

Novembre  
2010

# Panorama

La lettre d'information des Assurances de Personnes

## IMPACT DE LA REFORME DES RETRAITES DANS L'ENTREPRISE

### AU SOMMAIRE

- REFORME OU SIMPLE ADAPTATION CONJONCTURELLE
- IMPACTS DE LA REFORME SUR LES DISPOSITIFS DE PROTECTION SOCIALE
- LA REFORME DES RETRAITES : UNE OPPORTUNITE POUR LES ENTREPRISES

Incapacité de travail + 2 %

Consommation médicale + 1,11 %

Invalidité + 4 %

Arrêts maladies / accidents + 1 %

Le 14 octobre dernier, le département Prévoyance et Retraite vous conviait à un petit-déjeuner sur le thème « **Impact de la réforme des retraites dans l'entreprise** ».

Philippe Maximin, Pierre-Maxime Duminil, Directeur Général de la PRAGA / CAVAMAC, et Véronique Rouzaud, Directrice Générale des Ressources Humaines de Véolia Environnement, nous ont donné chacun leur vision de cette réforme et de ses impacts sur la gestion des hommes et des dispositifs de protection sociale dans l'entreprise.



Novembre  
2010

# Panorama

La lettre d'information des Assurances de Personnes

## REFORME OU SIMPLE ADAPTATION CONJONCTURELLE

Par Bertrand GUEGUINIAT,  
Département Prévoyance & Retraite

### LES GRANDES LIGNES DE LA REFORME DES RETRAITES

- Report de l'âge de départ en retraite de 60 à 62 ans effectué de façon progressive pour les générations de 1951 à 1956,
- Passage progressif de l'âge pris en compte pour la décote de 65 à 67 ans à taux plein,
- Allongement de la durée de cotisation de 164 à 165 trimestres pour les générations de 1953 – 1954 (voire à 166 trimestres...),
- Remboursement par la CNAV des rachats d'années d'études devenus inutilisés,
- Alourdissement des taxes sur les stock-options (contributions salariales et patronales),
- Création d'une contribution de 14 % prélevée sur les rentes versées au titre des retraites chapeaux dès le 1<sup>er</sup> euro au dessus de 500 euros par mois et de 7% pour les rentes mensuelles entre 500 et 700 euros\*,
- Obligation, en cas de présence dans l'entreprise d'un régime de retraite catégoriel à prestations définies, de mettre en place un dispositif de retraite complémentaire pour tous les salariés avant le 31/12/2012,
- Obligation de proposer un PERCO à tous les salariés en cas de versement d'une participation ; affectation par défaut de 50% de possibilité de verser la participation sur le PERCO quand il existe,
- Possibilité de verser jusqu'à 5 jours par an sur son PERCO et dans un régime de retraite à cotisation définie en l'absence d'un CET,
- Départ anticipé au titre de la pénibilité à 60 ans pour les salariés justifiant d'un taux d'incapacité de 10%.

#### Mesures d'accompagnement

- L'aide à l'embauche des seniors de plus de 55 ans,
- Le remboursement des frais de tutorat par un senior pour favoriser l'apprentissage des plus jeunes.

Après plusieurs décennies de réformes successives (1993 : réforme Balladur, 1995 : réforme Juppé, 2003 : réforme Fillon I, 2008 : réforme Fillon II), la réforme de 2010 ne semble pas être allée suffisamment loin. C'est une adaptation conjoncturelle face à des déséquilibres mais ce n'est pas «LA» réforme tant attendue.

### Deux facteurs sous-tendent les déséquilibres financiers du régime : le facteur économique et le facteur démographique.

Notre régime a été pensé dans l'immédiate après-guerre avec un taux de chômage moyen de 2% et une croissance moyenne annuelle de 5 %. Aujourd'hui, le taux de chômage s'établit aux environs de 9 % et la croissance peine à atteindre 1 %.

De plus, l'espérance de vie à la naissance dans les années 1950 était de 69,2 ans pour une femme et de 63,4 ans pour un homme. En 2009, elle s'établit à 84,5 ans pour une femme et 77,8 ans pour un homme. Plus encore, si en 1950, l'espérance de vie à 60 ans permettait d'imaginer 17,8 ans complémentaires pour une femme et 13 ans pour un homme, en 2009 nous en sommes à 27 ans et 22,2 ans d'espérance de vie. Ainsi, en 2010, les plus de 60 ans représentent 23 % de la population pour 16 % en 1950.

Aujourd'hui, nous parlons donc des durées de cotisations alors que le débat portait depuis les années 1980 sur l'âge symbolique du départ. Mais les solutions sont peu nombreuses. Si le sujet de l'âge de départ en retraite est un sujet hautement politique pour nos concitoyens, la durée de cotisation est la variable dont l'impact sera le plus fort et le plus durable sur le financement de nos régimes sur le long terme.

Au final, aujourd'hui, nous sommes face à trois choix :

- Baisser les prestations,
- Augmenter les cotisations,
- Augmenter la durée de cotisation.

Novembre  
2010

# Panorama

## La lettre d'information des Assurances de Personnes

En optant pour un allongement de la vie active et donc de la durée de cotisation, nous agissons à la fois sur le montant des prestations versées (moins longtemps pendant une vie inactive réduite) et sur le montant des cotisations perçues plus longtemps par les régimes obligatoires de retraite.

Pourtant, nous percevons bien que ce choix ne nous met pas définitivement à l'abri et que l'on n'en finira pas avec les réformes. 2010 est une adaptation conjoncturelle, certes nécessaire... mais il faudra y revenir.

Ne nous y trompons pas, cette réforme est positive car elle a le mérite d'accentuer la convergence inter-régimes, de maintenir la « garantie intergénérationnelle », de mettre en place une véritable pédagogie de la retraite et d'avoir fait apparaître des outils indispensables pour garantir le pilotage efficace des régimes à l'avenir. A ce titre, le COR et le comité de pilotage permettent aujourd'hui de chiffrer les dérives, d'orienter les décisions et d'anticiper sur l'avenir de notre système de retraite.

### Mais, a-t-on fait le tour des sujets ?

Pour Pierre-Maxime Duminil, la réponse est non. D'autres pistes n'ont pas été explorées :

- Ne doit-on pas envisager d'autres financements de la retraite ? Le dogme d'un système de retraite financé par les revenus du travail ne doit-il pas être discuté ?
- La pénibilité ne doit-elle pas être mise en perspective avec l'allongement de l'espérance de vie ?
- L'emploi des séniors qui est prôné aujourd'hui est-il réaliste quand la France affiche un taux d'activité des candidats à la retraite parmi les plus bas d'Europe ?
- Faut-il s'accrocher à des régimes à prestations garanties ? Ne peut-on envisager le régime par points ?
- Quand arrivera-t-on au régime de base unique ?
- Pourquoi n'aborde-t-on jamais le sujet du taux de remplacement avec les salariés ?
- Le niveau des retraites ne doit-il pas être rediscuté quand on constate que les revenus des retraités sont en moyenne supérieurs de 30 % aux revenus des actifs ? Ne faut-il pas plafonner les pensions ?
- Faut-il prendre en compte le PACS dans la réversion ? ...

### Repenser le rôle de l'entreprise

Pour Véronique Rouzaud, Directrice Générale des Ressources Humaines de Véolia Environnement, la réforme des retraites en France fait apparaître la nécessité de penser différemment la place du salarié dans l'entreprise.

Une première analyse pourrait faire penser que l'allongement de la durée des carrières pourrait coûter plus cher à l'entreprise du fait d'un coût salarial des seniors plus fort, et l'impacter tant en termes de compétitivité qu'en terme d'efficacité. En parallèle, on pourrait imaginer que les populations séniors seront également davantage exposées aux risques de vie dans l'entreprise.

Pourtant, si l'on regarde attentivement les autres pays européens ou d'autres pays occidentaux, l'âge de départ à la retraite est déjà plus élevé et cela n'ampute ni la compétitivité des entreprises ni le bien être des salariés séniors.

Pour Véronique Rouzaud, cette réforme est donc l'occasion de relever trois enjeux majeurs de nos entreprises. Il faut :

- Concevoir une autre articulation des carrières,
- Gérer les risques humains et promouvoir le bien-être dans l'entreprise,
- Favoriser un engagement différent des acteurs de l'entreprise dans les choix de communauté.

Une gestion de la carrière doit permettre de maintenir une implication et une motivation du collaborateur intactes tout au long de son parcours dans l'entreprise.

Novembre  
2010

# Panorama

## La lettre d'information des Assurances de Personnes

Pour Véolia Environnement, le «senior» est le salarié de la petite cinquantaine. A cet âge, il convient de l'accompagner dans son projet de carrière professionnelle, son projet de vie et lui permettre de véritablement se projeter dans la seconde partie de sa carrière. L'entreprise propose ainsi à ces collaborateurs un bilan de compétences dont découlent un projet de développement professionnel et un plan personnel de formation.

La valorisation de l'expérience est aussi un axe fort de cette démarche. «Si le collaborateur ignore très souvent tout ce qu'il sait», la validation des acquis et de l'expérience comme les démarches de tutorat sont des actions fortes qui permettent au collaborateur de s'inscrire dans une autre dynamique au sein de l'entreprise.

Avec 16.000 tuteurs en France (un salarié sur six), Véolia Environnement favorise cette culture de l'apprentissage à tout âge. Le tuteur est ainsi formé au tutorat, son activité est encadrée par une lettre de mission et il bénéficie d'un statut reconnu au sein de l'entreprise.

L'âge n'est pas forcément synonyme de fatigue et d'épuisement, si l'entreprise est en capacité à favoriser le maintien d'un enthousiasme du collaborateur et à proposer un environnement de travail positif. Second enjeu, la prévention de la pénibilité et le développement du bien-être sont des réponses à l'usure professionnelle ou physiologique de ces salariés. Plus qu'une simple approche de prévention, il s'agit d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie dans l'entreprise. L'ergonomie des postes et des process, les « rites » au travail ou l'écoute active des collaborateurs permettent d'anticiper les problèmes et de s'engager dans une dynamique du «mieux vivre au travail».

Troisième défi, l'engagement des communautés de l'entreprise passe aussi par une réflexion anticipatrice sur des problématiques telles que les minimums de retraite ou leur financement, sur des solutions techniques telles que la gestion du temps de travail (CET, temps partiel...) ou la notion de travail (consultants internes,...). Il faut encore construire des projets de vie avec les générations plus jeunes et imaginer des solutions aux problèmes futurs tels que la dépendance et préparer des conditions de vie meilleures après l'activité.

Pour Véronique Rouzard, il faut repenser le rôle de l'entreprise : réinventer le travail, anticiper les problématiques sociétales, chiffrer les impacts futurs et préparer l'avenir ... c'est-à-dire positionner nos entreprises comme des leaders démographiques, les ambassadeurs du mieux-être de nos collaborateurs.

### Impacts de la réforme sur les dispositifs de protection sociale ?

**Incapacité de travail + 2 %**

**Consommation médicale + 1,11 %**

**Invalidité + 4 %**

**Arrêts maladies / accidents + 1 %**

Selon nos estimations, au cours des dix prochaines années, 19,4 % des salariés français auraient dû partir en retraite. La réforme Fillon de 2005 et la nouvelle réforme de 2010 devraient avoir pour impact le décalage des dates de départs pour environ 6,3 % des salariés.

Près d'un tiers d'entre eux prolongeront donc leur période d'activité de plusieurs trimestres.

#### Faut-il aussi s'attendre à un effet «double vieillissement» ?

D'un côté, le recul de l'âge de départ à la retraite et, dans une moindre mesure, le développement de l'emploi des seniors devraient aboutir à un accroissement de leur représentation dans la population active. De l'autre, les remplacements de ces salariés par des jeunes actifs seront aussi probablement décalés dans les entreprises où ces départs devaient être compensés par des recrutements. Cela suppose néanmoins que la question du maintien des seniors en activité trouve une réponse positive.

La prolongation des carrières aura nécessairement un impact sur les régimes de prévoyance et de frais de santé.

Novembre  
2010

# Panorama

## La lettre d'information des Assurances de Personnes

Selon notre étude, la dérive supplémentaire s'élèverait en moyenne à +1,11 % par an sur la consommation médicale, à +1 % du nombre de jours d'arrêts de travail pour maladie ou accident et à +2 % par an des absences pour incapacité.

Pour ce qui est de l'invalidité, l'impact pourrait sembler a priori négligeable, si ce n'était le projet de loi de finances de la sécurité sociale qui prévoit de mettre fin au dispositif de passage systématique en retraite des invalides de 1ère catégorie à l'âge de 60 ans qui a été supprimé en 2010. Selon nos chiffres, cette mesure s'accompagnerait alors en moyenne d'une augmentation des cotisations de + 4 %.

A l'inverse, pour l'entreprise comme pour les salariés, l'impact sur les engagements sociaux et les dispositifs de retraite collectifs pourrait finalement s'avérer positif.

Pour les contrats de retraite différentiel de type article 39, en reculant l'âge de départ de 60 à 62 ans, on aboutirait à une baisse des passifs d'environ 3%, tandis qu'un passage de 62 à 65 ans induirait une baisse complémentaire de 5%.

Explication : le recul de l'âge de départ à la retraite allonge en effet la durée d'amortissement de préfinancement de l'engagement de l'entreprise et s'accompagne, en plus, d'une baisse du prix de l'annuité. Quant au salarié, il bénéficie d'une revalorisation de la rente sur la base de ses derniers salaires dans les trimestres supplémentaires d'activité, voire d'une majoration complémentaire du fait de l'ancienneté supplémentaire selon la formule du régime.

Quant aux engagements liés aux indemnités de fin de carrières, les années d'activité supplémentaires sont sans effet sur le passif si le droit maximum est d'ores et déjà atteint. Cependant, à la date d'évaluation, la dette actuarielle va, quant à elle, diminuer même si l'on peut s'attendre à des sursauts de réévaluation lors des transitions entre paliers. Le salarié profitera d'une indemnité évoluant avec son salaire.

Pour les articles 83, il n'y a pas d'impact pour l'entreprise en termes de passif social. En revanche, pour le salarié, le capital s'apprécie non seulement des versements supplémentaires, mais aussi d'une durée de placement plus longue génératrice d'intérêts additionnels.

Novembre  
2010

# Panorama

La lettre d'information des Assurances de Personnes

## LA REFORME DES RETRAITES : UNE OPPORTUNITE POUR LES ENTREPRISES

Par Arthur SAY (2 novembre 2010)  
Responsable du Pôle Epargne et Retraite

Alors que l'ensemble de la classe politique et des partenaires sociaux conviennent qu'une réforme portant sur la retraite est indispensable, les avis divergent sur les solutions à apporter pour réduire les déficits.

Le Ministère des Affaires Sociales a annoncé en février 2010 un déficit de tous les régimes confondus de 100 milliards d'euros par an à compter de 2050 en l'absence de réforme. En 2009, le déficit français des comptes publics a atteint 7.9 % du PIB et celui des retraites obligatoires s'est élevé à environ 9 milliards d'euros.

Même si la réforme en cours porte principalement sur celle du régime obligatoire, un volet « retraite supplémentaire » a été adopté par la voie de divers amendements de l'assemblée nationale.

Le Sénat, sous la pression de la radicalisation des mouvements sociaux, a apporté certaines modifications touchant aux mères de familles ou aux parents d'enfants handicapés ainsi que des améliorations portant sur les métiers pénibles, sur les assurés justifiant d'une incapacité permanente de 10 % et plus, et sur les carrières longues.

D'autres mesures seront sans doute votées dans la loi de financement de la sécurité sociale et dans la loi de Finances si elles ne dénaturent pas l'objectif recherché de pérenniser le régime de retraite par répartition, maintiendront les grands équilibres financiers.

Cela dit, certaines mesures déjà adoptées, ou sur le point de l'être, vont bel et bien toucher les entreprises dans la manière dont elles devront, à l'avenir, aborder la problématique des retraites de leurs salariés ou de certains d'entre eux.

Un effort de sensibilisation et d'information devra être fait car la perception qu'elles en ont est encore très faible. D'après une étude de septembre 2010, 54 % des entreprises n'ont pas encore pris la mesure de l'ensemble des dispositifs du projet de loi.

Or la première mesure qui prévoit le recul progressif de l'âge de départ en retraite à taux plein de 60 ans à 62 ans impacte fortement les entreprises en modifiant sensiblement leur passif social.

Les provisions en matière d'engagement de fin de carrière devront être réactualisées, les dispositifs de préretraite refinancés et les régimes de retraite à prestations définies revisités.

Selon les règlements intérieurs de ces derniers, les accords collectifs ou les conventions collectives, les impacts seront différents. Dans bien des cas, des négociations devront s'ouvrir, des arbitrages devront être effectués. Certains avantages catégoriels seront supprimés ou élargis ou encore complétés par d'autres dispositifs.

Le débat actuel, fondé sur la stabilisation des régimes de base et complémentaire aura deux effets principaux :

- Un renforcement de l'information du salarié sur ses régimes de retraite avec une prise de conscience de la nécessité qu'il aura à se constituer un complément de rentes (point d'étape individuel systématique à 45 ans)
- Une demande exprimée auprès de leur employeur de mettre en place un dispositif cofinancé ou pas.

Novembre  
2010

# Panorama

## La lettre d'information des Assurances de Personnes

En effet, 52 % des Français demeurent attachés au système mixte de financement de retraite par répartition avec la possibilité d'un complément de retraite par capitalisation (source CECOP - janvier 2009).

Dans ce contexte, l'une des dispositions envisagées vise à faciliter la démarche des entreprises, à savoir celle destinée à ouvrir aux salariés la possibilité, individuelle et facultative, de cotiser (sans avoir besoin de mettre en place un PERE) en supplément d'un régime à cotisations définies existant (ou à mettre en place) chez leur employeur.

Compte tenu de la simplicité de sa mise en place, de sa souplesse et des importants avantages fiscaux individuels qui s'y rattachent (ceux de « l'article 83 » à quoi viendront s'ajouter ceux, maintenus, du PERE), on peut être certain que ce « produit » rencontrera un grand succès.

Il n'engagera les entreprises que sur un socle raisonnable de cotisations, en responsabilisant les salariés à se constituer eux même un complément de retraite par le versement de primes complémentaires.

L'obligation d'engager avant le 31 décembre 2012, des négociations de branche en vue de la mise en place d'un PERCO ou d'un plan de retraite irait naturellement dans le même sens, de la même manière que l'ensemble des mesures favorisant l'épargne retraite. Comme par exemple pour le PERCO et le régime de retraite à cotisations définies (Art 83 du CGI), la possibilité, en l'absence de Compte Epargne Temps, de verser 5 jours épargnés dans de l'épargne longue en vue de la retraite.

On peut aussi relever que l'obligation qui serait faite aux entreprises ayant mis en place un régime à prestations définies (ou souhaitant le faire), au profit d'une catégorie de personnel, de proposer un système d'épargne retraite à tous leurs salariés, ne peut que les inciter à généraliser au profit du plus grand nombre la mise en place de régimes de retraite supplémentaire, fussent-ils, pour commencer, financés sur des bases modestes.

D'un autre côté, les retraites à prestations définies, voient certes leur coût se renchérir, mais, ce faisant, leur existence même est légitimée et, s'agissant du revenu des cadres supérieurs, elles demeurent, pour cette catégorie de salariés, l'instrument irremplaçable et unique de garantie d'un taux de remplacement satisfaisant.

D'une manière générale, les entreprises ne manqueront pas de se rappeler de la règle que tout régime de retraite par capitalisation veut que plus l'on s'y prend tôt, moins la charge financière est lourde et plus les effets d'accumulation financière sont importants.

De ce point de vue, elles doivent avoir conscience que leurs décisions, (ou non décision) en la matière, auront inévitablement des conséquences en terme d'attractivité et de positionnement sur leur marché.

Enfin, les mesures d'âge auront également pour effet de renforcer la stratégie des entreprises sur l'emploi des seniors, la gestion prévisionnelle de leurs effectifs et le pilotage de leur régime de prévoyance et de santé.

Les équipes de Gras Savoye, leader sur le marché de la protection sociale, se tiennent bien entendu à votre entière disposition pour vous accompagner dans votre réflexion.

