

d'information destinée aux entreprises adhérentes

→ **Retraite**

→ Prévoyance

→ Santé

→ Épargne

Actualités

Tendances Agirc Arrco

Repères 2010

Vos charges sociales sur salaire

Réglementation

Nouvelles échéances pour vos déclarations nominatives annuelles

Services

Avec NOVALIS TAITBOUT, l'expatriation devient plus simple

Zoom

Optez pour le PACK Expat' CFE : la solution globale tout en un de NOVALIS Mobilité

N° 3
Juin 2010

NOV. RC - NOV. RS
CIRCI - CIRSI

GROUPE

NOVALIS TAITBOUT

Tendances et perspectives des régimes Arrco Agirc

→ Les chiffres clés

18,5 millions de salariés cotisent à l'Arrco, dont **3,94 millions de cadres**, qui cotisent également à l'Agirc.

Pour l'exercice 2008, les entreprises ont versé **50,99 milliards d'euros de cotisations**, dans le même temps, les régimes complémentaires ont versé plus de **50,39 milliards d'euros d'allocations**, ce qui représente le quart des retraites du système obligatoire.

Pour les salariés non cadres, les retraites complémentaires versées par l'Arrco représentent entre 30 et 40 % de leur pension globale (retraite complémentaire + retraite du régime général de la CNAV).

Pour les salariés cadres, les retraites Arrco et Agirc constituent entre 60 et 70 % de leur pension globale.

Les ressources des régimes complémentaires sont constituées par les cotisations, dont l'évolution est directement liée à celle de l'évolution de la masse salariale, et de l'emploi en général.

Les charges sont quant à elles constituées des allocations versées par les régimes.

En 2009, l'Arrco a constaté une baisse des cotisations des entreprises de 0,4 % (2,6 % pour l'Agirc) et une augmentation de 4,5 % (5,3 % pour l'Agirc) des allocations versées à la charge des régimes. L'Arrco dégage en 2009 un résultat global excédentaire de 1,005 milliard d'euros, le régime Agirc enregistre quant à lui un résultat global déficitaire de 587 millions d'euros.

→ Les tendances à court et long terme

L'enjeu majeur des années à venir sera de garantir aux salariés et aux entreprises du secteur privé la pérennité des régimes complémentaires Arrco et Agirc, compte-tenu du vieillissement de la population et d'une situation financière déséquilibrée depuis la crise économique de 2008.



Au même titre que la réforme entamée par le régime général des retraites, l'Arrco et l'Agirc devront aborder dans le cadre des négociations prévues entre les partenaires sociaux de nouvelles mesures pour atteindre et garantir, dans la durée, l'équilibre financier. Pour y parvenir, elles disposent de 3 moyens d'actions sur lesquels elles pourront s'appuyer :

- les ressources (les cotisations),
- le niveau des retraites (le rendement),
- les conditions de départ (âge / durée de cotisation).

Par ailleurs les fédérations ont su anticiper d'éventuelles difficultés en constituant des réserves pour faire face aux tendances futures. Pour l'Arrco, les réserves techniques s'élèvent à 58,45 milliards d'euros et pour l'Agirc à 18,86 milliards d'euros. Ces ressources sont d'ores et déjà mobilisées depuis 2009.

NOVALIS TAITBOUT

Fusion des institutions de retraite complémentaire en 2011

→ Suite à la fusion des groupes NOVALIS et TAITBOUT et afin d'être en conformité avec les accords de 2001, une fusion des institutions de retraite complémentaire était prévue au plus tard au 1^{er} janvier 2012. Pour répondre à la demande de la Présidence paritaire de l'Agirc Arrco, les conseils des IRC ont étudié l'opportunité d'avancer cette fusion.

Sont concernées par ce projet qui devrait aboutir au 1^{er} janvier 2011, les institutions de retraite Agirc -CIRCI et NOV. RC- et Arrco -CIRSIC et NOV. RS- sous réserve de l'approbation des différentes instances concernées (Conseils d'administration, Assemblées Générales...). Nous vous donnerons toute information sur l'évolution de ce projet.

AGENDA



À partir du 3^e trimestre 2010, les relevés de situation individuelle (RIS) seront envoyés aux assurés de 35, 40, 45 et 50 ans. Exceptionnellement, les assurés nés en 1954 ou 1955 recevront également un RIS (et non une estimation indicative globale - EIG - dont l'envoi est reporté à 2011), en raison du contexte actuel de réforme des retraites.

Charges sociales effectives obligatoires et données clés des régimes de retraite complémentaire (Valeurs 2010)

	Charges	Taux (en %) (taux d'appel inclus)			Assiette mensuelle (rémunération)
		Total	Employeur	Salarié	
Non cadres	Arrco Retraite complémentaire : tranche A (ou 1)	7,50	4,50	3,00	Jusqu'à 2 885 €
	Retraite complémentaire : tranche 2	20,00	12,00	8,00	Comprise entre 2 885 € et 8 655 €
	AGFF : tranche A (ou 1)	2,00	1,20	0,80	Jusqu'à 2 885 €
	AGFF : tranche 2	2,20	1,30	0,90	Comprise entre 2 885 € et 8 655 €
Cadres	Agirc Retraite complémentaire : tranche B	20,30	12,60	7,70	Comprise entre 2 885 € et 11 540 €
	ou GMP*	62,81 €	38,99 €	23,82 €	
	Retraite complémentaire : tranche C	20,30	Répartition libre		Comprise entre 11 540 € et 23 080 €
	Arrco Retraite complémentaire : tranche A (ou 1)	7,50	4,50	3,00	Jusqu'à 2 885 €
	AGFF : tranche A (ou 1)	2,00	1,20	0,80	Jusqu'à 2 885 €
	AGFF : tranche B	2,20	1,30	0,90	Comprise entre 2 885 € et 11 540 €
	APEC : tranche B	0,06	0,036	0,024	Comprise entre 2 885 € et 11 540 €
	(+ versement forfaitaire par cadre présent au 31/03)	20,77 €	12,46 €	8,31 €	
CET (Contribution Exceptionnelle et Temporaire)	0,35	0,22	0,13	Jusqu'à 23 080 €	

	Valeur du point au 01/04/2010
Agirc	0,4216 €
Arrco	1,1884 €
	Salaire de référence au 01/04/2010
Agirc	5,0249 €
Arrco	14,4047 €

* Le salaire charnière annuel au-dessous duquel la cotisation est appelée est de 38 332,92 € pour l'année 2010.

IMPORTANT

→ Vous relevez d'une Convention Collective, avez-vous mis à jour vos données ?

Notre Groupe procède actuellement à la mise à jour des données relatives à votre Convention Collective. Si vous n'avez pas encore répondu à notre enquête en ligne : connectez-vous sur le lien suivant pour répondre à un court questionnaire sur notre site internet : <http://www.novalistaitbout.com/entreprises/entreprises-pme-pmi/>

Avec ces nouvelles données, nous pourrons mieux vous informer de toute incidence au regard des régimes de retraite, ainsi que de toutes modifications des classifications professionnelles pouvant intervenir dans la convention que votre entreprise applique.



Modification de la date d'échéance des déclarations nominatives annuelles dématérialisées

(Campagne 2011 - salaires 2010)

Date limite d'envoi :
31 JANVIER 2011

En application des textes réglementaires, les entreprises sont tenues d'établir un état nominatif annuel des salaires et de l'adresser à leur institution d'adhésion avant le 1^{er} février de l'année suivante.

Toutefois, depuis 2001, un report de cette date d'échéance au 28 février de l'année suivante a été accordé aux entreprises qui ont opté pour l'envoi des états nominatifs annuels sous format dématérialisé.

Cette mesure incitative et dérogatoire a donné lieu à un nouvel examen par les instances dirigeantes de l'Agirc Arrco. Nous vous informons qu'à compter de **la campagne 2011 pour les déclarations de salaires 2010**, la date limite de transmission des déclarations annuelles de salaires dématérialisées **est fixée au 31 janvier** de l'année suivante.

Nous vous remercions de prendre toutes les dispositions utiles pour communiquer sur ce changement réglementaire auprès de vos interlocuteurs (éditeurs de logiciel de paie, experts-comptables...), afin qu'ils puissent respecter cette date limite d'envoi.



→ Les déclarations dématérialisées toujours en nette progression

La campagne 2010 de déclaration annuelle des salaires a franchi une véritable étape : au total, 1 641 036 DADS-U ont été effectuées auprès des institutions de retraite complémentaire et de prévoyance (dont 1 213 644 comptabilisées depuis le site net-entreprises.fr), ce qui représente une augmentation de 10,5 % par rapport à l'an dernier. Du côté des échéances trimestrielles, les DUCS (déclarations unifiées de cotisations sociales) ont, elles aussi, rencontrées un franc succès avec 1,745 millions de déclarations recensées.

Outre ces progressions quantitatives, les déclarations en ligne continuent également de gagner en fiabilité technique, en réactivité, en sécurité ainsi qu'en proximité. L'ensemble des acteurs de la retraite complémentaire contribue chaque année à ces évolutions. Si vous n'êtes pas encore un "télédéclarant", c'est le moment de passer le cap !

Dispositif d'âge de départ à la retraite à suivre attentivement

L'un de vos collaborateurs souhaite prendre sa retraite avant l'âge de 65 ans et justifie de la durée d'assurance requise pour obtenir la liquidation de sa pension de Sécurité sociale à taux plein ?

L'âge de la retraite est resté fixé à 65 ans dans les régimes de retraite complémentaire Arrco et Agirc.

Le dispositif de retraite à 60 ans, financé par l'AGFF, a été créé par un accord paritaire en date du 4 février 1983 et a pour objet la prise en charge du surcoût lié à l'ouverture des droits avant 65 ans sans abattement dans les régimes complémentaires Arrco et Agirc. Les partenaires sociaux sont régulièrement appelés à se prononcer sur le maintien de ce dispositif et sur son financement.

L'accord paritaire du 23 mars 2009 qui a reconduit ce dispositif vient à échéance le 31 décembre 2010 ; les partenaires sociaux ont donc prévu de se réunir avant la fin de l'année pour déterminer la réglementation applicable à l'égard des liquidations intervenant à compter du 1^{er} janvier 2011.

Nous ne pouvons préjuger de la décision qui sera prise. Conscients des difficultés et des inquiétudes générées, les partenaires sociaux, sauront prendre, le moment venu, des mesures adaptées.

En attendant, toute demande de retraite complémentaire sera enregistrée, mais nous informerons immédiatement les intéressés si une évolution des règles devait intervenir : ils auraient alors la possibilité de différer leur demande.

Avec NOVALIS TAITBOUT, l'expatriation devient plus simple

Tant pour les entreprises qui se développent sur les marchés extérieurs que pour les salariés pour qui elle tend à représenter une valeur sûre et incontournable dans leur CV, l'expatriation s'invite de plus en plus dans le paysage professionnel.

Spécialiste de la protection sociale à l'international grâce à ses deux institutions de retraite dédiées aux expatriés - la CRE et l'IRCAFEX -, NOVALIS TAITBOUT accompagne depuis 40 ans les entreprises dans la gestion RH de la mobilité internationale et répond à l'évolution de leurs pratiques.

Dans les années 60, la "politique" d'expatriation consistait généralement pour les entreprises à rémunérer fortement les salariés sans vraiment tenir compte des conditions locales (coût de la vie, environnement social...) tout en leur garantissant une couverture sociale avantageuse.

Depuis quelques décennies, les entreprises ont professionnalisé les pratiques de la mobilité internationale : elles segmentent les expatriés selon la situation individuelle de chaque salarié, élaborent différents packages de rémunération qui intègrent l'environnement des pays d'accueil... Autant de démarches désormais courantes qui permettent de moderniser l'expatriation et de rationaliser les coûts pour certaines entreprises. Mais qui favorisent aussi et surtout la fidélisation des salariés.

→ Détaché, expatrié ou contrat local ?

Les formes de mobilité ainsi que la couverture sociale qui y est souvent associée sont variées.

- Les **courtes périodes** à l'étranger (moins de 3 mois) sont le plus souvent gérées comme des **missions professionnelles**, donc l'employeur ne prévoira pas de couverture spécifique, hormis une assistance en cas d'accident par exemple.
- Pour des missions inférieures à 1 an, le **détachement**, qui consiste à maintenir le salarié dans l'ensemble des régimes obligatoires français, est le plus souvent choisi. Dans ce cas, seule la complémentaire santé est souvent adaptée pour tenir compte des coûts locaux et pour inclure une assistance rapatriement. Que ce soit pour une mission ou un détachement, la Sécurité Sociale doit être impérativement prévenue par l'employeur.
- Au-delà d'un an, l'expatriation est plus adaptée et très souvent moins onéreuse. La plupart des employeurs français maintiennent leurs salariés dans les régimes français, qui sont alors facultatifs s'agissant de la retraite, de la santé, et de la prévoyance.
- Enfin, l'emploi de salariés en contrat local, c'est à dire embauchés directement par la filiale à l'étranger, est une pratique en pleine expansion.

→ Quel que soit le statut, notre Groupe répond aux besoins des entreprises

Pour les **détachés**, nous proposons des contrats individuels ou collectifs spécifiques, avec des prestations adaptées aux séjours à l'étranger et incluant une assistance (rapatriement sanitaire, responsabilité civile...).

Grâce à la CRE et à l'IRCAFEX, ses deux institutions Arrco et Agirc dédiées aux **expatriés**, NOVALIS TAITBOUT permet à ceux-ci de conserver le bénéfice de la retraite par répartition comme s'ils n'avaient pas quitté la France, et d'éviter des périodes "sans points" au moment de la reconstitution des droits à retraite ; l'adhésion peut se faire dans le cadre d'un **contrat collectif** ou à **titre individuel**.

Les expatriés peuvent aussi bénéficier de couvertures santé et prévoyance spécialement conçues pour eux, en complément de la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) et incluant des garanties d'assistance. Tout comme la retraite, des couvertures collectives ou individuelles sont possibles, donnant la possibilité aux entreprises de bâtir une protection sociale adaptée aux pays d'expatriation, voire de couvrir les salariés en contrat local.



Le PACK Expat'CFE : notre solution unique et innovante pour une couverture complète en une seule adhésion

Fort de son expérience, le Groupe, à travers ces solutions **NOVALIS Mobilité** se positionne comme le partenaire incontournable des responsables de la mobilité internationale puisqu'il les aide à construire un package de rémunération attractif. Ainsi, NOVALIS TAITBOUT et la Caisse des Français de l'Étranger (CFE) ont conjugué leur savoir-faire pour proposer aux entreprises et aux expatriés un **PACK Expat'CFE** qui leur garantit, en une seule démarche, une protection sociale complète en Retraite, Prévoyance et Santé.

Un interlocuteur unique, un bulletin d'adhésion commun, une continuité assurée avec les régimes français, cette couverture "tout en un" et "sur-mesure" optimise la gestion RH et se décline en **contrat collectif ou adhésion individuelle**. L'offre est modulable avec plusieurs niveaux de couverture à choisir selon les besoins.

→ Les spécificités NOVALIS TAITBOUT

L'expertise reconnue de notre Groupe en matière d'expatriation lui a valu d'être désigné spécifiquement pour la protection sociale des salariés des Territoires d'Outre-mer (Nouvelle-Calédonie, Polynésie Française, Saint-Pierre-et-Miquelon), des ESEF (entreprises sans établissement en France) et des RDEF (Représentations Diplomatiques Étrangères en France).



→ **Votre entreprise souhaite s'étendre à l'international et notre offre NOVALIS Mobilité vous intéresse ? N'hésitez pas à nous contacter :**

Délégation internationale
4 rue du Colonel Driant • 75040 Paris Cedex 01
Tél. : 33 (0)1 44 89 56 00
E-mail : lepack@cfe-novalismobilite.com
www.lepack.fr

→ **Vous désirez des informations sur la retraite, la gestion de vos salariés, ou toute autre question sur la protection sociale dans votre entreprise :**

▶ N°Cristal 0 969 39 71 71 du lundi au vendredi de 8h à 18h.
APPEL NON SURTAXE

→ **Vos salariés souhaitent poser des questions sur leurs droits à la retraite :**

▶ N°Cristal 0 969 39 70 70 du lundi au vendredi de 8h à 18h.
APPEL NON SURTAXE

→ **Vous souhaitez nous faire part d'une réclamation :**

- par courrier : Groupe NOVALIS TAITBOUT - Service Satisfaction clients - 303 rue Gabriel Debacq - 45777 Saran Cedex
- par mail : www.novalistaitbout.com - rubrique "nous contacter"