

## Edito

Est-ce que la dépense d'énergie que les entreprises engageront d'ici au 31 décembre 2017 pour la mise en conformité au contrat responsable de leur régime de frais de santé ne sera pas disproportionnée au regard de la question sociétale de la retraite... ?  
La question peut vous paraître saugrenue !

Elles seront en tout état de cause rattrapées par la énième réforme des régimes de retraite complémentaire et les mesures qui en découleront à partir du 1er janvier 2017.

Le Medef a notamment proposé d'ores et déjà de prolonger le gel des pensions jusqu'en 2018, de reporter à 67 ans l'âge auquel le retraité peut toucher sa pension complémentaire à taux plein, accompagné d'un système de décote et de baisser les pensions de réversion, propositions bien entendu rejetées en bloc par les partenaires sociaux !

Que déduit-on de cette prochaine réforme, un pouvoir d'achat des retraités (et un revenu de remplacement pour les futurs retraités) qui va continuer à baisser et le risque quasi certain de voir leur paupérisation s'accroître. Les travaux du COR de 2013 ont projeté une baisse du revenu net de remplacement pour un non cadre, avec une carrière continue et un salaire de 2200 € net, de 77% pour une personne née en 1960 à 69% pour celle née en 1990.

Devant cet avenir inquiétant, il nous faut d'abord considérer désormais la retraite, non comme un sujet réservé aux seuls cadres, mais un sujet explosif pour les non cadres ! Les entreprises doivent agir d'urgence mais comment ?

En amont, elles devront leur donner plus de visibilité sur leur avenir pré et post-retraite via des simulateurs et bilans de retraite individualisés.

Elles devront les inciter à travailler plus longtemps via des plans spécifiques et adaptés : horaires aménagés, télétravail,... tout en recherchant à optimiser la gestion des fins de carrière au travers des dispositifs de retraite progressive, cumul emploi retraite, compte épargne temps réservé à la fin de carrière,... des domaines où tout ou presque reste encore à expérimenter.

Enfin, la mise à disposition d'outils d'épargne à moyen et long terme (article 83, PERCO) sera le corollaire d'une bonne stratégie sociale de préparation de la retraite.

C'est sur ce dernier point que la question de la négociation de la santé rejoindra celle de la retraite, car il faudra trouver le financement ad hoc qui passera peut être par la baisse du budget réservé à la santé complémentaire, de plus en plus taxée et fiscalisée !

Quelles que soient les mesures qui seront retenues, il n'est plus possible pour les entreprises de ne pas prendre à bras le corps la question de la retraite et de la gestion des fins de carrière de l'ensemble de leurs collaborateurs.

A bon entendeur !

Eric Teboul  
Directeur Pôle Benefits – Associé

## Actu

### RÉGIME 39 - ALLONS-NOUS VERS UN CADRE DIT RESPONSABLE OU EST-CE LA FIN DÉFINITIVE DES RÉGIMES DE RETRAITES CHAPEAUX ?

Lors de l'université Adding de mars dernier, nos 50 DRH et C&B ont travaillé sur le sujet durant l'atelier de décryptage de la Loi Macron, co-construit par chacun des partenaires et d'un expert en rémunération.

[Lire le support / Toutes les actualités](#)

## Le témoignage du mois : Crédit Agricole Leasing & Factoring



Filiale de financements spécialisés du groupe Crédit Agricole, Crédit Agricole Leasing & Factoring est l'un des leaders du crédit-bail et de l'affacturage en France et en Europe. CAL&F emploie 1 400 personnes en France.

### L'enjeu pour CAL&F :

Harmoniser les dispositifs santé et prévoyance des deux entités leasing et factoring et conduire un appel d'offres auprès des assureurs et des gestionnaires.

### La prestation d'Adding :

État des lieux des régimes existants et préconisations, accompagnement du groupe de travail chargé de la refonte des régimes, aide à la conduite des négociations auprès des instances représentatives du personnel, définition du cahier des charges des appels d'offres assureurs et gestionnaires, suivi de la mise en place du nouveau régime, pilotage du dispositif.



« Dans notre accompagnement technique et social, Adding a fait preuve d'une grande neutralité et de beaucoup de pédagogie. »

Dominique de Lastelle, Directrice des ressources humaines, CAL&F

### Vous avez sollicité Adding pour harmoniser vos régimes santé et prévoyance ?

Suite au regroupement des activités de leasing et de factoring au sein de l'entité Crédit Agricole Leasing & Factoring, nous nous sommes retrouvés avec deux régimes historiques différents, que nous avons souhaité harmoniser pour l'ensemble de nos collaborateurs.

Étant donné l'attachement des partenaires sociaux de chaque activité à son propre régime, nous avons décidé de faire appel à un cabinet conseil totalement neutre, dont la mission était de dresser un état des lieux et de trouver un compromis satisfaisant pour tous. Pour cela, nous nous sommes tournés vers Adding sur les recommandations de notre maison mère Crédit Agricole S.A..

### En quoi Adding vous a aidé dans cette recherche de compromis ?

Adding a commencé par réaliser un inventaire de l'existant, en analysant les niveaux de garanties des deux régimes, ainsi que les atouts et faiblesses de chaque mutuelle. Leur équipe a ensuite entrepris un accompagnement technique, pédagogique et social du groupe de travail chargé de la refonte du régime, constitués de représentants du personnel des deux activités leasing et factoring et de la direction de l'entreprise.

Cette démarche a donné lieu à de nombreuses discussions sur les niveaux de garantie à respecter et les taux de cotisation à appliquer. À partir de là, Adding a mené les appels d'offres auprès des gestionnaires et des assureurs. Ce dernier a finalement abouti à un contrat famille très avantageux pour nos collaborateurs.

### Qu'est-ce qui vous a satisfait dans les prestations d'Adding ?

Pour cette prestation exceptionnelle, qui a duré neuf mois, les conseillers Adding ont fait preuve de beaucoup de patience et de pédagogie dans leur accompagnement. Que ce soit lors des réunions de travail ou dans leurs supports de présentation, ils ont toujours été clairs et précis, avec le souci de rester neutre et de rendre simple ce qui est compliqué.

Très à l'écoute et disponibles, les deux interlocuteurs missionnés pour cette prestation se sont parfaitement complétés, ce qui a contribué à la réussite de la mission.

Tout cela nous a conduits à leur confier le pilotage quotidien de notre dispositif, au niveau du suivi des pièces contractuelles et des performances du régime.

[Lire la suite / Tous les témoignages](#)

## ► CHIFFRE

44 %

C'est le pourcentage de salariés pour qui l'épargne salariale est le premier critère qui les ferait changer d'entreprise à rémunération égale !

En février dernier, Adding a mené une enquête en collaboration avec Opinion Way, sur un échantillon représentatif de 1 996 salariés français d'entreprises privées de 500 salariés et plus, sur les nouvelles attentes des salariés en matière d'avantages sociaux.

[Voir les résultats de l'enquête](#)

## ► AGENDA

Formations Adding, Paris 9<sup>ème</sup>

**Les outils pour bien piloter l'épargne salariale en entreprise**  
Mardi 19 mai 2015 - 9h00 /13h00

**Les engagements sociaux**  
Mardi 9 juin 2015 - 9h00 /13h00

**Décryptage des réformes de retraite**  
Mardi 23 juin 2015 - 9h00 /13h00

[Programmes et inscription](#)

## ► INTERVIEW

**ADDING signataire de la charte de la diversité.**

**Jean-Philippe, pourquoi avoir signé cette charte de la diversité ?**

Nous nous engageons aux côtés des 3 400 signataires de la Charte de la diversité à lutter contre les discriminations et à promouvoir la diversité au sein de notre entreprise.

La diversité est un enrichissement permanent au niveau technique, culturel et social, contribuant à l'émergence d'idées nouvelles

[Lire la suite de l'interview](#)