



Journées du FNAS

28 février et 1^{er} mars 2011



La réforme des retraites 2010

Objectif : pérenniser le système de retraite par répartition

Cette réforme porte sur le **seul régime de base** des retraites. Elle touche, selon des modalités différentes, le secteur privé et la fonction publique.

Les partenaires sociaux, en charge des régimes de retraite complémentaire **Arrco et Agirc**, ont signé un **accord national interprofessionnel** qui, d'une part, permet le **prolongement de l'AGFF jusqu'au 30 juin 2011** et, d'autre part, fixe **les dotations de gestion et d'action sociale au titre du 1^{er} semestre à hauteur de celles de 2010**.

Un calendrier 2011 a été élaboré avec 5 séances de négociations : la dernière a eu lieu le 24 février 2011.

Thèmes

1. Le fonctionnement et les enjeux du système de retraite par répartition
2. Les grandes réformes
3. Les nouvelles conditions d'âge et de durée d'assurance
4. Retraite anticipée : pénibilité, « carrières longues », travailleurs handicapés
5. Mesures de solidarité et d'accompagnement
6. Epargne retraite
7. Impacts sur les régimes de prévoyance et de retraite supplémentaire
8. Les accompagnements du Groupe Audiens

Pour les salariés, la retraite est composée de plusieurs allocations

Retraite totale = Retraite de la Sécurité sociale (Régime général) + Retraite complémentaire

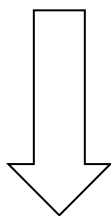
 

+ Retraite complémentaire (si cadre)



Régime de base de la Sécurité Sociale : CNAV

Base de calcul = salaire, limité au plafond annuel



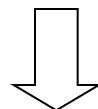
Validation de trimestres

(En 2011, le salaire brut minimum soumis à cotisation de Sécurité sociale pour valider 1 trimestre d'assurance est fixé à 1 800 euros)

Régimes complémentaires

ARRCO : IRPS

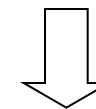
$$\frac{\text{Salaire (limité à T1)} \times \text{Taux}^{(1)}}{\text{Salaire de référence}}$$



Points de retraite ARRCO

AGIRC : IRCPS

$$\frac{\text{Salaire (T2 et T3)} \times \text{Taux}^{(1)}}{\text{Salaire de référence}}$$



Points de retraite AGIRC

⁽¹⁾ Taux contractuel minimum obligatoire en 2011

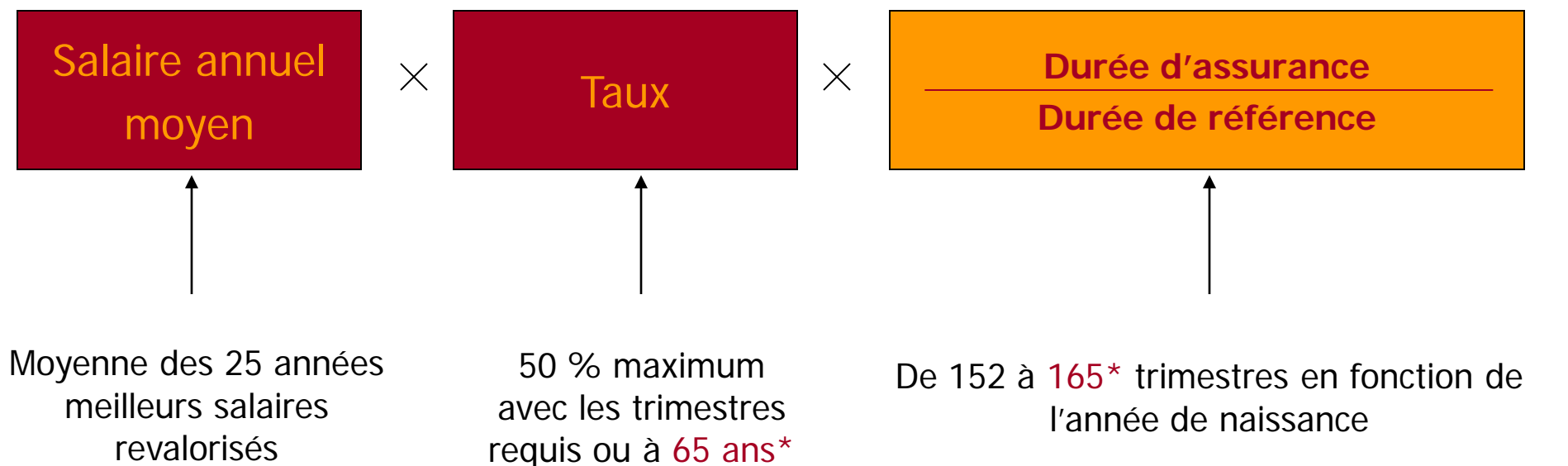
ARRCO
TA = 6 %
TB = 16 %

AGIRC
TB = 16,24 %
TC = 16,24 %

Taux de cotisation = taux contractuel x taux d'appel (125 %)

Le calcul de la retraite du régime de base

Les cotisations versées à la Sécurité sociale permettent d'acquérir des **trimestres** de durée d'assurance



* ces paramètres évoluent avec la réforme des retraites

Le calcul de la pension de retraite complémentaire

**Montant de la
pension annuelle** = **Nombre de
points acquis** X **Valeur du point
de retraite**

Arrco : 1,1884 €

(au 01/04/2010)

Agirc : 0,4216 €

(au 01/04/2010)

		PERMANENT	TECHNICIEN INTERMITTENT	TECHNICIEN INTERMITTENT	ARTISTE INTERMITTENT	
Rémunération		1600€ / mois	15€ x 600h	15€ x 550h	15€ x 550h	
Salaire porté sur le relevé de carrière de la CNAV		19 200 €	7 213 €	6 636 €	6 600 €	
Abattement professionnel		NON	NON	NON	20%	
DROITS COTISES	Base annuelle de cotisations /retraite complémentaire	19 200 €	9 000 €	8 250 €	6 600 €	
	Taux de cotisations	6%	6%	6%	8%	
	Points de retraite	79,97	37,49	34,36	36,65	
	Estimation sur 10 ans	799,70	374,90	343,60	366,50	
	1) Montant annuel brut correspondant	950 €	445 €	408 €	435 €	
	DROITS ATTRIBUES	Estimation allocation journalière de l'ASSEDIC	Poursuite de l'activité salariée	55,09 €	51,54 €	50,59 €
		Estimation montant versé par l'ASSEDIC sur 200 jours		11 018 €	10 308 €	10 118 €
Points de chômage		99,96		99,60	79,68	
Estimation sur 10 ans		999,60		996,00	796,80	
2) Montant annuel correspondant		1 187 €		1 184 €	947 €	
Cumul 1 + 2 (hors CNAV)		1 900 €	1 632 €	1 592 €	1 382 €	

Le fonctionnement de la retraite par répartition

1. Comment fonctionne notre système actuel ?

Salariés et entreprises

↓
versent

des
cotisations

Aux retraités

↑
sont versées

des
allocations

Transfert
immédiat



Les facteurs d'équilibre d'un régime de retraite par répartition

Cotisations

=

Prestations



- Taux de cotisation
- Revenu moyen
- Nombre de cotisants
- Durée de cotisation



- Pension moyenne
- Nombre de retraités
- Espérance de vie

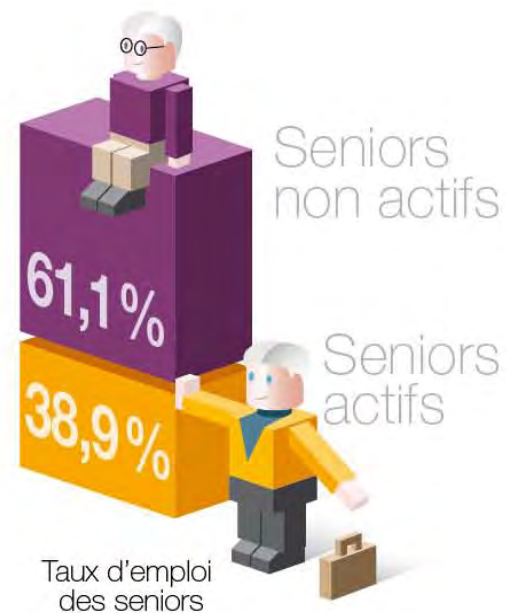
L'équation d'équilibre

CHIFFRES 2009

Proportion de cotisants



Taux de chômage = 10 %



Taux d'emploi
des seniors

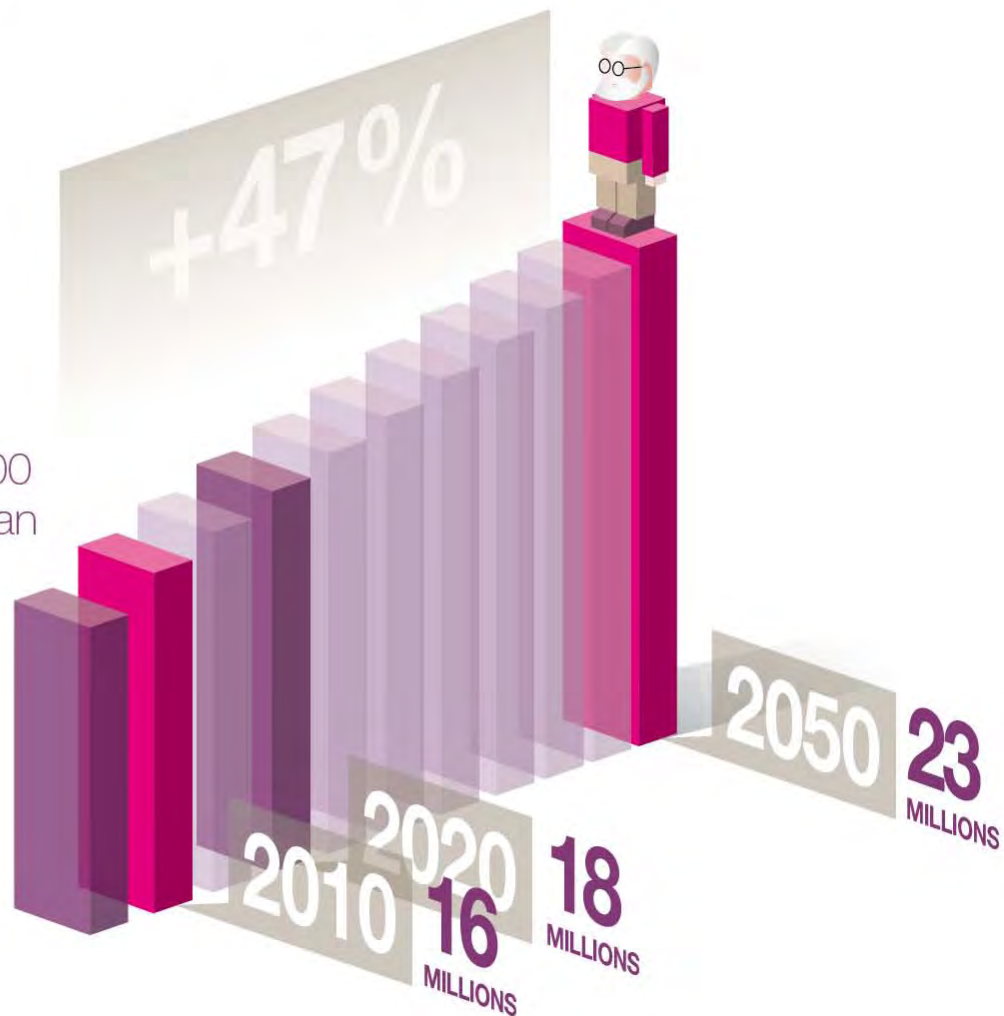
1. Les enjeux de la retraite par répartition

L'équation d'équilibre

BABY BOOM

Nombre de retraités

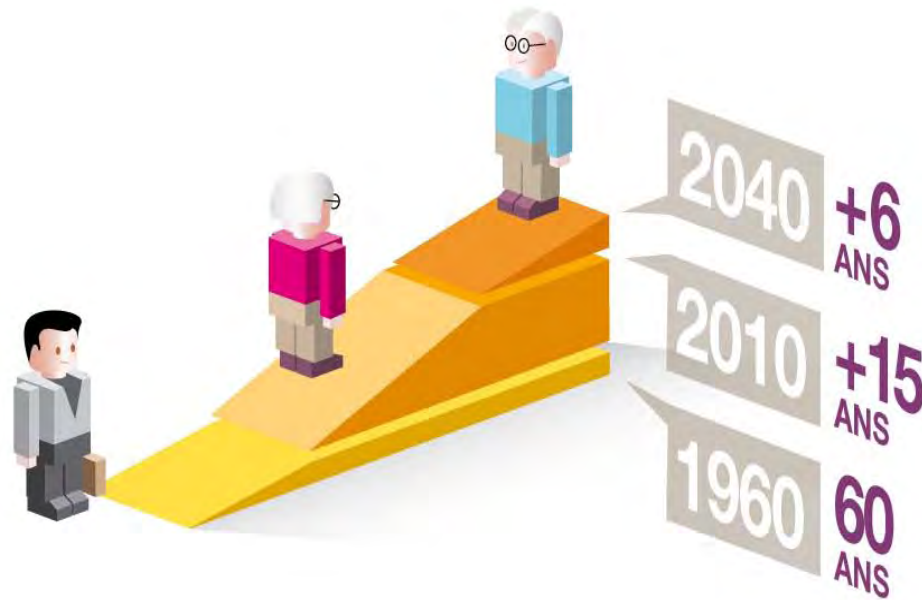
+ 300 000
retraités/an



1. Les enjeux de la retraite par répartition

L'équation d'équilibre

Espérance de vie
Gain après 60 ans

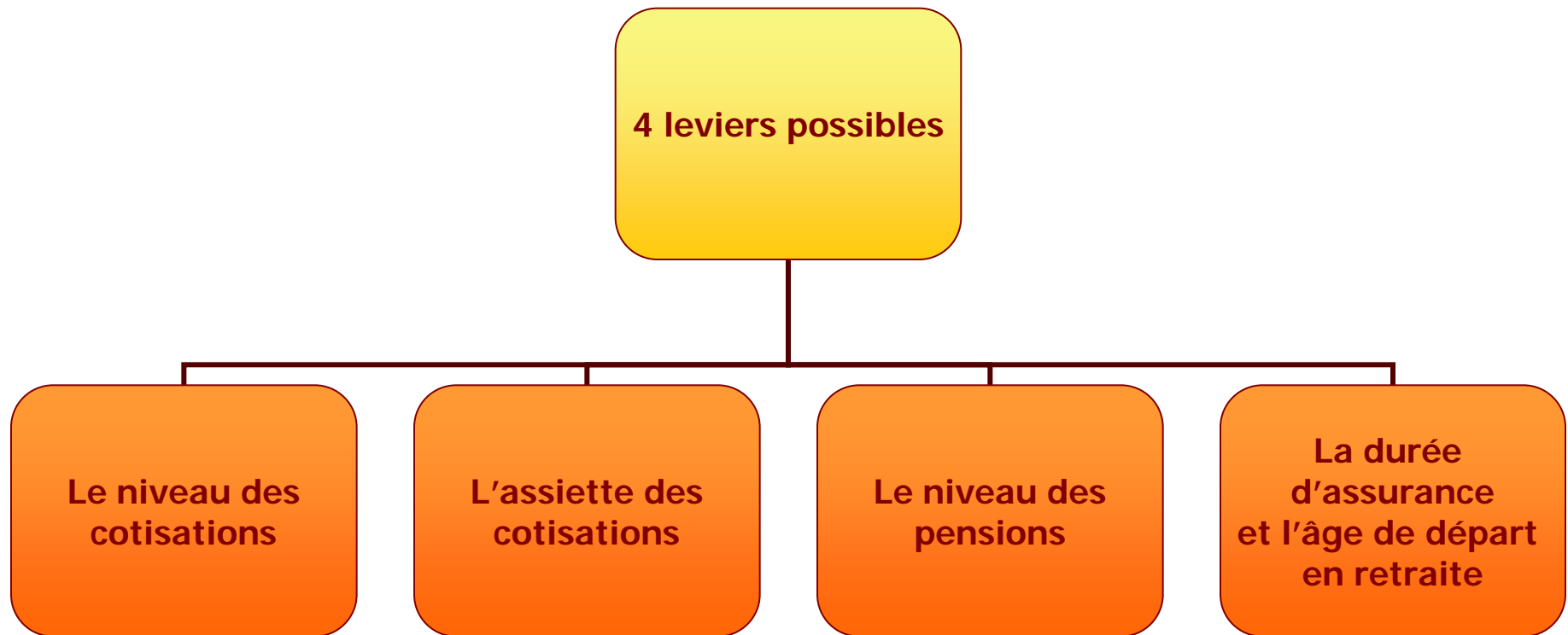


En 2060
un tiers de la population
sera âgé de plus de 60 ans

1. Les enjeux de la retraite par répartition

En vue d'un retour à l'équilibre du système de retraite par répartition,

4 leviers majeurs peuvent être actionnés



Les grandes réformes

Ce qu'il faut retenir

1. Allongement de la durée de cotisation
2. Relèvement de l'âge légal de départ à la retraite et de l'âge du taux plein
3. Elargissement des dispositifs de cessation anticipée (dont carrières longues)
4. Mesures de solidarité en faveur de l'égalité H/F et de l'emploi des seniors
5. Le rachat de trimestres (Sécurité sociale) et de points (Agirc-Arrco)
6. Le droit à l'information des actifs (tous régimes)
7. Incitation à la poursuite d'activité par la surcote
8. Temps partiel en fin de carrière encouragé
9. Mise en place des accords seniors (pour le 31/03/2010)
10. La mise à la retraite par l'employeur à 70 ans
11. Libéralisation du cumul emploi retraite
12. Mesures en faveur des mécanismes de retraite sur-complémentaires

Les points clés de la réforme 2010



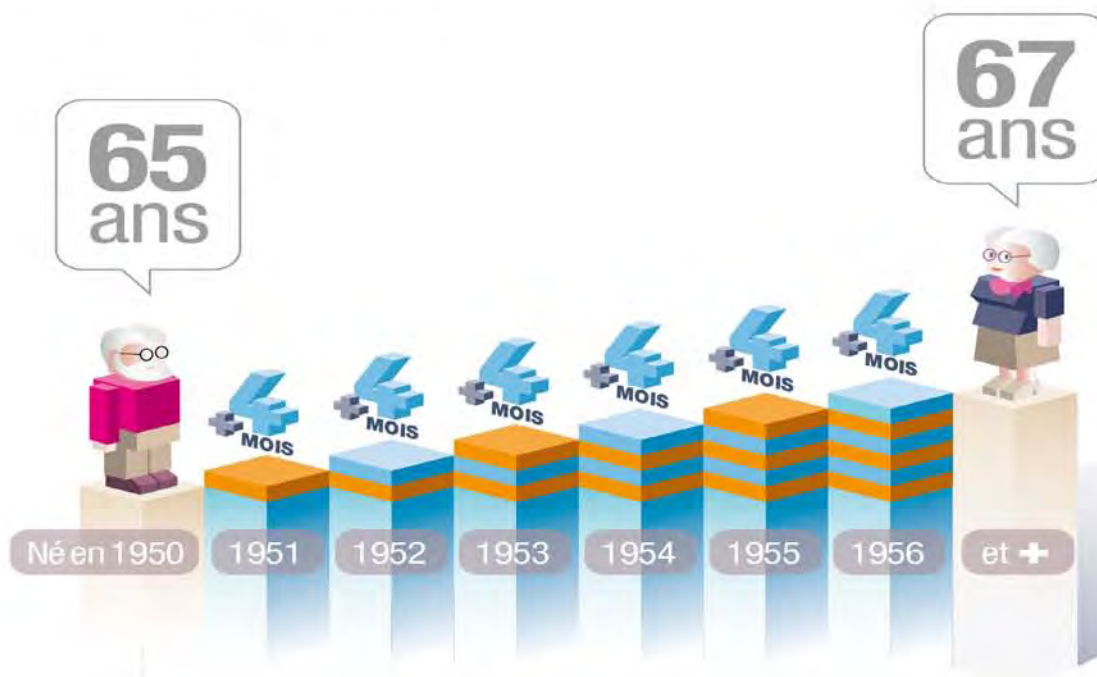
Relèvement progressif de l'âge légal de départ en retraite de 60 à 62 ans (art. 19)

- ✓ Fixée par décret, cette mesure commencera à s'appliquer aux assurés nés à partir du 1^{er} juillet 1951
- ✓ Elle consiste à augmenter l'âge de 4 mois par an, par année de naissance



Relèvement progressif de l'âge du taux plein de 65 à 67 ans (art. 20)

- ✓ Lorsque la durée d'assurance n'est pas atteinte, l'âge pour bénéficier du taux plein est aussi relevé progressivement de 4 mois par an



Maintien du taux plein à 65 ans pour certains assurés

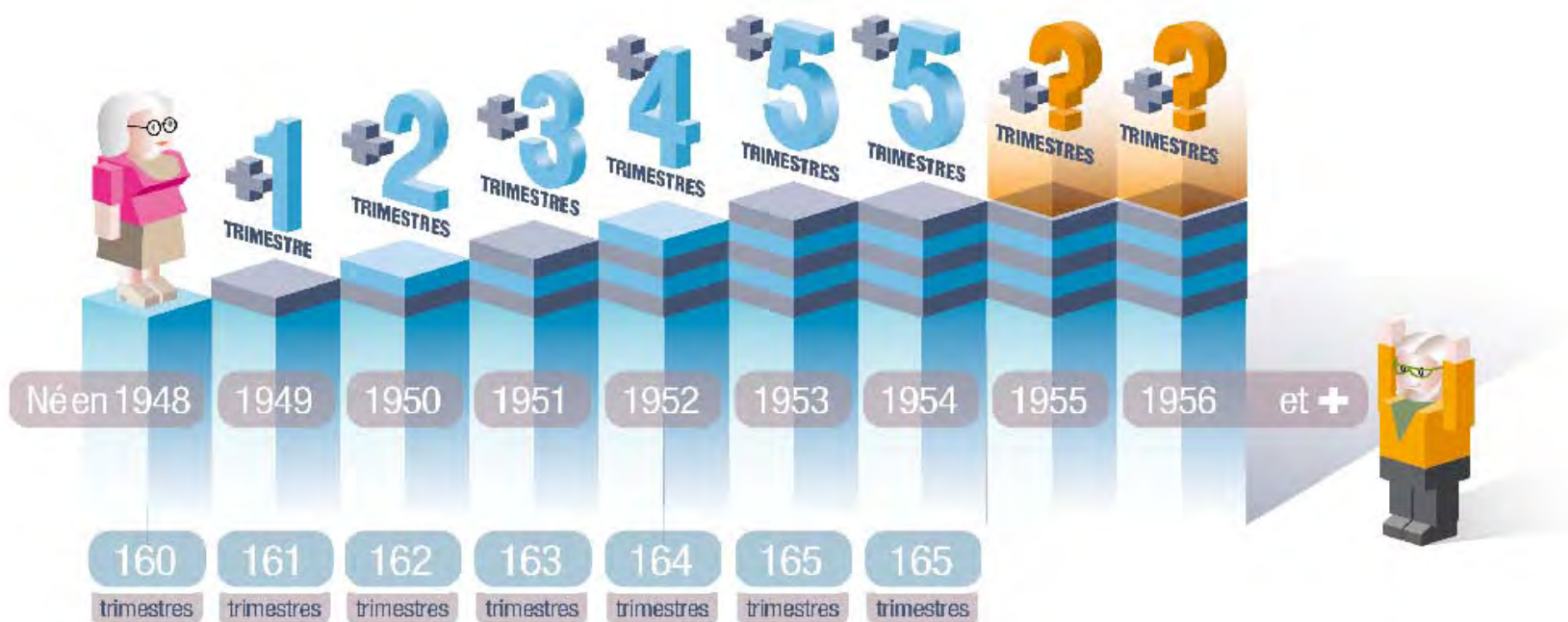
- ❑ les **assurés ayant eu ou élevé 3 enfants**, aux conditions suivantes :
 - être nés entre le 01/07/1951 et le 31/12/1955
 - avoir interrompu ou réduit son activité professionnelle
 - avoir validé, préalablement, un nombre minimum de trimestres (en Europe)

- ❑ les **parents d'un enfant handicapé**, à condition :
 - soit de bénéficier d'au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé
 - soit établir avoir été salarié ou aidant familial, pendant une durée d'au moins trente mois, de leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap


- ❑ les assurés ayant interrompu leur activité en raison de leur qualité **d'aidant familial**

Durée d'assurance et principe de garantie générationnelle (art. 17)

- ✓ La garantie générationnelle instituée par la loi de 2003 est confirmée
Elle donne la certitude à un assuré que, s'il retarde son départ en retraite, les règles ne changeront pas en sa défaveur



Synthèse



Vous êtes né(e) en ...	AGE D'OUVERTURE DES DROITS		NOMBRE DE TRIMESTRES REQUIS		AGE DU TAUX PLEIN	
	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
1951 1/01 > 30/06	60 ans	60 ans	163	163	65 ans	65 ans
1951 1/07 > 31/12	60 ans	60 ans + 4 mois	163	163	65 ans	65 ans + 4 mois
1952	60 ans	60 ans + 8 mois	164	164	65 ans	65 ans + 8 mois
1953	60 ans	61 ans	*	165	65 ans	66 ans
1954	60 ans	61 ans + 4 mois	*	165	65 ans	66 ans + 4 mois
1955	60 ans	61 ans + 8 mois	*	(1)	65 ans	66 ans + 8 mois
1956	60 ans	62 ans	*	(1)	65 ans	67 ans
1957	60 ans	62 ans	*	(1)	65 ans	67 ans
1958	60 ans	62 ans	*	(1)	65 ans	67 ans

(1) 1955, 1956, 1957 et 1958
Décret à paraître après avis du COR annuellement.

Age à partir duquel il est possible de demander sa retraite, pleine ou minorée, en fonction du nombre de trimestres acquis.

Nombre de trimestres nécessaires pour bénéficier d'une retraite au taux plein avant 65 ans.

Age à partir duquel la retraite est calculée au taux plein quel que soit le nombre de trimestres acquis.

* Nombre de trimestres requis susceptible d'évoluer



- **Prise en compte de la pénibilité au travail (art. 79)**
 - ✓ Les personnes dont l'état de santé est dégradé du fait de la pénibilité de leur emploi pourront partir à 60 ans avec une retraite à taux plein

- **Le dispositif des carrières longues (créé par la loi Fillon de 2003)**
 - ✓ Il permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeune de partir à la retraite avant 60 ans s'ils ont validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse
 - ✓ Afin de tenir compte de l'allongement de l'espérance de vie, l'âge de départ à la retraite augmenterait mais sans dépasser l'âge de 60 ans. Ainsi la possibilité d'un départ en 58 et 60 ans est maintenue, sous réserve d'avoir la durée de cotisations + 2 ans (comme aujourd'hui)

- **Elargissement de la retraite anticipée pour travailleurs handicapés**

Départ anticipé pour pénibilité (art. 79)

L'âge du taux plein sera, a priori, fixé à 60 ans, même si l'assuré ne justifie pas de la durée d'assurance requise, pour

- ❑ les assurés qui justifient d'une **incapacité permanente au moins égale à 20 %**
 - au titre d'une maladie professionnelle
 - au titre d'un accident de travail

- ❑ les assurés qui justifient **d'un taux d'incapacité permanente (entre 10 % et 20 %)** et apportent la preuve de leur exposition pendant un certain nombre d'années à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels
 - la durée devrait être fixée à 17 années
 - l'ouverture du droit est conditionné à l'avis d'une commission pluridisciplinaire

- ❑ deux projets de décrets, précisant les conditions d'ouverture du droit à la retraite anticipée pour pénibilité, ont été transmis fin janvier 2011 aux partenaires sociaux

Le relevé de compte individuel
de la Sécurité sociale



Salaire Régime général inférieur
au **minimum** pour valider un
trimestre

Le Régime général ne retient
que 4 trimestres **maximum**
par année civile

A consulter sur le site
www.retraite.cnav.fr

Année	RÉGIME GÉNÉRAL			
	Nombre de trimestres	Employeur ou nature de l'activité	Salaires	Salaires revalorisés en euros au 01.04.2009
1963	0	activité salariée	100	218,54
1964	1	activité salariée	240	472,70
1965	0	activité salariée	240	442,15
	2	service militaire guerre		
1966	3	activité salariée	900	1 566,68
	4	service militaire guerre		
1967	4	activité salariée	4 800	7 911,78
1968	4	activité salariée	5 640	8 568,86
1969	4	activité salariée	6 632	8 734,37
1970	4	activité salariée	7 106	8 502,82
1971	4	activité salariée	6 989	7 500,90

Récapitulatif des trimestres	Régime général	Autres régimes	Tous régimes
Trimestres retenus	179	0	179
Trimestres cotisés pour le calcul du minimum	176	0	176

Retraite anticipée pour carrière longue (décret n° 2010-1734 et circulaire Cnav n° 2011/16)

	56 ans	58 ans	58 ans et 4 mois	58 ans et 8 mois	59 ans	59 ans et 4 mois	59 ans et 8 mois	60 ans
<01/07/51					171 / 163			
>01/07/51					171 / 163			171 / 163
1952		172 / 168				172 / 164		172 / 164
1953			173 / 169				173 / 165	173 / 165
1954	173 / 173			173 / 169				173 / 165

- Durée totale d'assurance / **Durée d'assurance cotisée à justifier avec un début de carrière avant 16 ans**
- Durée totale d'assurance / **Durée d'assurance cotisée à justifier avec un début de carrière avant 17 ans**
- Durée totale d'assurance / **Durée d'assurance cotisée à justifier avec un début de carrière avant 18 ans**

Durée d'assurance totale = périodes validées en France et à l'étranger, tous régimes vieillesse confondus : périodes cotisées, périodes assimilées et majoration de trimestres

Durée d'assurance cotisée = périodes qui ont donné lieu à un versement de cotisations, périodes d'activité et certaines périodes dites « assimilées » telles que le service national (maximum 4 trimestres) ou d'interruption de travail (maximum 4 trimestres pour une période d'incapacité temporaire)

Retraite anticipée pour travailleur handicapé (décret n° 2010-1734 et art. L 351 du Code de la sécurité sociale)

Le dispositif de départ à la retraite anticipée pour handicap est élargi aux assurés qui ont travaillé en bénéficiant de la **reconnaissance de travailleur handicapé**, alors qu'il était auparavant réservé à ceux qui ont travaillé en étant handicapés à au moins 80 %

3 conditions cumulatives :

- une durée d'assurance
- une durée cotisée
- la reconnaissance de travailleur handicapé

	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	59 ans
1952					84 / 64
1953				95 / 75	85 / 65
1954			105 / 85	95 / 75	85 / 65
1955		115 / 95	105 / 85	95 / 75	85 / 65
1956	125 / 105	115 / 95	105 / 85	95 / 75	85 / 65

Durée totale d'assurance / **Durée d'assurance cotisée**

➤ L'information des actifs (art. 6 et 118)

- ✓ Une information sur le système de retraite et sur les règles d'acquisition des droits délivrée au jeune salarié au bout d'un an d'activité
- ✓ Un point d'étape retraite proposé aux actifs, à partir de 45 ans composé :
 - d'un entretien portant sur les droits acquis avec une perspective d'évolution, les possibilités de cumul emploi-retraite et les dispositifs permettant d'améliorer le montant futur de leur pension ;
 - d'un envoi d'une simulation du montant potentiel de leur future pension
- ✓ Un Relevé Individuel de Situation (RIS) communiqué à tout actif qui en fait la demande par voie électronique
- ✓ Une Estimation Indicative Globale (EIG) complétée d'une information sur :
 - le cumul emploi-retraite ;
 - la retraite progressive et la possibilité de cotiser à temps plein en cas de travail à temps partiel
- ✓ Les modalités d'application sont fixées par décret et entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2012

- **Report au compte de l'assurée du montant des IJ maternité (art. 98 et 118)**
 - ✓ Les IJ, versées dans le cadre d'un congé maternité, seront prises en compte dans le salaire annuel moyen qui sert au calcul de la retraite
 - ✓ Cette mesure sera applicable à compter du **1^{er} janvier 2012**

- **La 1^{ère} période de chômage non indemnisée**
 - ✓ Les jeunes sans emploi rencontrant des difficultés d'insertion professionnelle pourront bénéficier de la validation gratuite de 6 trimestres (au lieu de 4)
 - ✓ Les modalités d'application de cette disposition seront précisées par décret

- **Les rachats (art. 24) (prévus dans la loi Fillon de 2003)**
 - ✓ Les rachats pour études supérieures ou année incomplète, **devenus « inutiles » du fait du relèvement de l'âge**, pourront être remboursés dans certaines conditions
 - ✓ L'âge à partir duquel il n'est plus possible d'effectuer un rachat est porté de 65 à 67 ans

➤ Versement mensuel de la pension (art. 10 et art. 13)

- ✓ A compter du 1^{er} janvier 2013, les retraités, dont les pensions de base ou complémentaires obligatoires sont servies de façon trimestrielle et à échoir, pourront percevoir leur pension mensuellement
- ✓ Le Gouvernement devra présenter au Parlement un rapport sur les conditions de mise en œuvre d'un versement des pensions dès le 1^{er} de chaque mois

➤ La pénibilité au travail - dossier médical (art. 60)

- ✓ Pour chaque travailleur, l'employeur aura l'obligation de consigner dans une fiche individuelle, dont le modèle sera fixé par décret, les risques auxquels il est ou a été exposé
- ✓ Les informations contenues dans ce document sont confidentielles et ne pourront pas être communiquées à un autre employeur auprès duquel le travailleur solliciterait un emploi
- ✓ Ces dispositions seront applicables aux expositions prenant effet à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2012

➤ La pénalité de la « pénibilité » (art. 77)

- ✓ Mise en place d'une pénalité de 1 % de la masse salariale applicable aux entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité
- ✓ Sont concernées les entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés et employant une proportion minimale de salariés exposés à des facteurs de risques professionnels définis par décret
- ✓ A noter : les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés peuvent se dispenser du paiement de la pénalité lorsqu'elles sont couvertes par un accord de branche sur le même sujet

- **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 99)**
 - ✓ Pour rendre effective l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne la remplissent pas, seront sanctionnées
 - ✓ La pénalité sera fixée au maximum à 1 % de la masse salariale brute et affectée au Fonds de solidarité vieillesse
 - ✓ L'entreprise devra réaliser une synthèse du plan d'action, comprenant au minimum des indicateurs et des objectifs chiffrés qui seront fixés par décret et devra assurer une publicité de cette synthèse
 - ✓ Ces dispositions s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2012

➤ Amélioration de l'emploi des seniors

- ✓ Création d'une aide à l'embauche pour certains demandeurs d'emploi âgés de 55 ans ou plus
- ✓ Elle concernera les entreprises embauchant un senior en CDI ou CDD de plus de 6 mois pour promouvoir l'accès à l'emploi stable
- ✓ Avant le 31 décembre 2012, le Gouvernement devra remettre au Parlement un rapport détaillé de la mise en œuvre de l'aide à l'embauche des seniors
- ✓ Une fraction du salaire des plus de 55 ans, tuteur de contrat de professionnalisation, peut être imputée sur les obligations de la formation professionnelle

➤ La mise à la retraite d'office (art. 27)

- ✓ L'âge de ce dispositif reste **fixé à 70 ans** et l'employeur devra tenir compte du relèvement de l'âge du taux plein pour déterminer l'âge à partir duquel il doit interroger le salarié sur son intention de quitter ou non l'entreprise
- ✓ L'employeur pourra proposer à un salarié une mise à la retraite entre 67 et 69 ans (au terme de la période transitoire)

➤ Cessation progressive ou totale d'activité

- ✓ Tout salarié, en accord avec son employeur, peut utiliser les droits affectés sur son compte épargne-temps pour cesser de manière progressive ou totale son activité

➤ La retraite progressive (art. 105)

- ✓ Elle permet le cumul temporaire d'une fraction de la retraite et d'une rémunération à temps partiel
- ✓ Les conditions de ce dispositif, auparavant fixées annuellement par décret, sont relevées au niveau législatif et cette mesure reste soumise à l'acceptation du temps partiel par l'employeur

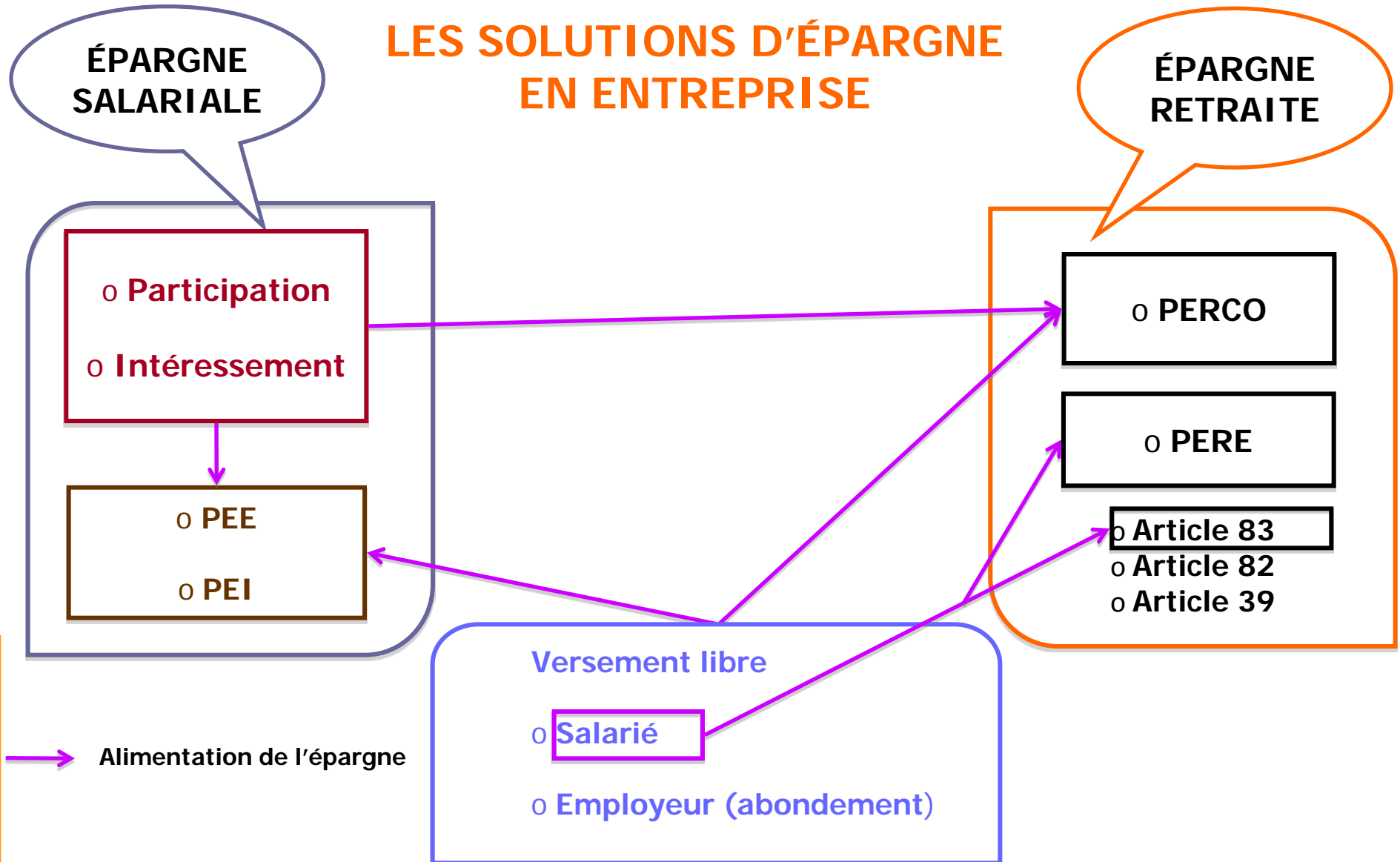
➤ L'Allocation équivalente retraite (art. 106)

- ✓ Pour les chômeurs âgés en fin de droits, disposant de la durée d'assurance, mais n'ayant pas atteint l'âge légal de départ en retraite, le bénéfice de l'AER sera conservé jusqu'à l'âge du départ en retraite au taux plein

Le volet épargne de la loi

Titre V ter de la Loi portant réforme des retraites

LES SOLUTIONS D'ÉPARGNE EN ENTREPRISE



Alimentation des PERCO

- **Affectation de la RSP « par défaut » au PERCO**
 - ✓ **Disposition nouvelle** : la moitié de la quote-part de la réserve spéciale de participation doit être affectée au PERCO.
 - ✓ **Impact limité en pratique** :
 - seules les entreprises disposant d'un PERCO sont visées.
 - elle ne porte que sur les droits dont les bénéficiaires n'ont pas demandé le versement immédiat ou l'affectation à un PEE/PEI.
 - ✓ **Entrée en vigueur** : application aux droits à participation attribués au titre des exercices clos après le 10 novembre 2010 (date d'entrée en vigueur de la loi).

- **Affectation des congés non pris**
 - ✓ **En l'absence de compte épargne-temps**, le salarié pourra verser les sommes correspondant à 5 jours de repos non pris par an.
 - ✓ Ces sommes sont exonérées de cotisations sauf accident du travail, CSG et CRDS, et déductibles du salaire imposable dans certaines limites.

Retraite supplémentaire

- **Régime à prestations définies catégoriels (art. 39 du code des impôts)**
 - ✓ un régime de retraite supplémentaire à prestations définies pour une catégorie de **salariés**, ne pourra être mis en place dans une entreprise que **si l'ensemble des** salariés bénéficie d'un dispositif à cotisations définies (article 83) ou PERCO.
 - ✓ Si un régime chapeau existe dans l'entreprise, mise en conformité au plus tard le 31 décembre 2012 (sauf si groupe fermé).

- **Conséquences et obligations nouvelles**
 - ✓ Depuis le 10 novembre 2010, la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire à prestations définies (article 39) est conditionnée à la mise en place d'un régime de retraite supplémentaire à cotisations définies à adhésion obligatoire (article 83), ou d'un PERCO, au profit de l'ensemble du personnel.
 - ✓ Pour les régimes « article 39 » mis en place avant le 10 novembre 2010 (date de promulgation de la loi), l'employeur a jusqu'au 31 décembre 2012 pour se conformer à cette obligation nouvelle.

Favoriser les versements et sorties dans le cadre des mécanismes existants

- ✓ Possibilité pour le salarié de faire des **versements volontaires** sur le contrat collectif d'entreprise article 83 et déductibles du revenu imposable dans certaines limites (art. 116)
- ✓ Le **PERP** pourra prévoir une **sortie en capital plafonnée à 20 %** (art. 113) ; la même possibilité existe pour les contrats souscrits auprès de la Préfon
- ✓ **2 cas de sorties supplémentaires** pour **l'article 83** (art. 114) :
 - lors du décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS ;
 - s'il existe une situation de surendettement

Déduction fiscale de versements

- ✓ Autorisation des salariés à déduire de leurs revenus les versements libres (individuels et facultatifs) effectués aux contrats à cotisations définies « Article 83 ».

Renforcer l'information et la sécurisation

- ✓ Une **estimation du montant de la rente viagère** devra être communiquée à l'assuré
- ✓ Un renforcement de la **gestion prudentielle** des PERCO (art. 109)

➤ Report à 62 et 67 ans de l'âge légal de la retraite

- ✓ L'Agirc et l'Arrco
- ✓ L'assurance chômage
- ✓ Les régimes de prévoyance
- ✓ Les régimes de retraite supplémentaire
- ✓ Les régimes de pré-retraite
- ✓ Les régimes santé

- **Des solutions « sur mesure » pour les entreprises, nous proposons :**
- ✓ une charte de partenariat
 - ✓ une conférence retraite
 - ✓ une permanence retraite
 - ✓ un service de conseils RH
 - ✓ un bilan prévention
 - ✓ un bilan santé (plan seniors et plan de prévention)
 - ✓ une réunion d'information sur l'épargne retraite
 - ✓ un rendez-vous avec un conseiller Audiens
 - ✓ un séminaire de 2 jours pour réfléchir sur la vie future de retraité

- Des solutions « sur mesure » pour **les salariés**, nous proposons :
 - ✓ une estimation de retraite
 - ✓ une reconstitution de carrière et une évaluation
 - ✓ un Relevé Individuel de Situation
 - ✓ une Estimation Indicative Globale

Vous êtes		intéressé par	contactez
Salarié		Le Relevé Actualisé de Points (RAP) : récapitulatif, année par année, du nombre de points acquis en Arrco et éventuellement en Agirc, dans toutes les institutions, depuis le début de votre carrière.	0 800 885 604 (prix d'un appel local)
Agé de	35, 40, 45 50, 55 ou 56 ans	Le Relevé Individuel de Situation (RIS) : synthèse détaillée, période par période, des droits connus dans les régimes de base et complémentaires.	infoactifs@audiens.org
	57 ans ou plus	L'évaluation de vos droits : étude de votre carrière et estimation du montant brut de votre future allocation.	0 173 173 759 Accueil clients retraite
Employeur	La conférence avec discussion : présentation de notre groupe et des mécanismes de la retraite par répartition. La permanence retraite : entretiens individualisés avec vos salariés.		0 173 173 589 Benoît PERENCHIO 0 173 173 656 Isabelle SEGOLONI
	La charte « partenariat retraite Audiens » : accompagnement dans l'élaboration des dossiers de retraite de vos salariés (évaluation ou liquidation des droits).		0 173 173 163 Dany BLANCHET partenaireretraite@audiens.org
	Le bilan social individualisé (BSI) : bilan retraite et prévoyance personnalisé * * Prestations facturées à l'entreprise en fonction du nombre de salariés concernés		0 173 173 534 Corinne MECHIN

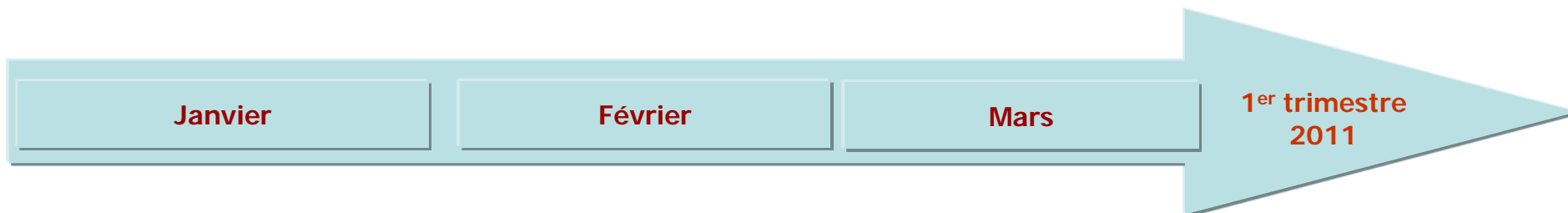


présent à chaque temps fort de vos professions,
rencontrez-nous dans les festivals, congrès, salons
qui ont lieu tout au long de l'année

Retrouvez plus d'informations sur www.audiens.org

➤ Le plan de communication

✓ Pour les entreprises



Début janvier

- conférences-discussions

Début février

- page dédiée dans le guide pratique + brochure Audiens

- brochure Audiens* consultable sur www.audiens.org

10 mars

- lettre électronique "Audiens Décideurs"

* actualisée en fonction des décrets et des décisions des partenaires sociaux en charge des régimes de l'Agirc et de l'Arrco

➤ Le plan de communication

✓ Pour les salariés



* actualisée en fonction des décrets et des décisions des partenaires sociaux en charge des régimes de l'Agirc et de l'Arrco