



Information individuelle retraite :
Quand ? Combien ?



Compréhension des enjeux personnels



Suivi et sécurisation du parcours du salarié jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite

DÉPART À LA RETRAITE DE VOS SALARIÉS SÉNIORS...



Etude et négociation d'accords seniors



Conciliation entre les mesures collectives pour âge et le projet individuel de retraite

...VOUS ALLEZ LEUR FAIRE AIMER NOTRE PARTITION!



Information et accompagnement individuel :
Rupture Conventionnelle Collective, PDV,
PSE, CET, Congé Fin de Carrière,
Dispense d'Activité Anticipée, etc...



Plateforme d'information/préparation à la retraite exclusivement dédiée à l'entreprise et à ses salariés



Formation retraite des DRH et des RRH

FORMATION RETRAITE ET PROSPECTIVE...

Aidez vos équipes à mieux maîtriser les sujets de la retraite.

Ressources Humaines, Relations Sociales, Administration du Personnel, Affaires Sociales, vos équipes sont déjà confrontées quotidiennement à la complexité de l'application individuelle de la législation en matière de retraite. Dans cette discipline exogène à votre entreprise, chaque prise de parole est une prise de responsabilité technique. La législation, en constante évolution, exige une formation appropriée et sa mise à jour périodique.

La sensibilisation de vos équipes à la réglementation retraite en vigueur et celle prospective :

- Le panorama complet des régimes de retraite en France :
 - les régimes de base alignés à la Sécurité Sociale
 - le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO
 - les régimes par capitalisation
- La carrière longue, à quel âge peut-on partir à la retraite ?
- Qu'est-ce que le « taux plein », la décote et la surcote ?
- La longue maladie et/ou l'invalidité
- La prise en compte des enfants (congés maternité, majoration enfants, enfant handicapé, etc.)
- La retraite des expatriés / les périodes à l'étranger
- Les conséquences des périodes de chômage sur la retraite
- Le rachat de trimestres
- La réversion
- Les perspectives de réformes
- Le futur Système Universel de Retraite

UNE PARTITION MAÎTRISÉE REMÈDE À LA CACOPHONIE !

L'ORCHESTRATION DES

DÉPARTS À LA

RETRAITE DE VOS SALARIÉS SÉNIORS

ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE

- Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)
- Retraite Anticipée
- Aménagement Fin de Carrière
- Congés Fin de Carrière
- Pénibilité
- Rupture Conventionnelle Collective
- Plan de Départ Volontaire
- Plan de Sauvegarde pour l'Emploi
- Autre plan sénior

Les dispositifs de gestion courante des départs à la retraite de votre entreprise

- La maîtrise et la gestion prévisionnelle par la DRH des départs à la retraite
- La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur
- La retraite progressive
- Le cumul emploi/retraite
- Les spécificités « retraite » de votre entreprise et ses éventuelles mesures pour âge (Compte Epargne Temps, Dispense d'Activité Anticipée, Congé Fin de Carrière, etc.)

L'accompagnement & la conduite de projet sur les mesures pour âge de la Direction des Ressources Humaines :

- La présentation des dispositifs exceptionnels de mesures pour âge :
 - le Plan sénior (Compte Epargne Temps, Dispense d'Activité Anticipée, Congé Fin de Carrière, etc.)
 - la Rupture Conventionnelle Collective
 - le Plan de Départ Volontaire
 - le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi
- L'étude des mesures pour âge & recommandations :
 - l'inventaire des mesures pour âge en vigueur dans l'entreprise
 - l'inventaire & étude des objectifs et mesures pour âge envisagées
 - les recommandations / les ajustements
- La définition & la validation des mesures pour âge :
 - la pré-validation par la DRH sur les mesures pour âge proposées
 - la rédaction du projet d'accord
 - la présentation devant le Comité
 - la présentation devant les partenaires sociaux
- La définition & la validation des conditions d'information & d'accompagnement individuel

INFORMATION INDIVIDUELLE

- Etude confidentielle du dossier personnel de retraite
- Attestation d'âge « taux plein »
- Bilans individuels de Retraite selon différentes hypothèses
- Validation des périodes lacunaires
- Validation des périodes de congés de reclassement, du Pôle Emploi
- Recours gracieux
- Rachats de trimestres
- **Intégration de l'accord d'entreprise**
- **Mise en évidence des opportunités**
- **Aide à la décision**
- Suivi et alerte en cas de modification réglementaire
- Sécurisation du parcours jusqu'à la liquidation des droits
- Gestion administrative de la liquidation des droits



Confiez-nous

la réalisation d'une plateforme « info-retraite » dédiée exclusivement aux salariés seniors de votre entreprise

Délégez-nous

la responsabilité d'accompagner individuellement et personnellement vos salariés seniors à la retraite

EN AVANT LA MUSIQUE!



FORMATION RETRAITE ET PROSPECTIVE...

Aidez vos équipes à mieux maîtriser les sujets de la retraite.

Ressources Humaines, Relations Sociales, Administration du Personnel, Affaires Sociales, vos équipes sont déjà confrontées quotidiennement à la complexité de l'application individuelle de la législation en matière de retraite.

Dans cette discipline exogène à votre entreprise, chaque prise de parole est une prise de responsabilité technique. La législation, en constante évolution, exige une formation appropriée et sa mise à jour périodique.

La sensibilisation de vos équipes à la réglementation retraite en vigueur et celle prospective :

- Le panorama complet des régimes de retraite en France :
 - les régimes de base alignés à la Sécurité Sociale
 - le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO
 - les régimes par capitalisation
- La carrière longue, à quel âge peut-on partir à la retraite ?
- Qu'est-ce que le « taux plein », la décote et la surcote ?
- La longue maladie et/ou l'invalidité
- La prise en compte des enfants (congés maternité, majoration enfants, enfant handicapé, etc.)
- La retraite des expatriés / les périodes à l'étranger
- Les conséquences des périodes de chômage sur la retraite
- Le rachat de trimestres
- La réversion
- Les perspectives de réformes
- Le futur Système Universel de Retraite

UNE PARTITION MAÎTRISÉE REMÈDE À LA CACOPHONIE !

ENTREPRISES ET DRH...

Une plateforme Objectif Retraite d'information / préparation individuelle à la retraite exclusivement dédiée à votre entreprise en application d'un accord collectif du type :

- Gestion des Emplois & des Parcours Professionnels (GEPP)
- Cessation d'Activité Anticipée et / ou de Retraite Anticipée (CAAVRA)
- Aménagement Fin de Carrière
- Congés Fin de Carrière (CFC)
- Pénibilité
- Rupture Conventionnelle Collective (RCC)
- Plan de Départ Volontaire (PDV)
- Plan de Sauvegarde pour l'Emploi (PSE)
- Autres accords collectifs

Les dispositifs de gestion courante des départs à la retraite de votre entreprise

- La maîtrise et la gestion prévisionnelle par la DRH des départs à la retraite
- La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur
- La retraite progressive
- Le cumul emploi/retraite
- Les spécificités « retraite » de votre entreprise et ses éventuelles mesures pour âge (Compte Epargne Temps, Dispense d'Activité Anticipée, Congé Fin de Carrière, etc.)

L'accompagnement & la conduite de projet sur les mesures pour âge de la Direction des Ressources Humaines :

- La présentation des dispositifs exceptionnels de mesures pour âge :
 - le Plan sénior (Compte Epargne Temps, Dispense d'Activité Anticipée, Congé Fin de Carrière, etc.)
 - la Rupture Conventionnelle Collective
 - le Plan de Départ Volontaire
 - le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi
- L'étude des mesures pour âge & recommandations :
 - l'inventaire des mesures pour âge en vigueur dans l'entreprise
 - l'inventaire & étude des objectifs et mesures pour âge envisagées
 - les recommandations / les ajustements
- La définition & la validation des mesures pour âge :
 - la pré-validation par la DRH sur les mesures pour âge proposées
 - la rédaction du projet d'accord
 - la présentation devant le Comité
 - la présentation devant les partenaires sociaux
- La définition & la validation des conditions d'information & d'accompagnement individuel



2020

Un outil de gestion prévisionnelle des effectifs, emplois & compétences :

- La sortie de votre entreprise du flou généré par l'abrogation de la mise à la retraite d'office,
- L'information systématique par anticipation de la DRH sur la date d'obtention de la liquidation des droits à « taux plein » du salarié,
- L'information par anticipation de la DRH avec l'autorisation expresse du salarié sur la date de départ à la retraite envisagée par le salarié,
- Les statistiques de date et d'âge de départ à la retraite par catégorie socio professionnelle, centre de profits et secteur d'activité.

Une amélioration du dialogue social.

Chaque prise de parole est une prise de responsabilité technique dans une discipline exogène à votre entreprise.

Parler retraite avec vos partenaires sociaux c'est :

- Faire preuve d'une technicité irréprochable, c'est agir par la formation sur la compréhension des enjeux réels,
- Produire des analyses prospectives et répondre en termes socio-économiques à l'attitude politique des centrales syndicales,
- S'engager dans l'intérêt général à répondre à la somme des intérêts particuliers. C'est prendre le risque de se laisser déborder sur les objectifs de contributions de votre entreprise.

Sur la base d'une définition des objectifs, en fonction du projet social de votre entreprise et du dialogue instauré, Objectif Retraite vous assiste dans :

- La négociation collective,
- La création de modules de formation spécifiques dans le domaine de la retraite,
- La réalisation et l'édition de documents d'information sur les systèmes de retraite,
- Le(s) projet(s) associé(s).

Notre indépendance et notre expertise contribuent à la réussite du dialogue social dans votre entreprise.

Une capacité d'études prospectives.

Sur la base des résultats individuels, tout en assurant strictement la confidentialité des données personnelles, Objectif Retraite réalise les études prospectives nécessaires à la réalisation des projets de votre entreprise.

SALARIÉS SÉNIORS... QUAND ? COMBIEN ? COMMENT ?

Une plateforme d'information/préparation individuelle à la retraite exclusivement dédiée aux salariés seniors de votre entreprise en application d'un accord collectif, c'est, pour le salarié...

La réalisation et l'édition de Bilans Individuels de Retraite (B.I.R) :

- Réalisation d'un 1^{er} Bilan Individuel de Retraite : âge, date et montant des pensions à la date de liquidation de sa retraite Sécurité Sociale à « taux plein » dans le cadre de son maintien d'activité au sein de votre entreprise jusqu'à cette date,
- Réalisation à la demande du salarié d'autre(s) Bilan(s) Individuel(s) de Retraite selon d'autres scénarii envisagés (date(s) de départ à la retraite différente(s), rachat de trimestres, retraite progressive, ...),
- Réalisation d'autre(s) Bilan(s) Individuel(s) de Retraite adossé(s) à un accord collectif (GEPP, CAA, RA, RCC, PDV, PSE, autre Plan Sénior...) avec intégration des nouvelles hypothèses : congé de reclassement, indemnisation Pôle Emploi, etc....

Un accompagnement et un suivi individuel grâce à une hotline « Expert Retraite » pour :

- La compréhension des systèmes de retraite et de la réglementation,
- La compréhension du(des) B.I.R. et de ses enjeux personnels,
- La compréhension de l'accord collectif (GEPP, CAA, RA, RCC, PDV, PSE, autre Plan Sénior...),
- La validation et le rachat de trimestres,
- Le recours gracieux.

La sécurisation de son parcours jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite :

- En cas de modification réglementaire promulguée pendant la période de suivi de son Dossier Personnel de Retraite portant sur la date de retraite Sécurité Sociale à « taux plein », l'alerte et la délivrance le cas échéant d'une nouvelle attestation de date « taux plein » au salarié et à la DRH de l'entreprise,
- Cinq/six mois avant la date de retraite Sécurité Sociale à « taux plein », l'alerte du salarié et le recueil de sa décision sur la date de la liquidation de ses droits à la retraite,
- La possibilité de prise en charge administrative sous mandat du salarié soit :
 - du déclenchement de ses demandes liquidation de retraite,
 - du déclenchement et de la prise en charge administrative de la gestion, du contrôle et du suivi d'aboutissement de la liquidation de chacune de ses rentes.

Une confidentialité garantie

Seule la date d'obtention de la liquidation de sa retraite Sécurité Sociale à « taux plein » est transmise à la DRH de l'entreprise.

La mise à disposition du salarié d'un référent/interlocuteur « retraite » unique.

L'inventaire et le contrôle de ses droits individuels :

- Reconstitution de carrière (répartition et capitalisation),
- Collecte des droits acquis tous régimes confondus (répartition et capitalisation),
- Alerte et accompagnement pour les démarches nécessaires à la validation des droits non comptabilisés par les institutions (périodes lacunaires),
- Etude et gestion administrative, prise en charge des demandes, suivi et contrôle de validation :
 - des droits à anticipation pour carrière longue, pour handicap, pour pénibilité, temps partiels seniors, etc...
 - des rachats de trimestres,
 - des recours (hors contentieux).

L'évaluation de la date de liquidation des allocations des régimes de base alignés à la Sécurité Sociale à « taux plein ».

EN AVANT LA MUSIQUE!



47, rue Benoît Bennier
69260 Charbonnières-les-Bains
T. 04 78 34 00 00
contact@objectifretraite.fr
www.objectifretraite.fr

SAS AU CAPITAL DE 117.600 EUROS
SIRET 518 346 689 00012

À BIENTÔT POUR LE PROCHAIN CONCERTO !