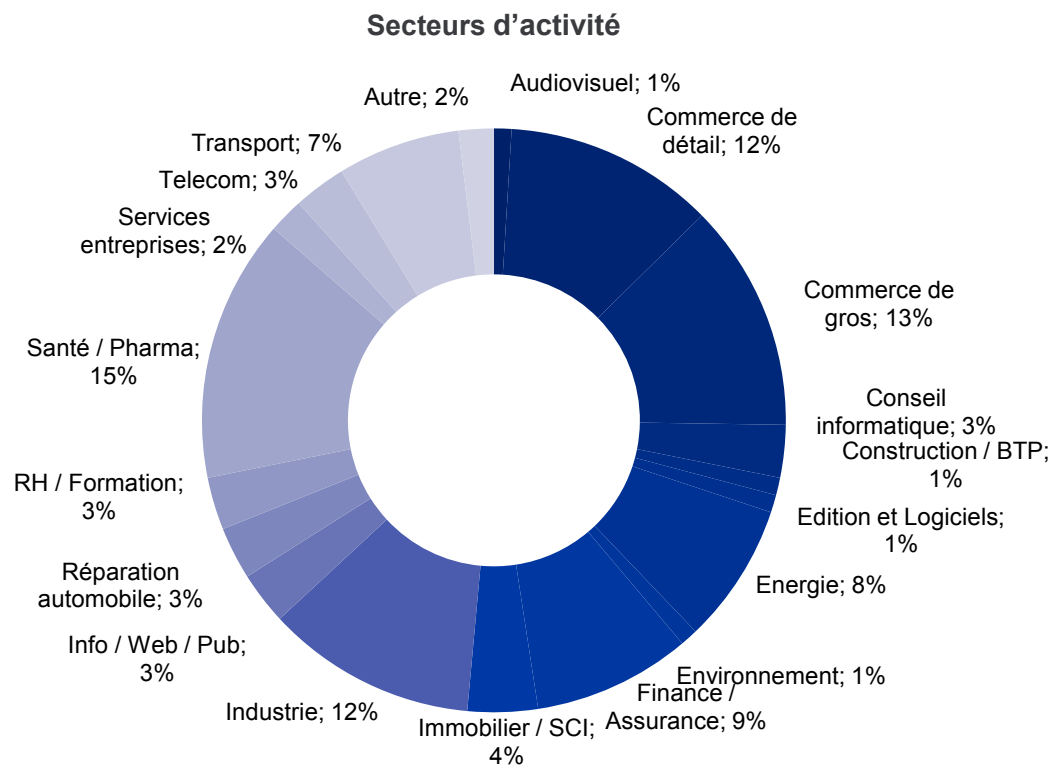


Taille d'entreprise



- Les entreprises ayant répondu à l'enquête 2016 sont toujours **majoritairement Françaises** (59%, contre 60% l'année précédente).
- Les **grandes entreprises de plus de 2000 salariés redeviennent majoritaires** dans le panel avec **62%** contre 48% en 2015 et ce grâce une hausse non négligeable du nombre d'entreprises de 2000 à 5000 salariés.

Caractéristiques du panel (suite)



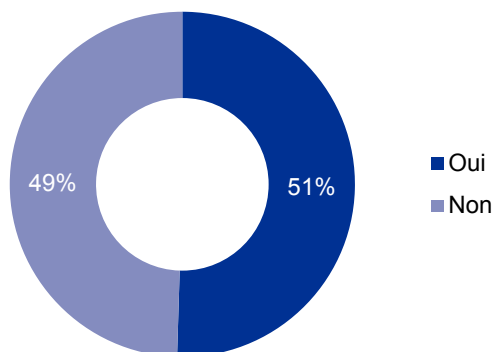
- **25% des répondants opèrent** dans le secteur des **commerces de gros et détail**, **15% dans la santé/pharma (15%)** et **12% dans le secteur de l'Industrie**.
- **42 ans** est l'âge moyen des salariés sur lesquels porte l'enquête (contre 41,5 ans l'année dernière).



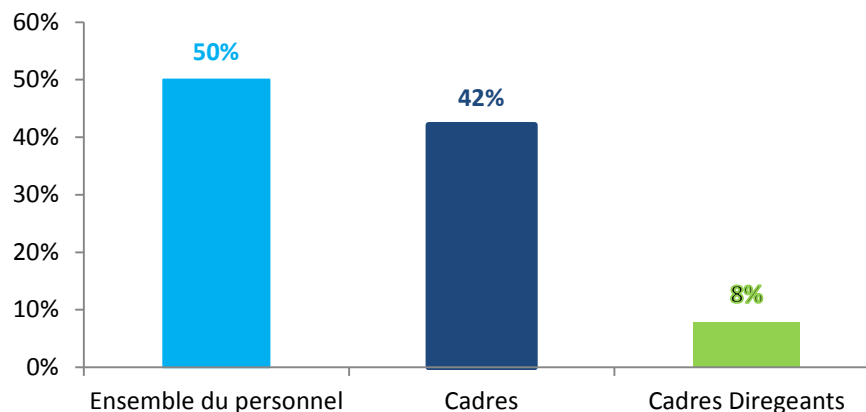
L'Article 83

L'Article 83 continue son envol ...

Votre entreprise a-t-elle mis en place un ou des régimes de retraite supplémentaire à cotisations définies « Article 83 » ?



Quelle est / quelles sont les catégories de salariés bénéficiaires ?



- **Plus de 50%** des entreprises ont mis en place un régime à cotisations définies. La hausse de 10% par rapport à l'année dernière (45%) est sans doute due à la dynamique de l'Article 83. L'augmentation des entreprises de plus de 2000 salariés dans le panel n'y est pas non plus étrangère.
- **Par ailleurs 50% des Articles 83** bénéficient à l'ensemble du personnel (vs.46% en 2015) et 42% concernent les Cadres (vs.33% en 2015), signe que la retraite devient encore plus un sujet intercatégoriel.
- En revanche, les **collèges de Cadres dirigeants ne concernent plus que 8% des régimes** contre 22% en 2015. Cette baisse est la conséquence des nouvelles règles légales relatives aux catégories objectives où les cadres dirigeants ne sont à priori plus une catégorie admise.
- De fait on assiste soit à :
 - **Une fermeture des régimes cadres dirigeants** avec une compensation pour les bénéficiaires surtout pour ceux dont le salaire excède 8 PASS, seuil à partir duquel le taux de charges sociales et de remplacement sont moins important.
 - **Une extension de ces régimes à minima à l'ensemble des Cadres.**

...Avec des efforts budgétaires plus importants au-delà de la Tranche A

	Taux moyens		
	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Ensemble du personnel	2,22%	3,47%	3,61%
Cadres	2,93%	4,22%	4,85%
Moyenne générale	2,58%	3,84%	4,23%

Tranche A : Fraction de salaire inférieure à 38 616 € en 2016

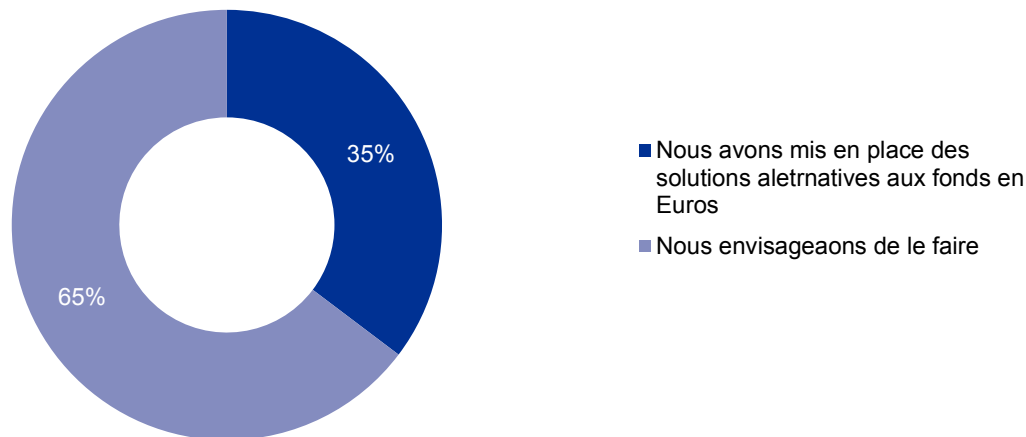
Tranche B : Fraction de salaire comprise entre 38 616 € et 154 464 € en 2016

Tranche C : Fraction de salaire comprise entre 154 464 € et 308 928 € en 2016

- Les **taux moyens** des « Articles 83 » en 2016 sont plutôt **en ligne** à ceux de l'année dernière; le taux moyen de cotisation ressort à 3,1% lorsque le dispositif concerne **l'ensemble du personnel** .
- Les taux de cotisation sont globalement **plus faibles sur la tranche A du salaire**. Cette situation s'explique par des taux de remplacement plus importants sur la partie des salaires allant jusqu'au Plafond de la Sécurité Sociale (retraite CNAV complétée par l'ARRCO).
- **Pour les versements obligatoires, l'entreprise supporte toujours majoritairement le financement** de ces régimes (75% en moyenne).

L' « Article 83 » et solutions alternatives aux Fonds en Euros

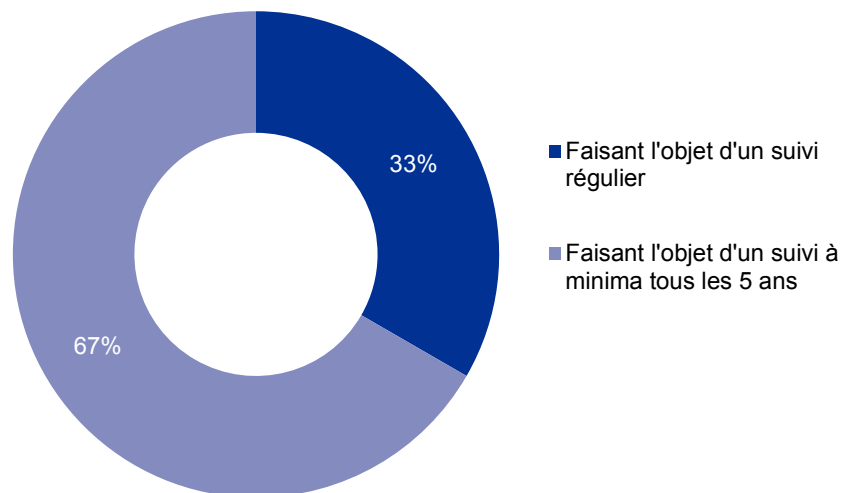
Compte tenu de la baisse de rendement des Fonds en € avez-vous étudié des solutions alternatives ?



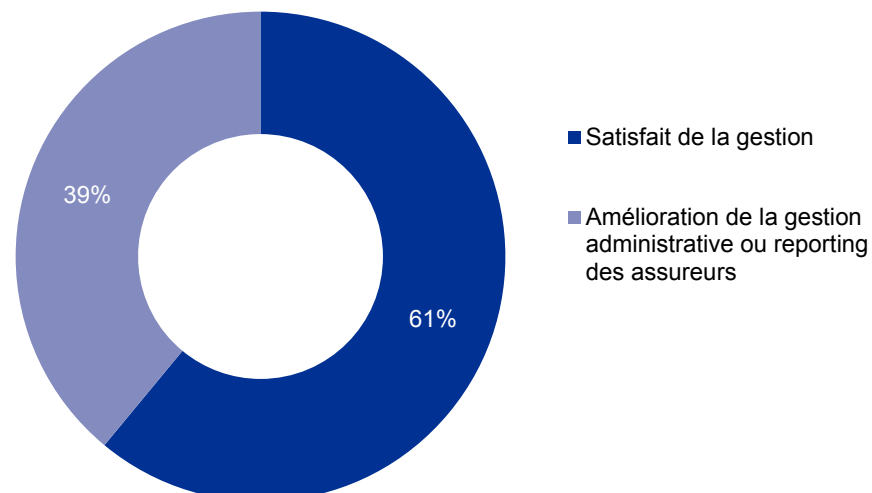
- Il y a à peine 5 ans **les Fonds en Euros** représentaient la **grande majorité des encours gérés** en retraite assurantielle, puisque :
 - Quasiment toutes les rentes versées le sont à partir du Fonds en Euros
 - En phase d'épargne la majorité des investissements étaient réalisés sur le Fonds en Euros
- Avec l'accélération de la baisse des taux longs surtout après la crise financière des subprimes, on constate une baisse des rendements des Fonds en Euros.
- **Raison pour laquelle les entreprises commencent à vouloir trouver des solutions alternatives** aux Fonds en Euros et ce pour préserver la revalorisation de l'épargne des futurs retraités.

Suivi et communication de l'Article 83

Votre Article 83 fait-il l'objet d'un suivi régulier



Satisfaction du suivi de l'Article 83



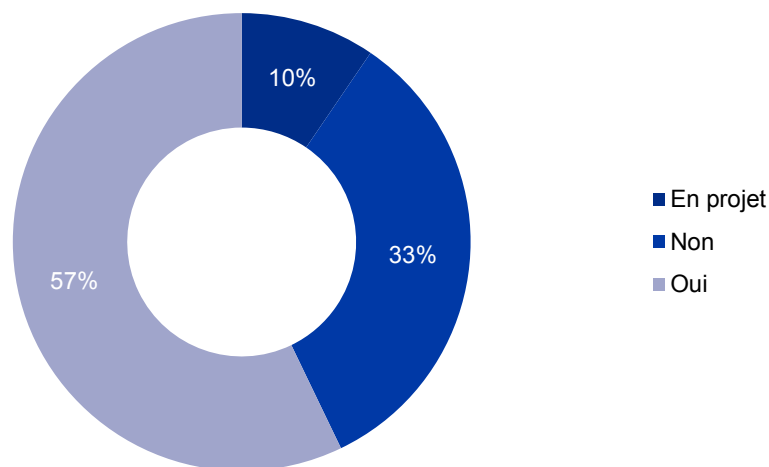
- **Seule une minorité (33%) des Articles 83 mis en place fait l'objet d'un suivi régulier.**
- On constate néanmoins **une augmentation dans le suivi des articles 83 compte tenu** :
 - Des changements législatifs et réglementaires continus
 - D'une demande plus importante d'information portant principalement sur :
 - Le fonctionnement des régimes de retraite
 - Les taux de remplacement
 - Les supports financiers
- Si la majorité des entreprises est satisfaite du suivi de leurs régimes, **une minorité non négligeable (39%) estime qu'une amélioration de la gestion administrative ou du reporting est nécessaire.**



Le PERCO

Un référendum couronné de succès pour le PERCO

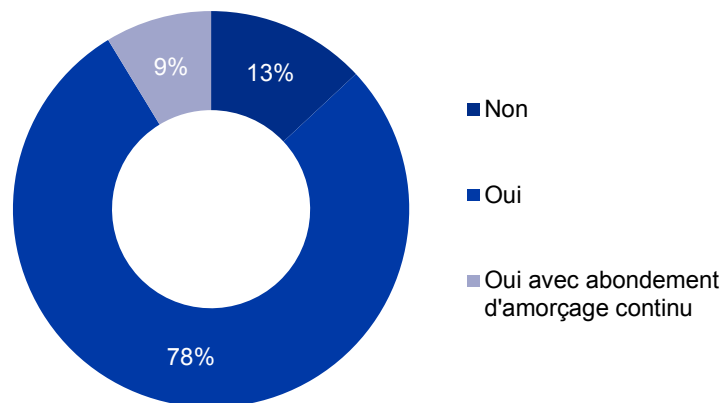
Existe-t-il un PERCO dans votre entreprise ?



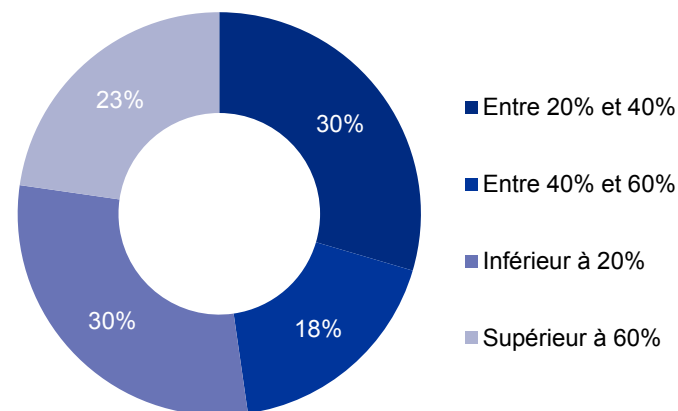
- **57% des entreprises ont mis en place un PERCO** contre 47% dans l'enquête 2015, le nombre de projets de future mise en place est également en augmentation (10% en 2016 vs. 7% en 2015).
- Si bien que **les entreprises qui n'ont pas mis en place un PERCO ne représentent plus que 33% de l'échantillon.**
- L'augmentation des grandes entreprises dans le panel de cette étude combinée au fait qu'elles ont été pionnières en la matière permet aussi d'expliquer cette augmentation du taux d'équipement.
- **En revanche, le taux d'adhésion moyen au PERCO est à peu près constant** (37% en 2016 contre 38% en 2015), avec une disparité des taux d'adhésion.

...Mais un taux d'adhésion des salariés encore minoritaire

Existe-t-il un abondement PERCO dans votre entreprise ?



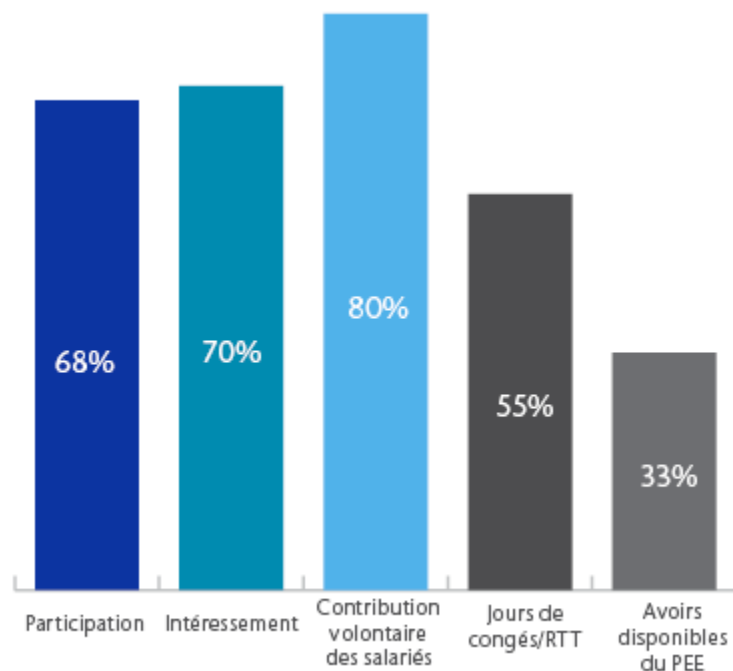
Quel est le taux d'adhésion à votre PERCO ?



- Puisque l'abondement au PERCO est un des éléments clés de l'adhésion au dispositif, **il en résulte que plus de 85% des PERCO sont abondés**; à noter que **l'abondement d'amorçage** a doublé depuis notre enquête 2015.
- **L'abondement d'amorçage a été favorisé par la Loi Macron (2015) puisque :**
 - Sa limite fiscale est **passée de 1 à 2 % du PASS**
 - **Cet abondement contrairement à son titre, peut devenir récurrent.**
- **Si l'abondement employeur est en moyenne de 1 139 € par salarié, la moyenne versée ressort à 540 €** et ce, compte tenu du fait que les salariés ne sont pas tous en mesure de saturer l'enveloppe individuelle d'abondement employeur (capacité d'épargne et formule d'abondement).

Un abondement différencié selon les sources d'alimentations

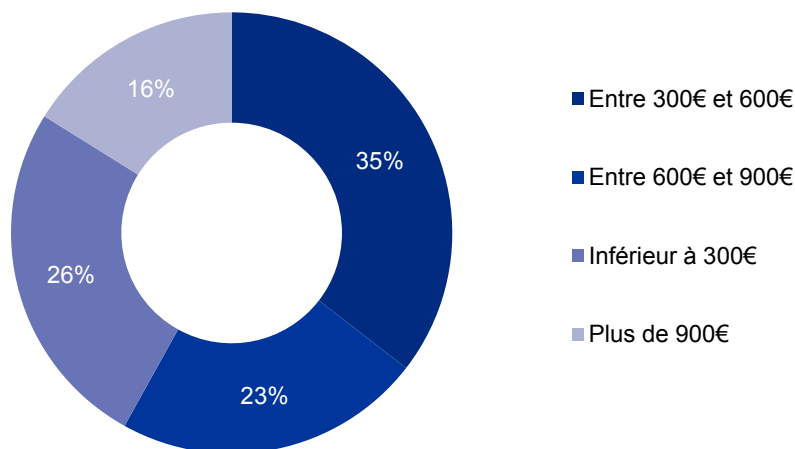
Si votre entreprise verse un abondement au PERCO, quel type de versement abondez-vous ?



- **Dans 80% des cas le versement volontaire des salariés est abondé**, ce qui est en ligne avec le fait que l'abondement employeur a pour objet principalement d'encourager l'épargne retraite volontaire.
- **Vient ensuite** l'abondement de l'Intéressement (70%) et celui de la Participation (68%).
- **La monétisation des jours de congé est abondée à 55%.**
- **Le transfert des avoirs disponibles du PEE au PERCO n'est abondé qu'à 33%** : la réallocation de l'épargne serait-elle moins encouragée ?

Un abondement PERCO lié à la capacité d'épargne des participants

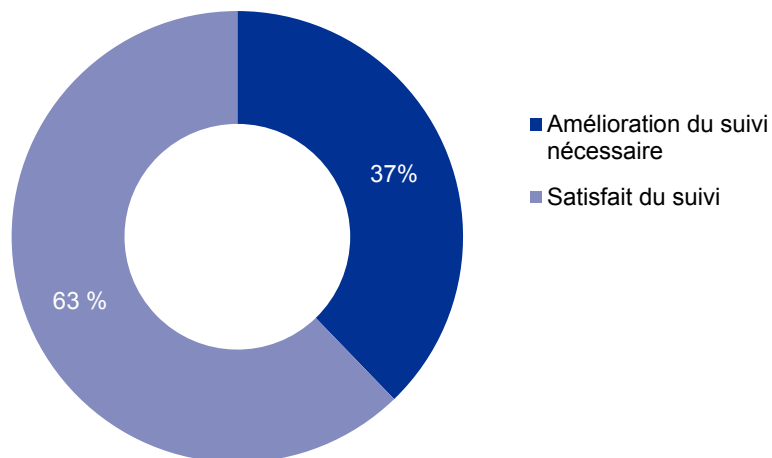
Montant annuel versé par adhérent



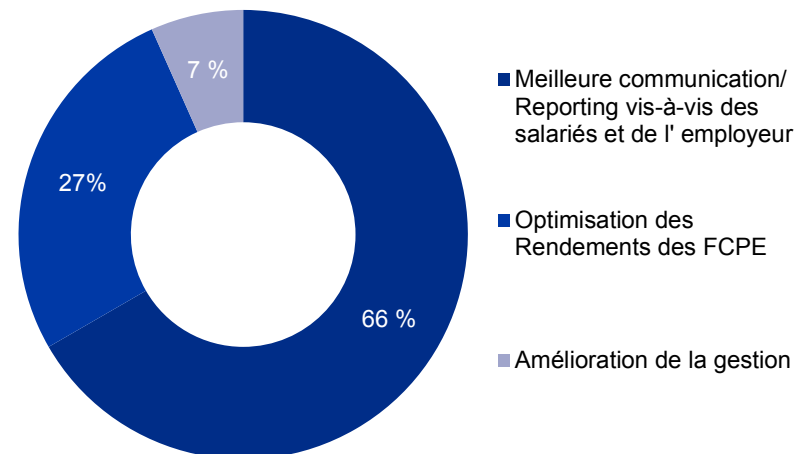
- **Près des deux tiers des salariés versent jusqu'à 600 € par an au PERCO :**
 - 26% sont en mesure de verser jusqu'à 300 € par an.
 - 35% sont en mesure de verser jusqu'à 600 € par an.

Le suivi des PERCO

Suivi de la gestion administrative et financière



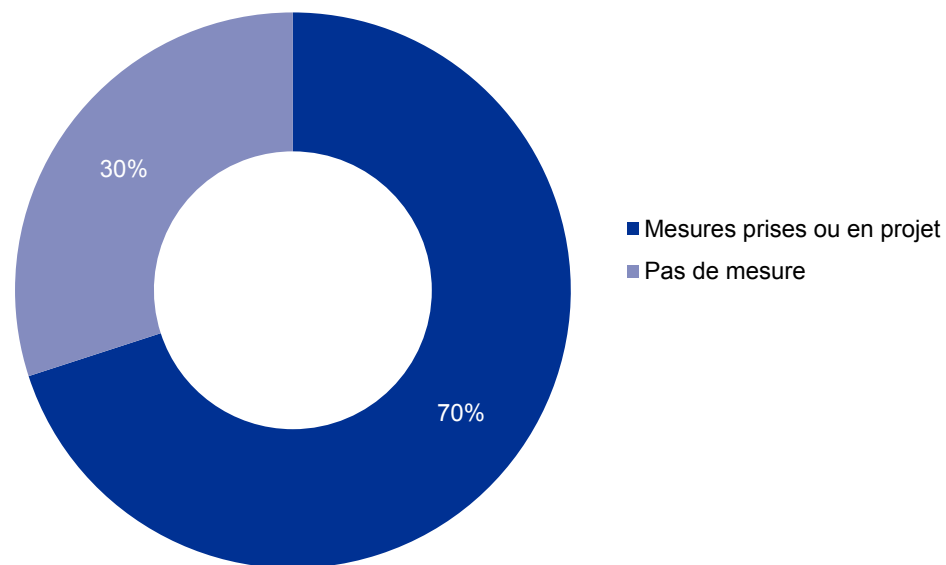
Axes d'amélioration



- **Un suivi des PERCO fait sens** compte tenu des évolutions des marchés financiers, des techniques de gestion et de communication et aussi des encours financiers en jeu.
- **Si les répondants sont en majorité satisfaits (63%) de la gestion administrative et financière des acteurs du marché, près de 37% des répondants estiment qu'un suivi est nécessaire.**
- **Parmi les axes d'amélioration :**
 - 66% concernent une **meilleure communication/ Reporting vis-à-vis de l'employeur et des salariés.**
 - 27% des réponses visent **une optimisation des rendements des FCPE.**
 - 7% des réponses souhaitent une **amélioration de la gestion.**

Le succès du forfait social minoré (Loi Macron / PERCO)

Avez - vous envisagé de prendre les mesures nécessaires pour bénéficier du forfait social minoré (Loi Macron)



- Pour favoriser le financement des PME et encourager l'épargne longue, la Loi Macron a instauré un forfait social minoré dans le cas où la grille de désensibilisation du PERCO serait l'option par défaut et que cette grille comprendrait au moins 7% d'actions de type PEA PME Françaises.
- Un an après, **70% de nos répondants déclarent avoir pris les mesures nécessaires.**
- Ce succès a sans doute été possible par la bonne représentativité de grandes entreprises dans notre enquête pour **lesquelles une baisse même légère du forfait social entraîne des impacts financiers non négligeables.**

Pourquoi une mise en place d'un Article 83 et d'un PERCO ?

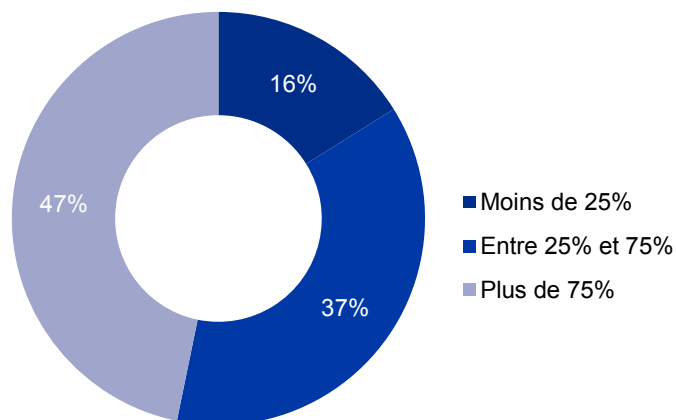
- Même si les cabinets de conseil RH ont leur idée de la complémentarité entre l'Article 83 et le PERCO, demander les avis des participants à notre enquête est important.
- **Les réponses favorables à la coexistence des deux régimes peuvent être résumées comme suit :**
 - **L'Article 83 peut n'être que catégoriel là où le PERCO concerne toujours l'ensemble du personnel.**
 - **Les 2 véhicules sont jugés complémentaires pour :**
 - La sortie en rente de l'Article 83, et la possibilité de sortie en capital pour le PERCO.
 - Une optimisation fiscale avec une déduction de l'assiette imposable limitée aux versements volontaires sur l'Article 83, et complétée par une non-imposition de l'abondement PERCO.
 - La gestion pilotée horizon retraite disponible tant pour l'Article 83 que pour le PERCO.
 - **Une sensibilisation accrue des salariés à la préparation financière de leur retraite.**



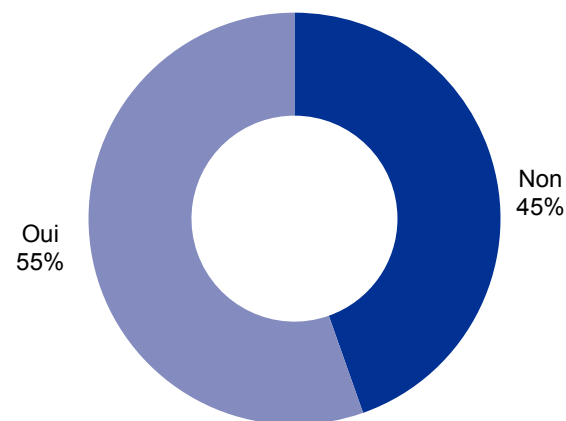
Le PEE

Un PEE support incontournable de l'épargne de moyen terme

Taux d'adhésion au PEE ?



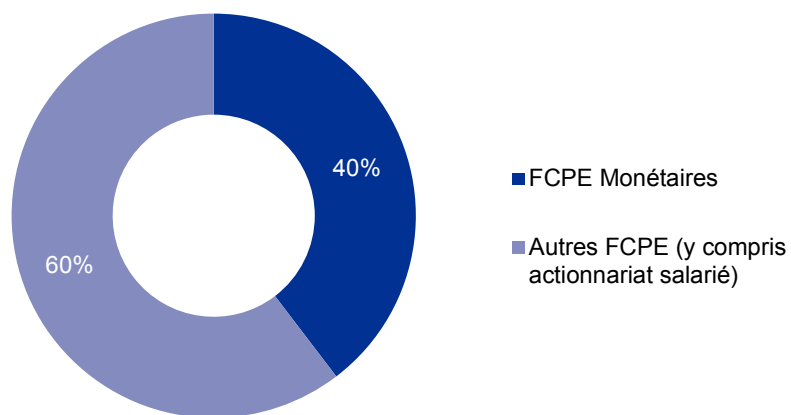
Votre entreprise verse-t-elle un abondement au PEE ?



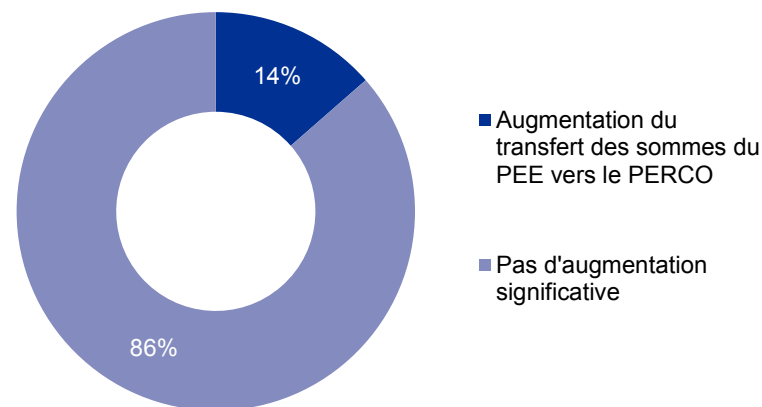
- **Lorsque le PEE est mis en place, 62% des salariés adhèrent au dispositif**, niveau identique par rapport à 2015 et à 2014. Ce chiffre est supérieur au taux d'adhésion au PERCO, compte tenu de la durée de blocage plus courte et des cas de déblocages anticipés plus importants que sur le PERCO.
- **55% des PEE prévoient un abondement** (contre 44 % l'année dernière).
- Lorsque le PEE bénéficie d'un abondement, son **plafond théorique s'élève en moyenne à 1 295 €**, valeur voisine des montants mentionnés en 2015 (1 228€) et en 2014 (1300€).
- Néanmoins, on constate un écart entre le plafond théorique et le montant moyen versé qui s'établit réellement **à 815 € par salarié et par an** sans doute lié à la capacité d'épargne des participants.

Les principaux sujets d'actualité des PEE en 2016

Importance des FCPE Monétaires



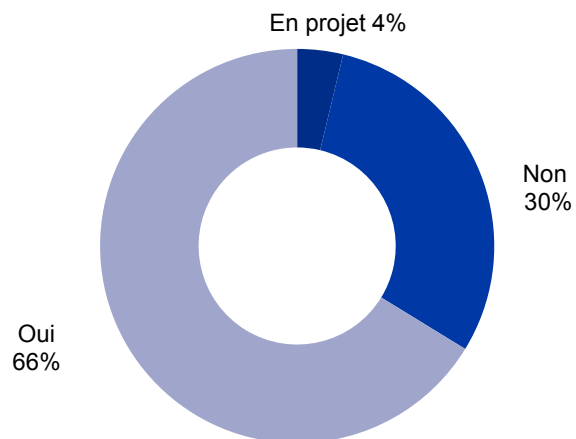
Transfert du PEE vers PERCO



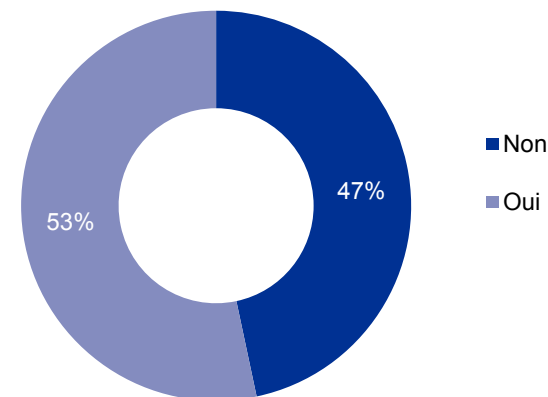
- Bien que les performances des **FCPE monétaires** seront passés en près de 25 ans d'un rendement à 2 chiffres à un rendement quasi nul depuis quelques années :
 - Les FCPE monétaires représentent encore près de **40% du total des encours de nos répondants**.
 - **Des solutions alternatives avec un risque maîtrisé sont apparues depuis près de 5 ans.**
- **Dans 86% des cas on ne constate pas une augmentation significative des transferts du PEE vers le PERCO.** Les 14% d'avis contraires seront d'autant plus appelés à augmenter que les abondements employeurs favoriseront plus ce type de transfert.

Le Compte Epargne Temps, le couteau suisse de la gestion temporelle

Votre entreprise a-t-elle mis en place un CET ?



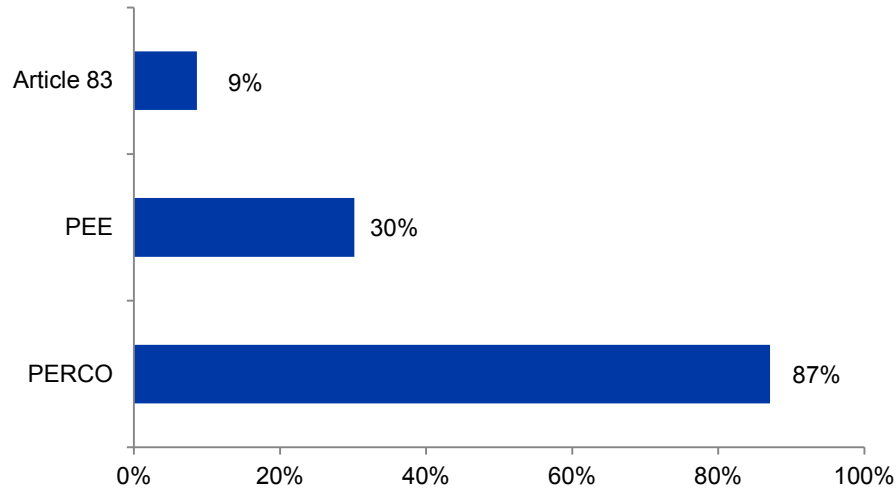
Le passif social du CET est-il un sujet de discussion ?



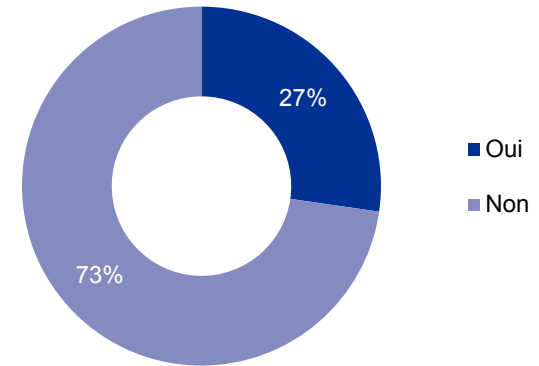
- **Le nombre de jours de congés** déclaré par nos participants s'élève en moyenne à **27 jours auxquels s'ajoutent 12 Jours de RTT**.
- **La majorité des réponses reçues (53%) confirme** que le passif social généré par le CET est un sujet de discussion dans les entreprises qui l'ont mis en place.
- **Pour autant 70% des répondants** ont un CET opérationnel ou en voie de l'être.
- En moyenne les CET de notre **enquête 2016** permettent à chaque salarié d'épargner **jusqu'à 8,6 jours de repos par an**.
- S'agissant de passif social au titre des engagements **IFC (indemnité de fin de carrière)**, ce dernier **représente près de 20% de la masse salariale** des entreprises répondantes.

PERCO/CET : le couple idéal ?

Votre CET permet-il les interactions avec les plans suivants ?



Augmentation de la monétisation des jours de congé dans une optique retraite



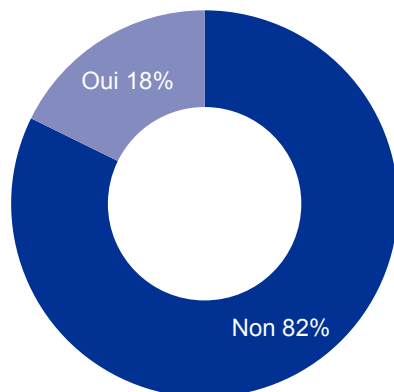
- **Le CET interagit principalement avec le PERCO** (87% des cas), vient ensuite le PEE (30%) et l'Article 83 dans seulement 7% des cas : la possibilité de sortie en capital du PERCO constitue une concurrence importante pour l'Article 83.
- L'interaction entre le CET et le PERCO est d'autant plus utilisée que le **PERCO agit comme un antidote au passif social généré par le CET**.
- **La monétisation des jours de congés dans un véhicule de retraite** permet la constitution d'une retraite supplémentaire optimisée financièrement et fiscalement d'où son augmentation chez plus du quart de nos répondants (27%).



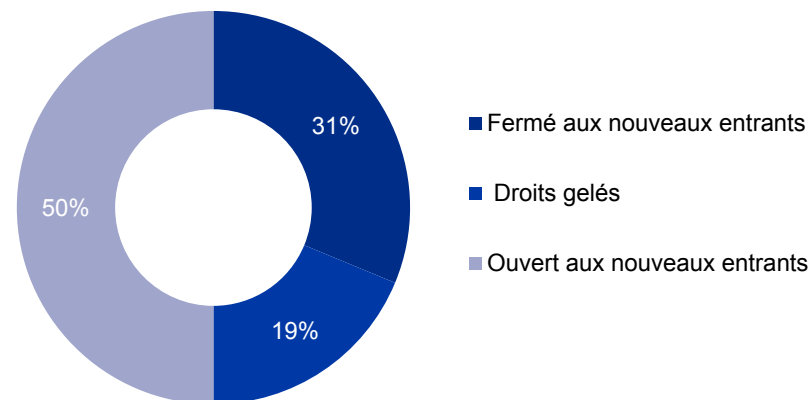
L'Article 39

Le régime « Article 39 », ce n'est qu'un au revoir ?

Votre entreprise a-t-elle mis en place un régime à prestations définies « Article 39 » ?



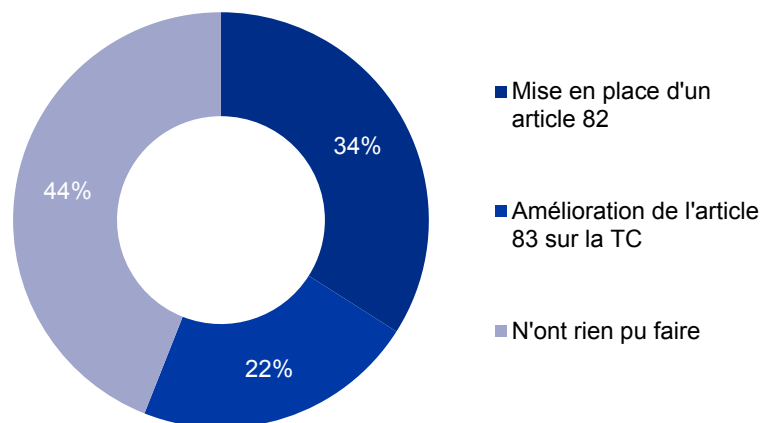
Nature de l'article 39



- Tout comme en 2015 **une faible minorité (18%)** des entreprises **affirme avoir mis en place un régime de retraite à prestations définies.**
- **Ces régimes sont actuellement difficilement adaptés au contexte Français** compte tenu de leur taxation confiscatoire, des coûts qu'il engendrent pour l'entreprise et du fait qu'ils ne peuvent pas offrir de droits acquis avant la retraite.
- **Lorsque les régimes 39 existent** encore, ils sont pour **moitié ouverts aux nouveaux entrants, dans 31% des cas fermés aux nouveaux entrants** et enfin dans **19% des cas encore en vigueur mais avec des droits gelés.**

....Ou un nouveau départ en 2018 ?

Solutions alternatives dans le cas de fermeture d'un Article 39



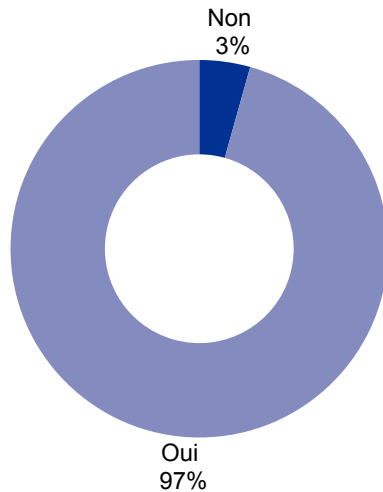
- **Dans le cas d'une fermeture d'un régime Article 39 le choix s'est porté pour 34% sur un régime de retraite individuel (Article 82), et à 22% sur une augmentation du taux de cotisation de l'Article 83 sur la Tranche C, et dans 44% des cas les entreprises n'ont rien pu ou voulu faire.**
- Les autres données statistiques sur les régimes 39 de notre enquête sont :
 - **Une ancienneté moyenne** pour bénéficier d'un tel régime est **de 10 ans.**
 - **Un salaire de référence** équivalent à la moyenne **des 3 dernières années de salaires (fixe et bonus).**
- **Avec la directive Européenne d'accorder des droits acquis sur les régimes de retraite à prestations définies avant la mi 2018** pour les pays de l'Union qui ne l'ont pas encore fait (La France), la donne pourrait changer et permettre un nouveau départ pour ce type de régime en France.



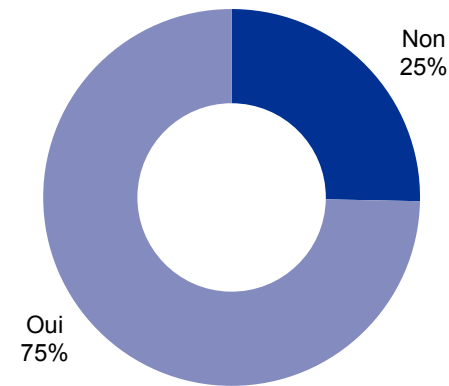
L'Intéressement et la Participation

Intéressement & participation : une composante clé dans le package de rémunération

Votre entreprise a-t-elle mis en place un accord de participation ?



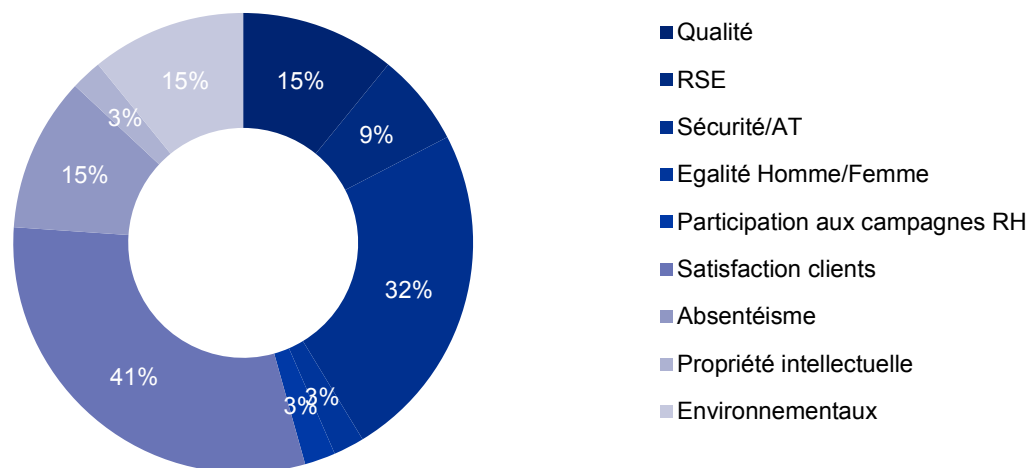
Votre entreprise a-t-elle mis en place un accord d'intéressement ?



- **La quasi-totalité (97%)** des entreprises participantes à l'enquête **ont un accord de participation** et **une forte majorité (75%)** d'entreprises ont mis en place un accord d'intéressement.
- **La participation représente en moyenne 6,22%** du salaire et **l'intéressement 4,97%** de sorte que les 2 régimes cumulés correspondent à **11,19% de la rémunération annuelle**.
- **Ce chiffre de plus de 1,3 mois de salaire** a un impact non négligeable dans le package avantages sociaux.

Importance des critères non financiers dans les accords d'intéressement

Répartition des critères non financiers des accords d'intéressement



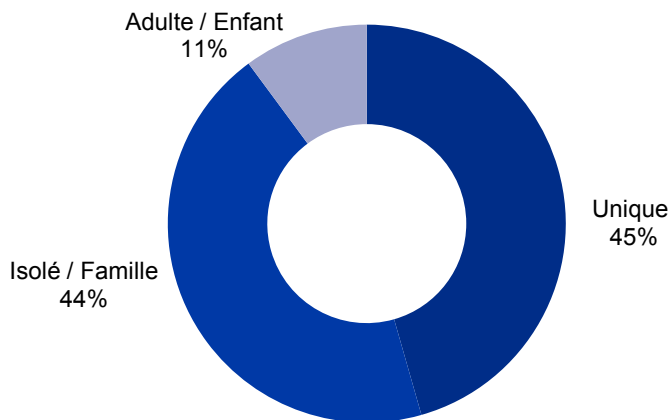
- Si les accords de participation comportent des critères exclusivement financiers, il n'en n'est plus de même pour les critères des accords d'intéressement.
- Les critères financiers (principalement accroissement de la marge et du chiffre d'affaires) ont longtemps été prépondérants dans les accords d'intéressement, en ligne avec l'idée du partage de la prospérité.
- Néanmoins les critères non financiers connaissent un essor : **65% des réponses obtenues font état de la présence de critères non financiers dans les accords d'intéressement**. Ces critères sont : la **satisfaction clients (41%)**, des **critères sécurité (32%)** et de **qualité (15%)**, ou des critères environnementaux qui vont certainement prendre encore plus d'importance.



La Santé et la Prévoyance

Vers une individualisation des modes de cotisations aux mutuelles ?

Quel est son mode de cotisation ?



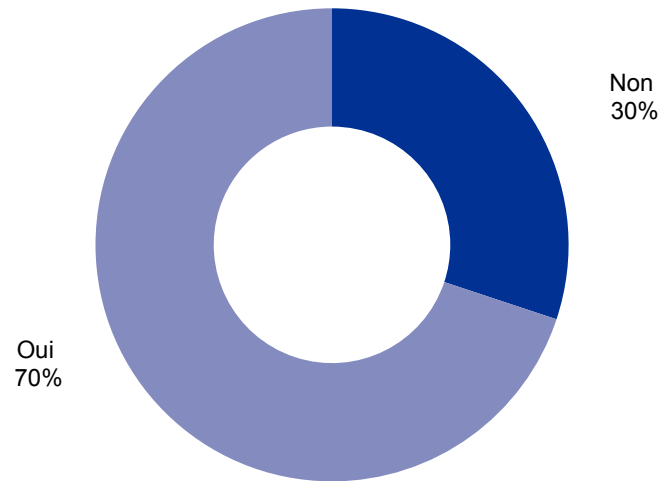
	% PMSS	
	Cadre	Non cadre
Employeur	2,13%	1,8%
Employé	1,28%	1,27%
Totals	3,41%	3,09%

Contribution	% PMSS	
	Cadre	Non cadre
Employeur	62,47%	58,92%
Employé	37,53%	41,08%

- **Pour la première fois depuis 2014, le mode de cotisation unique est devenu minoritaire 45% vs. 51 et 57%** les années précédentes, la généralisation des Mutuelles obligatoires en 2016 a entraîné la mise en place de structures de cotisations favorisant moins la cotisation unique.
- **Le mode de cotisation Isolé/Famille** est passé de 35% en 2015 à 44% en 2016 accompagné par une légère augmentation de la cotisation Adulte/Enfant (11% vs 7%).
- **On assiste en 2016 à une légère baisse du taux de cotisation** puisqu'il était en **2015 de 3,47% du PMSS**, contre **3,41% pour les Cadres et 3,09% pour les non cadres en 2016**. Cette baisse peut s'expliquer par la présence plus importante de régimes paniers de soins dans notre enquête (15% du panel).
- **S'agissant du financement de la mutuelle, la part de l'employeur reste constante** (60% en moyenne) une répartition du financement assez proche de celle des régimes ARRCO/AGIRC.

Le décollage des « surcomplémentaires » à prix démocratiques

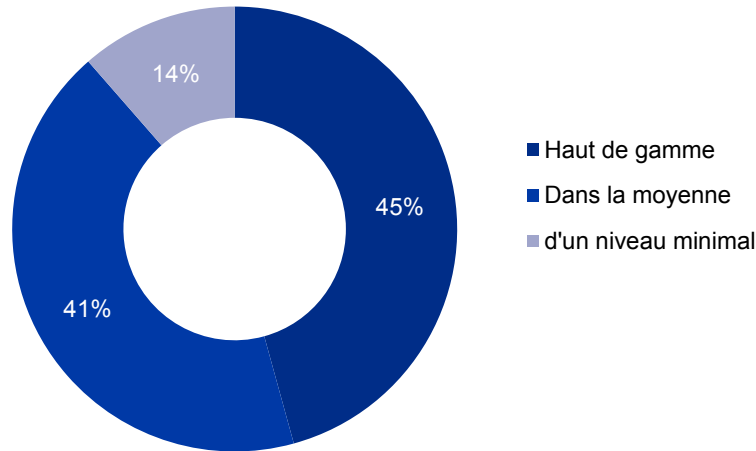
Votre entreprise a-t-elle mis en place un régime frais de santé supplémentaire ?



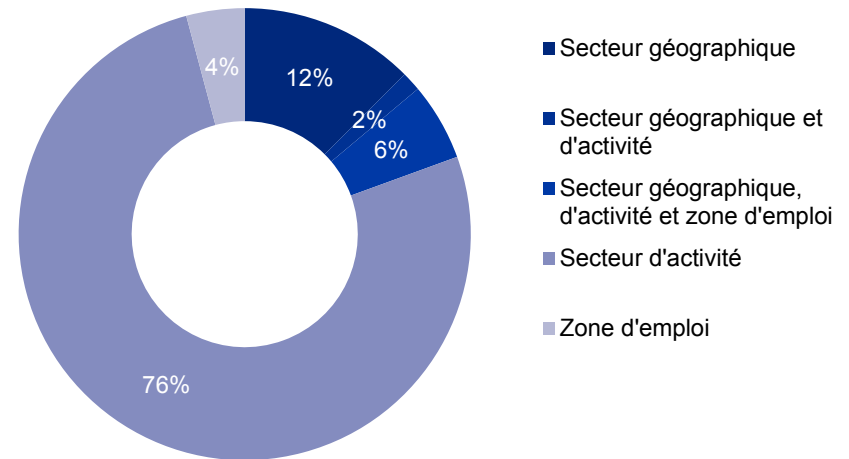
- **Avec la limitation de certains postes de remboursements médicaux suite au contrat responsable**, c'est sans surprise que **70% des participants confirment la mise en place de Mutuelles surcomplémentaires.**
- **De plus, le prix des surcomplémentaires santé n'est pas astronomique** surtout lorsqu'il est à adhésion obligatoire. Il s'agit en effet d'un budget moyen de 20 € par mois, qu'il est possible de diminuer sensiblement après interrogation du marché (source : bases de données internes d'Aon)

Niveau du régime de santé et genèse de son inspiration

Qualité du régime de santé



Nature de la base de comparaison des régimes santé



- **Près de 45% de nos répondants estiment que leur régime frais de santé est plutôt haut de gamme** contre **42% qui estiment qu'il est dans la moyenne du marché**, on notera que **14%** des entreprises reconnaissent que leur régime se **limite au niveau minimum** (panier de soins).
- La relative importance des régimes dits paniers de soins est sans doute liée à la mutuelle obligatoire depuis l'ANI de 2013.
- **Plus de 3 entreprises sur 4 (76%)** comparent leurs régimes santé avec leur secteur d'activité, information disponible auprès des grands cabinets de courtage.

La prévoyance : un incontournable de la protection sociale

	% PMSS		
	Tranche A	Tranche B	Tranche C
Non cadres	1,63%	1,83%	-
Cadres	1,74%	2,1%	2,15%

Tranche A : Fraction de salaire inférieure à 38 616 € en 2016

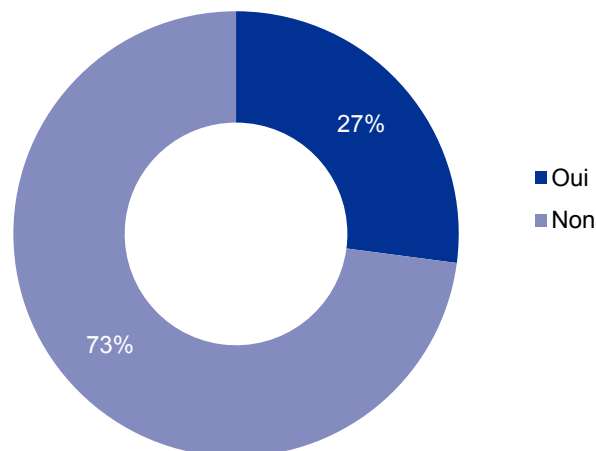
Tranche B : Fraction de salaire comprise entre 38 616 € et 154 464 € en 2016

Tranche C : Fraction de salaire comprise entre 154 464 € et 308 928 € en 2016

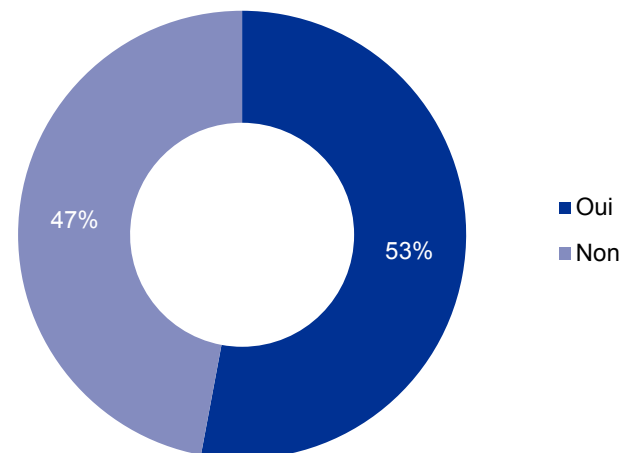
- **Les entreprises** répondantes déclarent en moyenne contribuer à hauteur de **près de 70% du financement** des régimes, valeur quasiment identique à celle de 2015.
- Il est à noter que le **financement de l'employeur est quasi identique** sur les régimes des **non cadres** (69,55%) et **des cadres** (69,25%).

Les désignations des conventions collectives encore moins suivies

Couverture du régime de prévoyance auprès de l'organisme désigné par la branche



Valorisation des régimes prévoyance Frais de santé auprès des salariés



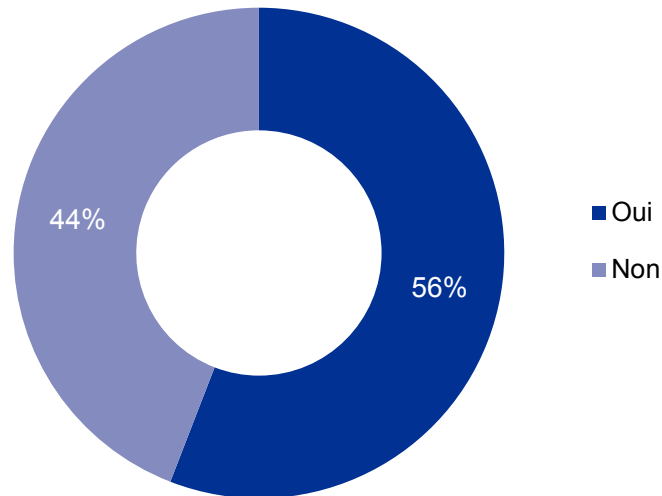
- **Si une majorité des conventions collectives** (70% en 2015) prévoit la **désignation ou la recommandation d'un organisme** (principalement des Institutions de Prévoyance).
- **Seul un quart des entreprises s'y conforme**, à noter que ce **chiffre est en recul par rapport à 2015** où il y avait encore un tiers des répondants qui s'y conformaient. Ceci est peut-être **en lien avec les arrêts** (2013 et 2017) **du conseil constitutionnel** qui s'opposent aux désignations qui limitent la liberté de choix.
- **53 % des entreprises reconnaissent avoir des efforts à faire pour valoriser les régimes prévoyance et frais de santé** auprès de leurs salariés, si cette tendance se confirme (+ 10% depuis 2015), les courtiers, assureurs ou société de conseil (BSI) auront un champs d'intervention pour valoriser ces régimes.



Les mesures d'accompagnement pour les salariés seniors

Les mesures d'accompagnement pour les salariés seniors

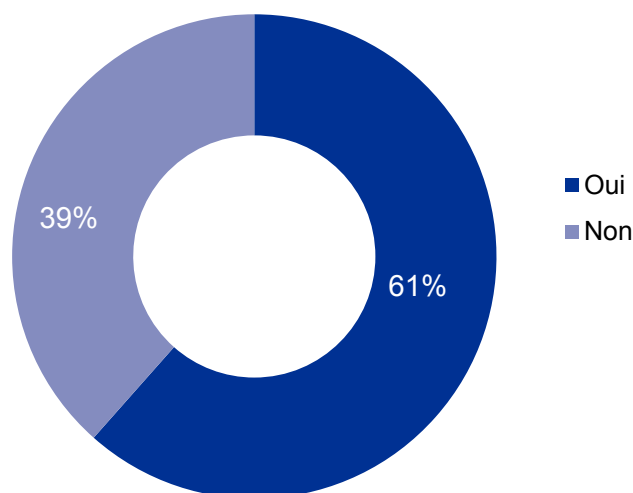
Avantages spécifiques aux seniors



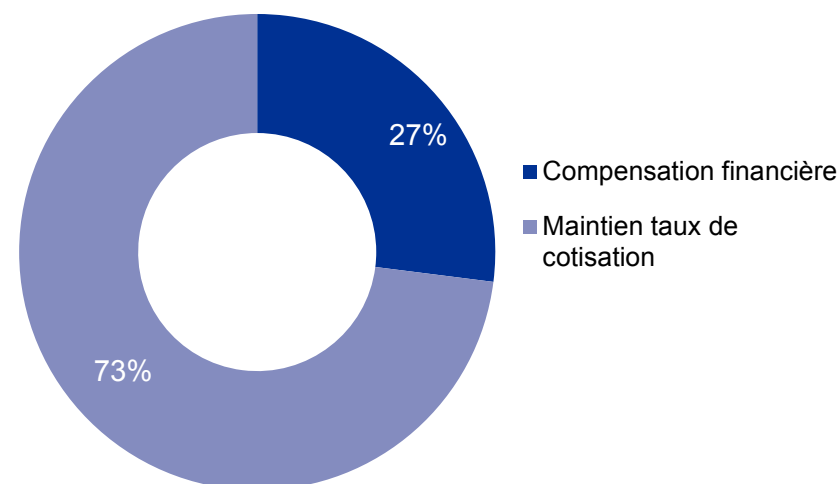
- **Près de la moitié** des entreprises a mis en place une politique **d'avantages spécifiques** dédiés aux **collaborateurs seniors**.

Les mesures d'accompagnement pour les salariés seniors (suite)

Temps partiel aidé



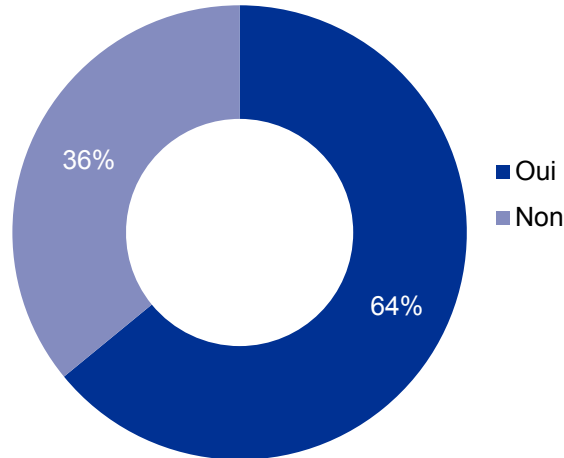
Nature des avantages accordés aux salariés seniors



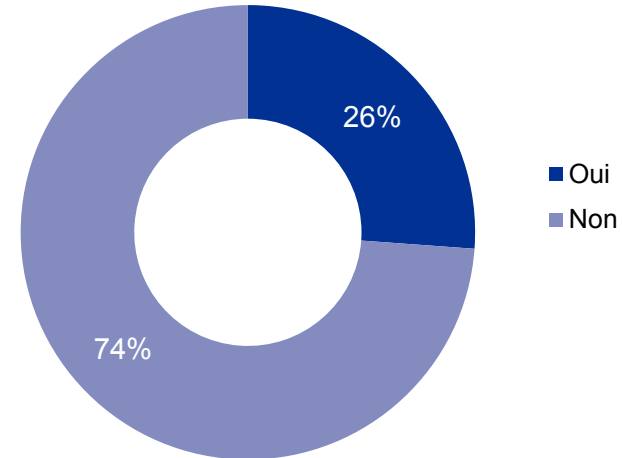
- **S'agissant de la nature des mesures**, les entreprises ont choisi : le temps partiel aidé, les mesures financières d'accompagnement, l'organisation de cessions de formation retraite, la remise de BRI ou même d'offrir l'accès à l'assistance à la liquidation des retraites.
- **Les mesures en faveur du temps partiel aidé** (dans 61% des réponses) **consistent** :
 - **Au maintien des taux de cotisation aux régimes de retraite sur la base de l'ancien salaire** et ce dans 73% des réponses obtenues.
 - **27% des répondants confirment l'existence d'une compensation financière** qui représente en moyenne 15% du salaire.

Les mesures d'accompagnement pour les salariés seniors (suite)

Organisation de sessions de formation retraite



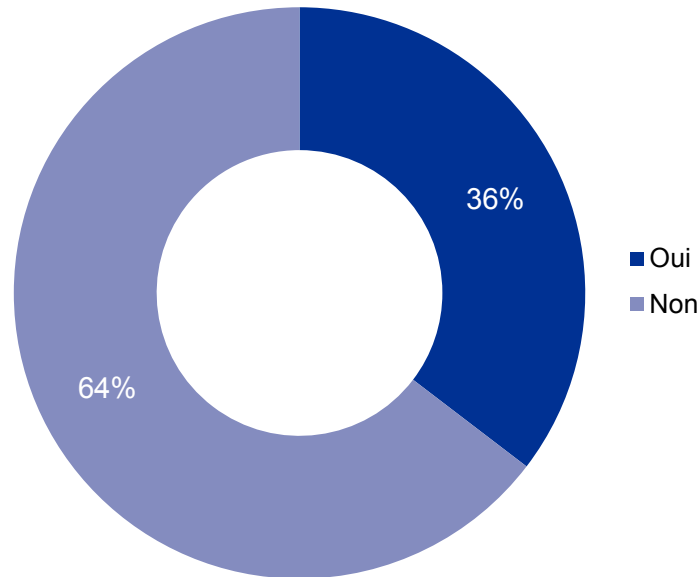
Existence de BRI



- **Les sessions de formation retraite** sont avec 64% de réponses favorables toujours populaires auprès des entreprises et de leurs seniors.
- **Plus d'un répondant sur 4 (26%)** fait bénéficier ses salariés seniors de BRI (bilans retraite individuelle), ce chiffre qui est appelé à augmenter avec les modifications législatives qui interviennent sur la retraite.

Les mesures d'accompagnement pour les salariés seniors (suite)

Assistance dans la liquidation des régimes de retraite



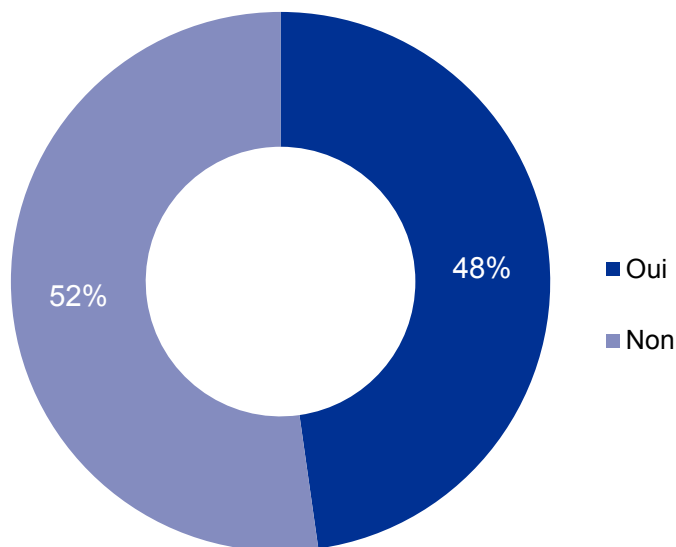
- **Enfin la multiplicité des régimes de retraite en cas de :**
 - Passage du secteur public au secteur privé, voire du secteur privé au statut de libéral (**polypensionnés**)
 - **Présence d'Articles 83, PERCO** chez divers employeurs

Expliquent l'intérêt de l'assistance dans la liquidation des retraites, même si elle est encore minoritaire (36%) aujourd'hui, elle sera certainement appelée à se développer encore plus.

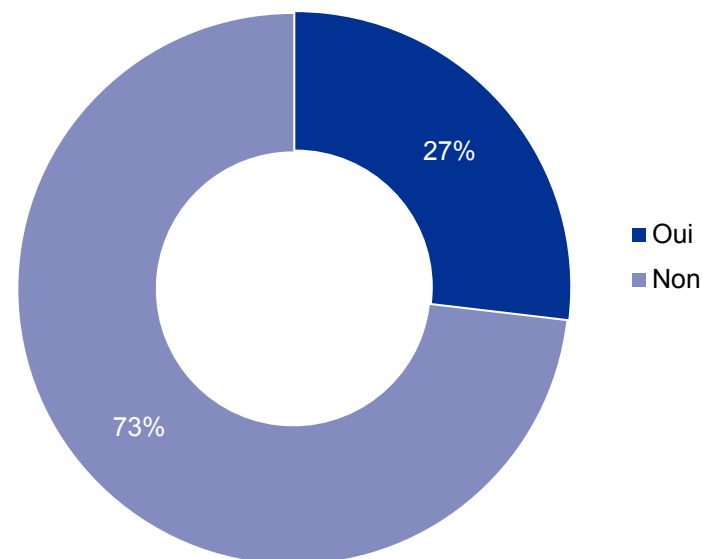
...Un sujet qui commence à s'inviter dans la gestion RH

Avez-vous conclu des accords de pénibilité ?

% de salariés concernés par les mesures de pénibilité



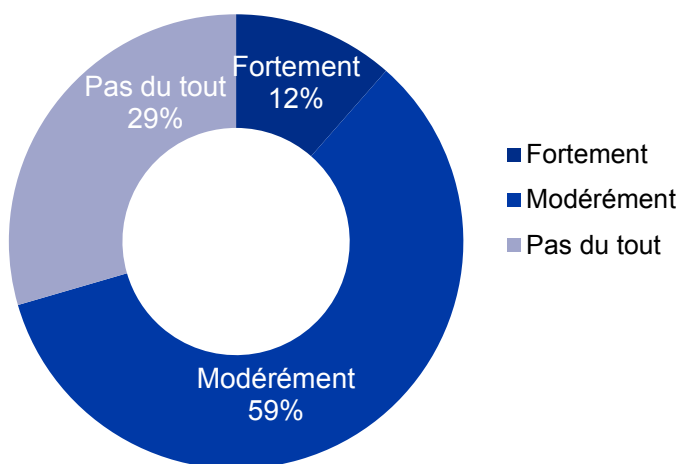
Mis en place d'un accord pénibilité



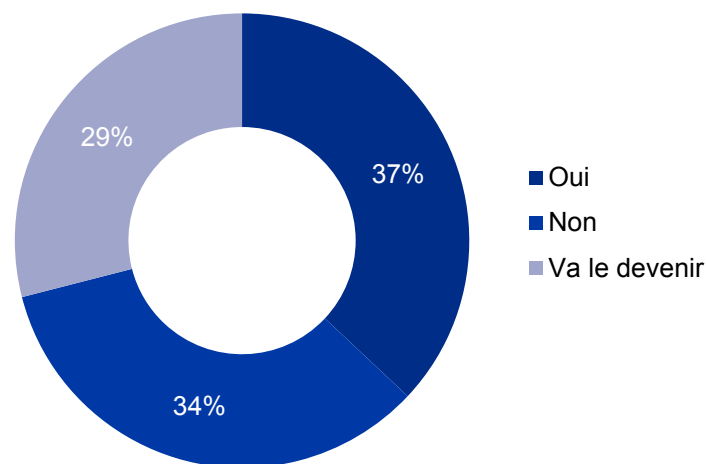
- **Près de la moitié** des répondants (48%) indique que leurs salariés sont concernés par les mesures de pénibilité.
- En revanche, **seules 27% des entreprises concernées ont déjà mis en place un accord de pénibilité.**

Les avantages sociaux et la retraite s'invitent à la table de la rémunération

Recours aux avantages sociaux dans la politique de rémunération globale



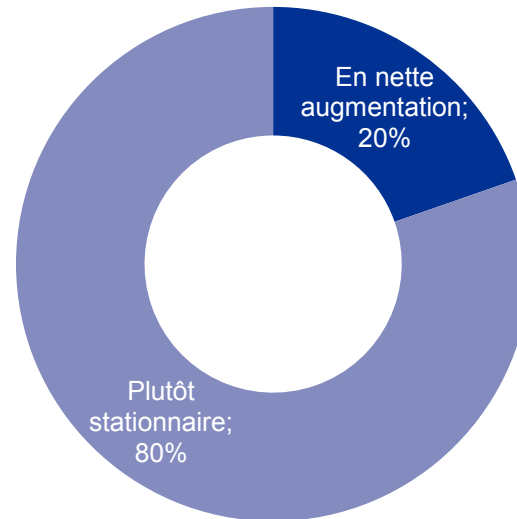
Retraite est -elle ou sera -t-elle à l'ordre du jour de vos NAO



- **Compte tenu des leviers fiscaux, sociaux et de leur utilité, c'est sans surprise que seuls 29% des répondants n'ont pas du tout recours aux avantages sociaux dans le cadre de leur politique de rémunération globale.**
- **Chez 37% de nos répondants la retraite est à l'ordre du jour des NAO, pour 29% elle va le devenir, dans 34% des cas le sujet retraite est absent des NAO.**

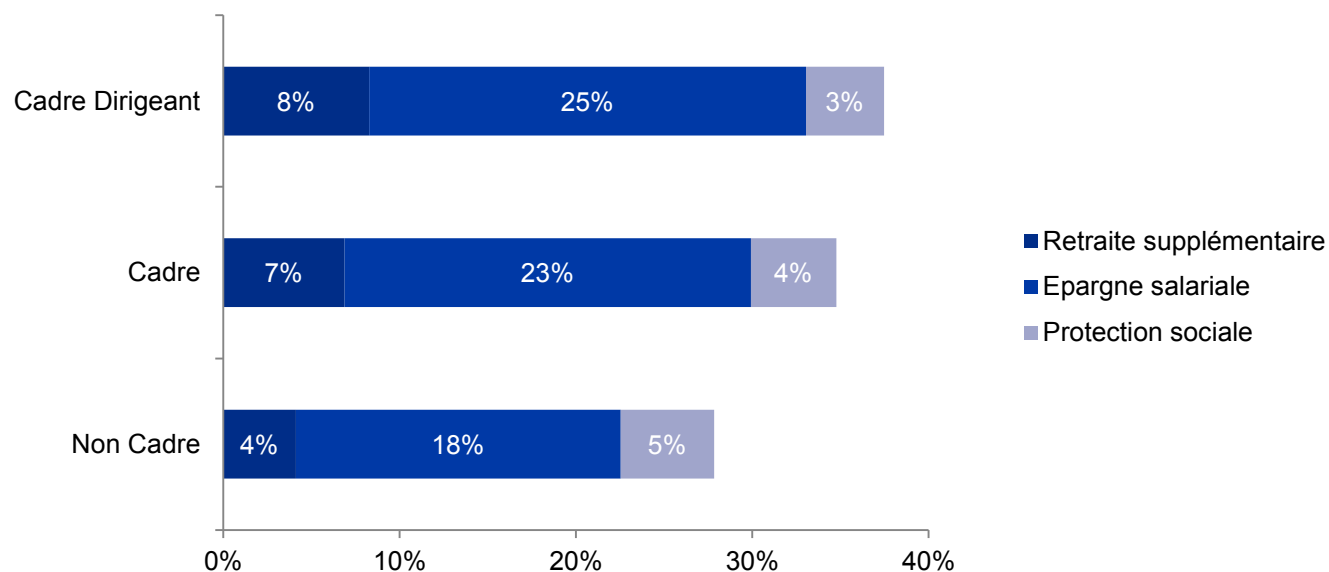
Les avantages sociaux et la retraite s'invitent à la table de la rémunération (suite)

Constatez-vous une augmentation du budget retraite supplémentaire



- **Mais ce n'est pas encore le grand soir de la retraite**, puisque une nette augmentation du budget retraite supplémentaire n'apparaît que chez 20% des répondants. Sans doute que le budget retraite est également évoqué dans le cadre de la RSE des entreprises.

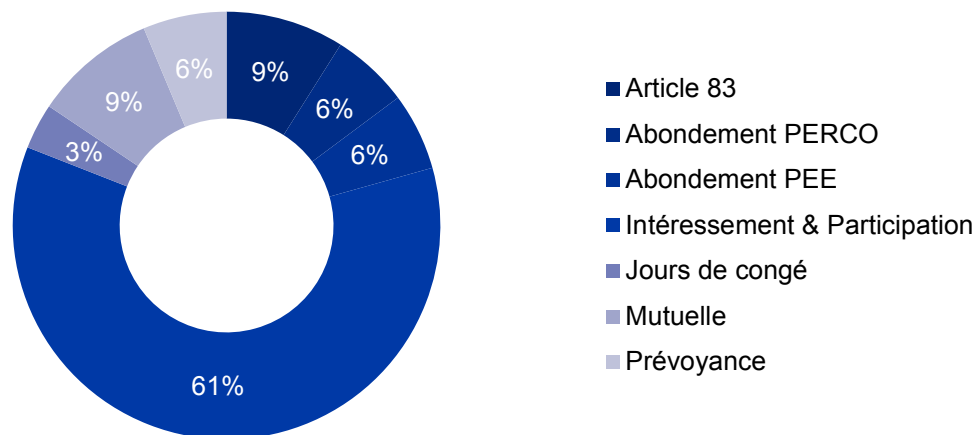
Un package « avantages sociaux »* non négligeable



- Selon la catégorie, le package « avantages sociaux » représente de 27 % à 36 % du salaire net perçu par le salarié.
- **L'épargne salariale est le poste le plus conséquent.** La taille des entreprises du panel explique l'utilisation importante des véhicules d'épargne salariale (Participation, Intéressement et abondement dans le PEE).
- Viennent ensuite **les véhicules d'épargne retraite** : les textes légaux, les nouvelles règles sur les catégories objectives, la responsabilité sociétale des entreprises et le fait que la retraite soit devenu un des sujets de société expliquent le pourquoi de la **seconde place**.
- **La fréquence d'utilisation des régimes frais de santé** par les salariés et leurs familles, **l'importance d'un régime de Prévoyance** rendent la protection sociale incontournable dans le paysage des avantages sociaux.

* Après prise en compte des économies de charges sociales salariales et le cas échéant d'IRPP

Focus « Non cadre » - un package de 27% de la rémunération annuelle nette *

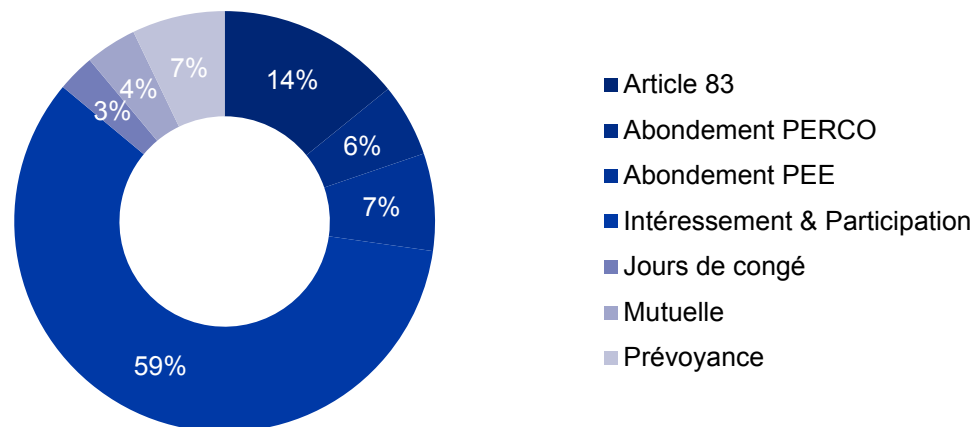


Hypothèses

- Rémunération annuelle brute : 35 000 €
- Taux marginal d'IRPP : 0%
- Charges sociales sur salaire : 25%
- Abondement PERCO : 33% du plafond de notre enquête (soit 424 €)
- Abondement PEE : 33% du plafond de notre enquête (soit 405 €)
- Jours de congés/RTT : 1 jour de plus que la moyenne nationale (39 jours tels qu'identifiés dans l'enquête vs 38 jours qui est la moyenne nationale)
- Le reste des paramètres de calcul est en ligne avec les pratiques identifiées dans notre enquête pour la catégorie concernée

* Après prise en compte des économies de charges sociales salariales et le cas échéant d'IRPP

Focus « Cadre » - un package de 35% de la rémunération annuelle nette *

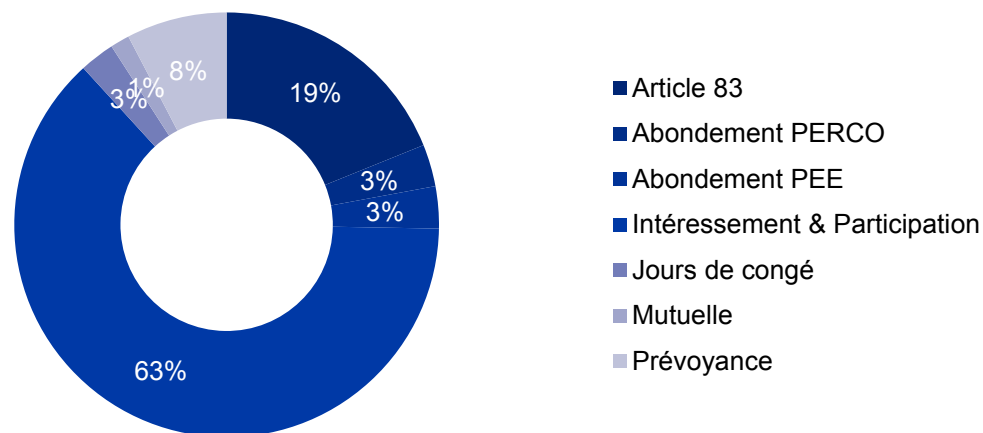


Hypothèses

- Rémunération annuelle brute : 80 000 €
- Taux marginal d'IRPP : 20%
- Charges sociales sur salaire : 25%
- Abondement PERCO : 75% du plafond de notre enquête (soit 963 €)
- Abondement PEE : 75% du plafond de notre enquête (soit 921 €)
- Jours de congés/RTT : 1 jour de plus que la moyenne nationale (39 jours tels qu'identifiés dans l'enquête – 38 jours, moyenne nationale)
- Le reste des paramètres de calcul est en ligne avec les pratiques identifiées dans notre enquête pour la catégorie concernée

* Après prise en compte des économies de charges sociales salariales et le cas échéant d'IRPP

Focus « Cadre dirigeant » - un package de 37% de la rémunération annuelle nette *



Hypothèses

- Rémunération annuelle brute : 200 000 €
- Taux marginal d'IRPP : 41%
- Charges sociales sur salaire : 25%
- Abondement PERCO : 100% du plafond de notre enquête (soit 1 284 €)
- Abondement PEE : 100% du plafond de notre enquête (soit 1 228 €)
- Jours de congés/RTT : 1 jour de plus que la moyenne nationale (39 jours tels qu'identifiés dans l'enquête – 38 jours, moyenne nationale)
- Le reste des paramètres de calcul est en ligne avec les pratiques identifiées dans notre enquête pour la catégorie concernée

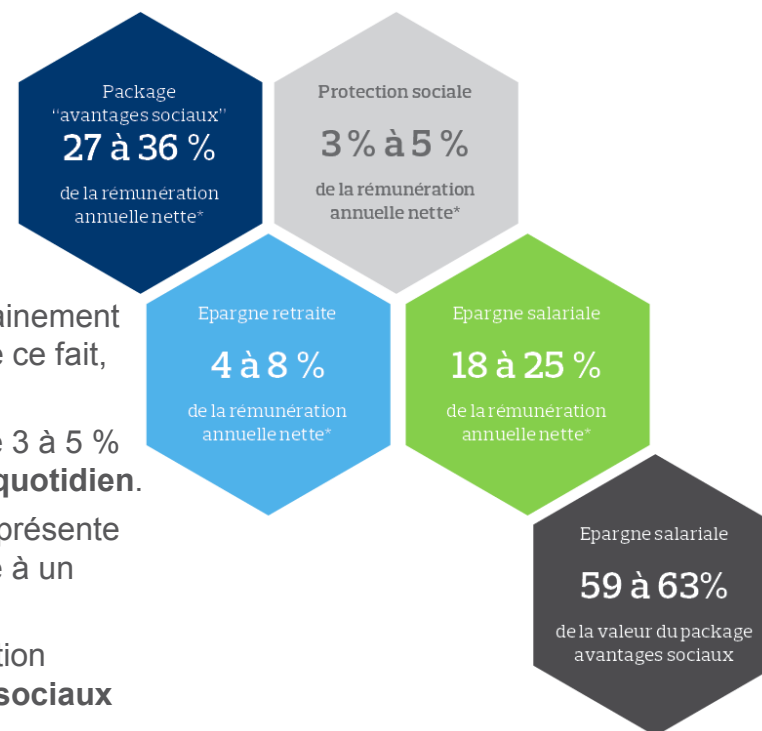
* Après prise en compte des économies de charges sociales salariales et le cas échéant d'IRPP



Conclusion

Conclusion générale

- **Le poste avantage social le plus important est l'épargne salariale** (participation, intéressement, abondement) qui représente :
 - **18 à 25 %** de l'équivalent rémunération annuelle nette
 - **59 à 63 %** de la valeur du package avantages sociaux
 - Pour les cadres et non cadres, l'épargne salariale représente certainement une des sources les plus importantes d'épargne personnelle, et de ce fait, nécessite un suivi rigoureux.
- **La protection sociale** (frais de santé et prévoyance), avec un poids de 3 à 5 % de la rémunération reste, avec les jours de congés, **la plus visible au quotidien.**
- **La retraite supplémentaire, hors régimes à prestations définies**, représente une part non négligeable du salaire (de 4 à 8%). Pour autant, elle reste à un **niveau insuffisant** face aux besoins et enjeux futurs.
- La tendance à l'optimisation fiscale et sociale du package de rémunération semble se confirmer au travers d'une **part croissante des avantages sociaux dans la rémunération.**



* Après prise en compte des exonérations des charges sociales et, le cas échéant, de l'impôt sur le revenu.

Biographie



Marc Salameh, Responsable activité “Avantages Sociaux”

De formation IEP Paris et Maîtrise de Droit, Marc a débuté sa carrière en direction financière d’entreprise (6 ans en tant que Trésorier, Credit Manager puis Directeur Financier), suivi par une expérience de 15 ans en épargne retraite et salariale chez un des acteurs de référence du marché.

Depuis 2007, Marc est Responsable de l’activité «Avantages Sociaux» chez Aon Hewitt.

Cette activité dans le périmètre Aon Hewitt depuis 2011 comprend : l’épargne retraite, l’épargne salariale, la gestion retraite/préretraite, et la politique d’avantages sociaux des entreprises en France.

Marc Salameh

Responsable de l’activité “Avantages Sociaux”

Pôle Retraite & Investissement

Tel 01 47 83 13 40

marc.salameh@aonhewitt.com