

LES ENTREPRISES AU DÉFI DE LA COMPLEXITÉ DE LA RÉFORME DES RETRAITES

L'éclairage de Sapiendo !

Sapiendo a mis en lumière la complexité de la retraite à l'occasion de la table ronde organisées lors du 3^e colloque Groupama et Sapiendo le 3 octobre dernier. Cette complexité ne doit pas être synonyme d'un accroissement des inégalités, pour ce faire, il est indispensable d'œuvrer pour une meilleure information des assurés, et les entreprises vont avoir, entre autres, un rôle important à jouer auprès des seniors.

Valérie Batigne, fondatrice et dirigeante de Sapiendo commente : « *Vue de loin, la réforme paraît simple : un recul de l'âge légal à 64 ans et une exigence de 43 ans de carrière pour le taux plein dès la génération 1968. Mais de près, la complexité est réelle : multiplication des cas de départs anticipés, surcote parentale, évolution des règles de validation de trimestres, création de nouveaux droits pour les aidants, assouplissement de la retraite progressive, etc. Les entreprises, acteurs de proximité de la retraite de leurs salariés, vont ainsi devoir s'adapter à tous ces changements et jouer un rôle déterminant d'information et d'accompagnement, d'anticipation et surtout de personnalisation.*

Une réforme des retraites complexe, qui devrait accentuer le rôle des entreprises dans l'accompagnement de leurs salariés en matière de préparation de la retraite

L'heure est désormais à l'application de la réforme des retraites. Les caisses de retraite vont ainsi devoir faire face dans l'urgence à sa mise en œuvre. Mais les entreprises vont aussi plus que jamais, devoir jouer un rôle majeur pour accompagner leurs salariés et relever le défi de cette réforme d'une grande complexité.

Un double défi

- Intégrer ses multiples évolutions réglementaires au sein de l'entreprise
- Expliquer aux salariés pour permettre une transition sereine. Ce défi peut également être une opportunité en termes de politique RH et de RSE.

67% des assurés jugent que cette réforme rend plus complexe notre système des retraites !

1 salarié sur 2 en fin de carrière ne se sent pas du tout accompagné par son entreprise sur les sujets liés au passage à la retraite !

86% des Français pensent que l'entreprise a un rôle à jouer en matière d'information sur la retraite*

Baromètre Odoxa à l'occasion des Rencontres sur les retraites Groupama / Sapiendo.

Une réforme qui rend le sujet retraite bien plus complexe en entreprise et modifie les équilibres

Qui dit complexité, dit multiplication des cas de figure et donc nécessité de prendre en compte une large variété de situations. Pour les entreprises et leurs services RH, cela implique de s'adapter rapidement à ces nouvelles règles du jeu.

Quelques exemples :

- **Un recul de l'âge d'ouverture des droits qui va rallonger la période de « fin de carrière »**

On pourrait penser que le recul de l'âge légal de 2 ans pourrait se résumer pour les entreprises par un prolongement de la carrière de leurs salariés. Mais cela ne sera pas le cas. Certes certains auront à travailler jusqu'à 64 ans, mais bien d'autres pourront continuer à partir plus tôt car les cas de départs anticipés ont été multipliés par la réforme. En résumé, pour les entreprises, cela revient à rallonger la période dite de fin de carrière. Elle sera ainsi autour de 60 ans pour certains et pour d'autres bien plus tard.

- **Des évolutions des dispositifs de pénibilité qui vont avoir des impacts sur l'organisation de certaines entreprises**

L'évolution des règles du jeu de la pénibilité, va également obliger certaines entreprises à revoir leur copie. L'abaissement de certains seuils de pénibilité va faire entrer plus de salariés dans le dispositif du C2P, la revalorisation des points de pénibilité va engendrer des périodes de temps partiel et de formation plus importantes. Et surtout, la création d'un droit à la reconversion professionnelle vers des métiers non pénibles avec congé professionnel va demander à ces entreprises une nouvelle vision de l'évolution des carrières.

- **Des modifications de la retraite progressive qui pourraient bien multiplier les demandes de temps partiel en fin de carrière**

Si certains salariés vont souhaiter poursuivre leur carrière à temps plein jusqu'au départ en retraite, d'autres pourraient être tentés par un aménagement de leur temps travail, notamment via le dispositif de retraite progressive qui a été largement favorisé par la réforme. Désormais, les entreprises ne pourront le refuser qu'en cas d'incompatibilité du temps partiel avec leur activité économique. Cette tendance pour l'aménagement du temps de travail en fin de carrière, est d'ailleurs confirmée par le baromètre Odoxa Groupama : 57% seraient prêts à travailler plus longtemps si leur temps de travail était aménagé.

Quelles solutions pour relever le défi de la complexité de la réforme ?

La clef pourrait bien être **l'anticipation** et **la personnalisation**. Et cela passe avant tout par l'information. « Savoir, c'est déjà agir ! », la maxime de Sapiendo trouve encore une fois tout son sens.

- **Information**

Côté entreprises, cela va se traduire par une nécessaire formation des communautés RH mais aussi par la mise en place de dispositifs d'information auprès des salariés. Selon le baromètre Odoxa pour Groupama, 7 salariés sur 10 déclarent avoir une vision encore moins claire de leur retraite depuis la réforme !

- **Anticipation**

Pour les entreprises, le rallongement de carrière induit par la réforme pour certains, implique sans aucun doute une anticipation : la prévention de l'usure professionnelle, l'évolution des politiques

de formation, la mise en place de dispositifs d'aménagement du temps de travail, etc. Et pour ceux qui continueront de pouvoir partir avant l'âge légal, cela va également impliquer une identification de ces situations pour une gestion adaptée de la politique de recrutement et de la transmission de compétences. La préparation de la retraite va de plus en plus s'inscrire tout au long de la carrière.

- **Personnalisation**

Chaque cas de figure étant particulier et chaque salarié ayant un projet de retraite différent, il va sans doute falloir pour les entreprises développer des approches bien plus individualisées.

Pour aller plus loin :

[Replay de la table ronde sur la complexité](#)

[Replay du colloque en entier](#)

[Baromètre Odoxa pour Groupama](#)

[Livre blanc Sapiendo : transformez la nouvelle donne en atouts de votre politique RH](#)

Contacts presse : Agence FORCE MEDIA

Patricia Ouaki : +33 (0) 6 07 59 60 32 - patricia.ouaki@forcemedia.fr

Sophie Gauthier : +33 (0) 6 76 04 14 02 - sophie.gauthier@forcemedia.fr

A propos de Sapiendo :

Sapiendo, fintech créée en 2015, est une plateforme spécialisée dans le domaine de la retraite avec un objectif simple et ambitieux : rendre accessible au plus grand nombre les réponses aux questions que tout le monde se pose au sujet de la retraite. Car, savoir, c'est déjà agir. Pour servir cette ambition au service de l'utilisateur final, Sapiendo a créé une rupture technologique en utilisant les dispositifs digitaux et de puissants algorithmes de calcul, associés à une grande maîtrise du cadre législatif.

Sapiendo propose aujourd'hui des solutions variées depuis la sensibilisation pédagogique jusqu'aux calculs experts, avec la possibilité d'un accompagnement humain. Sapiendo s'inscrit dans une démarche continue d'innovation, en croisant les disciplines, au-delà des « silos » habituels, dans le cadre d'une vision globale de la retraite par répartition, épargne retraite et fiscalité. La solution Sapiendo a notamment été primée « Service le plus innovant » à Patrimonia 2016, et a reçu le label Finance Innovation la même année.