



L'INTERVIEW



« L'accord Agirc-Arrco doit inciter les employeurs à bien relire leurs accords d'entreprise »

NORBERT GAUTRON

ACTUAIRE ASSOCIÉ CHEZ GALEA & ASSOCIÉS

L'accord relatif aux retraites complémentaires est d'abord perçu comme une incitation à travailler un an de plus. Au-delà de la problématique de gestion des fins de carrière, quels sont les points de vigilance pour les entreprises ?

Il faudra surtout s'intéresser aux effets de la réforme sur les régimes de retraite supplémentaire. En toute logique, la première conséquence d'un report de l'âge de départ sur un article 83, c'est qu'il faudra financer les cotisations plus longtemps. Pour un article 39, la période de versement de la rente sera, elle, écourtée d'autant. Mais un problème se pose dans le cadre des régimes différentiels, ou "régimes chapeaux", qui garantissent un niveau global de retraite, déduction faite des autres régimes de retraite obligatoire dont bénéficie le salarié. Si celui-ci se voit appliquer une décote de 10% sur sa pension de retraite complémentaire pendant trois ans, il appartiendra à l'entreprise de la compenser, si le règlement du régime ne stipule pas le contraire.

Par ailleurs, dans beaucoup d'accords, la revalorisation des pensions est indexée sur le point Agirc. Or, selon l'article 1 de l'ANI, la valeur de service des points Agirc et Arrco est indexée, jusqu'en 2018, sur l'évolution des prix à la consommation, hors tabac, diminuée de 1 point. Ce qui, actuellement, est plutôt bénéfique pour l'entreprise.

Et en dehors des retraites supplémentaires ?

Les préretraites d'entreprise sont un autre point d'attention. Tout dépend de la façon dont les accords sont rédigés. Il peut y avoir un risque de tension sociale – et une demande des partenaires sociaux de compenser la décote – dès lors que ces accords mentionnent un âge de départ anticipé et non pas un départ anticipé prenant en compte l'atteinte du taux plein.

Les indemnités de fin de carrière (IFC), qui sont calculées en fonction de l'ancienneté et du salaire, pourraient également augmenter si les salariés retardent leur départ.

D'une manière générale, les employeurs doivent avant tout bien relire leurs accords d'entreprise pour y repérer les problèmes potentiels.

N'est-ce pas aussi là l'occasion de dépoussiérer certains dispositifs ?

Dans le nouveau contexte, il est primordial que les salariés seniors sachent d'abord où ils en sont, en termes de taux de remplacement. Les départements ressources humaines ont tout intérêt à recommander l'utilisation du simulateur retraite de l'Agirc-Arrco et à proposer à leurs collaborateurs, passé 50 ans, de l'information et de la formation retraite. Cela permettra du même

coup aux entreprises de valoriser les dispositifs de retraite supplémentaire qu'elles ont mis en place.

Ensuite, l'entreprise qui veut vraiment travailler sur la retraite de ses salariés peut effectivement revisiter ses contrats d'assurance. Généralement, ils sont assez "pauvres". Par exemple, un salarié qui a un petit capital aura une petite rente viagère. Pour atténuer les effets du coefficient de solidarité, pourquoi ne pas discuter avec l'assureur d'une modulation de la rente, avec un montant plus élevé les trois premières années et plus faible ensuite ?

Parmi les autres dispositifs à actionner, outre l'aide au rachat de trimestres – traité comme du salaire pour l'entreprise –, l'employeur peut également majorer l'indemnité de fin de carrière pour offrir aux salariés concernés un petit capital retraite supplémentaire.

Que peut encore faire l'entreprise pour ses futurs retraités, sans forcément dépenser plus ?

Quitte à rouvrir des négociations sur les fins de carrière, la santé des retraités offre également matière à réflexion. Une mise à jour de la loi Évin, qui est souvent contournée, est d'ailleurs à l'étude. Toujours est-il qu'en ce qui concerne la santé et la prévoyance, le passage à la retraite peut être rude. Dès lors, pourquoi ne pas penser, au moment de la mise en place ou de la renégociation d'un régime collectif pour les actifs, à négocier des conditions préférentielles pour les retraités ? Dans ce domaine, l'entreprise peut, au moins, jouer un rôle de facilitateur.

PROPOS RECUEILLIS PAR H. T.