

NOS OFFRES ENTREPRISES 2021

RETRAITE ET ÉPARGNE SALARIALE

Vos enjeux

- Rationaliser les dispositifs d'épargne et retraite d'entreprise en s'appuyant sur les opportunités offertes par la loi PACTE. Optimiser les différentes options d'évolution en fonction du contexte et de la volonté de l'entreprise
- Identifier l'évolution des besoins des salariés et assurer leur couverture
- Faciliter la négociation avec les partenaires sociaux : pédagogie et démystification
- Améliorer la gouvernance des dispositifs de retraite pour mieux impliquer les salariés et leurs représentants
- Valoriser les dispositifs et en assurer le suivi : Informer et former les salariés (culture financière, dispositifs de retraite obligatoire et supplémentaire, notions d'efficacité fiscale & sociale), pour les rendre acteurs de leur dispositif
- Optimiser les passifs sociaux, et leur couverture financière
- Disposer d'un état des lieux de vos dispositifs et leur positionnement. Identifier les points clés d'évolution



Nos conseils

- Étudier l'efficacité fiscale et sociale des dispositifs d'épargne retraite existants. Étudier l'opportunité d'une mise en oeuvre d'un article 39 « nouveau format »
- Optimiser les dispositifs : audit de la gestion, des coûts (rémunérations des acteurs) et de la performance financière des supports, analyser la pertinence des grilles de gestion pilotées, challenger les opérateurs historiques
- Organiser des appels d'offres de gestion administrative, financière ou assurantielle des dispositifs. Aider aux choix des prestataires
- Accompagner les représentants de l'entreprise et du personnel sur la qualité de gestion et la performance des fonds
- Assurer un niveau de connaissance aux salariés, via des formations ludiques autour de l'Épargne Salariale & Retraite
- Mettre en place un suivi régulier des comptes des dispositifs (technique, financier, enjeux liés à la déshérence) et des performances financières avec un regard neutre



SANTÉ / PRÉVOYANCE

Vos enjeux

- Intégrer de véritables politiques de prévention au sein des contrats, ainsi que garanties innovantes / répondant à l'évolution des besoins des salariés
- Valoriser les régimes auprès des salariés afin d'apporter de la valeur à votre marque employeur
- Piloter efficacement vos régimes et assurer leur maîtrise financière, en tenant compte de :
 - Vos problématiques spécifiques ;
 - La situation économique ;
 - Les enjeux sociaux & financiers.
- Anticiper les évolutions : impacts de la réforme 100% santé sur vos dispositifs, généralisation du tiers payant d'ici 2022 pour les équipements et soins du panier 100% santé



Nos conseils

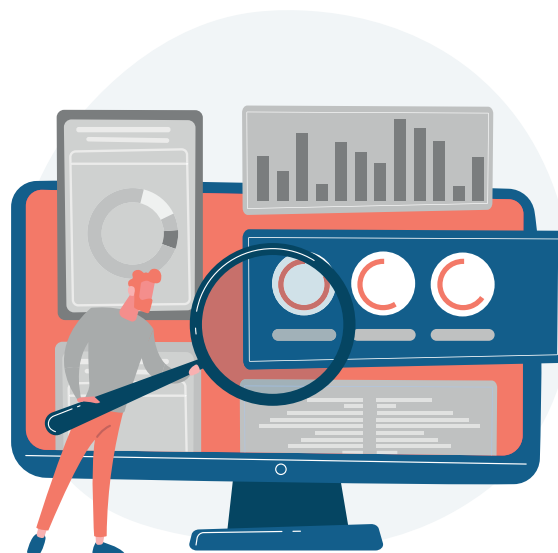
- Disposer d'un état des lieux robuste pour engager les réflexions :
 - S'assurer de la fiabilité des comptes 2020 (audit) en amont de toutes réflexions ;
 - Analyser le positionnement des garanties (benchmark) ;
 - Identifier les nouveaux services / garanties disponibles sur le marché, afin de répondre à l'évolution des besoins.
- Identifier et optimiser la rémunération de tous les acteurs impliqués : courtiers, gestionnaires administratifs et financiers, assureur...
- Disposer de reportings réguliers et d'indicateurs pertinents pour un pilotage efficace et prospectif
- Exploiter l'ensemble des données disponibles (reportings assureurs, données SIRH, DSN)

OPTIMISATION DES COÛTS RH

- Pilotage des effectifs, compétences et coûts RH :
 - Sur mesure individuel / dirigeant
 - Populations ciblées telles que les seniors
 - Ensemble des salariés

Avec les outils disponibles tels que l'aménagement du temps de travail et les dispositifs liés à la retraite (la retraite progressive, la préretraite ou congés de fin de carrière, le compte professionnel de prévention, le compte épargne temps), les régimes d'avantages postérieurs à l'emploi (ex : indemnités de fin de carrière, retraite supplémentaire, ...).

- Projection des budgets RH (effectifs et coûts)



RH ANALYTIQUE



- Amélioration des couvertures de protection sociale : compréhension des consommations en santé, optimisation des politiques de prévention, ajustement et pérennisation des régimes prévoyance / santé
- Rémunérations : détermination et suivi d'indicateurs pertinents pour l'analyse des écarts de salaire, évaluation des salaires théoriques internes, comparaison des rémunérations pratiquées, définition de plans d'actions en collaboration avec les services RH pour assurer une équité globale
- Analyses spécifiques « égalité homme-femme » : recherche d'éventuelles inégalités de traitement (modèles statistiques prédictifs sur-mesure), proposition de plans d'action, suivi et mesure d'efficacité des plans d'actions
- Absentéisme : identification des facteurs explicatifs de l'absentéisme, détermination de groupes de salariés à risque, mise en œuvre et mesure de l'efficacité de plans d'actions, révision éventuelle des couvertures d'assurance
- Turnover : identification de facteurs explicatifs du turnover et détermination de groupes de salariés à risque, mise en œuvre et mesure de l'efficacité de plans d'actions

BRANCHES PROFESSIONNELLES

- Santé : optimiser les régimes de branche pour améliorer l'attractivité et assurer leur développement, maîtriser les impacts de la résiliation infra-annuelle et de la crise sanitaire (défaillances), accompagner les salariés (prévention, portabilité)
- Prévoyance : Mesurer l'impact de la crise et anticiper les conséquences futures (portabilité, revalorisation future des prestations en cours)
- Harmoniser les régimes dans le cadre des rapprochements / Benchmarks
- Développer des services spécifiques (prévention notamment)



NOTRE ACCOMPAGNEMENT

CONTACTS

Mylène Favre-Béguet
Nicolas Thilliez
Hubert Clerbois
Maud Vannier-Moreau

mfavre@galea-associes.eu
nthilliez@galea-associes.eu
hclerbois@epspartenaires.com
mvannier@galea-associes.eu