

AGIRC-ARRCO DE MOINS EN MOINS COMPLEMENTAIRE !

AGIRC-ARRCO, un historique très présent

Pour comprendre pourquoi les salarié·es du privé bénéficient d'un régime à points pour les complémentaires retraites, il faut revenir sur sa mise en place.

Lors de la fondation de notre Sécurité sociale issue de deux ordonnances d'octobre 1945. Le choix fait en matière de retraite est la mise en place d'un régime par répartition à prestations définies, unique et universel, géré par les salarié·es. Le choix de la répartition ne se discute plus à la sortie de la guerre avec un patronat discrédité comme responsable et collaborateur.

Par ailleurs, le Conseil National de la Résistance a permis de gagner les valeurs de solidarité et exclu la capitalisation pour financer les retraites. Un plan aux ambitions d'une portée sociale, émancipatrice, révolutionnaire et communiste (au sens d'avoir l'objectif du bien général). Ce programme est le prolongement d'un puissant rapport de forces faisant suite aux conquêtes sociales de 1936.

La nomination en 1945 d'Ambroise Croizat, Secrétaire général de la Fédération CGT de la Métallurgie et communiste, à la responsabilité de ministre du Travail et de la Sécurité sociale dans le gouvernement du général De Gaulle est à ce titre révélateur. Ce régime de retraite a eu l'audace de répondre aux besoins du plus grand nombre des travailleurs, malgré une économie exsangue où tout était à rebâtir. Le financement étant issu des richesses produites par le travail.

Création de l'AGIRC pour les cadres

La mise en place de ce système de retraite avait des limites avec un plafonnement des cotisations, et en conséquence des prestations. La partie du salaire au-delà du plafond de la Sécurité Sociale n'était pas couverte. Les travailleurs de la catégorie cadre dépassant ce plafond étaient déjà couverts, en partie depuis 1930, par un système de retraite catégoriel.

Mais pour répondre à cette nouvelle situation, **l'AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) a été créée en 1947**, avec la CGC, CFTC, CGT et le patronat en complément du régime par répartition de la Sécurité sociale.

La création de ce régime complémentaire de retraite à points a été la condition de l'affiliation des cadres à la Sécurité sociale, et donc de sa généralisation à toute la population salariée.

Depuis 1961, c'est la généralisation des caisses de retraites complémentaires

Pour améliorer les prestations du régime général, de multiples régimes complémentaires se créent dans les branches professionnelles en direction des salarié·es non-cadres.

En 1961, patronat, CFTC et FO créent l'ARRCO unifiant les 44 régimes des non-cadres existants. Les deux régimes, AGIRC et ARRCO, vont ensuite opérer sur les deux catégories, cadres et non cadres. La loi de décembre 1972 rendra obligatoire la retraite complémentaire pour les salarié·es du privé et du public.

Les réformes Balladur en 1993 imposent des mesures régressives pour la retraite : allongement à 40 ans la durée de cotisations, passage des 10 aux 25 meilleures années, indexation des pensions de retraites sur l'inflation, mise en place d'une fiscalisation des dépenses vieillesse.

Les complémentaires s'alignent sur les décisions prises par le régime de base.

Un changement de cap brutal

Le 17 novembre 2017, sous la pression patronale (Medef, CPME et U2p), est constituée par un accord national interprofessionnel (ANI), la Fédération **AGIRC-ARRCO comme régime unique des retraites complémentaires existantes** (Malakoff-Médéric, Humanis, AG2R la Mondiale, Alliance Professionnelle Ircem, Klesia, Apicil).

Celle-ci fixe la réglementation, les modalités de gestion et de gouvernance du régime complémentaire.

- **Mise en place d'une gestion** dont l'équilibre entre les ressources et les dépenses devient « la règle d'or ». Avec comme critères, les perspectives économiques, le chômage, l'inflation et les marchés financiers.
- **Mise en place d'un pilotage avec un objectif** de maintenir sur 15 ans, un niveau de réserve égal chaque année, à au moins de 6 mois du montant des allocations versées.

- **Un pilotage « tactique »** qui donne mandat au conseil d'administration composé à parité de représentant·es de tous les syndicats et des organisations patronales pour fixer chaque année les évolutions de la valeur des points d'achat et de service et prendre toutes mesures pour garantir le niveau de réserves.

Un fonctionnement du système par points

Le système de retraite complémentaire repose sur des « cotisations définies » et non sur des prestations définies comme celui du régime de la Sécurité sociale.

Ainsi, tout au long de leur carrière professionnelle dans le secteur privé, les salarié·es cotisent et se constituent, dans le même temps, des points pour leur retraite complémentaire.

Ce n'est qu'au moment de faire valoir son droit à la retraite, que le ou la salarié·e connaît le montant de sa retraite complémentaire avec la transformation des points accumulés durant toute sa carrière en euros avec la valeur du « point de service » arrêtée pour l'année concernée.

Le montant de la pension de retraite complémentaire dépend donc de ces deux éléments arrêtés chaque année : **la valeur d'achat du point et la valeur de service du point.**

La valeur d'achat du point au moment de la cotisation (20,1877 euros pour 2026). La valeur de service du point (1,4386 euros pour 2026) au moment de la liquidation de la retraite.

Le rapport entre ces deux valeurs donne le taux de rendement.

La valeur du point service intéresse bien sûr les retraité·es puisqu'il définit l'évolution du montant de leur retraite complémentaire perçue.

Une baisse constante du taux de rendement de la retraite complémentaire.

Il n'y a pas, dans les régimes complémentaires, de taux de remplacement fixé à l'avance. Contrairement au régime général de la Sécurité sociale qui fixe à 50 % du salaire moyen sur les 25 meilleures années de carrière dans le privé.

Les salarié·es n'ont aucune visibilité de ce qu'ils percevront. En effet, la valeur du point au moment de la liquidation des droits, comme le prix d'achat du point, évolue chaque année en fonction des négociations entre le patronat et les syndicats.

Or, le Medef n'a cessé d'œuvrer pour fragiliser le rendement des points. En application des accords paritaires, le rendement des complé-

mentaires AGIRC-ARRCO n'a cessé de décroître à chaque génération de salarié·e.

Depuis 2010, le rendement a chuté de 40 %.

Pour un·e salarié·e au Smic, on constate que le nombre de points acquis, depuis 2022, est à la baisse chaque année.

● 2022	→	70,22 points
● 2023	→	68,77 points
● 2024	→	67,18 points
● 2025	→	66,36 points

Alors que le Smic brut a progressé de 16,2 % durant la même période et qu'il faut travailler plus longtemps pour avoir sa retraite.

Concrètement, « **un cotisant acquiert pratiquement deux fois moins de droits** en 2024 qu'il en acquerrait en 1973 avec le même euro de cotisation et un allongement du travail » souligne un rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR).

La baisse du rendement contractuel se répercute intégralement, pour un même taux de cotisation et pour une même durée de cotisation, sur le taux de remplacement du salaire par la pension. On mesure les conséquences qu'aurait à l'avenir, la poursuite indéfinie dans le temps de ces baisses de rendement.

L'AGIRC-ARRCO devient un fonds d'investissement.

Depuis 2017, la Fédération AGIRC-ARRCO a adopté une chartre « de bonne conduite » pour les investissements financiers des réserves.

La réserve de financement est gérée de façon socialement responsable.

Les impacts environnementaux, sociaux et de bonne gouvernance des sociétés sont pris en compte.

La gestion financière de la réserve consiste à une optimisation du rendement des placements.

Le rapport de la Cour des Comptes 2025 révèle que le portefeuille financier s'élève à 101,7 milliards d'euros, investis à 70 % en obligations et à 30 % en achats d'actions auprès d'entreprises ou grands groupes, rapportant 3 milliards d'euros en 2024. **On est loin de l'objectif** de « *maintenir constamment sur 15 ans un niveau de réserves au moins égal à six mois de versement de pension* ».

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) dans son rapport de juin 2025 indique, quant à lui, **108 milliards d'euros de réserves** tenant compte du fonds de roulement soit 13 mois de prestations.

Selon les projections du COR, l'AGIRC-ARRCO sera largement excédentaire de plus de 200 mil-

liards d'euros en 2035, alors que le régime de base (CNAV) est soumis à la pression d'un déficit de 6,3 milliards d'euros en 2026.

Dans les placements, on retrouve: Total Energy, Exxon, Ferrari, Renault, Volkswagen. Mais aussi des Ehpad avec le groupe Korian, des placements réalisés aussi aux USA et dans plusieurs pays européens.

On y trouve aussi un patrimoine de 30212 logements transférés en 2017 à l'AGIRC-ARRCO pour une valeur de 6,2 milliards d'euros, et gérés par la Foncière Logement (Action Logement) jusqu'en 2047.

L'AGIRC-ARRCO a pour objectif de placer 50 % des réserves dans des actions au lieu de 30 % aujourd'hui. Elle vient de créer un fond d'investissements pour un total de 3 milliards d'euros pour « *contribuer à l'effort de l'industrie d'armement du pays* » (Thalès, Airbus, Safran).

Au même moment, sous la pression des organisations patronales, les retraité·es n'ont eu aucune augmentation de leur retraite complémentaire au 1^{er} novembre 2025.

Depuis ces dernières années, le maintien du pouvoir d'achat et du niveau de vie des retraité·es et futures retraité·es n'est pas la priorité de la stratégie des dirigeant·es de la caisse complémentaire.

Un pilotage financier sur le dos des salarié·es, actif·ves et retraité·es

Pour les 23 millions de cotisant·es et les 13,7 millions de retraité·es au régime complémentaire AGIRC-ARRCO, les accords (ANI) 2021 et 2023 se sont traduits par une baisse des points acquis pour les salarié·es et une perte de pouvoir d'achat chaque année pour les retraité·es et futurs retraité·es.

L'accord 2023 prévoit que pour 2025 et 2026, la valeur de service (retraite) est indexée au 1^{er} novembre sur l'inflation hors tabac et réduite d'un coefficient de soutenabilité de 0,4 %. Le conseil d'administration peut utiliser une marge de plus ou moins 0,4 %.

Dans l'annexe de l'accord, il est retenu que pour les années 2027 à 2038, la valeur de service sera minorée de 1,16 % chaque année par rapport à l'évolution du salaire moyen. La valeur du point d'achat restant elle indexée sur la progression du salaire moyen et revalorisée au 1^{er} janvier.

À partir de 2038, les valeurs de service et d'achat du point évolueraient conventionnellement comme le salaire moyen, mais seraient minorées de 1,16 %, sachant qu'en 2027 des négociations se tiendront dans le cadre d'un nouvel accord ANI.

Un système à point en 3 étapes

1. Un taux de cotisation qui sert au calcul des points d'achat retraites à partir du salaire brut.

Le régime AGIRC-ARRCO comporte deux tranches :

- **Tranche 1 :** jusqu'au plafond de la Sécurité sociale (3925 €/mois) le taux de cotisation est de 6,2 % (salarié·e 2,48 %, entreprise 3,72 %).
- **Tranche 2 :** entre le plafond de la Sécurité sociale et 8 fois ce plafond (31 400 €) le taux de cotisation est de 17 % (salarié·e 6,8 %, entreprise 10,2 %).

Exemples :

Cas 1. Un·e salarié·e avec un salaire brut mensuel de **1 600 €**, le montant global (salarié·e et entreprise) des cotisations sera le suivant :

$$1\,600 \times 6,2 \% = 99,20 \text{ €}$$

Cas 2. Un·e salarié·e dont le salaire mensuel brut est de **4 200 €**, le montant global des cotisations sera le suivant :

- **Sur la tranche 1 :**

$$3\,925 \times 6,2 \% = 243,35 \text{ €}$$

- **Sur la tranche 2 :**

$$4\,200 - 3\,925 = 275 \times 17 \% = 46,75 \text{ €}$$

Soit un total mensuel 290,10 €

À cela s'ajoute :

⇒ **Un taux supplémentaire** au taux de cotisations pour le fonctionnement de la caisse complémentaire (non génératrice de points).

- **Sur la tranche 1 :**

$$+ 1,52 \% \text{ (dont salarié·e } 0,67 \% \text{)}$$

- **Sur la tranche 2 :**

$$+ 4,59 \% \text{ (dont salarié·e } 1,84 \% \text{)}$$

⇒ **Une contribution d'équilibre général** (compense les départs avant 67 ans).

- **Sur tranche 1 :**

$$+ 2,15 \% \text{ (dont salarié·e } 0,86 \% \text{)}$$

- **Sur tranche 2 :**

$$+ 2,70 \% \text{ (dont salarié·e } 1,08 \% \text{)}$$

⇒ **Une contribution d'équilibre technique** pour toutes et tous les salarié·es dont le salaire est supérieur au plafond de la Sécurité sociale (3 925 €).

- **Tranche 1 et 2 :**

$$+ 0,35 \% \text{ (dont salarié } 0,14 \% \text{)}$$

Ces cotisations supplémentaires ne donnent aucun droit.

**Soit un taux d'appel de 127%
de cotisations par salarié·e :**

Tranche 1 : 10,37%

Tranche 2 : 24,95%

2. Des cotisations transformées en points de retraite.

Chaque année, les cotisations de retraite sont transformées en points de retraite suivant la valeur d'achat du point fixée chaque année au 1^{er} janvier.

En 2025, le prix d'achat du point est fixé à 20,1877 €.

Cas 1. Le ou la salarié·e avec **(99,20 € X 12) 1 190,40 €** de cotisation annuelle obtiendra :

1 190,40 € / 20,1877 € = 59 points
AGIRC-ARRCO pour 2025.

Cas 2. Le ou la salarié·e avec **(306,75 x 12) 3 681 €** de cotisation annuelle obtiendra :

3 681 € / 20,1877 € = 182,3 points
AGIRC-ARRCO pour 2025.

3. La valeur du point retraite (service) a deux facteurs.

- Le passage à la retraite du ou de la salarié·e lors de la liquidation de ses droits qui permet de connaître le montant de sa retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.
- L'augmentation de la valeur du point retraite arrêtée au 1^{er} novembre de chaque année **(1,4386 € pour 2025** comme en 2026) pour les 13,8 millions de retraité·es.

Exemples :

Prenons l'hypothèse que **le ou la salarié·e a cotisé pendant 42 ans** et cumulé chaque année le même nombre de points que pour l'année 2025.

Cas 1. Le ou la salarié·e qui a acquis en moyenne **59 points par an sur 42 ans**, aura un total de **2 478 points** pour le calcul de sa retraite complémentaire :

2 478 (nombre de points acquis) x **1,4386 €** (valeur du point au départ en retraite) = **3 568,90 € an.**

Sa retraite complémentaire sera de 297 € par mois.

Cas 2. Le ou la salarié·e qui a acquis en moyenne **182,3 points par an sur 42 ans** aura un total de **7 657 points** pour le calcul de sa retraite :

7 657 X 1,4386 € = 11 015,4 par an.

Sa retraite complémentaire sera de 918 € par mois.

L'AGIRC-ARRCO sert de « cheval de Troie » pour le Medef, Macron et d'autres, pour transformer le système de retraite actuel en retraite à points, trempin à la capitalisation.

En 2024, le montant mensuel moyen des retraites Agirc-Arrco est de 432 € pour les femmes et de 742 € pour les hommes.

La part Agirc-Arrco dans l'ensemble des pensions est en moyenne de 27%.

L'AGIRC-ARRCO programme une baisse continue du niveau des retraites.

Depuis l'accord 2017 avec la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO, le régime fonctionne en « pilotage automatique » pour ajuster le niveau des retraites à la conjoncture économique et démographique. Avec une population qui comportera plus de 30 % de retraité·es d'ici 2045, **ce système engendre une baisse du niveau des retraites** chaque année.

Ce qui répond aux exigences d'Emmanuel Macron et du Medef, à savoir: passer la dépense des retraites de 14 % à 11 % du PIB.

Le conseil d'administration et les « partenaires sociaux » sont sous la pression des dirigeant·es avec un patronat qui impose ses choix.

L'AGIRC-ARRCO sert de « cheval de Troie » pour imposer une retraite à points.

Le Medef rêve d'un système à points sous couvert de simplification, portant ainsi atteinte aux mécanismes de répartition et de solidarité intergénérationnelle. Son objectif est clair: introduire la capitalisation et les fonds de pensions.

Les libéraux de droite, mais aussi le Parti Socialiste et la CFDT, se positionnent pour une retraite à la carte qui, dans les faits, est une retraite à points édulcorée où chacun·e alimenterait un compte individuel. **Le système de solidarité intergénérationnelle basé sur la cotisation sociale et donc le salaire socialisé disparaîtrait.**

Toute introduction de la capitalisation dans le financement des retraites ne peut que fragiliser le système par répartition et solidaire de la Sécurité sociale et soumettre le niveau des retraites à la situation économique et boursière.

Un équilibre financier supporté par les 13,7 millions de retraité·es.

En 2024, le résultat global de l'AGIRC-ARRCO est de 4,6 milliards d'euros.

Il est composé en partie d'un résultat positif de 1,6 milliards d'euros entre les cotisations et les prestations retraites.

Et d'un résultat financier de 3 milliards d'euros issu de la gestion des 101,7 milliards d'euros de réserves qui sont le résultat pour 70 % de la baisse des retraites et pour 30 % de la hausse des cotisations.

De l'argent il y en a, pour répondre aux attentes des retraité·es et futur·es retraité·es, revaloriser les retraites AGIRC-ARRCO !

Cela passe par :

1. Améliorer le taux de rendement par :

- Le gel du prix du point d'achat et une cotisation sur l'ensemble des éléments de rémunération permettant d'acquérir plus de points.
- L'augmentation du prix du point retraite doit être indexée sur l'évolution du salaire moyen.

2. Garantir un minimum de points pour les petites retraites, en particulier pour les femmes.

3. Rattrapage des pertes du pouvoir d'achat depuis 2020.

4. Suppression de toute désindexation.

5. Revenir au principe de revalorisation des retraites en début d'année.

Le système de retraite par annuités à prestations définies reste le plus sûr et le plus solidaire.

Il prend en compte les meilleures années alors que le régime AGIRC-ARRCO est calculé sur toute la carrière professionnelle.

Une réflexion doit s'engager sur la nécessité de réorienter la stratégie et la gestion de l'AGIRC-ARRCO, dans le cadre d'une Sécurité sociale intégrale et d'un financement à 100 % par les cotisations sociales.

L'AGIRC-ARRCO est de droit privé avec une gouvernance sous tutelle du Medef. D'ailleurs, la présidente actuelle, Diane Milleron-Deperrois est directrice générale d'Axa santé et présidente de la commission de la Protection sociale au Medef.

Pour les dirigeant·es de l'AGIRC-ARRCO, les salarié·es et les retraité·es sont des « client·es » et « les réserves sont gérées de façon socialement responsable dans le respect des impératifs de rentabilité, de sécurité, de liquidité et de performances des fonds ».

Le niveau des réserves et leurs utilisations nécessitent réflexion !

Une autre utilisation des réserves que les placements financiers et spéculatifs doit être mise en débat avec les retraité·es et les salarié·es pour imposer une orientation vers le financement d'aides socialement utiles aux retraité·es.

Cela passe en premier lieu par **l'interdiction d'achat d'actions** de société et des placements spéculatifs sur les marchés.

D'autre part, une réflexion doit s'engager pour redonner la priorité au régime de la Sécurité sociale par un plafonnement du niveau des cotisations AGIRC-Arrco. Cela pourrait se faire dans le cadre d'un processus de transfert de cotisations sociales.

Les futures négociations
d'un Accord National
Interprofessionnel
AGIRC-ARRCO se préparent
dès maintenant
dans une démarche
revendicative qui doit être
commune actif·ves
et retraité·es.

