



Rencontres 2019

# Protection sociale à l'international

*L'harmonisation des garanties Santé & Prévoyance*

27<sup>èmes</sup> Rencontres du Risk Management AMRAE

# Présentation

## Intervenants

Alain RONOT



**Directeur des Assurances du Groupe**



Philippe LOUBEAU

**Directeur des avantages Sociaux Groupe**

Philippe GIRARD

**WillisTowers Watson** 

**Actuaire Senior**

## Modérateur

Rachel GUIBERT



**Directeur des Assurances Groupe**

## Un sujet d'intérêt....

**65% des salariés**

ont une forte attente de leur employeur sur la prise en charge de leur santé

**47% des salariés**

considèrent que leur programme de protection sociale répond à leurs besoins

*Perception*



**10m€**

Coût moyen de la prévoyance – santé pour une population de 10,000 salariés

**+8%**

Inflation médicale moyenne dans le monde

*Impacts financiers*



**>80%**

du CAC40 disposent de solutions globales de financement

**+5/10 %**

Economie moyenne issue des solutions globales de financement

*Gestion financière*



# Pour les employeurs...

## L'avis des employeurs au sujet des avantages sociaux

Enquête Benefits Trends 2017 / 2018 (3 400 répondants)

### L'enjeu important des avantages sociaux

Les employeurs reconnaissent que les avantages sociaux constituent un facteur important dans l'attraction, la rétention et l'engagement des employés

### La forte valeur de la santé et de la protection des revenus

Les employeurs indiquent que leurs employés valorisent d'avantage les programmes de santé et de protection des revenus (en cas d'incapacité, d'invalidité, ...)

### Des régimes et stratégie à redéfinir, la priorité première

Plus des deux tiers des employeurs ont l'intention de revoir la stratégie et design des régimes afin de :  
1/ Mieux gérer les coûts 2/ améliorer le comportement des employés 3/ définir et mettre en place un socle social minimum (programme RSE)

### Le défi de la dérive des coûts

Plus de la moitié des employeurs considèrent la dérive des coûts comme un défi à la mise en place de leur stratégie avantages sociaux

### Une visibilité limitée

Les employeurs ont le plus souvent une vision limitée sur l'ensemble des avantages sociaux offerts dans leur groupe, du fait d'un manque de données et informations et manque de technologie adaptée et fonctionnelle

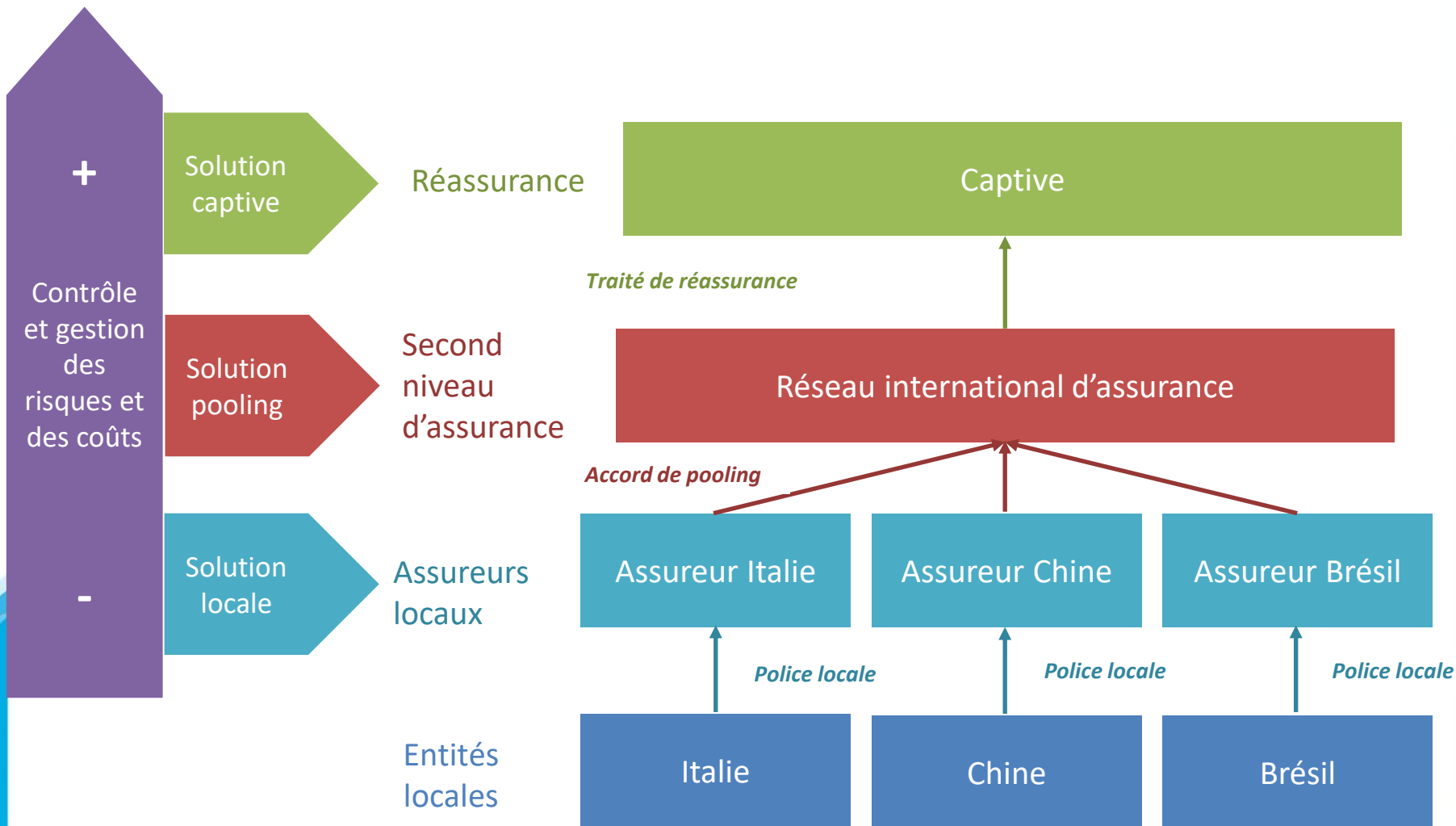
## Pour les salariés .....



# **Les différents outils et techniques d'harmonisation**

# Les différents outils de gestion

## Principes généraux





# Une gestion en fonction des enjeux et objectifs



Niveau de contrôle au niveau groupe  
Gestion du risque et économie potentielle



Gestion  
purement  
locale

Suivi uniquement  
au **niveau local**

Solution financière  
et assureur au **choix**  
de l'entité locale

Gestion pooling  
naturelle

Utilisation de l'effet  
de **mutualisation**  
**naturelle** des  
assureurs locaux  
(solution pooling)

Gestion active

Mise en place d'une  
**gouvernance**

**Stratégie** instruite  
localement

Développement de  
**solutions globales**

Suivi au **niveau**  
central

Gestion  
intégrée

**Pilotage direct** du  
risque et des coûts  
via les solutions  
d'**auto-assurance** et  
de **captive**

Expérience entité  
Solutions et outils locaux

Expérience groupe  
Solutions et outils globaux



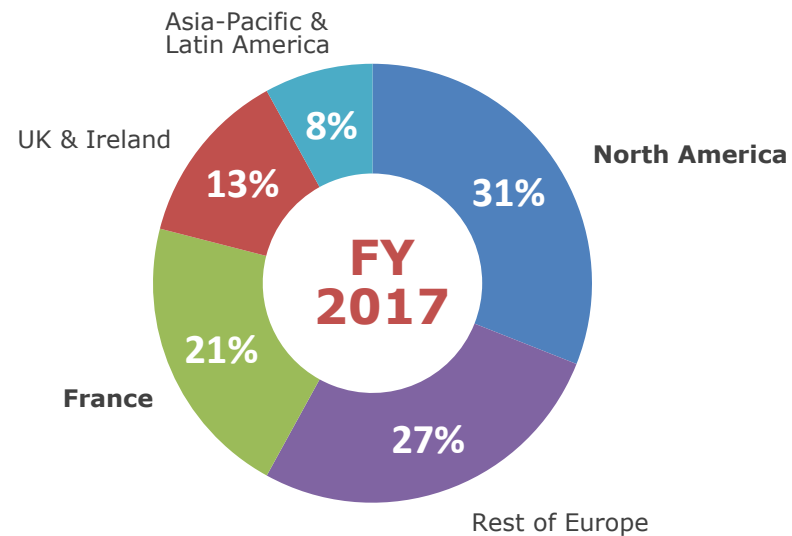
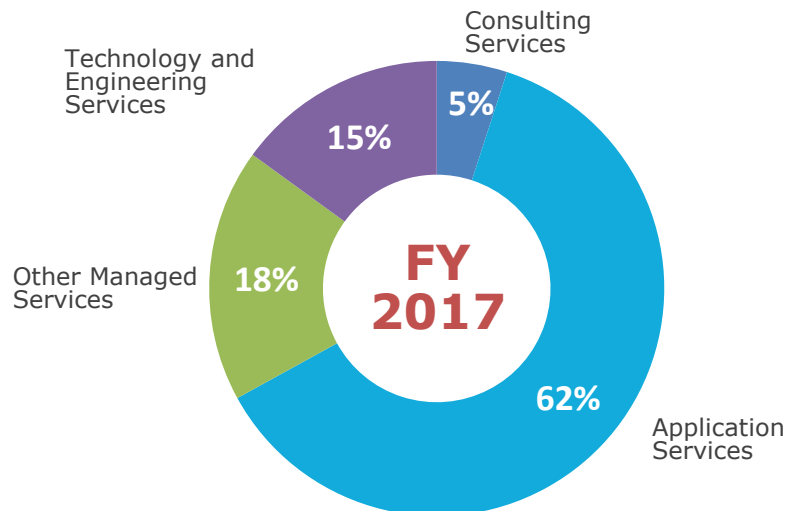


## Group Overview



# Capgemini

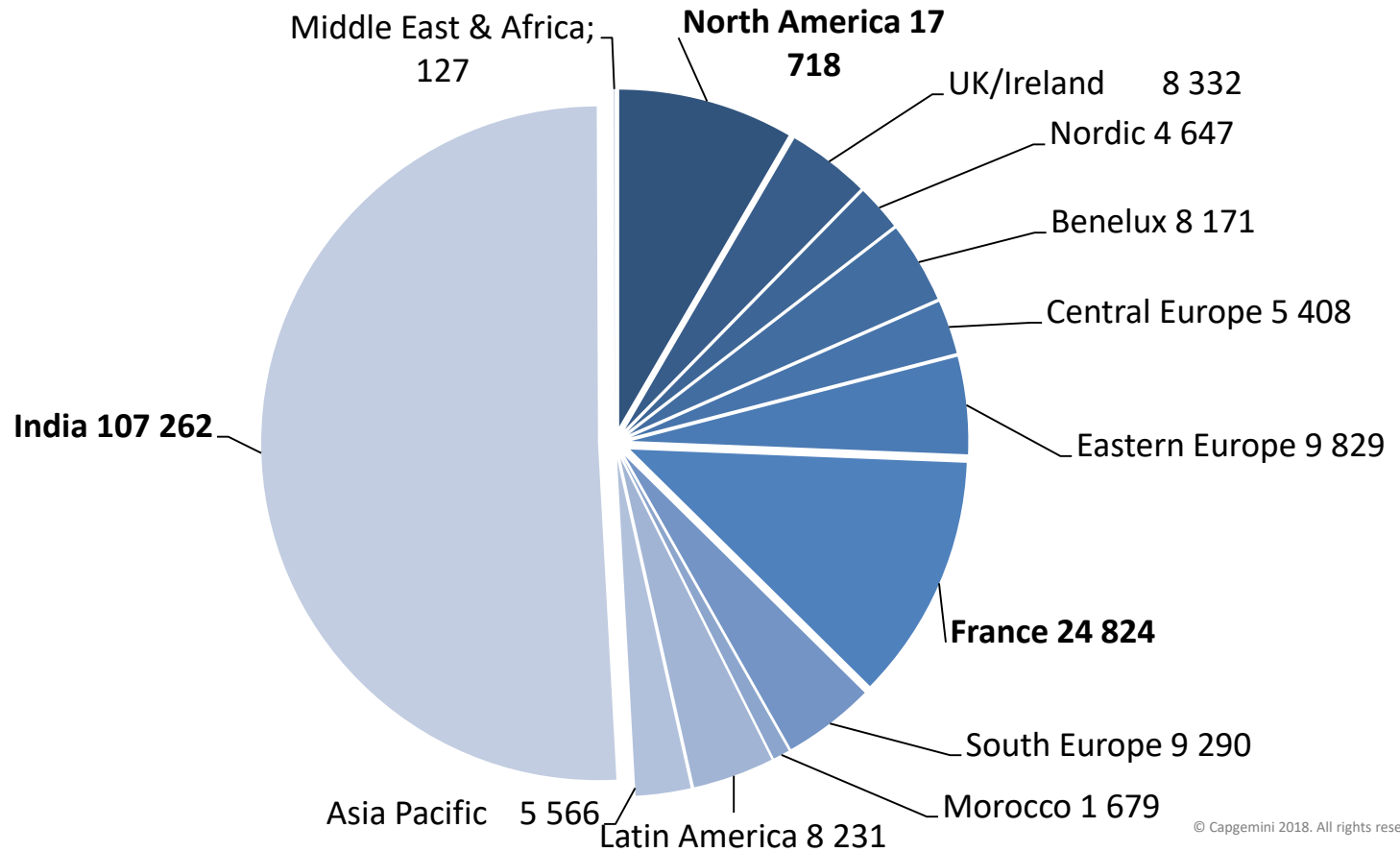
## Résultats annuels 2017



Revenue  
**€12,792**  
million

Operating Margin  
**11,7%**

Organic Free Cash Flow  
**€1,080**  
million





## Group Employee Benefits

# Capgemini

## Enjeux et besoins

Rencontres 2019

### Les enjeux

1 Définition et mise en place d'une politique globale avantages sociaux

2 Baisse des dépenses et contrôle financier des couvertures EB Monde entier

3 Vue globale et détaillée des avantages sociaux Monde entier

4 Mise en place et gestion de programmes internationaux

5 Revue des traitements comptables

### Les besoins

- Equipes spécialisées en interne et externe
- Système d'Information et de Gestion des Risques dédié
- Amélioration / optimisation des couvertures

- Optimisation financière des programmes
- Prévention / contrôle / réduction des risques

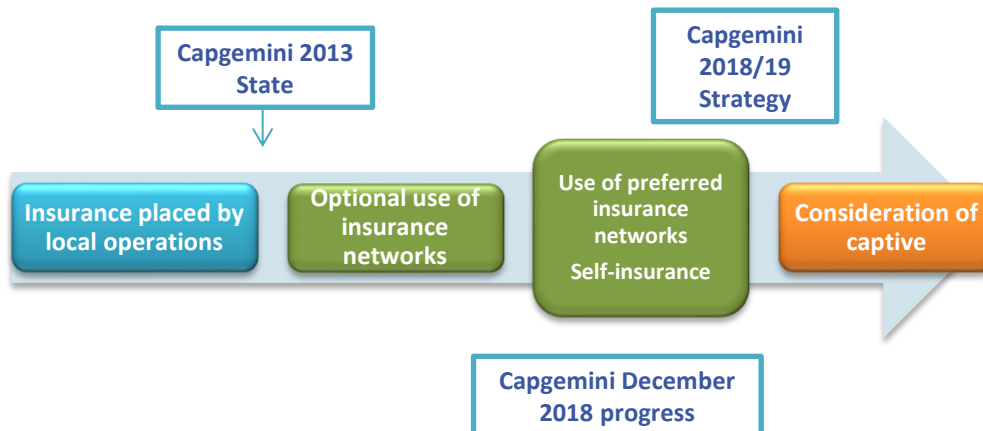
- Comprendre et contrôler les montages Monde entier

- Coordination au niveau du Groupe
- Courtier en capacité de déployer et gérer des programmes internationaux et d'accompagner le Groupe Capgemini dans son développement /implantation dans de nouveaux pays

- Contrôle des passifs sociaux

### Présentation du projet

- Equipe Groupe : HR / CompBen, et Assurance/Risk Management (+ support Achats)
- Consultant sélectionné suite à appel d'offre, pour audit dans les 21 plus grands pays représentant 96% du total des employés (2013), puis élargi à l'ensemble du Groupe
- Périmètre Assurances de Personnes, notamment (i) Vie (ii) Médical, dentaire et frais hospitaliers, (iii) Prévoyance (iv) Assistance & Individuelle Accident, et (v) Retraite
- Objectifs de l'audit:
  - ✓ Résumé des garanties et des primes pour toutes les branches EB
  - ✓ Revue des garanties ("good local standards" pour le secteur d'activités, pays par pays) et conformité avec les lois
  - ✓ Identification d'opportunités afin de réaliser des économies pour le Groupe



Support aux équipes gérant les assurances de personnes à travers le monde, avec application des principes Groupe

### Design

- "Good standard benefits" adaptés au secteur IT & Technology Consulting sector
- Harmonisation des plans par pays
- Consolidation/politique globale de placement (assureurs) et des gestionnaires sinistres
- Alignement des dates de renouvellement par pays, au 1er janvier, pour toutes les couvertures

### Financement

- Stratégie de pooling internationaux avec des réseaux partenaires, et soutien des assureurs monde entier (y compris hors pools)
- Contrats d'assurances multi-annuels
- Auto-assurance si possible en frais de santé
- Partage des coûts avec employés
- Revue régulière des plans avec recherche montages alternatifs (captive)/auto-assurance vs. Transfert assurance

### Gestion

- Prime annuelle flat
- Recherche de toutes solutions pour réduire les lourdeurs administratives (reporting, nouveaux employés/ départs, et sinistres)

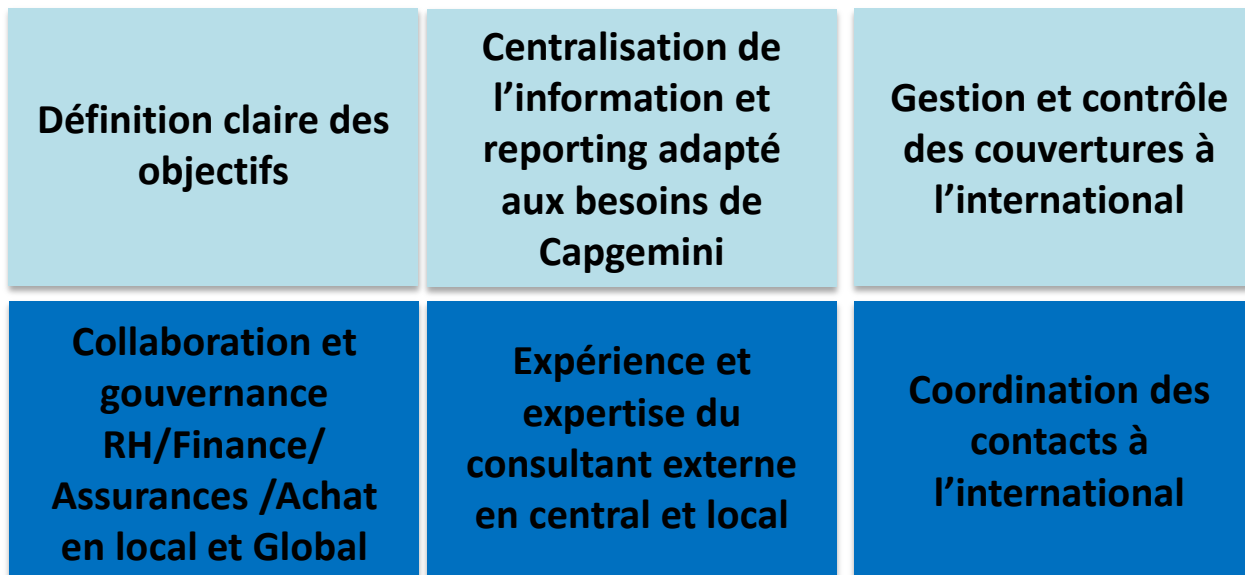
### Focus frais de santé

- Revue détaillée des sinistres (prise en compte de inflation et tous facteurs techniques)
- Paiement d'une part de prime par les employés afin de contrôler la dérive des coûts
- Prévention / « wellness » pour réduire l'augmentation des coûts sur le moyen terme



# Capgemini

## Facteurs Clés de Succès



# Saint-Gobain

## Présentation

### CHIFFRES CLÉS

Un des  
**100**

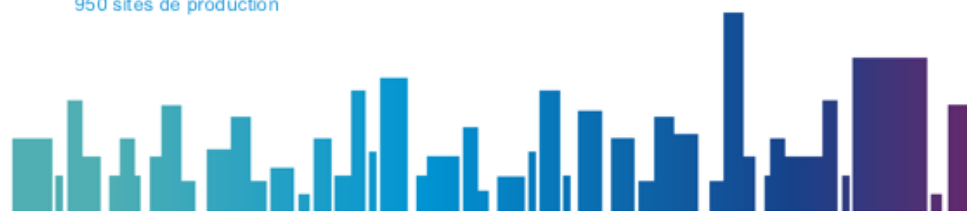
principaux groupes industriels  
dans le monde avec environ  
950 sites de production

Plus de  
**75%**

des ventes réalisées sur le marché  
de l'habitat

Plus de  
**4 100**

points de vente



Chiffre d'affaires  
**40,8 Md€**

Plus de  
**179 000**

collaborateurs et plus de  
100 nationalités représentées

Créé il y a plus de  
**350**

ans

Présent dans  
**67**

pays



# Saint-Gobain

## Quelques marques et enseignes

### MARQUES PRINCIPALES

#### Principaux métiers

Vitrage bâtiment



Plaques de plâtre et gypse



Isolation



Plafonds acoustiques



Systèmes complets de canalisation



Enduits et mortiers



Textiles techniques



Aménagement intérieur et extérieur



Verre automobile



Abrasifs



#### Principales enseignes de distribution et services

France



Royaume-Uni



Scandinavie



Brésil



Europe



Site internet d'intermédiation mettant en relation des professionnels qualifiés du bâtiment et des particuliers à projets.



Bouquet de services destiné aux constructeurs de maisons individuelles pour les aider à gagner en temps et en efficacité.



Solution de logistique intégrée développée par Raab Karcher aux Pays-Bas.

#### Marques spécialisées

Vitrage électrochrome



Films pour vitrages



Membranes architecturales



Verres anti-feu



Paliers



Tubes flexibles



Réfractaires



Céramiques pour l'énergie  
NORPRO

Joints polymères



Mousses adhésives





# Saint-Gobain

## Le contexte

Les **avantages sociaux** deviennent **stratégiques** :

- le développement d'une politique de **Total Rewards** mettant en avant toutes les composantes du package
- pour **retenir** et **attirer** les **talents**,  
renforcer l'**engagement** des collaborateurs,  
et promouvoir la **santé** et le **bien-être** des collaborateurs
- avec une orientation vers plus de **personnalisation** et de **flexibilité**
- dans un environnement durablement plus **contraint** en termes de **rémunération**
- et où les avantages sociaux représente une **part importante du package** et des **coûts** très importants



# Saint-Gobain

## La gouvernance des avantages sociaux

- Un groupe **décentralisé**
- organisé par **régions** et **pays + 1 BU mondiale**
- avec un fort pouvoir de **décisions local**
- pour répondre aux **besoins locaux**

... et parallèlement ...

- Une **gouvernance** au niveau **central** par la DRH Groupe avec le support de la Direction Risques et Assurances et la Direction financière
- sur les thématiques nécessitant une **coordination**
- et pour les **programmes transnationaux**

### POOLING

- décès, accident, invalidité, médical
- 3 réseaux de pool
- choix contrat par contrat pour un bon équilibre risques et pays

### CARTOGRAPHIE DES AVANTAGES SOCIAUX

- audit des avantages assurés et non assurés
- sur 500 entités dans le Monde
- de fin 2016 à 2018

## AVANTAGES SOCIAUX

### COORDINATION MONDE

- 1 courtier mondial, progressif depuis fin 2016
- meilleures conditions sur chaque marché
- des expertises locale, régionale et globale
- optimiser opportunités pooling

### SOCLE MINIMUM

### D'AVANTAGES SOCIAUX

- niveau minimum de protection sociale et d'avantages pour tous les salariés
- enjeux : RSE, Diversité, fidélisation, marque employeur, renforcement Santé-Protection-Bien-être

..... et progressivement interconnectés pour tendre vers un pilotage global

# Saint-Gobain

## Les facteurs clés de succès

**Le support de la  
Direction Générale**

**Des règles du jeu  
claires et partagées**

**La couverture  
géographique du  
partenaire externe**

**Une cartographie  
préalable**

**Un outil dédié de  
management**

**Un suivi  
régulier**



# En Résumé,

## Où vous positionnez-vous ?

	Où vous positionnez-vous ?			
Gouvernance / Sponsor de la stratégie	Aucun	Directeur de branche / de service	Top management	CEO
Application de la stratégie	Optionnel	Encouragé	Obligatoire dérogations possibles	Obligatoire
Etat des lieux des programmes locaux	Aucun / limité	Ponctuel	Régulier	En temps réel
Solution financière	Assurance locale	Pooling traditionnel	Pooling actif Up-front global	Captive Auto-assurance
Gestion des coûts : rôle en central	Aucun (rôle purement local)	Supervise	Négocie	Impose
Gestion des risques : rôle en central	Aucun (rôle purement local)	Supervise	Mesure et identifie	Mesure et instruit



# Q&A

MERCI DE VOTRE ATTENTION !

**AVANT DE PARTIR , N'OUBLIEZ PAS DE  
REEMPLIR L'EVALUATION !**

- Soit sur la feuille , à remettre à l'hôtesse à la sortie
- Soit directement sur la **WEB APPLI**

**Les slides seront en ligne dès la semaine  
prochaine sur [www.amrae.fr](http://www.amrae.fr)**