

/ 10<sup>e</sup> ÉDITION /

# LES ESSENTIELS DE LA RETRAITE

09 OCTOBRE  
2023

8H30  
13H00

Présenté par :

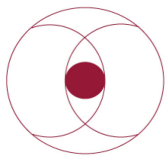
**ARIAL CNP ASSURANCES**

Filiale des groupes



AG2R LA MONDIALE

**FranceRetraite.**



**CLUB 360**

La communauté des décideurs retraite

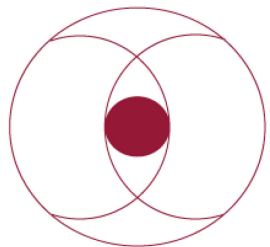
# BIENVENUE !

## Pour cette journée

## Club RH 360

**LES  
ESSENTIELS  
DE LA  
RETRAITE**

**Repensons  
collectivement  
la fin de carrière**



**CLUB 360**

*La communauté des décideurs retraite*

## POINT ACTU

# Réforme des retraites, mise en œuvre à l'Agirc-Arrco

9h15 -9h45

Avec la participa

**Frédéric ROULLIER**

Directeur Produit Retraite  
Agirc-Arrco

**Françoise  
KLEINBAUER**

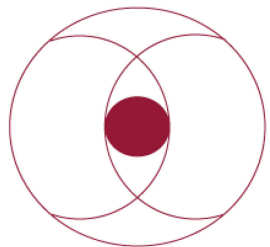
PDG de France Retraite



**POINT ACTU :** Réforme des retraites, mise en œuvre à l'Agirc-Arrco







**CLUB 360**

*La communauté des décideurs retraite*

## 3DIMENSION RH

# SI SENIOR !

**La gestion des fins de carrière :**

Un outil de valorisation de la politique RSE



Présenté par **Stéphane Champlong**,

Transformation des organisations – RSE – Communication



# Agenda et résumé

**La gestion des fins de carrière :  
un outil de valorisation de la politique RSE**

(...et vice versa !)



## Constat

Gérer les fins de carrière:  
un exercice difficile

La réforme des retraites  
devient un enjeu



## Opportunités


La montée en puissance de  
la Responsabilité Sociale  
des Entreprises



## Pistes

Intégrer une politique senior  
dans une démarche RSE

Des pistes...



# Gérer les fins de carrière: un numéro d'équilibrisme !

L'entreprise, entre besoin de conserver les compétences, départs anticipés et desiderata des salariés

- **La date de départ en retraite**: un sujet que l'employeur ne maîtrise pas
- **L'anticipation des départs en retraite** est LA préoccupation majeure des entreprises
- Entre départs **anticipés** ou **maintien** à tout prix...

Enquête Mercer 2022:

! "Quelle est votre préoccupation majeure dans la gestion de la pyramide des âges ?"

- • l'anticipation des départs en retraite: 44%
- la transmission des savoirs : 22%
- la gestion intergénérationnelle : 17%



# Mesurer et encadrer: l'index senior

Encourager l'embauche des séniors par un affichage visible et mesurable ?

- Selon la première ministre “les entreprises ont **une responsabilité centrale** dans l'embauche et le maintien en emploi des salariés seniors”
- Un indicateur : **le taux de salariés seniors ou en fin de carrière présents** dans l'entreprise.
- Les employeurs auraient eu à publier et à **rendre public** le détail de leurs effectifs concernant cette tranche d'âge.
- **Aucune** mesure d'obligation à ce jour



# La réforme des retraites est un enjeu sociétal

Repenser la gestion des fins de carrière au regard des enjeux

- Les entreprises vont devoir faire **évoluer** bon nombre de leurs pratiques
- un enjeu sociétal:
  - comment mieux **intégrer** / garder nos séniors ?
  - améliorer le “**vivre ensemble**” entre générations ?
  - gérer les **compétences** ?
- Faire évoluer notre culture vers plus **d’inclusion**, oui, mais comment ?



# Développement durable et RSE développer un “impact positif”

## La RSE, de quoi parle-t-on?

La RSE ou Responsabilité Sociale des Entreprises est définie comme la **responsabilité d'une organisation vis à vis des impacts de ses décisions et activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement éthique et transparent** qui contribue au développement durable...”

(Source : ISO 26000)

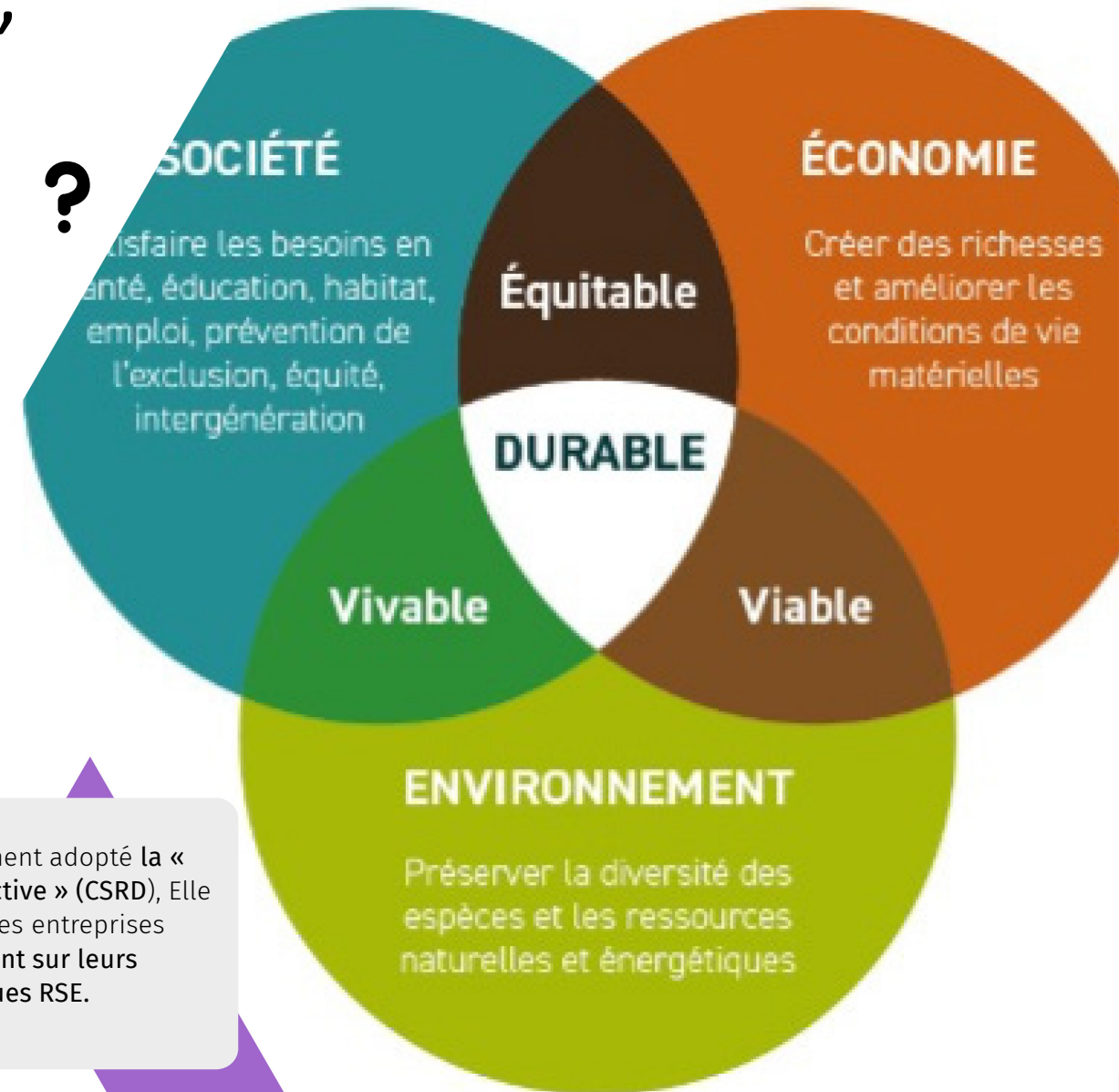
## Mettre en place une stratégie RSE

### Actions possibles

- Impact économique
- Impact environnemental
- Impact sociétal



la Commission Européenne a définitivement adopté la « **Corporate Sustainability Reporting Directive** » (CSRD), Elle entrera en vigueur **dès 2024** et obligera les entreprises concernées à **communiquer annuellement sur leurs informations relatives aux problématiques RSE.**



# Loi PACTE : Redéfinir la raison d'être des entreprises

- Prendre en considération les **enjeux sociétaux**.
- Une **raison d'être** pour définir l'activité d'une société
- Création d'un statut **d'entreprise à mission**



# Intégrer une politique Senior dans une démarche RSE: pourquoi ?

## Une démarche de cohérence

- Au delà de l'entreprise, un enjeu pour l'ensemble de la société
- Cohérence avec une démarche RSE, une raison d'être et un projet d'entreprise

## Un intérêt pour l'entreprise

- Cohérence avec son activité
- Cohérence avec ses valeurs et sa capacité à les illustrer
- Cohérence avec son image telle que perçue par ses parties prenantes





# Intégrer une politique Senior dans une démarche RSE: comment ? (1/2)

## 1 - Valoriser la marque employeur en (re)construisant une proposition de valeur plus inclusive pour les seniors

- Orienter sa proposition de valeur à toutes les générations
- Aménager sa politique DEI (Diversité et Inclusion) aux seniors

## 2 - Améliorer le maintien en poste des seniors en agissant sur leur employabilité

- montée en compétences et reconversion
- se réinventer au sein de la même entreprise : nouveaux métiers, polyvalence
- Mobilité interne et flexibiliser le travail

# Intégrer une politique Senior dans une démarche RSE: comment ? (2/2)

## 3 - Développer une meilleure transmission des savoirs

- Au sein de l'entreprise : dispositifs de "temps partiel" pour la formation des plus jeunes.
- A l'extérieur de l'entreprise: généraliser le "mécénat des compétences"

## 4 - Autres pistes

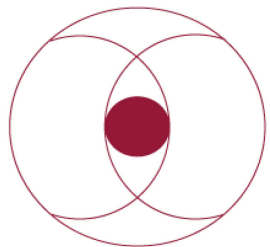
- l'index senior dans les indicateurs RSE
- un réseau "d'ambassadeurs RSE"
- Développer les "actions sociétales"
- Un vecteur de communication auprès de ses parties prenantes

! Le mécénat des compétences bénéficie d'avantages fiscaux (mis en place par 20% des entreprises)

# CONCLUSION

## Pour une politique “mature” sur la séniorité...!

- + Les entreprises doivent anticiper les changements à venir...
- + La RSE leur impose progressivement de démontrer leurs responsabilités et leur contribution à la société
- + Les seniors sont un fantastique gisement de savoirs et d'expérience pour l'organisation. Qu'en fait-elle?
- + La gestion des fins de carrière devient un marqueur de cohérence et de crédibilité
- + La RSE est une opportunité pour (re) dessiner une (vraie) politique senior. Les seniors sont une opportunité pour illustrer et déployer une politique RSE...



**CLUB 360**

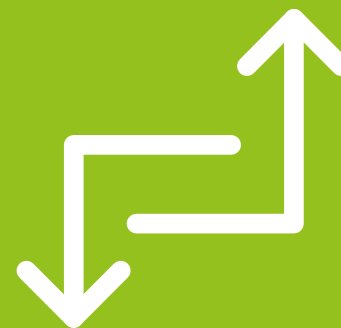
*La communauté des décideurs retraite*

**PARTAGE D'EXPÉRIENCE**

# Le DRH à la table ovale des négociations



Présenté par **Maxime DELLA COLETA**,  
Consultant chez France Retraite





# Le rugby français, une structure proche du plan de sauvegarde

10<sup>e</sup> équipe mondiale

25% de victoire

Dernier titre en 2010



# Une marque employeur dégradée



# FRANCE 2023 !





# Fabien GALTHIÉ

- Ancien joueur international
  - Ancien consultant en Data Analyse
  - Sélectionneur depuis 2019  
(en mission Coupe du Monde)
- 
- ✓ Fin tacticien
  - ✓ Pourfendeur de l'efficacité
  - ✓ Centré sur les objectifs collectifs







# La parole à

**Fabien Pierron**

DRH - Procter & Gamble

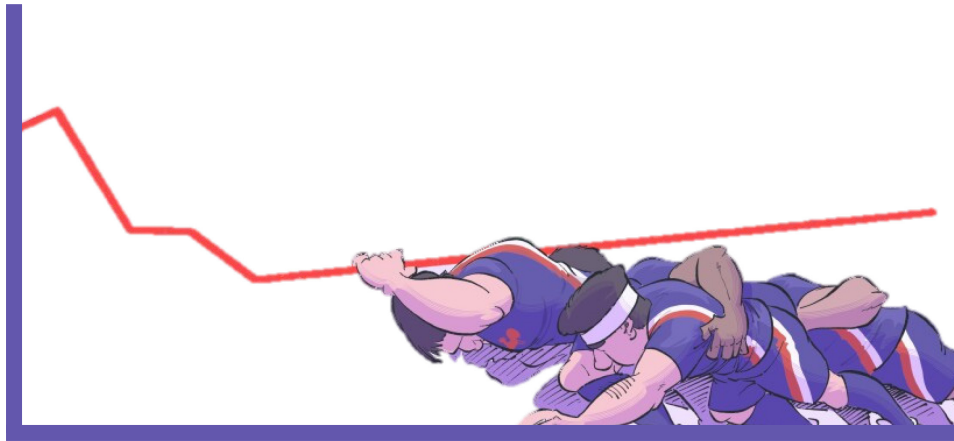
# Contexte Procter & Gamble

▶ [Voir la vidéo en ligne](#)



# Indicateurs de performance et objectifs intermédiaires

Licenciés



- Classement mondial
- Nombre de joueurs utilisés
- Age moyen
- Nombre de sélections moyen

Convention  
LNR/FFR



2018



Dernier carré  
du mondial



2019

Grand Chelem



2021

Convention  
LNR/FFR



2022



2023

# Indicateurs de performance et objectifs intermédiaires

▶ [Voir la vidéo en ligne](#)



il y avait plusieurs

Pierron, Fabien

# Indicateurs de performance et objectifs intermédiaires

- Participants aux réunions d'info
- Inscrits pour des entretiens individuels
- Eligibles
- Elus
- Candidats

# Obtenir l'adhésion



**Des joueurs**



**Du public**



**Des clubs**



# Obtenir l'adhésion



# L'appui technique





# L'appui technique



Pierron, Fabien

Donc effectivement,

FABIEN  
PIERRON

# Communiquer





# La parole à

**Philippe Carles**

Dir. du développement RH - SFIL

# Accord *Diversité et bien vivre au travail* chez SFIL

- Télétravail
- Mécénat de compétence
- Rachat de trimestres
- Temps partiel



**Au service des territoires  
et des exportations**

# La gestion des déçus



# La gestion des déçus



Pierron, Fabien



# Prévoir l'imprévu pour s'adapter sans délai



# Prévoir l'imprévu pour s'adapter sans délai







# La parole à

**Mario Amelaïse**

Dir. Rémunération & Av. Sociaux - REXEL

# L'accord fin de carrière REXEL face à la Réforme

- Changement de durée de portage
- Retraite progressive
- Les RH en relai de l'information
- Vers un futur accord ?



# Un dernier mot Fabien ?

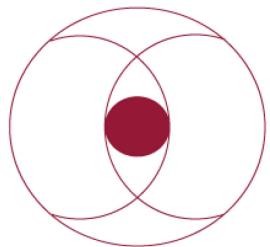




# La parole à

Mario AMELAISE

**Notre Grand Témoin des Essentiels**



**CLUB 360**

*La communauté des décideurs retraite*

## **TABLE RONDE**

# **L'épargne retraite, un levier supplémentaire pour la politique RSE des entreprises**

**Avec la participation de :**

**Guillaume Brottier**

Président du Comité Assurances  
Collectives de France Assureurs

**Sébastien Langlois**

ARIAL CNP ASSURANCES.



# **Projet de Loi Industrie Verte**

## **Les principaux objectifs de la Loi**

- Favoriser le développement des industries vertes
- Accompagner la décarbonation de l'industrie existante
- Les attendus à horizon 2030 :
  - Réduction d'émission de 41 millions de tonnes de CO2
  - Création de 40 000 emplois
  - 23 milliards d'euros d'investissement

## **Avancement de la procédure législative**

- Adoption du projet de loi par le Sénat le 22 juin 2023
- Adoption du projet de loi par l'Assemblée Nationale le 21 juillet 2023 avec modification
- Prochaine étape : Examen par une Commission Mixte Paritaire le 9 octobre 2023
- Publication de la Loi attendue avant fin octobre 2023

# Projet de Loi Industrie Verte

## Comment financer ?

- Besoin de capital pour financer les projets et entreprises contribuant à la décarbonation
- Financement public + Appel à l'épargne privée, en particulier les placements de long terme

## Développer le capital-investissement « vert » dans les produits d'épargne

- Un nouveau produit destiné aux mineurs : le Plan Epargne Avenir Climat
- Une contribution de l'assurance vie et du plan d'épargne retraite
  - Assurance vie individuelle : Obligation de référencement de certains actifs et de proposer des profils d'investissement investis en actifs non cotés
  - **PER** : Nouveaux actifs éligibles à l'investissement  
Minimums d'investissements sur certains types d'actifs au sein des gestions pilotées
- Nouveaux actifs également éligibles aux PEA et aux PEA PME & ETI

# Projet de Loi Industrie Verte

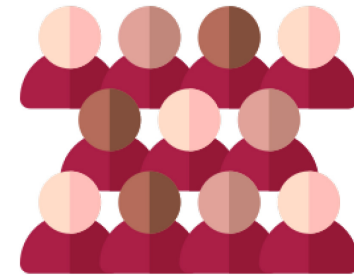
**Le législateur s'appuie sur la force du véhicule PER**

**Au 31 mars 2023 :**

Plus de 7,4 millions de personnes titulaires d'un PER  
Dont plus de 4,2 Millions de titulaires d'un PER d'entreprise

85 Milliards d'euros d'encours sur les PER  
dont 33 Milliards en PER d'entreprise

L'encours total des PER a presque doublé depuis octobre 2021.



**4,2 Millions de  
PER en France**  
en mai 2023



**51,4 Milliards  
d'encours PER**  
à mars 2023

# Projet de Loi Industrie Verte

## Gestion financière des Plans d'Epargne Retraite (PER)

### Nouvelles contraintes d'investissement pour la gestion pilotée des PER :

- Obligation d'intégrer dans les grilles de gestion pilotée une part minimale d'OPC investis directement ou indirectement en **actifs non cotés ou d'actifs finançant les PME & ETI (fonds éligibles au PEA)**.
- La liste des actifs ciblés et les seuils sont à préciser par arrêté (modification à venir de l'arrêté du 7 août 2019 relatif aux PER).
- Vigilance sur l'articulation de ces nouvelles obligations avec seuil minimum de fonds éligibles au PEA PME & ETI pour bénéficier du forfait social réduit (D137-1 CSS)

# Projet de Loi Industrie Verte

## Gestion financière des Plans d'Épargne Retraite (PER)

### Nouveaux actifs éligibles au PER

- Elargissement des catégories de supports financiers éligibles à des **fonds d'investissement alternatif et des fonds professionnels spécialisés**.  
*Liste des fonds éligibles à préciser par décret*
- Mise en avant en particulier des **fonds « ELTIF retail »** (fonds européens d'investissement à long terme dans des projets de développement)

### Complément « Loi de transposition de l'ANI Partage de Valeur » pour les PER d'Entreprise

- Obligation de proposer une gestion financière permettant d'investir dans :
  - ✓ des entreprises **solidaires d'utilité sociale**,
  - ✓ au moins un fonds labellisé ou un fonds nourricier d'un fonds labellisé au titre du financement de la **transition écologique** ou de **l'investissement socialement responsable**.



# Projet de Loi Industrie Verte

## Amendement relatif aux tables de mortalité

- **Abrogation de la dérogation permettant l'utilisation de tables de mortalité différenciées selon le sexe** pour la liquidation des rentes sur les contrats de retraite collective.
- La table unisexe utilisée pour les nouvelles liquidations sur les contrats concernés par la mesure sera **la table féminine TGF05 quel que soit le sexe du rentier**, à l'instar de ce qui est pratiqué sur les contrats de retraite supplémentaire individuels et collectifs à adhésion facultative depuis fin 2012.

### Cette mesure s'appliquerait :

- aux nouveaux contrats PER d'entreprise ouverts à compter de l'entrée en vigueur,
- aux contrats art. 83, art. 82 et PER d'Entreprise déjà ouverts, à compter de la reconduction au 1<sup>er</sup> janvier suivant l'entrée en vigueur (1<sup>er</sup> janvier 2025 si entrée en vigueur avant fin 2024)

### Elle ne s'appliquerait pas (maintien de la table masculine TGH05 pour les rentiers masculins) :

- aux contrats résiliés avant la date d'entrée en vigueur
- aux rentes déjà en cours de service lors de l'entrée en vigueur

# Projet de Loi Industrie Verte

## Amendement relatif aux tables de mortalité - Illustration

Tables réglementaires en vigueur pour les rentes (tables masculine TGH05 et féminine TGF05)

**Espérance de vie résiduelle à 64 ans :** 25,7 ans pour un homme (décès probable à 89,7 ans)  
29,3 ans pour une femme (décès probable à 93,3 ans)

## Montant de rente annuelle pour un montant d'épargne retraite acquise de 50 000 € à 64 ans

	Avant modification (TGH05 et TGF05)	Après modification (TGF05 qqsoit le sexe)
Homme sans réversion	1 889 €	1 659 € (-12%)
Femme sans réversion	1 659 €	1 659 €
Homme avec réversion à 100% à sa conjointe de même âge	1 475 €	1 407 € (-5%)
Femme avec réversion à 100% à son conjoint de même âge	1 475 €	1 407 € (-5%)



### Rappel :

Seuil réglementaire de rachat de rente augmenté de 1200 € à 1320 € par an depuis le 17 juillet 2023

# Projet de Loi Industrie Verte

## Entrée en vigueur et périmètre d'application

- Les mesures impactant les PER entrent en vigueur « **douze mois à compter de la publication de la loi** », soit au plus tôt en **octobre 2024**

- Sont concernés :

Les **plans d'épargne retraite ouverts à compter de l'entrée en vigueur**

ET

Les **plans d'épargne retraite existants à compter de la reconduction tacite** suivant l'entrée en vigueur (1er janvier 2025)

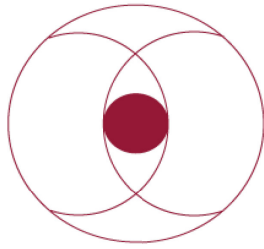
# Projet de Loi de Transposition de l'ANI Partage de valeur

## Deux nouveaux types de flux pouvant alimenter les PER d'Entreprise :

- La **prime de partage de la valeur (PPV)**
- La **prime du plan de partage de valorisation de l'entreprise (PPPVE)**
- Ces versements sont affectés au **compartiment « Epargne Salariale »**, au même titre que l'intéressement et la participation

## Pour les PERO :

- Versement PPV et PPPVE possible sous condition d'avoir mis en place un PER pour l'ensemble du personnel
- L'activation de cette possibilité serait concernée par l'obligation de mise en place d'un comité de surveillance si le plan comporte d'autres fonds que des FCPE



**CLUB 360**

*La communauté des décideurs retraite*



## RETOUR D'EXPÉRIENCE

# Le Plan d'épargne retraite obligatoire au sein du groupe EDF :

de la négociation de l'accord  
collectif à la mise en place du plan

Avec la participation de :

**Bertrand de Battista**

**EDF**

**Adriana Fugon**

**ARIAL CNP ASSURANCES**



# Un projet mené sur 18 mois

Le calendrier était extrêmement contraint :

- **Novembre 2021**
- **29/03/2022** : signature de l'avenant à l'accord Groupe
- **15/04** : lancement de l'appel d'offres « phase de candidature »
- **Début juillet** : oraux
- **Mi-septembre** : dernière soutenance
- **10/10** : signature du contrat
- **Octobre/2022 – avril 2023** : préparation du déploiement

# Pourquoi ARIAL CNP ASSURANCES ?

## 1 La gestion administrative

### Capacité

Partenaire des grands Groupes  
Leader des régimes à cotisations définies  
>150 000 comptes pour le Groupe EDF  
>1,4 million de comptes salariés gérés

### Maîtrisée & évolutive

Internalisée et localisée en France  
SI Gestion propriétaire / MOA dédiée

## 4 Un suivi commercial sur-mesure

### Implication de la Direction Générale

Equipe à l'écoute des demandes,  
réactive et pédagogique

## 2 Plateforme unique

### L'accès à tous les dispositifs

### Retraite et Epargne salariale

1 Numéro d'appel unique + 1 Identifiant unique  
1 Application smartphone  
1 Guichet unique pour toutes les opérations

## 3 Solution financière sur-mesure

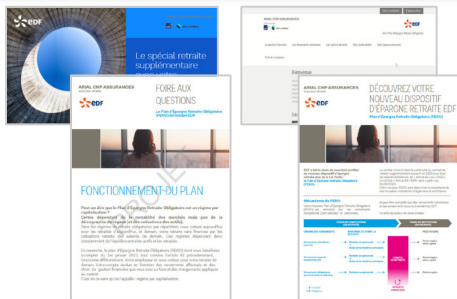
### Pour et avec les équipes d'EDF

### Transversale avec le PERCO

### A coût optimisé

# La communication : une cadence soutenue

1



Communications RH  
PPT Webinaire / Flyer FAQ /  
Brochure PERO / Mini site

2



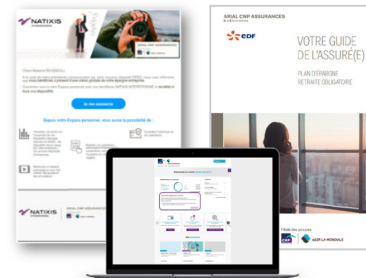
**MARS**  
Remise de la notice par emailing envoyé par ACA sous **contrôle huissier**  
La notice est un document contractuel relatant le contrat entre EDF et ARIAL CNP ASSURANCES

3



**AVRIL**  
Emailing « Arrêt des versements programmés » envoyé par ACA  
Il informe les salariés de l'arrêt des versements programmés sur leur ancien contrat et la possibilité de les remettre en place via la plateforme ONE

4



**MAI**  
Emailing « Ouverture de plateforme » (NIE)  
Envoyé aux salariés, il les informe d'un Espace personnel unique, regroupant l'épargne salariale & retraite et les invite à s'y connecter. Le guide en pièce jointe de l'email vient en support pour les salariés

5

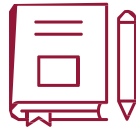


**MAI**  
Courrier de Certificat individuel d'adhésion  
Envoyé par ACA et reprend la clause bénéficiaire et le mode de gestion financière prévus par défaut.  
**SUR DEMANDE**  
Bulletins de transfert entrant & de modification de l'âge du terme  
Communiqués par le service de gestion ACA

# La communication : un éventail des supports



BROCHURE



LA NOTICE  
D'INFORMATION



GUIDE  
SALARIÉ



FOIRE AUX  
QUESTIONS



EMAILING



FLYER  
WEBINAIRE



MODULES  
D'ACCOMPAGNEMENT

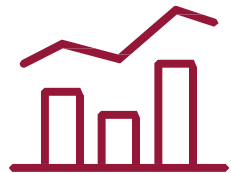


VIDÉO  
TUTO



FORMULAIRE DE MODIFICATION  
DE L'AGE DU TERME &  
FORMULAIRE TRANSFERT

# La communication : la pédagogie avant tout



LA GESTION  
FINANCIÈRE



LA FISCALITÉ



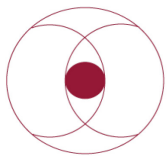
L'AIDE À LA DÉCISION  
/ TRANSFERT



# Le PERO EDF versus le Tour de France ?

- Etendre le **PERO** à d'autres filiales
- Piloter la campagne de transfert de l'article 83 vers le PERO
- Révision de l'accord pour étendre le contrat aux nouveaux embauchés
- Harmoniser les gestions financières **PERCO/PERO**
- Prendre en compte les impacts réglementaires : loi Industrie Verte





**CLUB 360**

La communauté des décideurs retraite

# Merci pour votre attention !



Retrouvez-nous sur :

[www.360retraite.fr](http://www.360retraite.fr)