

changements réglementaires. C'est un an ou deux avant l'âge prévisible de départ en retraite qu'ils demandent à bénéficier d'un Bilan retraite pour être aidé dans le choix définitif d'une date de départ ».

Toutes ces mesures contribuent à créer de meilleures conditions de travail quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Quels sont les sujets au cœur de la fonction RH ?

« Aujourd'hui un DRH s'appuie sur des indicateurs précis et détaillés pour répondre aux stratégies de développement RH. Il doit être capable en parallèle de gérer au mieux les attentes des salariés, de faire évoluer les talents, ou encore d'optimiser les processus. Dans la fonction RH l'échange de pratiques est primordial !

Les sujets du moment qui mobilisent fortement l'entreprise sont la digitalisation, la qualité de vie au travail, le contexte d'inflation législative par rapport aux lois, l'accompagnement au changement et la retraite ».

L'entreprise BCA Expertise a su trouver sa propre manière d'accompagner ses collaborateurs jusqu'au terme de leur vie professionnelle et a réussi à intégrer dans sa stratégie RH des outils d'aide à la décision efficaces. L'entreprise et les salariés y trouvent chacun un intérêt : c'est une véritable démarche « gagnant-gagnant ». ■

Nous remercions Philippe PIERROT pour son témoignage.

NEOVIA Expertise Retraite accompagne BCA Expertise depuis 2012.

Découvrez chaque semaine les points essentiels de l'actualité retraite sur le blog « Paroles d'experts » sur le site www.neoviaretraite.fr

Rejoignez-nous sur les réseaux sociaux     



Agence Ile-de-France : 10 rue du Colisée - 75008 Paris
Siège social : 59 rue de l'Abondance - 69421 Lyon CEDEX 03

www.neoviaretraite.fr

Paris **01 83 71 63 68**
Régions **04 27 02 14 82**
Fax **04 27 02 14 80**
contact@neoviaretraite.fr

SAS au capital de 75 000€ - SIRET : 478 454 903 00038 - RCS LYON - APE : 7022Z - N° TVA INTRACOM : FR 43478454903



Événement RH

NEOVIA Expertise Retraite lance les Matinales Retraite pour les responsables RH

Au programme : Quels sont les différents dispositifs réglementaires à mettre en œuvre dans l'intérêt de l'entreprise et des salariés ?

Vous avez besoin de préparer les transitions de fin de carrière, de veiller au coût des charges sociales, d'être informé sur les derniers changements réglementaires... DRH, ensemble parlons retraite !



Table ronde animée par Marilyn VILARDEBO
Directrice commerciale de NEOVIA Expertise Retraite

1^{er} Rendez-vous à Lyon le Mardi 11 octobre à 8h15
59 rue de l'Abondance 69003 LYON



Inscrivez-vous gratuitement à notre petit-déjeuner RH en flashant le QR Code ci-contre :

Ou rendez-vous sur www.neoviaretraite.fr
Rubrique « Actualités »



N° SPÉCIAL

RESSOURCES HUMAINES

LA LETTRE

2016 | SEPTEMBRE

LA LETTRE DE L'EXPERTISE RETRAITE



S O M M A I R E

À LA UNE

- DRH, Chefs d'entreprise : le Bilan retraite permet de gérer la fin de carrière de vos salariés

INTERVIEW

- « Les mesures mises en place pour manager les fins de carrière apportent de la clarté à l'entreprise et aux salariés »

Le témoignage de Philippe PIERROT, DRH de BCA Expertise

ACTUALITÉ

- NEOVIA Expertise Retraite lance les Matinales RH
1^{er} rendez-vous à Lyon
Mardi 11 octobre

DRH, Chefs d'entreprise : le Bilan retraite permet de gérer la fin de carrière de vos salariés

Dans le cadre du plan senior puis du contrat de génération, et dans le cadre ou non de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), vous avez été amenés à mettre en place un certain nombre de mesures en faveur de vos salariés de plus de 55 ans. Outre le souci de satisfaire aux obligations légales, certaines de ces actions sont primordiales pour l'entreprise car elles permettent de définir les dates et modalités de départ.

Une des missions de l'entreprise est d'accompagner le salarié dans les différentes étapes de sa vie professionnelle, dont le départ en retraite fait bien évidemment partie. Cet accompagnement permet aussi à l'entreprise de connaître à l'avance les dates prévisionnelles de départ en retraite de chacun et de s'organiser en conséquence : prévoir la transmission des compétences et du savoir-faire, adapter son planning de recrutement et de formation, proposer un aménagement du temps de travail en fin de carrière, etc. Dans la panoplie des mesures dont dispose l'entreprise, beaucoup nécessitent un éclairage complet et précis à travers l'étude personnalisée des droits à la retraite

du salarié. Le Bilan retraite permet d'apporter des réponses et de faciliter les prises de décisions de l'entreprise comme du senior.

Le Bilan retraite est indispensable pour conforter le choix des dates de départ en retraite et répondre aux trois questions cruciales : quand, combien et comment. Certains salariés peuvent se rendre compte qu'ils n'ont pas vraiment beaucoup d'intérêt à poursuivre leur activité au-delà de la date du taux plein dans le but de bénéficier d'une surcote et décider de partir plus tôt que prévu. A l'inverse, d'autres peuvent réaliser que le montant de leurs retraites sera inférieur à ce qu'ils imaginaient et décider de travailler plus longtemps. Ainsi, les salariés choisissent en toute connaissance de cause et peuvent se positionner clairement vis-à-vis de leur employeur.

DRH, Chefs d'entreprise, si vous proposez à vos salariés de bénéficier de la retraite progressive à partir de 60 ans (dispositif permettant de prendre une partie de ses retraites tout en continuant à travailler), la question de continuer à cotiser sur la base du temps complet se posera obligatoirement. Or il paraît difficile de prendre une décision sans en chiffrer l'incidence sur le montant des retraites définitives, surtout en rapport au



À LA UNE SUITE

surcoût que représentent les cotisations supplémentaires pour l'employeur comme pour le salarié. Faut-il cotiser à 100 % pour le régime général, pour la retraite complémentaire ARRCO-AGIRC, pour tous les régimes ? Un Bilan retraite prenant en compte les différentes hypothèses permet de répondre à la question. En effet, l'impact du versement de cotisations sur le salaire réel à temps partiel peut être minime voire nul sur le montant définitif de la retraite du régime de base.

Si, dans le cadre du cumul emploi-retraite vous envisagez de faire appel à vos anciens salariés pour des missions ponctuelles ou même sous la forme d'un contrat de travail à temps partiel, vous devrez connaître les conditions de ce dispositif : existe-t-il ou non un délai de carence, une limite de rémunération à ne pas dépasser ? Les réponses sont différentes selon qu'il s'agisse d'un cumul emploi-retraite libéralisé ou non, et de la nature de l'activité reprise. En fonction de la valeur ajoutée du salarié, du montant de sa rémunération et du futur statut envisagé, l'entreprise peut avoir intérêt à participer à un rachat de trimestres pour anticiper la date du taux plein et l'accès à un cumul emploi-retraite libéralisé. Mais là encore, sans poser les bons chiffres, comment être certain de prendre la bonne décision ?

Votre entreprise a déjà certainement généralisé les stages de préparation à la retraite. Souvent demandée ou proposée dans le cadre du compte personnel de formation (CPF), cette formation a deux principaux objectifs. D'une part, elle permet d'appréhender la retraite sur le plan administratif et de savoir comment constituer les dossiers de demande de retraite et à qui s'adresser. D'autre part, elle permet d'aborder d'autres problématiques telles que le deuil de l'entreprise et de ses collègues, la gestion du temps libre et la nécessité de trouver son rythme de vie, la santé et la nutrition, la gestion

financière et la succession, etc. Dans cette formation les salariés rencontrent des personnes qui sont dans une situation proche de la leur, avec les mêmes préoccupations, ce qui leur permet d'échanger et de partager plus facilement. Reste que concernant les droits à la retraite, cette formation reste le plus souvent sur des généralités et n'apporte pas de réponse personnalisée. L'entreprise peut donc prévoir en plus pour chaque salarié un entretien individuel avec un spécialiste de tous les régimes de retraite apte à répondre à toutes ces « petites » questions sur l'enregistrement de sa carrière et de ses droits à la retraite. Or ces questions bien légitimes restent trop souvent sans réponse claire.

La mise en place d'un plan senior puis du contrat de génération a incité les services de ressources humaines (RH) à créer en interne un poste dédié à la gestion particulière des fins de carrière pour coordonner les actions et anticiper les départs en retraite. Entre autres missions, les personnes en charge doivent étudier les aménagements du temps de travail et informer sur les changements réglementaires en matière de retraite (cumul emploi-retraite, surcote, retraite progressive). Elles doivent aussi être en mesure de répondre aux questions concernant la meilleure date pour partir en retraite, l'ouverture du droit et le montant des pensions, les conditions de cumul emploi-retraite, etc. Beaucoup de questions auxquelles il n'est pas si facile de répondre sans l'appui d'un spécialiste de la retraite et dont c'est le seul métier. C'est pourquoi la grande majorité des plans senior ou contrats génération prévoit le bénéfice quasi automatique d'un Bilan retraite réalisé par une société indépendante et pris en charge par l'entreprise, souvent dans le cadre du CPF.

Mais rappelons que pour être réellement efficace, le Bilan retraite doit comprendre à minima les éléments suivants :

› Tout d'abord une reconstitution de la carrière (de date à date) avec identification des périodes à revoir ou à vérifier plus particulièrement. En effet, les droits à la retraite obligatoire sont toujours le reflet du parcours professionnel. Il convient donc de vérifier l'enregistrement de la carrière avant tout conseil sur la date de départ ou sur les possibilités de rachat par exemple.

› L'étude des droits à retraite anticipée pour carrière longue ou travailleur handicapé, si le salarié peut être concerné.

› Plusieurs estimations des futures retraites à des dates différentes, au plus tôt et jusqu'à 67 ans ou plus, et selon les différents scénarios envisagés (retraite progressive, rachat, préretraite, cumul emploi-retraite...).

› Le mode d'emploi pour la constitution des dossiers de demande de retraite.

› Les réponses à une problématique particulière ou à une interrogation spécifique du futur retraité.

Promu par les plans d'action à destination des salariés seniors, le Bilan retraite a tendance à se généraliser. Toutefois et en grande majorité, les DRH et Chefs d'entreprise le proposent à leurs salariés un an ou deux avant la date de départ présumée, soit entre 60 et 61 ans. Pour profiter au mieux des enseignements du Bilan retraite, il serait recommandé d'anticiper un peu plus (57-58 ans) de manière à étudier les droits à la retraite anticipée, à valider la date de départ, à définir les conditions d'une retraite progressive avant l'avenant au contrat de travail... Toujours dans l'objectif d'une bonne gestion des fins de carrières de vos salariés. ■

FRÉDÉRIC BARREL

Directeur Technique
de NEOVIA Expertise Retraite



INTERVIEW

Rencontre avec Philippe Pierrot

Créée en 1955, BCA Expertise est aujourd'hui le leader français de l'expertise automobile. Elle emploie 1 200 collaborateurs dont près de 600 experts et 400 gestionnaires de clientèle répartis dans 89 agences et 3 centres de gestion administrative en Métropole et dans les DROM-COM (outre-mer). Chaque année BCA Expertise traite plus de 980 000 missions d'expertise.

Nous avons interrogé Philippe PIERROT sur le sujet de la retraite, une vraie question dans la gestion des effectifs de l'entreprise qu'il connaît bien.

Quels sont les moyens mis en place dans l'entreprise ?

« Nous sommes une société de service et notre métier est très réglementé, le recrutement n'est donc pas chose aisée. Si les jeunes diplômés ne sont pas formés et si l'emploi des seniors n'est pas maintenu, ça ne marche pas ! Il faut retenir les personnes d'expérience qui ont passé toute leur carrière dans l'entreprise car qui mieux que les anciens pour accompagner leurs cadets sur le terrain et leur apprendre le métier ! »

BCA Expertise a mis en place depuis 2012 de nouvelles mesures dans le cadre du contrat senior puis de génération, qui portent leurs fruits aussi bien auprès des publics jeunes que des seniors. Ce contrat favorise l'arrivée des jeunes qui bénéficient d'une formation « métier et terrain » pendant les deux premières années dans l'entreprise. « Depuis une dizaine d'années environ, l'évolution des matériels et des techniques a conduit une partie de nos experts à se spécialiser dans les domaines du poids lourd, de l'agricole, du deux roues, de l'assistance technique au recours... Nous comptons à ce jour dans chaque agence un Expert de chaque spécialité ».

Les seniors, quant à eux, sont managés sur la seconde partie de leur carrière afin d'assurer la

transmission de compétences et le maintien en emploi. Cette position clairement affirmée par l'entreprise permet véritablement de motiver et d'accompagner les salariés seniors jusqu'au terme de leur vie professionnelle.

Voici quelques mesures adoptées par BCA Expertise :

› Les seniors bénéficient d'un droit au DIF bonifié de 4 heures (soient 25 heures au lieu de 21 heures dans la convention collective de l'expertise automobile).

› Un suivi médical renforcé (visite médicale annuelle au lieu d'une tous les 2 ans).

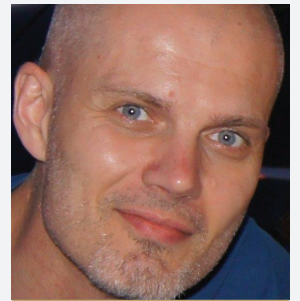
› Une proposition de « temps partiel bonifié » : sur la base du volontariat, les salariés proches de la retraite (55 ans et plus) peuvent travailler à temps partiel avec une bonification salariale (équivalente à la moitié de la réduction du temps de travail qui ne peut pas être inférieure à 50%) tout en bénéficiant de l'intégralité de leurs cotisations retraite. Ces conditions leur permettent d'organiser plus facilement leur temps « post monde du travail ».

› Un plan d'action « prévention et sécurité ». Il comprend notamment des formations sur la gestion du stress.

› A partir de 55 ans (voire 45 ans si le salarié en fait la demande), un entretien de seconde partie de carrière est réalisé par le service RH pour faire le point sur le parcours passé du salarié et l'aider à se projeter sur les 10, 15 années à venir.

› Une information sur les nouvelles dispositions relatives à la retraite : réformes, cumul emploi-retraite, retraite progressive. L'entreprise prend aussi en charge les Bilans retraite réalisés par une société spécialisée.

› Une formation de 3 jours « Bien préparer sa retraite » a été mise en place pour les salariés dans les 24 mois qui précèdent leur départ.



PHILIPPE PIERROT

Responsable du département
gestion des RH & Relations
sociales, société BCA Expertise

› Sous le statut d'auto-entrepreneur, BCA Expertise propose à ses anciens salariés retraités, de mener des interventions ponctuelles ou régulières de formation, d'expertise et de conseil pour l'entreprise.

« Quelques personnes ont créé une auto-entreprise après BCA. Nous faisons appel à eux dans le cadre de missions de renfort. Tout le monde est gagnant, le réseau est entretenu, les anciens salariés restent en contact. C'est une vraie ressource pour pallier au manque de salariés déjà formés ».

Pourquoi de telles mesures ?

« C'est d'abord une volonté de l'entreprise. Nous avons réfléchi à ce que nous pouvions faire en plus du cadre réglementaire. Pour nos salariés, bien préparer la retraite c'est mieux visualiser ce qu'ils vont faire après... C'est mieux digérer le « après ». Il y a également une dimension psychologique que nous prenons en compte en consacrant 2 jours supplémentaires à la formation ».

L'ensemble de ces mesures apportent de la clarté à l'entreprise et aux salariés. « Il est plus facile d'avoir une vision d'ensemble, d'anticiper et de gérer les départs, les remplacements, les formations, de maintenir les liens avec les retraités... Nos salariés sont très attachés à l'entreprise (20% d'entre eux ont plus de 20 ans d'ancienneté). De notre côté, nous voulons aussi pouvoir les aider dans les démarches de reconstitution de carrière ».

BCA Expertise organise chaque année une réunion générale d'information retraite afin de favoriser le dialogue au sein de l'entreprise. La demande de Bilans retraite a explosé dans les deux premières années suivantes. « Très peu anticipent ! Bien souvent ils préfèrent attendre les derniers