

ÉDITORIAL

Retraités actuels et à venir

Unissons nous



La pression à la baisse sur les salaires exercée par le patronat est une politique constante.

Au point que de nombreux salariés ne peuvent pas vivre correctement de leur salaire.

Une bonne logique inviterait à une forte augmentation des salaires.

Mais ce n'est pas l'orientation préconisée par le « bon-sens patronal ».

L'idée du patronat et de ses affidés serait plutôt de diminuer les retraites :

- pour « rééquilibrer » les revenus actifs/retraités
- pour « rembourser » la dette

Alors que les revenus du CAC 40 ont explosé sous l'ère Macron, le même « bon-sens patronal » réfute toute tentative (type taxe Zucman) de faire contribuer les grandes fortunes au motif que cela « fragiliserait l'investissement et l'attractivité ».

Plus encore, l'idée de raboter les retraites est maintenant avancée.

On entend sur les radios bolloriennes :

« Au delà d'un certain niveau, les retraités ont-ils vraiment besoin de leur retraite ? »

Pour ces gens là, la retraite n'est plus vue comme une continuation de la vie active mais comme une période où l'on devrait se contenter de survivre avec un minimum de moyens.

Minimum qui devrait en plus servir de variable d'ajustement.

Faut-il voir un lien entre ces offensives anti-retraités et le rapprochement ostensible entre le grand patronat et l'extrême droite ?

La question mérite d'être posée tant se manifestent les appels publics à un « capitalisme autoritaire ».

Il est plus que temps de réagir à ces offensives à l'heure où la « bête immonde » est en voie de reconstitution.

Le premier recul du gouvernement sur la remise en cause du 1^{er} mai nous y encourage.

Comme les congés payés, le droit à la retraite n'a jamais été octroyé.

Il est le fruit d'une exigence forte des salariés qui s'est traduite par des luttes.

A cet égard, les actifs doivent bien mesurer que l'attaque contre les retraites les vise directement en tant que retraités à venir.

C'est dans la conjugaison des luttes des salariés actifs et retraités que nous obtiendrons le maintien et la progression de nos droits.

Yvon Touil





Analyse et argumentaire

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 de cesse 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 futur·es 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 :**

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

- **Sur la tranche 2 :**

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

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

- **Sur tranche 1 :**

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

- **Sur tranche 2 :**

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

→ **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 :**

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





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 :

$1\,190,40 \text{ €} / 20,1877 \text{ €} = 59 \text{ points}$
AGIRC-ARRCO pour 2025.

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

$3\,681 \text{ €} / 20,1877 \text{ €} = 182,3 \text{ points}$
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 :

$2\,478 \text{ (nombre de points acquis)} \times 1,4386 \text{ € (valeur du point au départ en retraite)} = 3\,568,90 \text{ € an.}$

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 7657 points pour le calcul de sa retraite :

$7\,657 \times 1,4386 \text{ €} = 11\,015,4 \text{ par an.}$

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, tremplin 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 :
 - a. Le gel du prix du point d'achat et une cotisation sur l'ensemble des éléments de rémunération permettant d'acquérir plus de points.
 - b. 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.





Assemblée Générale de la Section Toulouse sud-ouest



C'est le jeudi 12 février que s'est tenue l'AG de la section Toulouse, avec 18 participants et 10 adhérents excusés. Nous nous sommes réjouis de la présence de Pascal Maybon Secrétaire de TLS BBB ainsi que de Georges Picard secrétaire de l'USR31.

Malheureusement « le temps nous avait joué des tours » et Christian Bourdet qui devait faire le rapport d'introduction n'avait pu se déplacer.

Après une mise en route toulousaine du fameux « quart d'heure » et les retrouvailles, après avoir bu le café et mangé quelques chouquettes que Dominique nous avait préparées, l'AG a commencé.

Guy Bourdel comme à l'accoutumée a fait connaître l'état de trésorerie de l'année 2025. Il nous a rappelé que nous avons une centenaire et malheureusement quelques décès. Moi-même ai suppléé l'absence de Christian Bourdet et nous avons commencé la réunion.

Nous avons bien sûr souligné les bons résultats du vote à la mutuelle de la liste « Progrès et Démocratie » présentée par l'USRAF CGT, le nombre de voix de plus de 1200 votants obtenus par cette liste, et le gain de 2 élus.

Nous pensons qu'entre les centaines d'adhérents et le nombre de votants il y a « du grain à moudre » et là est un vivier important pour le renforcement de l'USRAF.

Il a été fait part de la volonté de renforcer la section et de la poursuite de la continuité syndicale qui demande de s'adresser aux actifs afin de comprendre que pour les salariés il y a une vie après le travail cela s'appelle LA RETRAITE.

De la vie de notre section, il a été question de son fonctionnement, de la recherche de son Secrétaire et de son journal NOTRE LETTRE.

Le 2 avril l'UCR-CGT a décidé avec le groupe des 9 que se tiennent des manifestations des RETRAITES régionales.

Pour notre région il y aura une manifestation à Toulouse pour Midi-Pyrénées et une à MONTPELLIER pour Languedoc-Roussillon. Prenons-en note et, soyons nombreux.

Comme d'habitude la réunion des adhérents s'est terminée par l'Apéro (avec modération) et le repas pris en commun.

Vive l'année 2026 et souhaitons de nombreuses adhésions à l'USRAF CGT AIR France.

J.-C. CHAZOTTES
Membre de la Commission Exécutive
de l'USRAF CGT





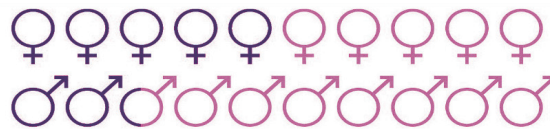
LE 8 MARS 2026

NOUS MANIFESTERONS POUR LES DROITS DES FEMMES RETRAITÉES



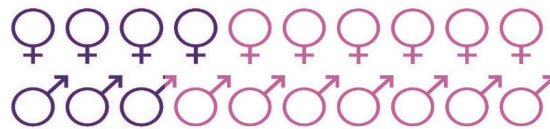
Toutes les inégalités subies au travail et dans la société se paient cash à la retraite !

Beaucoup de femmes ont des petites pensions qui ne leur permettent pas une vie décente. La retraite est le jugement final de la pauvreté tout au long de la carrière professionnelle : bas salaires, carrières hachées ou plus courtes, métiers moins bien rémunérés aux déroulements de carrière inexistantes ou ralentis du fait de la maternité : 1 femme sur 2 a réduit ou interrompu son travail (1 homme sur 9) du fait de l'arrivée d'un enfant, **95 % des congés parentaux ont été et sont toujours pris par les femmes.**



49 % des femmes retraitées perçoivent une pension de droit direct inférieure à 1000 € contre **15 % des hommes**

Les femmes partent, en moyenne, **8 mois plus tard** que les hommes (63 ans pour les unes et 62 ans et 4 mois pour les autres)



40 % des femmes partent avec une carrière incomplète contre **28 % pour les hommes**

Les femmes sont majoritaires parmi les 800 000 retraité·es sans complémentaire santé



Le travail gratuit et invisible des femmes ne s'arrête jamais même à la retraite : tâches domestiques, aide aux proches, aide aux enfants et petits-enfants, au conjoint...

Les femmes retraitées sont aussi les grandes perdantes des réformes précédentes. Elles sont les premières pénalisées par :

- L'allongement de la durée de cotisations
- Le report de l'âge de départ à la retraite
- L'application de la décote
- Le calcul de la retraite sur les 25 meilleures années au lieu de 10, pour le régime général
- La désindexation des retraites sur les salaires et l'indexation sur l'inflation
- La suppression de la péréquation salaires/retraites dans la Fonction Publique Hospitalière et Territoriale et certains "régimes spéciaux"

Les prélèvements sociaux augmentent, les pensions sont insuffisamment revalorisées, les retraité·es s'appauvrissent, particulièrement les femmes !





Retraitées et violences : une réalité bien souvent ignorée !

24 % des féminicides recensés en 2024 concernaient des femmes âgées de plus de 70 ans. Dans la moitié des cas, le conjoint ou compagnon a invoqué la vieillesse ou la maladie comme motif de passage à l'acte. Nous devons briser l'omerta qui invisibilise ces violences et exiger des moyens financiers et humains pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles.



PRÉVENTION
PROTECTION
SANCTION

**COMBATTRE
LES VIOLENCES
SEXISTES
ET SEXUELLES**



Le 8 mars nous manifesterons pour :

- **L'augmentation des pensions de 10 %, 300€ tout de suite** pour les petites retraites et pas de retraite inférieure au Smic
- **L'arrêt des discriminations** à cause de l'âge en matière de santé et le maintien, au delà de 74 ans, de la prise en charge par la Sécurité sociale des actes médicaux de prévention des cancers féminins
- **L'accès à un logement décent**, abordable financièrement et adapté au vieillissement
- **Des services publics de qualité**, pour soulager les aidants qui sont majoritairement des aidantes, auprès des petits-enfants, des membres de la famille, malades et/ou handicapés

Et avec les femmes et les hommes en activité, nous manifesterons pour :

- **L'égalité salariale** entre les femmes et les hommes pour avoir une égalité des retraites maintenant et pas dans cent ans!!!
- **Un système de retraite** qui ne pénalise pas les femmes et pour l'abrogation définitive de la réforme 2023
- **La défense de notre Sécurité sociale** menacée par les milliards d'euros d'exonérations de cotisations sociales
- **La Sécurité sociale intégrale**, avec prise en charge à 100 % selon les besoins de santé et d'aide à l'autonomie tout au long de la vie.

Le 8 mars, nous manifesterons aussi, avec toutes les femmes du monde entier, contre toutes les guerres et pour la Paix, condition indispensable pour une société plus juste et plus humaine.

Et **le 2 avril 2026** à l'appel unitaire des organisations de retraité·es nous porterons aussi ces revendications dans nos mobilisations

**Je rejoins la CGT
pour bien vivre ma retraite :
se syndiquer est un droit,
à la CGT c'est un plus**





Un nouvel Administrateur USRAF CGT à la CRAF



Chers-res camarades.

J'ai été désigné par mon organisation syndicale pour la représenter au conseil d'administration de la caisse de retraite complémentaire dite IGRS-CRAF au titre de l'accord collectif du 20 novembre 1992, en remplacement de

mon ami Patrice GAUDEMARD qui n'a pas souhaité reconduire un nouveau mandat. En attente du compte rendu je vous donne un éclairage sur la CRAF et sa situation.

La CRAF Créée en 1951, la Caisse de Retraite du personnel au sol Air France (CRAF) assure la liquidation de la pension de retraite du personnel au sol statutaire à Air France avant le 1^{er} janvier 1993. Qui est concerné, pour quel type de contrat - les périodes en tant que statutaire (équivalent CDI actuel) à Air France avant le 1^{er} janvier 1993 ont généré des droits CRAF.

12 000 pensionnés CRAF • 7 000 futurs pensionnés CRAF.

Les pensions

Comment la pension CRAF est-elle versée ?

L'accord collectif du 20 novembre 1992 prévoit le transfert de droits aux régimes ARRCO/AGIRC (Caisses UPS et UPC).

Les droits non repris, appelés « différentiels », sont servis par la CRAF (devenue Institution de Retraite Supplémentaire-IRS).

La retraite globale des anciens affiliés de la CRAF est donc constituée par :

- la pension de base Sécurité Sociale.
- les pensions complémentaires ARRCO et éventuellement AGIRC
- et le différentiel CRAF.

Les modes de versements/les rachats :

En application de l'arrêté du 17 juillet 2023 portant soutien au pouvoir d'achat des épargnants bénéficiaires de rentes, les seuils de rachat des pensions ont évolué à la hausse :

- Si le montant de la pension différentielle CRAF mensuelle est inférieur à 110 €, un rachat est systématiquement effectué. La pension est alors versée en une fois. Sans réversion.
- S'il est compris entre 110 € et 275 €, une proposition de rachat est adressée à l'allocataire. Le choix effectué est irrévocable.
- S'il est supérieur à 275 €, une pension régulière est versée et donne droit à réversion pour les conjoints ou ex-conjoints non remariés.

La sécurisation des fonds

La CRAF n'encaisse plus de cotisations depuis le 1^{er} janvier 1993 (régime fermé).

Les réserves sont placées en valeurs mobilières auprès des assureurs (cf. page suivante). L'obligation de sécuriser les fonds augmente régulièrement.

Les placements en Unité de Compte diminuent donc, au profit des placements sécurisés dans les Fonds en €.

A noter :

Chaque année, pour régler les pensions et les rachats :

- 15 M€ sont prélevés sur ces réserves (décision conseil d'administration).
- 32,5 M€ sont financés directement par Air France.

Les assureurs

La transformation de l'IRS-CRAF en IGRS-CRAF (2009) :

En application de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites et par accord collectif du 14 déc. 2009, l'IRS-CRAF s'est transformée en IGRS-CRAF (Institution de Gestion de Retraite Supplémentaire) régie par les dispositions du titre IV du livre IX du code de la sécurité sociale. Elle a transféré des réserves, fin déc. 2009, dans le cadre de deux contrats d'assurance, auprès des organismes suivants :

- pour moitié à Axa France Vie en co-assurance avec Novalis Prévoyance (ces Co-assureurs participant respectivement à 80 % et 20 %).
- pour moitié à Cardiff-Assurance Vie.

Puis par avenant du 29 oct. 2012 à l'accord collectif du 14 déc. 2009, la direction et les partenaires sociaux d'Air France ont résilié le contrat conclu avec Cardiff-Assurance Vie.

Compte tenu de l'ordonnance n°2015-839 du 9 juillet 2015 relative à la sécurisation des rentes versées dans le cadre des régimes de retraite qui accentue la réduction progressive des encours gérés en unité de compte pour la CRAF (régime fermé), la gestion en co-assurance qui apporte une réelle complexité, ne semble aujourd'hui plus justifiée. Par avenant du 17 octobre 2025 à l'accord collectif du 14 décembre 2009, la direction et les partenaires sociaux d'AIR FRANCE ont décidé de résilier la coassurance Axa France Vie 80 % - 20 % Malakoff Humanis pour une assurance Axa France Vie à 100 %.

5 Annexes

10 sièges d'administrateurs :

- 5 administrateurs représentant les participants sont désignés par les syndicats signataires représentatifs dans le champ de l'accord et dans l'entreprise, parmi les salariés ou ex-salariés Air France, titulaires de droits au titre du règlement de l'ex IRS-CRAF.
- 5 administrateurs représentant l'adhérent sont désignés par la Société Air France.

La durée du mandat est de 4 ans [2026-2029]. Le mandat des administrateurs sortants peut être renouvelé.

En plus de ces administrateurs, siège au conseil un représentant des retraités avec voix consultative, désigné par l'Association des Retraités Air France. Gestion déléguée à DIOT-SIACI en 2019.

Depuis 2019, la gestion administrative du régime différentiel est déléguée à DIOT-SIACI janvier 2019.

L'IGRS-CRAF conserve ses prérogatives en matière de gouvernance et de responsabilités.

Francis Martin

Représentant l'organisation syndicale CGT Air France





Un énorme exploit

Après avoir effectué en 2020 le **Vendée Globe**, la course en solitaire sur un voilier monocoque de 18 m, **Alexia** songe rapidement à faire plus fort, plus grand et inédit

Ce sera le **Trophée Jules Verne**, un parcours et départ libre qui doit se concrétiser par un record en temps pour effectuer le tour de la planète,

Il se fera sur un «**Ultim**», un trimaran long de 32 m, large de 22 m et un mat haut de 33 m. Le défi se fait en équipage et Alexia décide qu'il sera... **international et 100 % féminin**.

Il aura fallu près de 4 ans de travail intense pour finaliser ce projet, trouver un bateau, des sponsors qui financent, une équipe technique et les 7 navigatrices pour l'accompagner dans l'aventure.

Le départ aura lieu aux abords de l'île de Ouessant à la sortie de Brest et l'arrivée se fera au même endroit comme le prévoit la règle du **Jules Verne**.

C'est le 29 novembre 2025 sur une fenêtre météo favorable que l'aventure commence à bord d'«**Idec**», le nom du trimaran.

La descente de l'**Atlantique** aura des hauts et des bas avec un net ralentissement au-dessus de l'Equateur. Arrivées à hauteur du **cap de Bonne Espérance en Afrique du Sud**, les filles sont victimes de la casse d'une pièce qui maintient la grand-voile en hauteur. Mais l'envie d'en découdre ne faiblit pas et même s'il reste $\frac{3}{4}$ du trajet à parcourir elles trouveront des solutions.

Laborieusement il faudra souvent monter dans le mat pour réduire ou augmenter la surface de cette grand-voile en fonction de la force des vents et ce jusqu'à l'arrivée.

La traversée de l'**Océan Indien**, à part ce gros soucis, se passe sans encombre. Mais pour ce qui est de celle du **Pacifique**, à mi-chemin, la grand-voile leur joue un mauvais tour en se déchirant en partie. Elle ne sera plus utilisable qu'avec la moitié de sa surface. Quand le vent est fort ce n'est pas un problème. Mais quand il mollit la vitesse n'est pas au top.

Le passage du **Cap Horn** malgré ces soucis techniques ressemble à une certaine délivrance. Mais il reste encore de la route pour remonter l'**Atlantique**. Si la première partie ne pose pas de gros problème, il n'en est pas de même dans sa partie nord, celle de l'arrivée. C'est la tempête «**Ingrid**».



Les derniers jours seront difficiles avec des creux de 10 m et des vents entre 40 et 50 nœuds (environ 80 km/h). Et comme s'il fallait en rajouter, le reste de la grand-voile explose à 48 h de l'arrivée.

Les filles surmontent cette nouvelle avarie et font route vers **Ouessant** avec seulement la voile d'avant. Et l'arrivée est au rendez-vous après **57 jours et 21h le lundi 26 janvier 2026**.

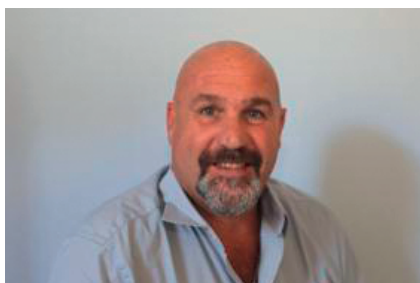
Un exploit jamais réalisé : c'est le premier équipage 100 % féminin à avoir fait le Jules Verne...

Faut-il pour **Alexia** en rester là ? Je crois savoir qu'elle a envie de remettre le couvert pour améliorer leur temps. Mais refaire un **Jules Verne**, c'est trouver un nouveau bateau, un financement à la hauteur et reconstituer toutes les équipes au sol et en mer...

Il faudra encore un peu de temps et surtout de la persévérance, ce qui ne manque jamais chez elle...

L'équipage : Alexia Barrier skipper **FRA**, Dee Caffari co-skipper **GB**, Annemieke Bes **NL**, Rebecca Gmúr Homell **CH-NZ**, Deborah Blair **GB**, Molly La Pointe **USA**, Tamara Echegoyen **ES**, Stacey Jackson **AU**.





Rémy Levasseur

Élu à l'AG de la mutuelle, élu sortant au CA.

Et ensuite à la Mutuelle

En janvier dernier, notre liste « le Choix d'une Garantie pour Tous » a obtenu des résultats très encourageants en passant de 4 élus à 7. Ce résultat est dû à un énorme travail effectué sur les réseaux sociaux. Tous les deux jours des communications ont été publiées par un certain nombre des membres du secrétariat et de la CE. Et alors que les autres listes stagnaient ou même régressaient, nous avons réussi à presque doubler notre nombre d'élus.

Alors oui, le fait que seulement 20 % des votants n'ait exprimé leur vote, a pu jouer en notre faveur, il n'empêche que le résultat est là. Nous avons obtenu en voix presque 4 fois notre nombre d'adhérents. Cela encore montre l'énorme travail effectué cette fois-ci par l'ensemble de nos adhérents qui ont réussi à convaincre (grâce à notre profession de foi et aux idées que nous défendons) leur entourage à voter pour notre liste.

Nous continuons donc à publier sur les réseaux sociaux pour expliquer régulièrement à tous ceux qui ont voté pour nous, ce que nous faisons dans la continuité de notre profession de foi. Il est important de montrer que le résultat positif obtenu, n'est pas une finalité mais un commencement.

Maintenant se joue un autre point important dans la vie de notre mutuelle, les élections au Conseil d'Administration. Notre résultat devrait permettre à notre liste individuelle d'avoir deux élus au CA. Mais déjà, le respect des résultats démocratiques sont remis en cause par ceux qui détiennent le pouvoir.

En effet, l'obtention de sièges au Conseil d'Administration est issu d'un vote de l'ensemble de élus de l'AG, or

pour y arriver il y a tout un jeu d'accords entre les différentes listes.

Lors des échanges avec les premières listes rencontrées nous avons reçu un refus catégorique d'alliance (le Mc Carthysme semble avoir de beaux jours devant lui). Alliance qui permettrait pourtant d'avoir dès cette année un premier élu pour préparer l'arrivée du deuxième dans deux ans lors du prochain renouvellement du tiers des élus.

Malgré ces premiers échanges négatifs, nous continuons à travailler pour arriver à trouver les alliances nécessaires pour obtenir notre dû. Notre travail pour faire admettre aux autres listes notre légitimité porte malgré tous ses fruits puisqu'il semble qu'une liste ait déjà décidé à reprendre les discussions avec nous.

A niveau des travaux au sein même de la mutuelle, les premiers points abordés lors de la commission innovation Produit, sont en rapport avec les offres proposées, les points suivants devraient être un travail sur les tranches de cotisations et leurs recalculs. Soyez sûr que nous serons très vigilants pour que le nouveau découpage d'imposition permette à chacun de retrouver une cotisation plus en rapport avec le niveau de vie de chacun.

Si vous possédez un compte facebook, n'hésitez pas à nous suivre sur le compte « le Choix d'une Garantie pour Tous », vous y trouverez régulièrement des informations sur la mutuelle. Vous pourrez aussi suivre nos divers travaux sur le site de notre syndicat, www.usrafcgt.fr. Inscrivez-vous pour recevoir notre newsletter.

