

# **DOSSIER DE PRESSE**

## **La réforme des retraites 2010**

## ■ Les principales mesures de la réforme des retraites

- Les mesures d'âge p.5
- Les mesures spécifiques p.8
- Le droit à l'information p.10
- Eléments financiers p.12

## ■ Une offre de service adaptée

- Un numéro de téléphone unique : le **39 60** p.16
- Le site [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr) p.17
- Le diagnostic conseil personnalisé aux assurés p.18
- Le conseil retraite aux entreprises p.19

# Les principales mesures de la réforme des retraites



## ■ Les mesures d'âge

- le relèvement à 62 ans de l'âge légal
- le relèvement à 67 ans de l'attribution automatique du taux plein
- la durée d'assurance
- tableau récapitulatif

## ■ Les mesures spécifiques

- la pénibilité
- le handicap
- carrières longues
- l'égalité hommes/femmes

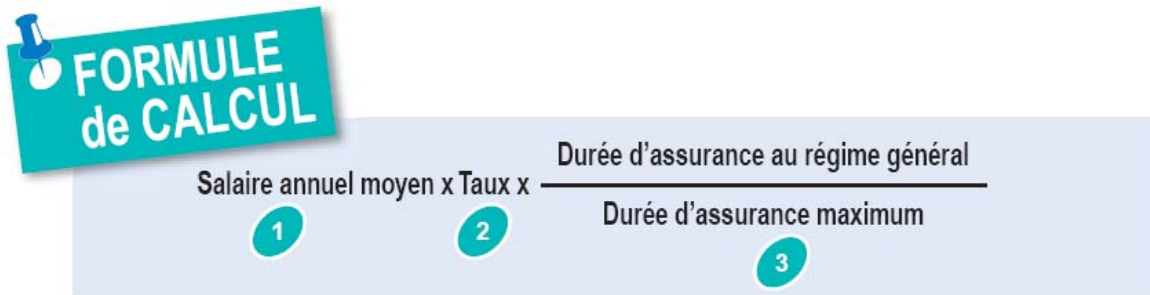
## ■ Le droit à l'information

- une information sur la retraite en début de carrière
- un point d'étape retraite à 45 ans
- le relevé de situation tous régimes sous version électronique
- une information personnalisée pour les expatriés
- une estimation en cas de divorce

## ■ Eléments financiers

- quels enjeux démographiques ?
- trois mesures pour redresser le solde de la Cnav
- le solde de la Cnav

Pour rappel, trois éléments sont pris en compte pour calculer le montant de la pension de base du régime général de la Sécurité sociale : le **salaire annuel moyen**, le **taux** et la **durée d'assurance**.



**FORMULE de CALCUL**

$$\text{Salaire annuel moyen} \times \text{Taux} \times \frac{\text{Durée d'assurance au régime général}}{\text{Durée d'assurance maximum}}$$

L'âge légal pour prendre sa retraite est actuellement de 60 ans.

La loi qui vient d'être votée modifie ce paramètre de **l'âge**. Ce dernier est reporté de deux ans. Il passe progressivement de 60 à 62 ans pour l'âge légal de départ à la retraite et de 65 à 67 ans pour l'âge auquel le taux plein est attribué de façon automatique.

### ■ Relèvement à 62 ans de l'âge légal

L'âge légal de départ à la retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1956.

Cet âge augmente, de manière progressive, à raison de 4 mois supplémentaire par génération pour les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1951 et pour les retraites prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2011.

Ainsi, les assurés nés à compter de :

- juillet 1951 pourront partir à 60 ans et 4 mois
- janvier 1952 pourront partir à 60 ans et 8 mois
- janvier 1953 pourront partir à 61 ans
- janvier 1954 pourront partir à 61 ans et 4 mois
- janvier 1955 pourront partir à 61 ans et 8 mois
- **janvier 1956 pourront partir à 62 ans**

-----  
**Le chiffre**

En 2010, 66 % des nouveaux retraités sont partis à l'âge de 60 ans ou même avant 60 ans.

**Le chiffre**

61,4 ans : l'âge moyen de liquidation au régime général en 2010. Cette moyenne recouvre deux pics de liquidation : un grand pic à 60 ans, un plus petit à 65 ans.

---

■ **Relèvement à 67 ans de l'attribution automatique du taux plein**

L'âge d'attribution automatique du taux plein – pour ceux qui n'ont pas la durée d'assurance nécessaire - correspond à l'âge légal majoré de 5 années. Il est donc fixé à 67 ans pour les assurés nés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1956.

Ainsi, les assurés qui n'ont pas la durée d'assurance nécessaire à l'obtention du taux plein pourront y prétendre de façon automatique :

- pour ceux nés à partir de juillet 1951, à 65 ans et 4 mois
- pour ceux nés à partir de janvier 1952, à 65 ans et 8 mois
- pour ceux nés à partir de janvier 1953, à 66 ans
- pour ceux nés à partir de janvier 1954, à 66 ans et 4 mois
- pour ceux nés à partir de janvier 1955, à 66 ans et 8 mois
- pour ceux nés **à partir de janvier 1956, à 67 ans**

**Note :**

Peuvent prétendre à une retraite à taux plein à 65 ans :

- **les parents de 3 enfants et plus**, nés entre le 1<sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1955, qui ont réduit leur activité ou se sont arrêtés de travailler pour élever un enfant et ayant validé un nombre minimum de trimestres avant cette interruption
- les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'**aidant familial** au service d'une personne handicapée
- les assurés qui ont apporté une aide effective à leur enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap
- les parents d'enfant handicapé (ayant validé un nombre de trimestres minimum au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé)
- les assurés handicapés

**Le chiffre :** 30 000 parents de 3 enfants et plus ont pris leur retraite à 65 ans en 2009.

## ■ La durée d'assurance

Le dispositif d'allongement automatique de la durée d'assurance, prévu dans la réforme de 2003, est modifié par la loi du 9 novembre 2010.

Ainsi, pour les personnes nées en 1953 et 1954, la durée d'assurance nécessaire pour obtenir une retraite au taux maximum a été fixée par décret à 165 trimestres. Pour les personnes nées à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1955, cette durée sera précisée par décret l'année de leur 56<sup>ème</sup> anniversaire.

## ■ Tableau récapitulatif

Année de naissance	Age légal de départ	Age du taux plein	Durée d'assurance en trimestres
1950	60 ans	65 ans	162
Du 01/01 au 30/06 1951	60 ans	65 ans	163
du 01/07 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois	163
1952	60 ans et 8 mois	65 ans et 8 mois	164
1953	61 ans	66 ans	165
1954	61 ans et 4 mois	66 ans et 4 mois	165
1955	61 ans et 8 mois	66 ans et 8 mois	fixée par décret
1956	62 ans		fixée par décret

Outre le report de l'âge de la retraite, la réforme des retraites 2010 introduit de nouvelles mesures visant à mieux prendre en compte la pénibilité et le handicap ou à mieux lutter contre les inégalités des carrières entre les hommes et les femmes.

### ■ La pénibilité

Un nouveau dispositif de retraite anticipée pour pénibilité est mis en place. Ainsi, **l'âge légal de départ à la retraite est abaissé** pour les personnes justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par décret. Cette incapacité doit avoir été reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

La pension de retraite est alors calculée au **taux plein**, quelle que soit la durée d'assurance de l'assuré.

Sont concernés par ce nouveau dispositif :

- les assurés justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à 20% reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail,
- les assurés présentant un taux d'incapacité compris entre 10 et 20%, sous réserve qu'ils aient été exposés pendant un nombre d'années déterminé par décret à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels. Il doit alors pouvoir être établi que l'incapacité permanente dont est atteint l'assuré est directement liée à l'exposition à ces facteurs de risques professionnels. Une commission pluridisciplinaire est chargée d'apprécier le lien entre l'incapacité permanente et les facteurs de risques professionnels sur la base des éléments que lui présentera le salarié. L'avis de cette commission s'imposera à l'organisme débiteur pour le versement de la pension.

### ■ Le handicap

Depuis 2004, un dispositif particulier de départ anticipé a été mis en place pour les assurés handicapés. Pour y prétendre, ces derniers doivent notamment avoir travaillé un nombre minimum de trimestres (entre 62 et 104 trimestres) alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80%. La loi du 9 novembre 2010 prévoit d'élargir ce dispositif de départ anticipé à l'ensemble des assurés dont la qualité de travailleur handicapé a été reconnue.

-----  
Note : est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique (Art. L. 5213-1 du Code du travail).  
-----

## ■ **Carrières longues**

Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, mis en place par la réforme de 2003, est élargi à double titre. D'une part, pour répondre à la condition d'activité en début de carrière, celle-ci doit avoir été effectuée avant l'âge de 18 ans, contre 17 ans auparavant. D'autre part, le dispositif de départ anticipé permet également des départs entre 60 ans et l'âge légal de la génération.

Ces nouvelles conditions s'appliquent aux retraites prenant effet à partir du 1<sup>er</sup> juillet 1951

Plus de précisions sur le dispositif sur [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr), sous l'Espace Réforme.

### **Le chiffre**

625 000 départs avant 60 ans pour carrière longue depuis 2004

## ■ **L'égalité hommes/femmes**

La loi de réforme des retraites 2010 prévoit deux dispositifs afin de pallier les inégalités de pension de retraite constatées entre les hommes et les femmes.

D'une part, le montant des indemnités journalières perçues pendant les périodes de maternité sera intégré dans le Salaire annuel moyen (Sam) qui entre en compte dans le calcul du montant de la retraite.

Cette disposition entrera en vigueur pour les congés maternités à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

D'autre part, les entreprises d'au moins 50 salariés qui n'auront pas conclu un accord ou un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle au 1<sup>er</sup> janvier 2012, se verront appliquer une pénalité d'1 % sur leur masse salariale.

### **Les chiffres**

Pour les personnes ayant liquidé leur retraite de base du régime général en 2009 :

-> à carrière complète, le montant de la pension de base d'une femme équivaut à 82 % de celle d'un homme

-> tous âges de départs confondus, la durée moyenne d'assurance des femmes correspond à 95 % de celle des hommes

-> le salaire annuel moyen d'une femme correspond à 74 % de celui d'un homme

Mis en place par la réforme des retraites de 2003, le droit à l'information sur la retraite a permis à 13,7 millions d'assurés de recevoir gratuitement une information globale sur ses droits constitués au regard de la retraite dans l'ensemble des régimes de retraite obligatoires.

La loi de 2003 prévoyait l'envoi par courrier d'un relevé de situation individuelle tous les cinq ans à partir de 35 ans, accompagné, à 55 ans, d'une estimation indicative globale du montant de la retraite.

La loi de 2010 renforce ce droit en mettant à disposition des assurés trois nouveaux outils d'information sur la retraite : une information en début de carrière, un point d'étape à partir de 45 ans et la possibilité de demander un relevé individuel de situation sous format électronique.

La mise en œuvre de ces nouveaux droits interviendra à partir du 1er janvier 2012.

### ■ **Une information sur la retraite en début de carrière**

Les assurés bénéficieront au début de leur carrière d'une information générale sur le système de retraite par répartition. Cette information leur sera envoyée dans l'année suivant celle au cours de laquelle ils ont validé au moins deux trimestres dans un régime de retraite obligatoire.

Ce document précisera notamment les règles d'acquisition des droits à retraite. Il signalera également l'impact sur la retraite d'éléments susceptibles de modifier ces droits, tels que les périodes d'études, de formation ou le congé maternité.

Par ailleurs, ce document d'information rappellera la possibilité, en cas d'emploi à temps partiel, de cotiser à temps plein pour sa retraite.

### ■ **Un point d'étape retraite à partir de 45 ans**

La loi prévoit que chaque assuré bénéficie, à sa demande, à partir de 45 ans, d'un entretien sur les droits qu'il s'est constitué dans les régimes de retraite obligatoires. Ce point d'étape concerne tous les assurés qui en formuleront la demande, qu'ils résident en France ou à l'étranger.

Au cours de cet entretien, l'assuré pourra notamment être informé :

- ➔ du montant potentiel de sa future pension selon qu'il décide de partir en retraite à l'âge légal ou à l'âge du taux plein. Ces simulations sont réalisées à législation constante, sur la base d'hypothèses économiques et d'évolution salariale fixées chaque année par le Groupement d'intérêt public (GIP) Droit à l'information,
- ➔ des perspectives d'évolution de ces droits compte tenu des choix et des aléas de carrière,
- ➔ des dispositifs de cumul emploi retraite, de retraite progressive et de la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein en cas de travail à temps partiel,
- ➔ des dispositifs permettant d'améliorer le montant de la pension.

#### ■ **Le relevé de situation tous régimes sous version électronique**

A la demande de l'assuré, un relevé de situation tous régimes pourra lui être communiqué à tout moment par voie électronique.

-----  
Note : nombre d'assurés ayant reçu un courrier dans le cadre du droit à l'information

2007 : 1,4 million  
2008 : 3 millions  
2009 : 4 millions  
2010 : 5,3 millions  
-----

#### ■ **Une information personnalisée pour les expatriés**

En amont de tout projet d'expatriation, l'assuré bénéficie à sa demande d'un entretien sur les règles particulières d'acquisition de ses droits à pension. Notamment, l'impact de l'exercice de son activité à l'étranger sur son futur droit à retraite.

#### ■ **Une estimation en cas de divorce**

Une estimation indicative globale du montant de la pension pourra être effectuée, quel que soit l'âge de l'assuré, si celui-ci est engagé dans une procédure de divorce ou de séparation de corps.

### ■ Quels enjeux démographiques ?

En 2010\*, 726 000 assurés du régime général ont demandé leurs droits à retraite, soit une augmentation de 6% par rapport à 2009. Cette tendance s'explique tant par la hausse du nombre de retraites anticipées que par l'augmentation des départs entre 60 et 64 ans. Le mouvement se poursuit en 2011 avec l'arrivée à 65 ans de la génération 1946 (première génération du baby-boom). Le flux de départs devrait alors se porter à 736 000 nouveaux retraités (projections avant réforme). Un recul sur les dix dernières années permet de constater une augmentation de 68 % du flux des nouveaux retraités entre 2000 et 2010.

La baisse du ratio démographique avec l'augmentation du nombre de retraités implique de nouveaux besoins de financement. En 2009, le régime de retraite des salariés du privé compte 10 cotisants pour 7 retraités. Son déficit est de 7,2 milliards d'euros, le déficit cumulé depuis 2005 étant de 21,5 Mds €.

\*les chiffres 2010 sont disponibles sur [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr), sous l'espace Qui sommes-nous ?/Documentation/Rapports et documents de référence

### ■ Trois mesures pour redresser le solde de la Cnav

Pour répondre aux importants besoins de financement du système de retraite, la loi de réforme des retraites 2010 et le projet de loi de financement (PLFSS) pour 2011 prévoient un certain nombre de mesures dont les principales sont le relèvement de l'âge et la mise à disposition de nouvelles sources de financement. Pour le régime général, ces mesures pourraient permettre **une réduction de 10,2 milliards d'euros du déficit en 2014.**

#### 1. Relever l'âge légal de départ et l'âge du taux plein

Relever les deux âges de départ à la retraite, l'âge légal et l'âge du taux plein, permet à la branche retraite de bénéficier d'une part d'une moindre évolution de ses dépenses et d'autre part, du versement de cotisations supplémentaires. La conjonction de ces deux facteurs permet à la Cnav une réduction du déficit estimée à **3,4 milliards d'euros en 2014.** A l'horizon 2020, le relèvement de l'âge de la retraite permettrait, pour le régime général, une réduction de 46 % de son déficit.

### **Une moindre évolution des dépenses ...**

L'impact des départs plus tardifs sur la masse des prestations versées par la CNAV est estimé à 176 M€ en 2011 et à 3 Mds € en 2014.

S'agissant des mesures d'âge, c'est le relèvement progressif de l'âge légal à 62 ans qui générerait essentiellement des économies sur la période 2011-2014, l'incidence du relèvement progressif à 67 ans de l'âge du taux plein ne débutant réellement qu'en 2016.

### **...associée à des recettes supplémentaires**

Les cotisations supplémentaires générées par les assurés en emploi sont estimées à 25 M€ en 2011 et 500 M€ en 2014. Pour les assurés au chômage, la prise en charge des validations des périodes de chômage par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) générerait 246 M€ de recettes supplémentaires pour le régime général en 2014.

## **2. Affecter de nouvelles recettes**

Le dispositif du minimum contributif qui garantit un montant minimum de pension aux personnes liquidant une retraite à taux plein, est actuellement financé par les cotisations versées par les assurés. En 2009, les dépenses de la Cnav pour financer ce dispositif sont estimées à 5,4 Mds €.

Pour ne plus faire peser le financement de ce dispositif sur la seule Caisse nationale d'assurance vieillesse, la réforme prévoit un nouveau transfert du Fonds de solidarité vieillesse (FSV) vers la Cnav, notamment pour la prise en charge d'une partie de ces dépenses.

Ce nouveau transfert est estimé à **4 milliards d'euros en 2014**.

## **3. Assurer une reprise de dette par la Cades**

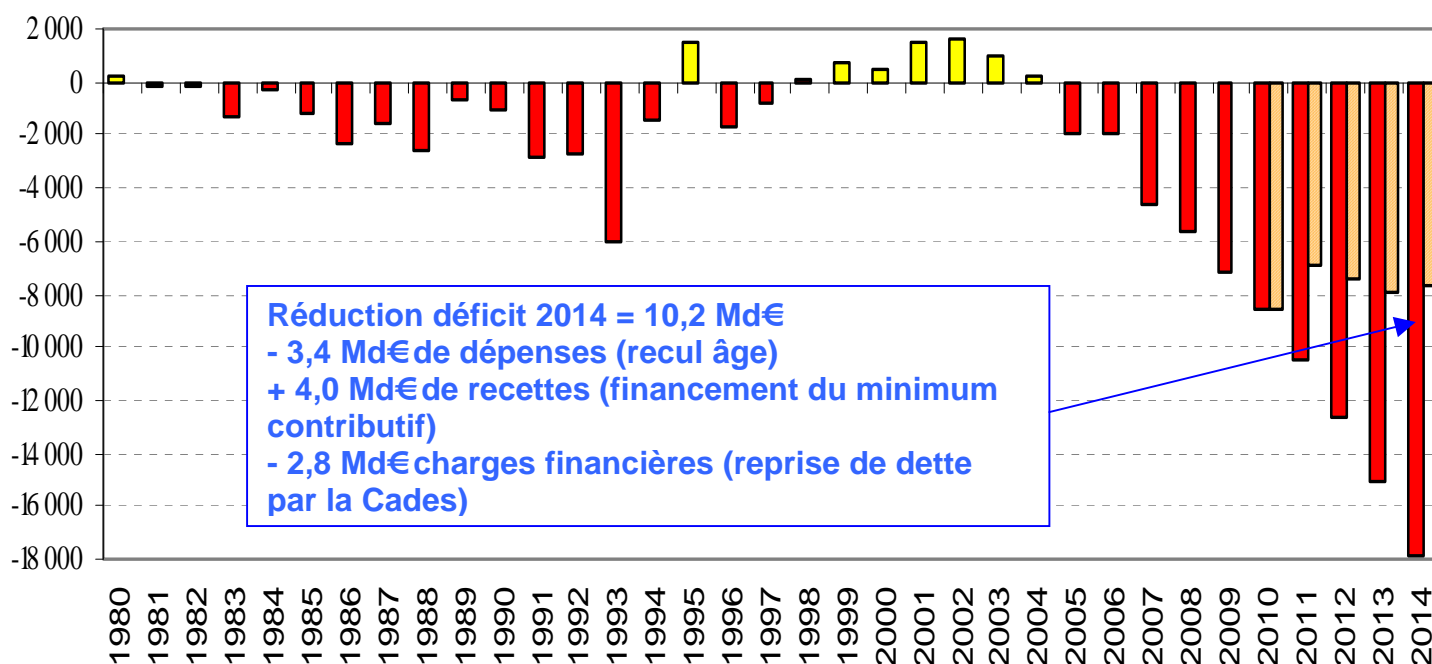
La durée de vie de la Caisse d'amortissement de la dette sociale (Cades) a été prolongée jusqu'en 2025 afin de permettre un transfert de 130 milliards d'euros, soit l'ensemble des déficits cumulés du régime général et du FSV jusque 2012. S'agissant de la Cnav plus particulièrement, le transfert à la Cades du déficit de la branche retraite du régime général permet, à l'horizon 2014, une économie de **2,8 milliards d'euros** de charges financières.

## ■ Le solde de la Cnav

### Solde prévisionnel de la Cnav en milliards d'euros

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
<b>Avant réforme et PLFSS 2011</b>	-5,6	- 7,2	- 8,6	- 10,5	- 12,6	- 15,1	- 17,8
<b>Après réforme et PLFSS 2011</b>	- 5,6	- 7,2	- 8,6	-6,9	-7,4	- 8	- 7,7

### Solde de la Cnav depuis 1980



## Une offre de service adaptée



- **39 60 : le numéro de téléphone unique**
- **Le site [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr)**
- **Le diagnostic conseil personnalisé aux assurés**
- **Le conseil retraite aux entreprises**

## 39 60 : le numéro unique de l'Assurance retraite



### *Des réponses sur la réforme*

Numéro unique de l'Assurance retraite depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2010, le 39 60 permet aux assurés du régime général d'obtenir de l'information sur la réforme des retraites 2010.

Ce numéro permet de diriger rapidement les assurés vers un conseiller qui répondra à leurs principales interrogations. Un premier niveau de réponse leur est donné, de type : « *quelles sont les principales mesures qui me concernent ?* », « *à partir de quel âge pourrais-je partir à la retraite ?* », « *est-ce que je pourrais cumuler ma pension avec un salaire ?* », « *j'ai entendu parler de la retraite progressive : en quoi ça consiste ?* ».

*Un numéro permettant à la fois une relation directe avec un téléconseiller et l'accès à des services disponibles 24 h sur 24*

**Avec le 39 60**, les conseillers répondent en direct aux assurés du **lundi au vendredi de 8h00 à 17h00**. Par ailleurs, **24h sur 24 et 7 jours sur 7**, les assurés peuvent consulter le suivi de leur dossier et prendre connaissance des autres actualités de la retraite.

Pour appeler de l'étranger, d'un téléphone mobile ou d'une box, une déclinaison en 10 chiffres de ce numéro est accessible : **09 71 10 39 60**.

En composant le 39 60, l'appel est facturé au tarif local, soit :

- 0,078 € de mise en relation
- puis 0,028€/mn en heures pleines de 8h à 19h ou 0,014€/mn en heures creuses, week-end et jours fériés

Si l'appel n'est pas pris en compte dans le forfait box ou mobile, son coût est celui d'une tarification locale.

La relation téléphonique peut permettre également de prendre rendez-vous dans une agence retraite.

### *Un réseau d'accueil de proximité*

Les assurés sont accueillis dans les **306 agences de l'Assurance retraite répartis sur l'ensemble du territoire**. Les conseillers retraite ont toutes les informations nécessaires régulièrement mises à jour pour renseigner les assurés sur la réforme, la loi et les décrets d'application.

### *L'espace « Réforme des retraites »*

Un espace d'information dédié à la réforme est accessible dès la page d'accueil du site de l'Assurance retraite. Il propose des fiches d'information, ainsi que des séries de questions/réponses les plus posées sur la réforme. Cet espace se veut interactif, car il est mis à jour au gré des questions des assurés. S'il ne trouve pas la réponse à sa question particulière, l'internaute a toujours la possibilité de « *poser une question* » avec l'assurance d'une réponse mail personnalisée.

Egalement disponible sur cet espace : un moteur de calcul simple permettant, en renseignant sa date de naissance, de connaître ses âges de départ et de taux plein.

Au fur et à mesure de la publication des décrets d'application, des focus explicatifs sont mis en ligne sur tel ou tel point de la réforme. Par exemple : les conditions pour partir en retraite anticipée pour carrières longues, les conditions du nouveau dispositif de retraite anticipée pour pénibilité, ou encore, la liste des populations concernées par un départ à taux plein dès 65 ans.

### *L'offre de service internet*

Le site internet [www.lassuranceretraite.fr](http://www.lassuranceretraite.fr) propose plusieurs services en ligne pour faciliter la vie des assurés et leur éviter de se déplacer. Ainsi, ils ont la possibilité de visualiser et d'imprimer leur relevé de carrière au régime général, à tout âge, après avoir précisé leur numéro de sécurité sociale et obtenu un code confidentiel par courrier. Un calcul estimatif du montant de sa retraite de base est possible pour les personnes âgées de 54 ans et plus.

Les assurés peuvent également demander leur retraite sur le site. Ce service est gratuit, fiable et sécurisé. Ils peuvent connaître le montant à déclarer à l'administration fiscale, ainsi que la date des derniers versements.

Enfin, un nouveau service est proposé : les alertes mail, qui permettent de recevoir des informations personnalisées par mail.

### *Le portail unique de branche*

Depuis février 2011, l'ensemble des services proposés par les différents sites de l'Assurance retraite ont été fusionnés dans un portail unique de branche, permettant ainsi de faciliter l'accès à l'information des différents publics.

## Le diagnostic conseil personnalisé



### *50 000 entretiens personnalisés d'ici fin 2011*

Une des missions de l'Assurance retraite est de permettre aux assurés d'avoir une information globale sur leurs droits à retraite, et de les informer de l'ensemble des marges de choix qu'offre le système.

Depuis 2010, l'Assurance retraite propose donc aux assurés du régime général de 55 ans et plus un diagnostic conseil personnalisé. Ce dispositif permet aux personnes s'approchant de l'âge de la retraite de disposer de conseils neutres, fiables et gratuits relativement aux choix de fin de carrière qui s'offrent à elles.

Lors de ce rendez-vous, un examen approfondi de la carrière est effectué avec l'assuré. Si besoin, une procédure de mise à jour des périodes manquantes est initiée. Des estimations du montant de la retraite à différents âges de départ sont proposées. Enfin, le conseiller retraite explicite les démarches à effectuer jusqu'au départ à la retraite : qui contacter, quand, comment ?

Un test qualitatif effectué sur 1 000 assurés au terme d'une phase d'expérimentation de ce dispositif avait établi que **95%** d'entre eux avaient apprécié la démarche. Ils étaient également **99%** à penser que cette initiative leur avait permis de faire un bilan sur leur situation au regard de leurs droits à la retraite.

Lors de cet entretien, il est proposé aux assurés de renseigner leur adresse électronique afin de recevoir dans le cadre du dispositif « **alerte mail** » (cf. p.16) des informations complémentaires ou de lever certaines incertitudes quant aux changements apportés par la réforme actuelle.

La méthode et les enseignements des diagnostics conseil personnalisés seront utilisés pour construire le « point d'étape à partir de 45 ans », les problématiques apparaissant largement similaires. De plus, il est probable que beaucoup d'assurés ne seront pas réellement intéressés par un « point d'étape » dès 45 ans, mais souhaiteront se renseigner sur l'âge de départ et le montant estimatif de leur future retraite plutôt à l'âge de 55 ans.

## L'offre de conseil aux entreprises



### *Une offre de conseil expérimentée auprès de 100 entreprises*

La réforme présente de grandes conséquences sur les entreprises, dont notamment le relèvement de l'âge légal de départ, la retraite progressive...suscitant un besoin croissant d'information de leur part.

De plus, la loi de financement de la sécurité sociale de 2009 comporte l'obligation depuis janvier 2010 pour toute entreprise de plus de 50 salariés de conclure un plan d'accord sur l'emploi des seniors, sous peine de sanction financière équivalente à 1% de sa masse salariale.

Après l'avoir expérimenté dans cinq régions en 2010, l'Assurance retraite propose à présent sur l'ensemble du territoire national **une offre de conseil retraite en entreprise**. Il s'agit de fournir une offre de service spécifique, destinée à accompagner la mise en œuvre des plans d'action seniors, notamment pour l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite.

L'objectif est ainsi d'informer les salariés et leur employeur par l'intermédiaire de leur directeur des ressources humaines sur les principaux dispositifs de prolongation d'activité : la surcote, le cumul emploi-retraite et la retraite progressive.

De mai à septembre 2010, **5 caisses régionales** (Ile-de-France, Alsace-Moselle, Bretagne, Nord-Picardie et Aquitaine) ont donc rencontré 100 entreprises pour leur proposer l'offre de service « conseil retraite ».

Avec l'aide de partenaires locaux (les Chambres de commerce et d'industrie, le Medef, l'Upa, l'Andrh...), les caisses expérimentatrices ont rencontré ces entreprises de taille et de secteurs divers (industriel, de services, bancaire, des loisirs, ou encore médical) : on compte ainsi des groupes tels qu'Eurodisney, Bouygues, Mac Donald, mais aussi UMICORE, les Galeries Lafayette ou Kuoni.

Au cours de l'expérimentation, l'Assurance retraite propose donc aux entreprises d'élaborer ensemble un programme d'actions adapté à leurs besoins et à leur politique de ressources humaines, avec :

- une présentation de la législation retraite et des dispositifs de prolongation d'activité auprès des employeurs,

- des interventions collectives auprès des salariés, des dirigeants et des syndicats de l'entreprise. Elles ont pour objectif de présenter notamment : le fonctionnement des différents régimes de retraite, la place et le rôle de l'Assurance retraite et de son réseau de Carsat (Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé Au Travail), le droit à l'Information et ses supports (relevé de situation individuelle et l'estimation indicative globale), les démarches à effectuer en vue du départ à la retraite, les dispositifs de prolongation d'activité (surcote, retraite progressive ou cumul emploi-retraite).
- l'organisation de diagnostics conseil personnalisés au sein des agences du réseau de l'Assurance retraite, voire dans l'entreprise.

Au-delà de ces services, l'Assurance retraite propose également de mettre à la disposition des entreprises des offres modulables et adaptées à leur contexte et à leurs attentes.