

Communiqué ► Dossier spécial GESTION DES ÂGES ► Novelvy

## Novelvy La retraite, leur métier



**Comment est née Assistance Retraite, quels services propose votre société ?**

Mon père a créé Assistance Retraite, en 1986, en partant d'un constat : beaucoup de gens rencontrent des difficultés pour reconstituer et ensuite faire valoir leurs droits à la retraite. La société est née et s'est développée autour de cette unique activité de conseil et gestionnaire en droits de retraite.

Nous proposons d'une part, des services d'évaluation et d'optimisation des droits de retraite et d'autre part, une assistance aux démarches de retraite.

Installée à Nanterre, la société emploie aujourd'hui une douzaine de collaborateurs. Notre rémunération provient exclusivement de nos honoraires et nous sommes indépendants de tout organisme financier ou d'assurance.

**Que pensent vos interlocuteurs DRH des dernières évolutions en matière de gestion des âges et de droits de retraite ?**

Ils retiennent essentiellement la difficulté de mise en œuvre des accords sur la gestion des âges. Sans connaissance de la date à laquelle leurs salariés pourront prétendre à la retraite, ils ont l'impression d'être placés devant le « fait accompli » et craignent de gérer certains plans de carrière à l'aveugle. La « retraite à 70 ans » a fait couler beaucoup d'encre mais ils en parlent peu ! A mon avis, les individus qui, à 65 ans, souhaitent continuer à travailler ne sont pas encore très nombreux.

Nos clients particuliers, quant à eux, ont des réactions très positives sur la libéralisation du cumul emploi-retraite et la possibilité de racheter des trimestres au-delà de 60 ans.

**Parmi vos clients, vous comptez des DRH : quels sont leurs besoins ?**

Selon la taille de la société et la position des salariés concernés, les besoins de nos interlocuteurs DRH varient. Le plus

souvent ils nous contactent pour :

- Anticiper et accompagner le départ et le remplacement des cadres dirigeants.
- Inclure nos prestations dans les avantages mis à disposition de certaines catégories de personnel. Ainsi décharger certains salariés des opérations administratives liées à leur départ en retraite leur apporte ainsi qu'à la société, une réelle valeur ajoutée.
- Accompagner le départ anticipé d'un collaborateur. Le DRH nous demande alors de quantifier les aspects liés à ses retraites. Parfois, il décide d'inclure dans la négociation la prise en charge des opérations de liquidation de retraite.
- Répondre à certaines demandes spécifiques du personnel. Les sociétés qui emploient ou ont employé des expatriés souhaitent souvent leur fournir du support en matière de retraite. D'ailleurs, souvent les intéressés eux-mêmes en font la demande.

**Comment répondez-vous à ces besoins ?**

Nous fournissons aux salariés qui bénéficient de nos services des informations précises et fiables sur leur situation ainsi que des recommandations. Ces conseils leur permettront de prendre les décisions nécessaires : choisir l'âge auquel ils décideront de faire valoir leurs droits, racheter des trimestres. Surtout ils seront capables d'estimer les revenus qu'ils percevront une fois à la retraite.

Munis d'une procuration, nous reconstituons les droits acquis au cours de leur carrière en obtenant des organismes concernés les divers états, en les vérifiant, et en faisant procéder le cas échéant aux corrections nécessaires.

Nous assistons aussi nos clients dans les démarches d'obtention de leurs droits de retraite.

Nous sommes pour nos clients le « guichet unique », l'interlocuteur qui gère toutes les interfaces avec les autres acteurs.



Retraite à 70 ans, emploi des seniors, les responsables de ressources humaines suivent avec intérêt et parfois inquiétude l'actualité des retraites et se demandent comment ces règles nouvelles vont s'appliquer et combien elles vont coûter aux entreprises.

Assistance Retraite connaît bien les règles de la retraite : depuis 1986, cette société conseille de nombreux clients, particuliers et DRH, sur tous les aspects liés aux droits et aux règles des régimes de retraite. Nous avons rencontré son directeur : Bruno Renardier (*notre photo, ci-contre*).

Quelle est la taille des sociétés dont les DRH font appel à vos services ?

Il n'y a pas de règle, cela va de la PME jusqu'à des sociétés du CAC 40.

Les DRH sont-ils bien informés en matière de droits de retraite ? Cela va bien sûr dépendre des cultures et des traditions de la société en la matière. Mais nous constatons, dans de nombreux cas, qu'il s'agit d'un sujet sur lequel les DRH ne sont pas à l'aise et apprécient de recevoir un conseil et une aide. Cette « hot line » retraite peut prendre des formes diverses : renseignements à la demande sur des points particuliers, présentations à des groupes de DRH, éditions de documents d'information à destination des salariés ou de l'encadrement...

Depuis fin 2008, nous publions une lettre d'information trimestrielle que nous adressons entre autre à l'ensemble des DRH avec lesquels nous sommes en contact.

Vous est-il demandé des prestations sur mesure ?

En effet, il arrive que les DRH nous demandent des prestations spécifiques. Cela concerne en général le personnel ayant des droits en France et dans d'autres pays.

Ainsi, une multinationale nous a récemment demandé d'établir une note d'information à l'attention de leurs collaborateurs appelés à quitter l'entité française pour un contrat local dans une filiale à l'étranger. Cette note les informe des incidences de leur départ à l'étranger sur l'acquisition de leurs droits de retraite.

Une autre société allait intégrer sous le régime français un collaborateur étranger qui était auparavant dans une filiale européenne. Elle nous a demandé d'établir une étude comparative entre la retraite qu'il obtiendrait s'il restait salarié jusqu'à sa retraite dans son pays d'origine et celle qu'il obtiendrait en devenant salarié en France pour partie de sa carrière. La société a pu ainsi fournir au salarié un document clair et précis lui indiquant

les conséquences de son transfert dans la société mère sur la constitution de sa retraite. L'employé ainsi informé s'est engagé par écrit à ne pas revenir plus tard sur un préjudice subi en matière de retraite.

Travaillez-vous avec des DRH de sociétés en province ?

Bien sûr. Si nécessaire, en particulier à l'occasion des premiers contacts, nous nous rendons dans les sociétés en province pour rencontrer nos interlocuteurs. Par la suite, nous échangeons les informations par téléphone ou, le plus souvent, par mail comme nous le faisons, depuis des années, avec nos clients expatriés. Depuis de nombreuses années nous travaillons avec des expatriés. Avec eux, la quasi-totalité des contacts doit se faire à distance, sans que la relation s'en ressentent.

Vous faites souvent référence à des questions d'expatriés.

En effet, particuliers comme entreprises s'adressent à nous pour les questions relatives à la retraite et l'expatriation. L'an dernier, notre expertise en ce domaine a été reconnue par le cercle Magellan, dont nous sommes devenus prestataire labellisé. Cet organisme regroupe plus de 140 multinationales représentant 40 000 expatriés dans le monde. Participer à cet espace d'échange nous permet non seulement d'être en contact avec les DRH de grands groupes mais aussi de suivre les réglementations applicables dans les autres pays. Et donc de continuer notre « veille retraite ».

Veille retraite ! Le sujet est donc si technique ?

Non, mais les règles sont nombreuses, les différents régimes manquent encore d'homogénéité et il est parfois difficile de s'y retrouver. Or, pour nous, chaque client est un cas particulier, que nous cherchons à aider en lui fournissant les meilleures réponses. Quand les règles changent, comme en ce moment, il vaut mieux être en alerte. Et suivre l'actualité des retraites. Il