Le snefcca
SYNDICAT NATIONAL DES ENTREPRISES DU FROID, DES ÉQUIPEMENTS DE CUISINES PROFESSIONNELLES & DU CONDITIONNEMENT DE L'AIR

LES INFOS DU SNEFCCA

Partenaires n°2024/07 - Juin 2024

Malakoff Humanis : Quel contrat social pour attirer et fidéliser les salariés ?

Complémentaire santé, prévoyance, épargne d'entreprise, accompagnement des fragilités, mais aussi flexibilité : les avantages adossés à la rémunération constituent un ensemble à géométrie variable en fonction des entreprises désormais essentiel pour les salariés. De nouvelles aspirations, notamment en matière de flexibilité et d'équilibre vie pro/vie perso, se sont ancrées depuis la période COVID, renforcées par l'arrivée de générations 100% digital natives. Ajoutées aux tensions en matière de recrutement sur certains secteurs, elles incitent les employeurs à revisiter ce « contrat social », à l'enrichir pour attirer et fidéliser les talents.
C'est pourquoi il nous a paru intéressant de mieux comprendre la perception de ces avantages.

Un contrat social plus riche dans les grandes entreprises ?

La structuration des politiques RH, le poids des organisations syndicales, sans oublier les obligations légales ont conduit depuis longtemps les grandes

entreprises à travailler leur contrat social. Pour autant, les plus petites entreprises n'accusent pas forcément un retard du fait de l'importance de la marque employeur dans certains secteurs en tension, et de l'arrivée de nouvelles générations de dirigeants sensibles à l'engagement social et sociétal. Comme l'indique Cécile Martinez, consultante RH dans le cabinet Altays, c'est surtout à un effet générationnel et culturel que l'on doit de voir se construire un contrat social plus ou moins riche dans les petites entreprises.

Quelles priorités ?

Plébiscités par les salariés, et notamment les jeunes générations, la flexibilité et l'équilibre entre vie pro/vie perso sont aujourd'hui des fondamentaux, au même titre que la rémunération. Pour autant, même auprès des jeunes générations, on observe l'importance que continuent d'avoir la complémentaire santé, la prévoyance, l'accompagnement des fragilités, cités dans le top 3 des sujets prioritaires aussi bien par les salariés que les employeurs.
Élément notable également : la place tenue par les dispositifs d'épargne collective dans la participation à la construction d'une relation équilibrée entre les salariés et leur employeur : 59% des salariés bénéficiant d'un dispositif (vs 31%) estiment leur relation avec leur employeur équilibrée. Au-delà d'un juste partage de la valeur, il s'agit sans doute pour les salariés de sécuriser un avenir perçu comme de plus en plus incertain en se tournant vers l'entreprise.

Fichiers en téléchargement :

Résultats de l'étude MH "Quel contrat social pour attirer et fidéliser les salariés ?" :
(https://snefcca.com/Data/downloads/Article/4271626014_833_20241016-etude-contrat-social-mh.pdf)