

FUSION AGIRC-ARRCO : QU'EST-CE QUE ÇA CHANGE ?

Au 1^{er} janvier 2019, le régime complémentaire des salariés du privé prend le nom "Agirc-Arrco", conséquence de la fusion des régimes Agirc (spécifique aux cadres) et Arrco (pour tous les salariés du privé).

INSTAURATION D'UN BONUS/MALUS TEMPORAIRE

Une nouvelle règle de calcul est instaurée pour encourager la poursuite d'activité. Des coefficients viennent temporairement minorer ou majorer la pension de retraite complémentaire à la suite de la liquidation. Au terme de la période, le retraité perçoit le montant normal de sa pension complémentaire.

● Départ à la retraite dès l'acquisition du taux plein

→ Minoration de 10% pendant 3 ans.

● Départ à la retraite 4 trimestres après l'acquisition du taux plein

→ Montant normal de la pension complémentaire.

● Départ à la retraite 8 ou 12 ou 16 trimestres après l'acquisition du taux plein

→ Majoration respective de 10%, 20% ou 30% pendant 1 an.

À noter :

- La règle de calcul s'applique à partir du 1^{er} janvier 2019 pour la génération 1957 (sauf pour les personnes ayant obtenu le taux plein avant 2019, dans le cadre du dispositif carrière longue) ;
- Le coefficient minorant ne s'applique pas au-delà de 67 ans ;
- Sont exonérés du coefficient minorant les retraités exonérés de CSG (minoration réduite à 5% pour les retraités soumis au taux réduit de CSG), les salariés handicapés et les aidants familiaux.

FIN DE LA GARANTIE MINIMALE DE POINT (GMP)

Ce dispositif permettait aux affiliés Agirc d'acquérir au minimum 120 points par an, convertis en pension lors du départ à la retraite. Il s'agissait de prélever des cotisations supplémentaires pour les cadres rémunérés en deçà du salaire charnière (3 664,82 euros) permettant l'acquisition de 120 points. Avec le nouveau régime Agirc-Arrco, la garantie des 120 points Agirc n'a plus lieu d'être mais les points acquis précédemment seront conservés.

Au 1^{er} janvier 2019, ces cadres n'auront plus à payer les 27,60 € mensuels mais l'employeur "économisera" jusqu'à 45,11 €/mois. Il est donc souhaitable de négocier la réintégration de ces sommes, soit dans le salaire, soit par une autre affectation.



QU'EST-CE QUE LE FLEX OFFICE ?

Mode d'organisation des espaces de travail qui séduit à la fois start-up et grands groupes, le flex-office se développe à grands pas.

EN QUOI CELA CONSISTE ?

Fini les bureaux individuels et les postes attitrés ! Le flex office, littéralement "bureau flexible", est la version moderne de l'open-space. Le salarié n'a pas de bureau attitré. Chaque matin, il s'installe à la place qu'il veut (ou qui est disponible) dans un espace, partagé avec d'autres. Concrètement, chaque jour, la personne sort son ordinateur et ses dossiers d'un casier, puis les y replace dès lors qu'elle quitte le poste.

QUELS ENJEUX ?

Outre la volonté affichée de chercher à décloisonner le travail, il y a là clairement un enjeu de rentabilité des espaces et donc des gains économiques considérables pour les entreprises. En mettant fin aux bureaux individuels, le flex office permet en effet de regrouper davantage de postes de travail dans un espace plus restreint. Mais surtout, cette organisation permet de rentabiliser les chaises momentanément vides. Sous couvert du nomadisme, et donc des absences régulières de certains salariés (télétravail, déplacements), ces espaces de travail comptent moins de postes de travail qu'il n'y a de salariés. Le prix moyen d'un poste de travail étant de 12 785 euros ⁽¹⁾, l'enjeu est de taille !

QUELS RISQUES ?

Manager et/ou travailler avec des salariés de son équipe dispersés dans les locaux, incertitude quant à pouvoir trouver une place dans un espace potentiellement saturé, comment disposer, dès lors que nécessaire, d'un espace au calme pour se concentrer... Le flex-office peut générer des tensions.

Selon une étude d'Opinion Way ⁽²⁾, 45% des Français évoquent le risque de déshumanisation de l'entreprise et le sentiment d'être interchangeables. Ces risques font du flex office un dispositif à ce jour impopulaire : 68% des Français ne sont plutôt pas favorables ou pas favorables du tout à sa mise en place.

1. "Buzzy Ratios" (2018) - Association des directeurs de l'environnement de travail

2. "La relation entre l'environnement de travail et le bien être des salariés" (novembre 2016) - OpinionWay