

2023 AVEC LE VENT EN POUPE



Objectif Retraite



BILAN INDIVIDUEL



Hissons les voiles et assurons-nous de bénéficier de la meilleure météo et du meilleur cap !

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

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

ENTREPRISES ET DRH...

Une plateforme d'information et 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 (CAA/RA)
- 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

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 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.



Rassurez vos salariés seniors et votre Communauté RH en nous confiant l'information et la préparation à la retraite de vos salariés seniors : évaluation de date « taux plein », Bilans Individuels de Retraite selon différentes hypothèses de départ, suivi et sécurisation du parcours du salarié jusqu'à la liquidation de ses droits.

SALARIÉS SÉNIORS... QUAND ? COMBIEN ? COMMENT ?

Une plateforme d'information et 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 mise à disposition du salarié d'un référent et 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 ».

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 différée(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 Senior...) 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 Senior...),
- 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.

Zoom sur la préparation et l'information individuelle retraite des salariés seniors des grandes entreprises !

Une expertise sur-mesure avec prise en compte des besoins de l'entreprise, des mesures pour âge en vigueur et des accords seniors propres à chaque entreprise (GEPP, aménagements fins de carrière, etc.).



CONCILIER MESURES COLLECTIVES D'ENTREPRISE ET PROJET INDIVIDUEL DE RETRAITE...

CAPTAIN'OR

... VOYONS CELA DE PLUS PRÈS !

Objectif Retraite
BILAN INDIVIDUEL



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

objectifretraite.fr