

LES
N°53

CAHIERS

DE LA RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Janv.
2026

Pour comprendre et décrypter la retraite complémentaire



NUMÉRO SPÉCIAL

Enjeux démographiques : préparer demain

Piloter & gérer
la retraite complémentaire

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc-arrco

05 Vision et action

L'Agirc-Arrco
face aux enjeux
démographiques

08 Vision et action

Le paritarisme,
un atout pour
le temps long

10 Vision et action

« La coopération
entre les différents
organismes de
gestion des retraites
est fondamentale »

13 Vision et action

Comment Malakoff
Humanis prépare
les fins de carrière
et accompagne
les salariés aidants

16 En mouvement

80 ans de pilotage
à l'épreuve de la
démographie

18 En mouvement

Les réserves
de l'Agirc-Arrco :
un outil stratégique
au service du pilotage
du régime

21 En mouvement

Les solutions
concrètes mises en
place par l'Agirc-Arrco
pour soutenir
la parentalité

22 En mouvement

« Un basculement
de la situation
démographique »

**24 En mouvement**

« Le système
de retraite français
se différencie par
sa complexité »

27 En mouvement

« Les enjeux de la
dénatalité dépassent
l'économie »

31 En territoires

Comment faire
face aux disparités
territoriales en matière
de vieillissement ?

33 En territoires

Agirc-Arrco : « Aller
vers » pour rapprocher
la retraite des assurés

36 Aux côtés des...

Les réponses concrètes
de l'Agirc-Arrco
face aux défis de l'âge

38 Aux côtés des...

Comment l'Agirc-Arrco
accompagne les
entreprises face aux
défis démographiques

41 Vu d'ailleurs

« Les régimes
de retraite
complémentaire
doivent regarder
ce qui se passe hors
de France »

● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc-arrco

**Les Cahiers de la
retraite complémentaire**

N°53 – Janvier 2026

Directeur de la publication :

Guillaume Ancel – **Rédactrice en chef :**

Lawrence Daman-Berthet – Avec la
participation d'Ingrid Berthy, Anne-Pascale
Dicque, Marie-Pierre Givaudin, Clément
Large et Claire-Sophie Saint-Amans –

Crédits photos : Agirc-Arrco/Sophie Belliot,
iStock, DR – **Conception et réalisation :**

Agence In medias res – **Impression :**
Evoluprint, parc industriel EuroNord, 10 rue
du Parc, 31150 Bruguères – **Dépôt légal :**
Janvier 2026 – ISSN: 2112-4841



L'Agirc-Arrco, régime de retraite complémentaire de tous les salariés du privé, est piloté depuis plus de 75 ans par les partenaires sociaux, représentants des entreprises et des salariés. En 2025, 59 millions de personnes et 1,8 million d'entreprises bénéficient de nos services sur l'ensemble du territoire métropolitain et en outre-mer. Chaque année, près de 90 Md€ sont versés à 14 millions de retraités sans recours à la dette et sans peser sur les générations futures. Consultez votre situation personnelle sur [agirc-arrco.fr](https://www.agirc-arrco.fr)



www.agirc-arrco.fr

Tél. : 01 71 72 12 00
16-18, rue Jules-César
75592 Paris Cedex 12

ÉDITO

Les retraites à l'épreuve de la démographie

Selon les prévisions de l'Insee, le vieillissement de la population française se poursuivra au moins jusqu'en 2040. À cette date, on comptera 50 personnes âgées de 65 ans et plus pour 100 personnes de 20 à 64 ans. La baisse persistante de la natalité ne permettra pas de compenser la progression de la part des seniors dans la population et le ratio cotisants/retraités continuera à se dégrader, jusqu'à atteindre 1,4 cotisant seulement pour 1 retraité à l'horizon 2070*.

Pour les régimes de retraite par répartition, le défi est majeur. Aux facteurs de court et moyen termes à prendre en compte pour l'équilibre des régimes - productivité, taux de chômage, évolution des prix, dynamisme ou non de la masse salariale - s'ajoute la perspective défavorable du « mur démographique » (lire l'article p.27) qui se dresse devant eux et suppose la mise en œuvre d'un pilotage sur le long terme.

C'est bien en tenant compte de l'ensemble de ces données et dans un esprit de responsabilité que les partenaires sociaux, gestionnaires de l'Agirc-Arrco depuis près de 80 ans, définissent les règles de pilotage du régime et veillent à leur bonne application. L'Accord national interprofessionnel du 17 octobre 2017 a notamment prévu l'obligation pour le régime de détenir, à tout moment et à l'horizon de 15 ans, un montant de réserves financières correspondant à au moins six mois de versement des retraites. Cette règle d'or est garante de la soutenabilité du régime sur le long terme.

L'Agirc-Arrco réalise ainsi chaque année des projections à l'horizon de 15 ans. Les partenaires sociaux tiennent également compte du contexte économique et des finances publiques de la France pour toutes leurs prises de décision. Rappelons que le régime n'a pas un euro de dette et qu'il verse les retraites

complémentaires à près de 14 millions de retraités du secteur privé sans peser sur les générations futures.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce numéro 53, consacré pour l'essentiel à la question des enjeux démographiques pour les régimes de retraite.

Pour éclairer ce sujet, vous trouverez notamment dans ce numéro les interviews de Franck Von Lennep, président du Comité de suivi des retraites, de Constance de Pélichy, présidente de la mission d'information sur les causes et les conséquences de la baisse de la natalité en France, de Marianne Kermaol-Berthomé, directrice des politiques sociales de la Caisse des Dépôts, sur la stratégie de cette institution dans le contexte du vieillissement de la population, et de Pierre Goudin, conseiller pour les affaires sociales à l'ambassade de France à Rome, sur la question de la dénatalité en Italie.

Diane MILLERON-DEPERROIS
Présidente de l'Agirc-Arrco

Brigitte PISA
Vice-présidente de l'Agirc-Arrco

*Rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites de juin 2025 – pp 61 à 63



Vision et action

pp. 5-7

L'Agirc-Arrco face aux enjeux démographiques

pp. 8-9

Le paritarisme, un atout pour le temps long

pp. 10-12

« La coopération entre les différents organismes de gestion des retraites est fondamentale »

pp. 13-14

Comment Malakoff Humanis prépare les fins de carrière et accompagne les salariés aidants

PERSPECTIVES

L'Agirc-Arrco face aux enjeux démographiques

L'Agirc-Arrco, comme tous les régimes par répartition, repose sur un pacte social entre les générations : ce sont en effet les cotisations des personnes en activité qui financent le versement des retraites en cours. Les évolutions démographiques sont donc déterminantes pour le fonctionnement du régime, même si leurs effets sont en général plus lents à se diffuser que ceux des fluctuations macroéconomiques.

PAR JULIEN POUGET,
DIRECTEUR TECHNIQUE
À L'AGIRC-ARRCO

Une baisse persistante de la fécondité

En 2024, l'indicateur conjoncturel de fécondité¹ a poursuivi en France sa baisse entamée depuis 2010, pour s'établir à 1,62. Il se situe désormais au plus bas depuis la fin de la Première Guerre mondiale. À l'inverse, même si l'espérance de vie, dont les progrès ralentissent, se situe à un niveau historiquement élevé, le nombre de décès tend à augmenter, en lien avec l'arrivée des générations nombreuses du baby-boom à des âges de forte mortalité. Le solde naturel de la France, tout juste positif en 2024, passera probablement en territoire négatif dès 2025. Dans ce contexte, le solde migratoire a joué un rôle moteur dans la croissance démographique de ces dernières années.

Au recul du calendrier des naissances – les femmes ont leurs enfants de plus en plus tard – s'ajoutent plusieurs raisons conjoncturelles (incertitudes économiques et géopolitiques) ou plus structurelles (moindre désir d'enfants, écoanxiété, effets des politiques familiales...) qui contribuent sans doute à expliquer la baisse persistante de la fécondité.

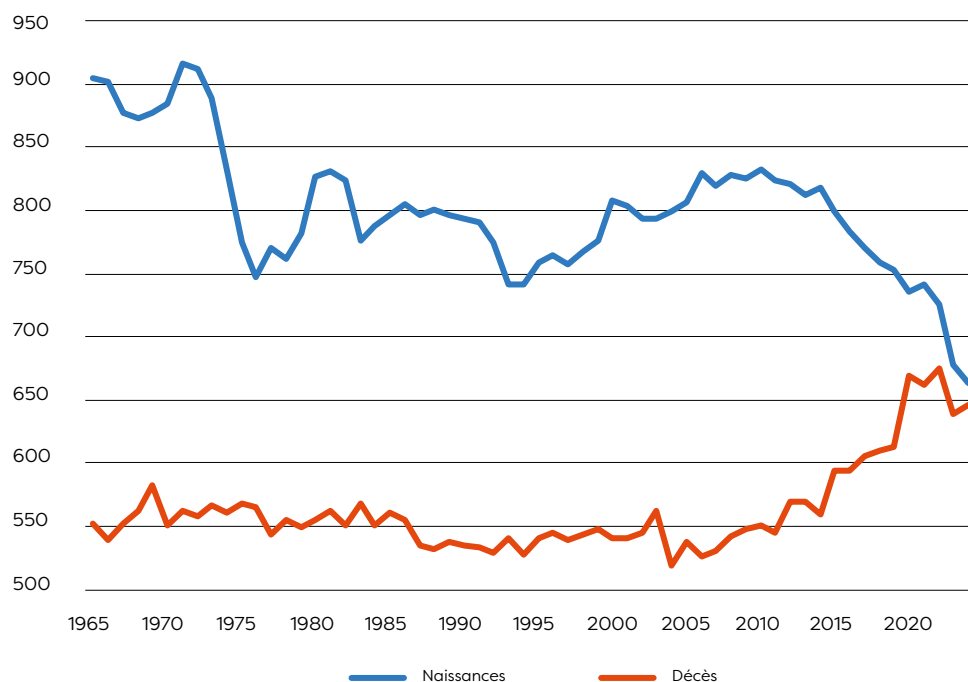
Comparaisons européennes

Cette baisse n'est pas spécifique à la France. Le même mouvement s'observe en effet dans la plupart des pays européens. La baisse a été marquée dans les pays du nord de l'Europe, qui avaient des taux de fécondité élevés au début des années 2010 ; en revanche, les indices de fécondité restent très faibles dans nombre de pays d'Europe du Sud.

Répartition par âge de la population

Année	En %						Ensemble
	Moins de 20 ans	dont moins de 15 ans	De 20 à 59 ans	De 60 à 64 ans	65 ans ou plus	dont 75 ans ou plus	
1995	26,4	19,8	53,8	5,0	14,9	6,0	100 %
2005	25,3	18,6	54,0	4,4	16,3	8,0	100 %
2015	24,6	18,6	50,8	6,1	18,4	9,1	100 %
2025*	22,9	16,7	49,1	6,3	21,8	10,7	100 %

* résultats provisoires issus du Bilan démographique de l'année 2025.
Au 1^{er} janvier 2025, 21,8 % de la population française est âgée de 65 ans ou plus.
Champ : France, y compris Mayotte, à partir de 2014
Source : Insee, recensements et estimations de population

Nombre de naissances et de décès depuis 1965 (en milliers)

Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013 et France à partir de 2014

Source : Insee, statistiques et estimations d'état civil



En 2022, dernière année disponible pour les comparaisons européennes, la France demeure le pays de l'Union européenne dont la fécondité est la plus élevée.

Le vieillissement de la population va se poursuivre

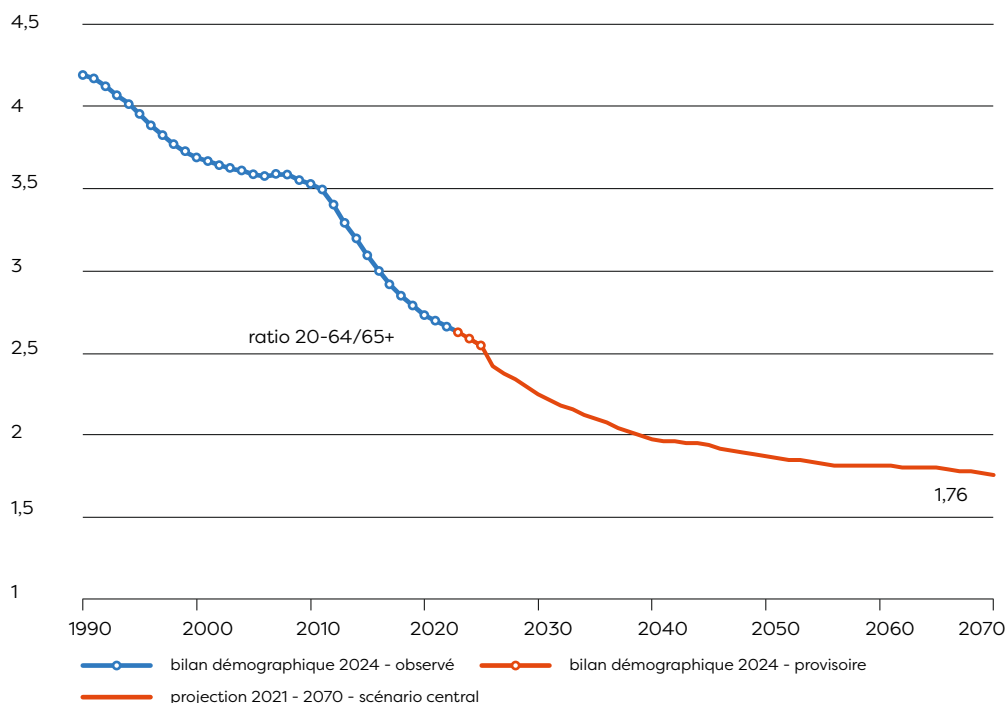
Les dernières projections démographiques de l'Insee ont été publiées en 2021 et devraient être actualisées en 2026. Selon le scénario central, la population française augmenterait jusqu'en 2044 puis commencerait à diminuer. Le vieillissement de la population se poursuivrait au moins jusqu'en 2040 : il y aurait alors 51 personnes de 65 ans et plus pour 100 personnes de 20 à 64 ans, contre 37 en 2021. La comparaison des données les plus récentes à celle du scénario central de l'Insee publié en 2021 montre un taux de fécondité plus dégradé que celui anticipé (proche de 1,6 enfant par femme, contre 1,8 dans le scénario central) et, à l'inverse, un solde migratoire plus élevé.

Le vieillissement de la population est susceptible d'affecter durablement la plupart des économies développées. La diminution de la population active est en effet de nature à réduire le potentiel de croissance économique, sauf si elle est compensée par l'innovation ou par une hausse du taux d'activité.

Un défi pour les systèmes de retraite par répartition

Pour les systèmes de retraite par répartition, le défi est majeur. Il suppose d'adopter un pilotage sur le long terme. L'Agirc-Arrco réalise ainsi des projections sur 15 ans pour fixer les paramètres du régime (en particulier la valeur d'achat du point et la valeur de service du point), et à l'horizon 2070 dans le cadre des exercices du Conseil d'orientation des retraites (COR). Si les fluctuations de la conjoncture économique peuvent affecter la situation financière du régime à l'horizon de quelques années, les mouvements de la fécondité se font en effet sentir au bout d'une période beaucoup plus longue. Une baisse de la natalité

Rapports démographiques des populations de 20-64 ans rapportés aux 65 ans et plus, observés puis projetés



Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, France entière à partir de 2014

Source : Insee, estimations de population (provisoires pour 2023-2025) et projections de population 2021-2070

- une année donnée - se répercutera ainsi sur le régime une vingtaine d'années plus tard, au moment de l'entrée des jeunes sur le marché du travail et donc de leurs premières cotisations au système de retraite. Les mouvements de l'immigration auront quant à eux un impact potentiellement plus rapide.

Un modèle de micro-simulation pour éclairer le pilotage du régime

L'Agirc-Arrco dispose depuis quelques années d'un modèle de micro-simulation permettant de se projeter à long terme en obtenant tout à la fois des résultats agrégés et des éléments sur les distributions des différentes variables d'intérêt. Il ne s'agit pas forcément de réaliser des prévisions, mais plutôt des projections conditionnelles à des jeux d'hypothèses économiques, démographiques et réglementaires. C'est en fonction des résultats de ces projections, mais aussi du contexte conjoncturel que les partenaires sociaux ajustent, chaque année, les paramètres propres au régime.

Les évolutions démographiques sur une longue période sont ainsi pleinement intégrées au pilotage du régime, lui-même sécurisé par la règle d'or que se sont donnée pour ce faire les partenaires sociaux : disposer à tout moment, en projection à l'horizon de 15 ans glissants, d'au moins 6 mois d'allocations en réserve afin de faire face aux aléas notamment économiques et démographiques. ●

1. Il s'agit du nombre moyen d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie si les taux de fécondité observés l'année considérée à chaque âge demeuraient inchangés.



Chiffres clés

15 ans

L'horizon des projections réalisées par l'Agirc-Arrco afin de fixer les paramètres du régime

2044

Année jusqu'à laquelle la population française va augmenter, avant de commencer à diminuer

MÉTHODE

Le paritarisme, un atout pour le temps long

Face aux défis du vieillissement démographique comme de la transformation du marché du travail, le régime Agirc-Arrco apparaît comme un pilier du système de retraite française. Sa gouvernance paritaire, son pilotage stratégique fondé sur des données fiables et sa règle d'or en font un modèle de robustesse et de responsabilité. En examinant chaque année ses paramètres techniques sur la base d'études partagées entre organisations syndicales et patronales, le régime assure non seulement la pérennité des retraites complémentaires, mais aussi la confiance des assurés dans un système équitable et durable.

PAR CÉCILE VOKLÉBER,
RESPONSABLE DES AFFAIRES
INSTITUTIONNELLES AU SECRÉTARIAT
GÉNÉRAL AGIRC-ARRCO

« La démographie est pour moi le plus grand défi auquel la France et les pays européens sont confrontés. Nous sommes devant un mur majeur », a déclaré Catherine Vautrin, alors ministre du Travail, à l'ouverture de la *Rencontre des administrateurs Agirc-Arrco d'avril 2025* consacrée au thème *Retraite : comment répondre aux défis démographiques et économiques ?*

Robustesse d'un régime à large assise professionnelle

Dans un contexte marqué par le vieillissement de la population, la baisse tendancielle du nombre d'actifs et l'allongement de la durée de vie, le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco se distingue par sa capacité d'adaptation.

Couvrant près de 59 millions de personnes en France, la retraite complémentaire des salariés du privé repose sur un modèle par répartition et une gouvernance paritaire unique, assurée conjointement par les représentants des employeurs et des salariés. Cette organisation garantit une gestion équilibrée et responsable, pour assurer la pérennité du système dans un environnement socio-économique en constante évolution.

Ce modèle repose sur une logique de solidarité intergénérationnelle, où les cotisations des actifs financent immédiatement les pensions des retraités, tout en intégrant des mécanismes d'ajustement dans une logique pluriannuelle qui permettent de préserver l'équilibre financier du régime sur 15 ans glissants sans recourir à l'endettement. La retraite complémentaire des salariés du secteur privé bénéficie, comme la retraite de base, de la large assise que constitue le renouvellement des générations de salariés dans l'en-

semble des domaines professionnels du secteur privé.

Les partenaires sociaux ont défini la mission du régime : garantir le paiement des retraites à chaque génération sans peser sur les générations futures. Cette mission s'inscrit dans une vision à long terme, structurée par des accords nationaux interprofessionnels (ANI), qui fixent tous les quatre ans les orientations stratégiques du régime, en tenant compte des projections démographiques et économiques à 15 ans.

Guidé par ce principe, l'Agirc-Arrco s'appuie sur une stratégie de pilotage à la fois stratégique et tactique en vue d'absorber les évolutions démographiques en même temps que des changements plus incertains, liés à la conjoncture économique, financière, sanitaire, juridique et politique. Ce pilotage repose sur des outils de micro simulation et des indicateurs de suivi précis, tels que le taux de couverture des engagements, le niveau des réserves, ou encore l'évolution du ratio cotisants/retraités (lire p. 5).

Un système de fonctionnement pour piloter sur le temps long

La gouvernance du régime Agirc-Arrco repose exclusivement sur le paritarisme. Ce principe implique une cogestion entre les organisations patronales (Medef, CPME et U2P) et les syndicats de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO) qui prennent ensemble les décisions stratégiques et opérationnelles du régime depuis l'origine.

Tous les quatre ans, ce sont ces acteurs qui définissent les grandes orientations du régime à travers un accord national interprofessionnel (ANI), fixant le cadre stratégique du pilotage pour continuer à garantir le paiement des retraites à chaque génération sans peser sur les générations futures.

Les administrateurs, pour leur part, sont désignés par les organisations représentatives des employeurs et des salariés pour siéger dans les instances de l'Agirc-Arrco, garants du respect du cadrage stratégique, en particulier au moment de la fixation des paramètres annuels (valeur de service et valeur d'achat du point). Exerçant leur mandat à titre gratuit, ils sont soumis à des obligations d'assiduité, de formation et de déclaration d'intérêts, garantissant transparence et compétence. Ces règles renforcent la légitimité et la crédibilité de la gouvernance paritaire. Face aux défis majeurs auxquels sont confrontés tous les régimes de retraite, la gouvernance paritaire crée du consensus et permet de prendre des décisions adaptées, robustes sur le temps long : ajustements des paramètres, utilisation des réserves, équilibre entre solidarité et contributivité, mais aussi orientation des priorités de l'action sociale, sont autant de sujets d'arbitrage dans la constante recherche d'équilibre qui anime les représentants des organisations syndicales et patronales. Les orientations stratégiques de pilotage sont fixées tous les quatre ans dans le cadre d'un accord national interprofessionnel (ANI) après examen partagé de la trajectoire de financement du régime.

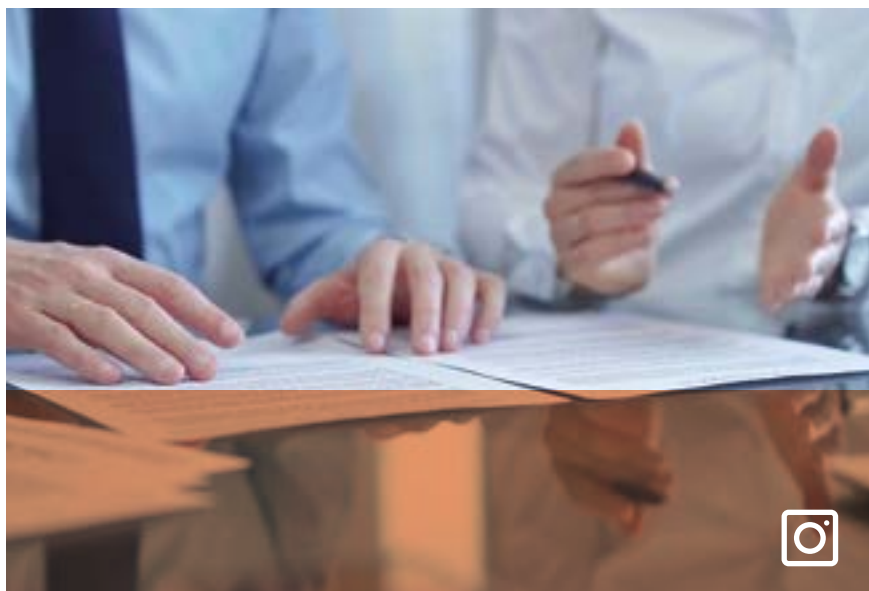
Ce cadrage négocié (aujourd'hui ANI 2023-2026) s'attache en premier lieu à garantir au régime, chaque année sur les quinze prochaines années, un seuil de réserves maintenu à au minimum 6 mois d'allocations annuelles (soit au moins 50 % de près de 100 Md€/an) sur la base d'hypothèses partagées. Leur volume représente environ 2 % des engagements futurs du régime (les droits à retraite déjà accumulés par les actifs et retraités sont estimés en effet à près de 3 500 Md€). Illustration de leur utilité majeure, 40 Md€ cumulés ont été puisés entre la crise de 2008 et celle de 2020 pour continuer à verser des pensions en dépit de ressources moindres, sans recourir à la dette.

Les réserves financières, un amortisseur nécessaire

Ces réserves financières (lire l'article p. 18) constituent l'amortisseur nécessaire en cas d'aléas démographiques, économiques ou politiques. Elles sont gérées selon des critères de responsabilité sociale et environnementale, et permettent de garantir le versement des pensions en toutes circonstances. La politique d'investissement du régime est encadrée par une charte ISR (Investissement socialement responsable), qui reflète l'engagement des partenaires sociaux en faveur d'une économie durable et souveraine.

Le conseil d'administration de l'Agirc-Arrco suit les tableaux de bord du régime (notamment l'encaissement mensuel des cotisations des entreprises françaises) et prend ses décisions (en particulier celle relative à la valeur des retraites) à l'aune de cette règle d'or. Il est tenu à un devoir d'alerte s'il constate un écart par rapport aux prévisions retenues par les partenaires sociaux (exercé en octobre 2020 lors de la crise Covid). La crise sanitaire a démontré la capacité du régime à réagir rapidement. Le bureau du conseil d'administration, instance resserrée mandatée par les partenaires sociaux, a pu prendre des décisions d'urgence dans des délais très courts pour soutenir les salariés et les entreprises. Cette agilité témoigne de la solidité du circuit décisionnel et de la pertinence du modèle paritaire qui a su reconstituer les réserves après la crise.

La méthode exemptant de dette les générations futures est saluée par nombre d'observateurs et de décideurs publics : la gestion « avisée et prudente de l'Agirc-Arrco par des partenaires sociaux qui ont constitué des réserves » est ainsi soulignée par le président du Sénat, Gérard Larcher, dans une intervention auprès de l'Institut des hautes études de protection sociale. ●



L'Agirc-Arrco s'appuie sur une stratégie de pilotage à la fois stratégique et tactique en vue d'absorber les évolutions démographiques, en même temps que les changements plus incertains.

ENTRETIEN

« La coopération entre les différents organismes de gestion des retraites est fondamentale »

Directrice des politiques sociales, membre du comité exécutif du groupe Caisse des Dépôts, Marianne Kermoal-Berthomé présente la stratégie de l'institution publique dans les domaines de la santé et du bien-vieillir, autour d'un axe central : anticiper, préparer la transition démographique.

PAR CHRISTOPHE GRAUWIN

Comment la Caisse des Dépôts accompagne-t-elle le vieillissement de la population ?

La Caisse des Dépôts agit sur plusieurs leviers, en s'appuyant sur une pluralité d'acteurs au sein du Groupe. Elle intervient comme financeur, au travers de la Banque des Territoires, de la Société de financement local, de La Banque Postale, de CDC Habitat, qui soutiennent, aux côtés des partenaires locaux¹, des projets structurants en immobilier de santé et médico-social : Ehpad, maison de santé pluridisciplinaire, hôpital, habitat partagé senior...

Le Groupe intervient également comme investisseur, avec la Banque des Territoires et Bpifrance, qui prennent part au capital d'entreprises créatrices de solutions innovantes en matière de bien-vieillir et de maintien à domicile. Un troisième rôle majeur est celui d'assureur, porté par CNP Assurances, acteur de référence pour la protection sociale complémentaire, l'épargne et les produits retraite.

La Caisse des Dépôts exerce également des fonctions d'opérateur. Sa direction des politiques sociales gère six régimes de retraite publics et assimilés², rassemblant 7,7 millions d'actifs et 4,9 millions de pensionnés, soit 1 retraité sur 5 en France. Le Groupe exploite ou est au capital de plusieurs structures investies dans le bien-vieillir et la santé. Parmi celles-ci, Eméis, un réseau de 1 000 établissements médico-sociaux, psy ou SMR dans le monde ; La Poste Santé & Autonomie, qui opère des services humains et digitaux, ou encore le FIPHP³, en charge de l'emploi, dans la fonction publique, des personnes en situation de handicap. En tant que membre du comex et directrice des politiques sociales, j'ai été chargée d'un plan d'action pour renforcer la coordination et mise en valeur des interventions du groupe Caisse des Dépôts, avec ses filiales, sur les enjeux de la santé et du vieillissement.

Quelles sont vos récentes initiatives en la matière ?

En juillet dernier, la Caisse des Dépôts a annoncé la mobilisation de 25 Md€ sur 5 ans au niveau du Groupe pour la santé et le grand âge, autour de 4 priorités : financer l'offre de soins et d'accompagnement de la perte d'autonomie ; soutenir les innovations en santé et bien-vieillir ; faire émerger des acteurs de taille critique, souverains et éthiques pour mieux structurer les parcours de santé ; enfin, accompagner les citoyens dans le financement de leur santé et de leur dépendance. Ces priorités impliquent l'ensemble des structures et métiers du Groupe.

« Vieillir en bonne santé est possible, à condition de s'y préparer tout au long de la vie, particulièrement après 50 ans. Les régimes de retraite ont un rôle clé à jouer tant pour leurs assurés qu'à l'échelle collective. »

Marianne Kermoal-Berthomé est directrice des politiques sociales et membre du comité exécutif de la Caisse des Dépôts.



Quel est l'impact du vieillissement démographique sur les régimes de retraite publics gérés par la Caisse des Dépôts ?

Le régime le plus impacté est la CNRACL, la caisse de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Celle-ci comptait 4,5 cotisants pour un pensionné au début des années 1980, puis 2,5 en 2005, et seulement 1,3 aujourd'hui. La CNRACL est de surcroît fragilisée par la part croissante d'agents contractuels, lesquels cotisent au régime général, ainsi que par la faible revalorisation du point d'indice des fonctionnaires, qui amenuise les rentrées de cotisations. Pour réduire le déficit (-3 Md€ en 2024, -10 Md€ projetés en 2030 sans mesure de redressement), l'État a souhaité augmenter de 12 points sur 4 ans la cotisation vieillesse supportée par les

employeurs territoriaux et hospitaliers. Celle-ci atteindrait ainsi 43,65 % en 2028, contre 31,65 % en 2024. Le vieillissement démographique impacte également la trajectoire de l'Ircantec (la retraite complémentaire des agents contractuels du secteur public) qui dispose aujourd'hui de réserves mais dont les choix d'allocation d'actifs et l'évolution des paramètres du régime doivent tenir compte des perspectives démographiques.

Vous participez à de nombreux travaux de recherche sur le vieillissement. Quelles tendances ou signaux vous semblent aujourd'hui les plus préoccupants ou porteurs d'opportunités ?

Sous le pilotage de notre département étude et statistiques⁴, le 4^e colloque

- 1. Collectivités territoriales, agences régionales de santé, organismes de l'habitat, entreprises, investisseurs publics et privés...
- 2. CNRACL, Ircantec, FSPOEIE, Mines, RAFP et Banque de France
- 3. FIPHP : Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique
- 4. <https://politiques-sociales.caissedesdepots.fr/publications-et-statistiques>

international « Retraite et vieillissement » s'est tenu les 9 et 10 octobre dernier à la Caisse des Dépôts. Chercheurs et acteurs issus de différentes sphères y ont partagé leurs travaux de recherche, leurs analyses des enjeux liés au vieillissement ainsi que des pistes de solutions. De manière générale, ce que je trouve le plus préoccupant dans le vieillissement, c'est l'augmentation automatique des maladies chroniques et notamment des maladies neuro-dégénératives : 225 000 cas Alzheimer supplémentaires chaque année. Cette évolution nous oblige à travailler sur les solutions de prise en charge, sur le soutien aux aidants, sur le financement juste et équitable.

Existe-t-il des synergies ou des échanges de bonnes pratiques entre les régimes publics que vous gérez et les régimes complémentaires comme l'Agirc-Arrco ?

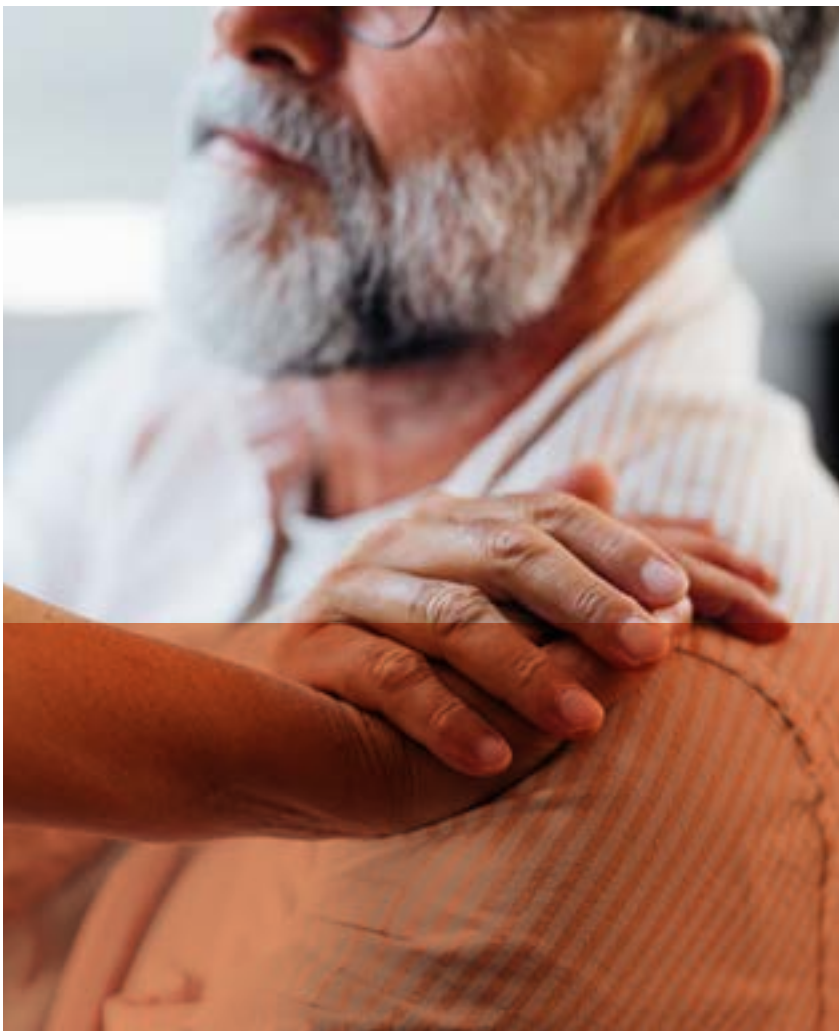
La coopération entre les différents organismes de gestion des retraites est fondamentale pour simplifier la vie des assurés et pour partager les bonnes pratiques. Nous devons gommer le plus possible pour le citoyen la complexité de notre organisation administrative. L'Ircantec et l'Agirc-Arrco sont partenaires de longue date puisque, depuis les années 1990, l'Agirc-Arrco instruit pour le compte de l'Ircantec des demandes de retraite de poly-affiliés. Le déploiement de la demande unique de retraite en ligne en 2019 a réduit cette mission, mais ce sont toujours un peu plus de 20 % des demandes de retraite Ircantec qui transitent par les agences conseil de l'Agirc-Arrco.

Les liens entre nos équipes sont également très importants dans le cadre de l'inter-régimes (Union Retraite). C'est notamment le cas pour le projet RGPU (Répertoire de Gestion des Carrières Unique) puisque l'Agirc-Arrco est l'opérateur de qualification de ce projet et que les équipes de la Caisse des Dépôts ont 6 régimes de retraite à migrer.

Quels seraient vos conseils pour mieux préparer notre société au vieillissement ?

Le premier serait la prise de conscience collective, citoyenne, de l'évolution majeure des équilibres démographiques.

« Il faut une prise de conscience collective, citoyenne, de l'évolution majeure des équilibres démographiques. »



Pour la première fois depuis la Seconde Guerre mondiale, la France compte plus de décès que de naissances. Cela ne peut pas être sans conséquence sur les choix économiques qui sont inéluctables pour financer ce vieillissement et pour remédier à la baisse de la population active. Le second conseil est de pouvoir renforcer la prévention. Vieillir en bonne santé est possible, à condition de s'y

préparer tout au long de la vie, particulièrement après 50 ans. Les régimes de retraite ont un rôle clé à jouer tant pour leurs assurés qu'à l'échelle collective. Les initiatives dans le cadre de l'inter-régimes bien vieillir doivent par exemple se développer pour travailler sur toutes les dimensions de la prévention : dépistage, vaccination, sport, nutrition... ●

DÉFI

Comment Malakoff Humanis prépare les fins de carrière et accompagne les salariés aidants

La durée de vie augmente, les carrières s'allongent et les entreprises doivent s'adapter à cette nouvelle réalité. L'institution de retraite complémentaire du groupe Malakoff Humanis relève ce défi en déployant des actions concrètes visant à favoriser une fin de carrière épanouie et à soutenir les salariés aidants.

Dans le cadre global de l'action sociale de l'Agirc-Arrco, Malakoff Humanis Agirc-Arrco, comme les autres institutions de retraite complémentaire (IRC), mène des actions autour des enjeux du bien-vieillir, de la perte d'autonomie, du soutien des aidants ainsi que de la prise en compte des fragilités. L'objectif : anticiper les effets du vieillissement de la population. « Nous devons faire face à une véritable révolution démographique aux conséquences majeures : l'allongement de la durée de vie et des carrières professionnelles, l'augmentation du nombre de salariés aidants et le fait que, après la retraite, il existe désormais deux générations de seniors, dont la seconde connaît une perte d'autonomie à 83 ans en moyenne », analyse Jean-Baptiste Talabot, directeur de l'action sociale retraite de Malakoff Humanis.

Prenant en compte ces enjeux, l'institution de retraite a choisi de faire de la prévention un levier de sa stratégie pour bien vieillir. Comme les autres IRC, Malakoff Humanis met en œuvre différentes actions communautaires : ces actions sont soit réalisées pour le compte du régime Agirc-Arrco, soit harmonisées selon un cahier des charges commun à toutes les institutions. Elle développe également des initiatives propres, dès lors qu'elles s'inscrivent dans la cohérence des dispositifs fédéraux. « Nos actions dans ce domaine visent à accompagner la seconde partie de carrière, à faciliter les transitions, à renforcer la motivation et bien sûr à préparer à la vie à la retraite », résume le directeur.

Conseil et actions personnalisés pour répondre aux besoins des entreprises

Concrètement, Malakoff Humanis dispose d'un réseau de conseillers qui, après diagnostic des besoins spécifiques de l'entreprise, lui propose des solutions adaptées et des programmes de sensibilisation aux enjeux liés à l'allongement des carrières. Ils peuvent se traduire par des formations, des stages ou encore des conférences. L'IRC a notamment mis en place un programme de promotion du mécénat et du bénévolat de compétences, afin de préparer la transition entre la vie professionnelle et la retraite.

L'accent est également mis sur le soutien aux salariés aidants. Des formations destinées aux managers leur apportent les outils nécessaires pour identifier et accompagner les collaborateurs engagés auprès d'un proche. L'entreprise peut aussi bénéficier d'un appui dans la mise en place d'une démarche globale en faveur de ses salariés aidants, jusqu'à l'obtention du label Cap'Handéo.

La prévention au cœur des actions

En parallèle de ces dispositifs à destination des entreprises, Malakoff Humanis propose directement aux salariés différents programmes de prévention. Le groupe a par exemple lancé « Mon bilan cardio », qui permet aux salariés volontaires de remplir un questionnaire de santé afin d'évaluer leurs risques cardiovasculaires. Un rendez-vous avec un professionnel de santé peut ensuite être organisé, permettant d'obtenir des

conseils personnalisés et des recommandations d'hygiène de vie.

Toujours dans cette logique de prévention, Malakoff Humanis a développé des programmes relationnels. Le principe : créer des communautés et leur proposer un parcours digital intégrant suivi pédagogique, newsletters, webinaires ou encore podcasts. Le programme « Place aux quinquas » facilite ainsi la transition entre la vie active et la retraite. Un autre, « Premiers pas d'aidants », offre des informations, des conseils, de l'orientation et la possibilité d'échanger entre pairs.

Un soutien renforcé aux aidants et aux salariés fragiles

Pour renforcer son engagement en faveur du bien-vieillir et du soutien aux aidants, Malakoff Humanis met à disposition un numéro gratuit, le 39 96, offrant une écoute, des conseils et une orientation vers des dispositifs adaptés.

« Ce numéro propose une écoute attentive, une analyse globale de la situation, des conseils personnalisés et, si

nécessaire, des aides financières ou la mise en œuvre directe de services très concrets », liste Jean-Baptiste Talabot. À travers cette plateforme, Malakoff Humanis propose un service supplémentaire, « Autonomie plus », qui vient compléter l'offre de services commune à tout le régime Agirc-Arrco en matière d'accompagnement des proches aidants. Cette offre comprend la mise en place de plans d'aides, le financement de solutions de répit ou encore l'accompagnement dans la recherche d'établissements adaptés. En 2024, 16 000 personnes en ont bénéficié. Pour les situations les plus complexes, un accompagnement psychosocial assuré par des assistantes sociales est proposé : près de 1 000 personnes sont suivies chaque année.

Pour compléter ce dispositif, Malakoff Humanis a créé et développé la plateforme « Essentiel autonomie ». Ce portail centralise des informations utiles sur les aides disponibles, les établissements et structures d'accueil, et propose des conseils pratiques ainsi qu'un accompagnement personnalisé. ●



Chiffre clé

83 ans

L'âge moyen auquel la deuxième génération de seniors connaît une perte d'autonomie

Jean-Baptiste Talabot, directeur de l'action sociale retraite de Malakoff Humanis



En mouvement

pp. 16-17

80 ans de pilotage
à l'épreuve de la
démographie

pp. 18-20

Les réserves
de l'Agirc-Arrco :
un outil stratégique
au service du
pilotage du régime

p. 21

Les solutions
concrètes mises
en place par
l'Agirc-Arrco
pour soutenir
la parentalité

pp. 22-23

« Un basculement
de la situation
démographique »

pp. 24-26

« Le système de
retraite français
se différencie par
sa complexité »

pp. 27-29

« Les enjeux
de la dénatalité
dépassent
l'économie »

RÉTROSPECTIVE

80 ans de pilotage à l'épreuve de la démographie

En 80 ans, la retraite complémentaire des salariés du privé s'est adaptée à la réalité des générations au cœur du pacte de la retraite par répartition : essor des classes d'âge du baby-boom, allongement inédit de l'espérance de vie, cycles économiques et, désormais, ralentissement du solde naturel. La gouvernance paritaire de l'Agirc-Arrco a traversé toutes ces transitions, intégrant les déterminants démographiques grâce à des règles simples et une vision de long terme.

PAR CÉCILE VOKLÉBER,
RESPONSABLE DES AFFAIRES
INSTITUTIONNELLES AU SECRÉTARIAT
GÉNÉRAL AGIRC-ARRCO

1947-1972 : naissance du modèle et généralisation

Le 14 mars 1947, les partenaires sociaux signent l'accord fondateur de l'Agirc, régime par points, pour garantir un complément de retraite par répartition à une catégorie de salariés en essor dans les années 1950, les cadres.

Le 8 décembre 1961, l'Arrco est créée pour coordonner les multiples régimes complémentaires des salariés non-cadres. En 1972, la loi rend la retraite complémentaire obligatoire pour tous les salariés affiliés au régime général de la sécurité sociale. Ces jalons fondent un système interprofessionnel robuste, solidaire, apte à évoluer au rythme des transformations du monde du travail.

Les années 1980 : premières tensions d'âge et adaptations

L'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans en 1982 impose des ajustements paramétriques aux régimes complémentaires. Face à des tendances démographiques déjà identifiées, un accord spécifique précise en 1983 les conditions d'application pour l'Agirc et l'Arrco avec la création d'un

fonds dédié (ASF) pour sécuriser le financement des retraites à taux plein entre 60 et 65 ans. Le pilotage paritaire absorbe ce choc d'âge sans compromettre l'équilibre financier, illustrant dès lors une capacité d'adaptation aux évolutions démographiques et politiques.

1990-2000 : convergence et simplification

Dans le prolongement des réformes du pilotage de la sécurité sociale, les partenaires sociaux signent deux accords majeurs. Le régime Arrco est unifié au 1^{er} janvier 1999 (44 régimes fusionnés en un régime unique pour tous les salariés) et une solidarité financière est instaurée entre l'Agirc et l'Arrco. Ce rapprochement vise à renforcer la viabilité du système face au vieillissement et aux mutations de l'emploi salarié. L'Agirc et l'Arrco entrent dans le périmètre des comptes publics, s'inscrivant dans le solde public français au sens européen.

2000-2010 : les nouvelles problématiques du vieillissement

Les partenaires sociaux confirment les acteurs de la retraite complémentaire dans la mission d'accompagner les évolutions sociétales induites par le vieillissement et de développer une politique de prévention de la perte d'autonomie. L'action sociale Agirc et Arrco s'adapte à de nouvelles problématiques telles que le soutien aux aidants familiaux ou l'adaptation du logement. Avec une approche intergénérationnelle, permettant de sensibiliser le futur retraité à son avancée en âge afin d'anticiper au mieux ses besoins de demain. Conscients des enjeux à venir, les partenaires sociaux lancent une démarche ISR (Investissement Socialement Responsable) dans le placement des réserves Agirc-Arrco. Initiée dès le milieu des années 2000,



elle sera formalisée en 2019, avec une politique de vote et une politique climat (exclusions charbon, pétrole, gaz).

2015–2019 : régime unifié et règle d'or

L'accord national interprofessionnel (ANI) du 30 octobre 2015 acte la fusion des régimes, effective au 1^{er} janvier 2019. Le régime unifié Agirc-Arrco repose sur un compte de points unique, un pilotage pluriannuel et une règle d'or : projeter les décisions sur 15 ans et tenir un niveau de réserves d'au moins six mois de pensions sur un horizon de 15 ans. Cette règle d'or guide les arbitrages et sécurise le paiement des retraites sans peser sur les générations futures. Le régime engage le Plan de transformation de son système d'information de 2017 à 2026. Avec la DSN, déclaration sociale nominative, le régime gère désormais en rythme mensuel les cotisations reçues des entreprises pour le compte de 27 millions de salariés.

2020–2024 : robustesse confirmée

Face à la crise Covid, le régime mobilise ses réserves (86 Md€ fin 2024) pour maintenir le versement des retraites

sans recourir à la dette. Il attribue en outre, en solidarité, des droits aux 9 millions de salariés subissant l'activité partielle et maintient le pouvoir d'achat des retraités face à la hausse brutale de l'inflation. Poursuivant ses objectifs d'efficacité en gestion, le régime enregistre une baisse de 750 M€ des frais de gestion en dix ans. Le régime confirme sa solidité et sa capacité à faire face aux crises sans compromettre ses engagements.

Demain (2027–2030 et au-delà) : un régime pour l'avenir

Avec 3 200 Md€ d'engagements auprès de 59 millions d'assurés, retraités et futurs retraités, le régime géré par les partenaires sociaux agit avec responsabilité. En 2040, les 65 ans et plus représenteront 25 % de la population, et les plus de 80 ans près de 10 %. Le régime élabore sa feuille de route 2027–2030 afin de conjuguer qualité de service, efficacité et soutenabilité. Le pilotage démographiquement éclairé, fondé sur la règle d'or, des réserves calibrées et une gouvernance paritaire, sont clés pour garantir le paiement des retraites à chaque génération sans peser sur les générations futures. ●



Chiffres clés

1999

L'année d'unification du régime Arrco
(44 régimes fusionnés en un régime unique pour tous les salariés)

750 M€

La baisse des frais de gestion en dix ans grâce aux efforts de mutualisation et de simplification

1947–1972 naissance et généralisation

1947, accord fondateur de l'Agirc
1961, naissance de l'Arrco
1972, la retraite complémentaire devient obligatoire pour tous les salariés du régime général

1990–2000 convergence et simplification

1999, passage d'une organisation en 44 régimes à un régime unique Solidarité financière entre l'Agirc et l'Arrco

2015–2019 régime unifié et règle d'or

Fusion Agirc-Arrco actée en 2015, effective au 1^{er} janvier 2019.

Mise en place de la règle d'or :

Maintenir 6 mois de pensions en réserve sur un horizon de 15 ans
Projeter les décisions sur 15 ans.

2027 et après... un régime pour l'avenir

En 2040, les 65 ans et plus = 25 % de la population, 80 ans et plus ≈ 10 %.
Le régime élabore sa feuille de route 2027–2030 afin de conjuguer qualité de service, efficacité et soutenabilité



Années 80
premières tensions d'âge et ajustements paramétriques des régimes complémentaires

2000 – 2010
les nouvelles problématiques du vieillissement

Les partenaires sociaux confirment le rôle des régimes complémentaires pour accompagner les évolutions liées au vieillissement et développer une politique de prévention de la perte d'autonomie.

2020–2024
robustesse confirmée

Mobilisation des réserves (86 Md€ fin 2024) durant la crise Covid pour maintenir le versement des retraites sans recourir à la dette

GOUVERNANCE

Les réserves de l'Agirc-Arrco : un outil stratégique au service du pilotage du régime

La mission première du régime par répartition Agirc-Arrco est de garantir le paiement des retraites sans jamais recourir à la dette, afin de ne pas peser sur les générations futures. Dans ce cadre, les réserves jouent un rôle stratégique pour garantir la stabilité et la pérennité du régime. Elles offrent aux partenaires sociaux, gestionnaires du régime, une marge de manœuvre permettant d'ajuster progressivement les paramètres, en tenant compte d'une part de la volatilité des recettes et d'autre part de la progression régulière des dépenses, afin de préserver l'équilibre pluriannuel des retraites complémentaires. Cette fonction est d'autant plus essentielle dans le contexte actuel de tensions démographiques et d'incertitudes économiques et politiques.

À l'Agirc-Arrco, ce pilotage responsable repose sur une vision à moyen et long terme fondée en premier lieu sur des hypothèses démographiques et économiques prudentes. En complément de ces hypothèses, l'existence de réserves dans la durée constituent un outil de régulation permettant aux représentants des salariés et des entreprises de s'assurer que le régime est capable d'amortir les aléas de l'économie et de la démographie, sans compromettre l'équité intergénérationnelle. Les réserves de l'Agirc-Arrco doivent être appréciées à l'aune des engagements du régime sur le long terme. Leur niveau actuel, de 85 Md€ au 31 décembre 2024, représente de l'ordre de 2 % des droits à verser sur les quarante prochaines années.

Un amortisseur face aux aléas économiques et démographiques

À la suite des crises économiques de 2008, 2011 et 2020, le régime a dû utiliser plus de 40 Md€ de réserves pour garantir le paiement des retraites entre 2009 et 2020.

Il doit également faire face au vieillissement de la population, à la baisse du nombre d'actifs par rapport aux retraités et aux conséquences de la baisse de la natalité depuis 2010.

En 2023, on compte environ 1,46 cotisant pour 1 retraité, contre 1,72 pour 1 en 2002. D'ici 2070, la part des plus de 65 ans dans la population française devrait atteindre 29 %, selon les projections de l'Insee.

Dans ce contexte, les réserves jouent un rôle essentiel : elles permettent de

compenser temporairement les déséquilibres et de maintenir une trajectoire stable, évitant ainsi des mesures brutales, comme une baisse des pensions ou une hausse soudaine des cotisations.

Une règle d'or, facteur de confiance et de responsabilité

Depuis la création du régime, les réserves ont été constituées pendant les périodes de croissance par les excédents de cotisations et les revenus issus de leur placement.

Pour garantir la solidité du pilotage dans la durée, les partenaires sociaux s'appuient sur une règle d'or qui stipule que le régime doit disposer à tout moment, sur la base d'hypothèses de projections économiques et démographiques raisonnables, de l'équivalent d'au moins 6 mois de pension en réserve sur une période glissante de quinze ans. Cette exigence a démontré toute sa pertinence lors de la crise sanitaire et économique de 2020-2021. Alors que l'économie était à l'arrêt, que la masse salariale chutait du fait de la mise au chômage partiel de près de 9 millions de salariés, le régime a pu continuer à verser les retraites, sans interruption. Près de 5 Md€ ont été rapidement mobilisés pour assurer le paiement des pensions en temps et en heure, dans un moment où la confiance des assurés était plus que jamais indispensable.

Dans un régime de retraite par répartition comme l'Agirc-Arrco, l'existence et le niveau des réserves confortent la crédibilité du régime auprès des assurés et des entreprises. Elles rassurent sur la capacité du régime à tenir ses



Dans un régime de retraite par répartition comme l'Agirc-Arrco, l'existence et le niveau des réserves confortent la crédibilité du régime auprès des assurés et des entreprises.



engagements, même en période d'incertitude. En outre, comme le résultat annuel, les réserves sont consolidées dans les comptes publics de la France, contribuant ainsi au bien commun de notre pays.

Une gestion responsable des réserves

Propriété des ressortissants du régime car issue de leurs cotisations, la gestion des réserves s'inscrit dans une logique patrimoniale de long terme. Elle doit garantir un bon équilibre entre performance financière et maîtrise des risques visant à préserver durablement la valeur réelle et relative des placements tout en assurant la liquidité nécessaire pour que le régime ait la capacité de mobiliser rapidement les fonds nécessaires au paiement des retraites même en période de tension ou d'aléas économiques.

Compte tenu de la maturité des droits futurs à honorer, les réserves sont placées à moyen terme, à hauteur de 70 % en obligations d'État et d'entreprises et 30 % en actions, et près de 90 % le sont auprès d'émetteurs européens. Parmi ces émetteurs, la plupart sont des ac-

teurs globaux dont les activités vont au-delà du continent. Les réserves ainsi placées contribuent au financement et à la souveraineté économique de l'Europe, éléments essentiels pour garantir la solidité de la retraite en répartition dans la durée.

Dans cet esprit de responsabilité, la gestion des réserves s'appuie sur une politique d'investissement socialement responsable, avec des placements diversifiés et prudents, intégrant systématiquement les critères ESG (environnement, social, gouvernance). Cela signifie que le régime investit en tenant compte de l'impact sur le climat, les droits de l'homme et la gouvernance des entreprises, afin de sécuriser les retraites tout en contribuant à une économie plus durable.

Des investissements pour une transition juste

Par sa gouvernance paritaire, réunissant patronat et syndicats, l'Agirc-Arrco accorde une attention particulière à l'intégration des considérations sociales dans la transition. Cette exigence se traduit concrètement dans la politique climat, qui privilégie



Chiffres clés

1,46 cotisant

En 2023, on compte environ 1,46 cotisant pour 1 retraité, contre 1,72 pour 1 en 2002

29 %

La part des plus de 65 ans dans la population française d'ici 2070, d'après les projections de l'Insee

l'accompagnement des entreprises et de leurs salariés, parties prenantes du régime, plutôt que l'exclusion systématique. Ce choix incarne une mise en œuvre directe des principes du régime : soutenir les entreprises et les salariés dans les phases de transition dont on sait qu'elles sont longues et requièrent beaucoup de capital. C'est en outre un principe de cohérence par rapport à des entreprises et salariés qui cotisent à l'Agirc-Arrco.

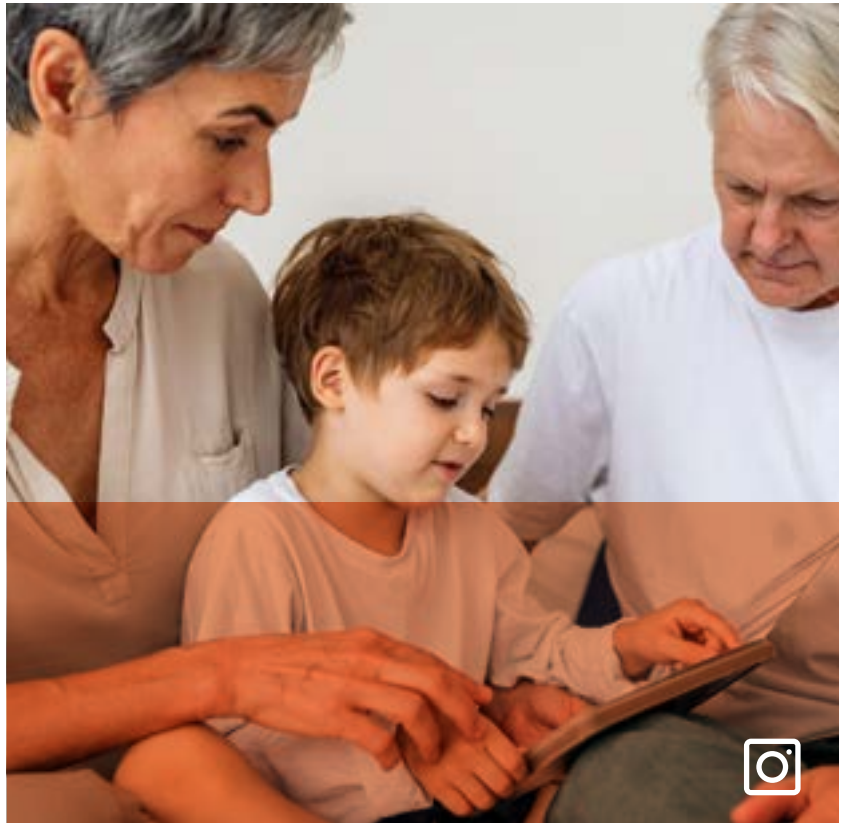
Alignée sur l'Accord de Paris et visant la décarbonation du portefeuille, la politique climat Agirc-Arrco prévoit une sortie effective du charbon thermique et, en matière de pétrole et de gaz, des exclusions limitées au secteur non conventionnel, en tenant compte de l'absence d'alternatives accessibles au plus grand nombre. De plus, un traitement différencié entre la dette et les actions est mis en œuvre, permettant au régime d'exercer son influence lors des assemblées générales. Le critère social occupe également une place centrale avec une attention particulière portée à la formation, la parité, la qualité du dialogue social et à la prévention des risques professionnels notamment. Au-delà de l'accompagnement des secteurs en tension, la transition est également envisagée comme une opportunité de création d'emplois. Les investissements sont progressivement orientés vers des actifs verts et responsables. L'objectif de paiement des retraites dans la durée implique que les réserves du régime contribuent à maintenir et à développer le tissu d'entreprises et de salariés en France et en Europe. La gestion d'actifs est ainsi au service de la robustesse de la retraite par répartition dans la durée.

Une vision collective tournée vers l'avenir

Les réserves Agirc-Arrco incarnent une vision responsable et collective, au service de la solidarité intergénérationnelle, de la stabilité du régime et de la confiance des assurés. Dans une période de forts doutes sur l'avenir de nos sociétés, elles incarnent paradoxalement la promesse de la retraite par répartition. ●



Les réserves Agirc-Arrco incarnent une vision responsable et collective, au service de la solidarité intergénérationnelle, de la stabilité du régime et de la confiance des assurés.



« Pour garantir la solidité du pilotage dans la durée, les partenaires sociaux s'appuient sur une règle d'or qui stipule que le régime doit disposer à tout moment de l'équivalent d'au moins 6 mois de pension en réserve sur une période glissante de quinze ans. »

ACCOMPAGNEMENT

Les solutions concrètes mises en place par l'Agirc-Arrco pour soutenir la parentalité

Naissance d'un enfant, situation de handicap, congé parental... Dans différentes situations de la vie, le régime de retraite Agirc-Arrco a mis en place des mécanismes réglementaires de solidarité. Un soutien réel à la démographie et une garantie pour la pérennité du régime.

L'Agirc-Arrco, dans le calcul des droits à la retraite, valorise la parentalité comme levier d'équité sociale et de pérennité du système. En mettant en place différents mécanismes de solidarité, le régime de retraite réduit les inégalités de carrières liées à la maternité et à l'éducation des enfants. « Cela signifie que, dans certains cas, le régime peut attribuer des points Agirc-Arrco alors qu'il ne perçoit pas de cotisations en contrepartie », explique José Miralles, directeur des affaires réglementaires et juridiques au sein du Secrétariat général de l'Agirc-Arrco.

Par exemple, les femmes bénéficient de compensations lors de la naissance d'un enfant. Concrètement, lors du congé maternité, des indemnités journalières (IJ) sont versées, ce qui permet de maintenir le salaire net. « Mais le salaire brut, lui, est plus faible. Or, c'est sur ce dernier que sont calculées les cotisations et donc le nombre de points acquis à l'Agirc-Arrco », souligne José Miralles. Si l'Agirc-Arrco ne faisait rien, pendant le congé maternité, les femmes perdraient des droits à la retraite. Pour éviter cette situation, le régime de retraite attribue des points en référence aux points acquis l'année précédant le congé.

Des majorations pour les familles nombreuses

Cette logique est poursuivie pour l'éducation des enfants. Ainsi, dans le cas d'un congé parental, il est toujours possible d'obtenir des points Agirc-Arrco. « Il y a, dans nos règles, la possibilité donnée à l'entreprise, en cas d'accord conclu en son sein, de cotiser pour la retraite de ses salariés lorsqu'ils sont en congé parental », détaille José Miralles. Si l'entreprise cotise, le salarié en congé parental ne sera pas pénalisé pour sa retraite. La même mécanique peut être appliquée en cas de temps partiel si l'employeur et le salarié en conviennent.

L'Agirc-Arrco a aussi mis en place un système de bonification pour les parents de trois enfants ou plus. Le nombre de points obtenus à partir de 2012 est majoré de 10 %. Pour ceux obtenus avant cette date, la majoration varie entre 5 et 30 %, selon le régime de retraite (Agirc ou Arrco), la période et le nombre d'enfants. L'Agirc-Arrco inclut dans le nombre d'enfants ceux qui ont été eus ou adoptés, mais aussi, pour tenir compte de l'évolution des modes de vie et de l'augmentation des familles recomposées, ceux qui ont été élevés. Seule condition : les avoir élevés pendant neuf ans avant leurs 16 ans.

Un soutien pour les parents d'enfants handicapés

Il existe aussi une majoration temporaire des points, de 5 % par enfant, pour les retraités qui ont des enfants à charge à la date d'effet de la retraite, c'est-à-dire ayant moins de 18 ans ou moins de 25 ans s'ils sont encore en études, en apprentissage ou au chômage non indemnisé.

Dans une logique d'accompagnement des familles confrontées au handicap, l'Agirc-Arrco accorde cette majoration de 5 % de façon définitive en cas d'enfant invalide, quel que soit son âge, si l'invalidité de l'enfant a été constatée avant son 21^e anniversaire. « C'est une logique directe d'aide de la part de l'Agirc-Arrco », conclut l'expert. ●

LE RÉGIME AGIRC-ARRCO EST UN RÉGIME CONTRIBUTIF ET SOLIDAIRE AVEC SES ASSURÉS

Chacun reçoit une retraite proportionnelle à ses cotisations (cotisations versées par les salariés et leurs employeurs) mais l'Agirc-Arrco prévoit aussi des dispositifs de solidarité visant à protéger les assurés de certains aléas de la vie.

En 2024, l'Agirc-Arrco a versé 27,6 Md€ alloués sans contrepartie de cotisations directes (chômage indemnisé, maladie, maternité, invalidité, réversion, majorations familiales, majorations professionnelles).

10 %

Pour les parents de 3 enfants ou plus, le nombre de points obtenus à partir de 2012 est majoré de 10 %

ENTRETIEN

« Un basculement de la situation démographique »



Franck Von Lennep
est président du
Comité de suivi
des retraites.

En réalité, il sera de 1,6 en 2025, et nul ne sait prédire l'ampleur de la baisse en cours. De même qu'il est difficile de projeter, dans le contexte politique actuel, un autre paramètre fondamental pour l'équilibre des retraites, le solde migratoire. Troisième évolution ayant un impact : le net ralentissement de l'augmentation de l'espérance de vie, après 40 années de progrès constants. Ici encore, la portée et le rythme du ralentissement sont sujets à incertitude.

Comment le CSR se prononce-t-il sur les évolutions du système de retraite ?

Nous réfléchissons notamment à la modernisation de la batterie d'indicateurs qui nous permettent d'évaluer l'équité de notre système de retraite dans ses quatre dimensions : équité entre générations ; équité entre femmes et hommes au sein d'une génération ; équité entre régimes ; enfin, équité selon le métier, le salaire et les conditions de travail. En élaborant des indicateurs plus précis, plus complets, nous espérons bien sûr améliorer le suivi des équilibres et de la solidarité du système, et au-delà susciter la construction d'objectifs publics qui, sur certains paramètres importants, font aujourd'hui défaut. Par exemple, nous pouvons approcher assez précisément le niveau de vie des seniors français. En 2022, selon le COR, il atteignait 97 % du niveau de vie de l'ensemble de la population, soit l'un des plus élevés au sein de l'OCDE. Mais les Français et le Parlement n'ont jamais débattu de la question, ils n'ont donné ni de visibilité, ni d'horizon à ce que devrait être le niveau de vie moyen d'un retraité, par rapport à celui d'un actif. Ce serait une clarification utile, de nature à objectiver et solidifier le pacte de solidarité intergénérationnelle qui fonde notre système par répartition.

Conseiller maître à la Cour des comptes, président du Comité de suivi des retraites (CSR), en charge d'évaluer l'adéquation de notre système de retraite avec les objectifs de politique publique, Franck Von Lennep analyse les causes de déséquilibre et les leviers de rééquilibrage possibles des régimes français.

PAR CHRISTOPHE GRAUWIN

Quel regard portez-vous sur la démographie française et sur les tendances susceptibles d'impacter notre système de retraite ?

Le CSR observe trois évolutions majeures, toutes frappées d'un facteur d'incertitude. La première est la baisse de la natalité, qui semble beaucoup plus rapide que prévu. L'Ined¹ envisageait, encore récemment, que notre solde naturel - la différence entre le nombre de naissances et de décès - deviendrait négatif à partir de 2027. Or il a basculé « dans le rouge » en mai 2025, sur une année glissante, préfigurant un changement d'ère démographique. Pour le moment, le Conseil d'orientation des retraites (COR) s'en tient au dernier scénario central de l'Insee, datant de 2021, afin d'évaluer les équilibres à moyen et long terme du système de retraite. Ce scénario prend en hypothèse un indicateur conjoncturel de fécondité égal à 1,8, inchangé jusqu'en 2070.

Le CSR émet chaque année un avis public, alertant en cas d'écart significatif entre le système de retraite et ses objectifs. Que dit cet avis en 2025 ?

Sur la base des données fournies par le COR et par d'autres études, nous avons observé une dégradation de la trajectoire financière du système de retraite – principalement le régime général et la CNRACL² – avec un déficit estimé de 6,6 Md€ en 2030. La situation nous a semblé assez préoccupante pour que nous émettions des recommandations. Faute de pouvoir actionner le levier des cotisations – notre décret fondateur interdit de recourir à une augmentation au-dessus d'un seuil de 28 %, déjà atteint³ – et en attendant le plein effet des dispositions d'âge et de durée d'assurance contenues dans la dernière réforme des retraites, nous proposons une sous-indexation des pensions, par rapport à l'inflation, à hauteur cumulée de l'ordre de 2 points sur 5 ans. Nous partons du constat que le niveau de vie des retraités français reste élevé par rapport aux autres pays européens. Néanmoins, une telle mesure est d'abord conjoncturelle. Après 2030, le déficit se creuse et c'est bien l'augmentation de l'âge moyen effectif de fin d'activité qui semble la plus favorable à la croissance, aux finances publiques et aux comptes des régimes de retraite.

Vous proposez également un resserrement des conditions d'éligibilité à la retraite anticipée pour carrière longue (Racl)...

Contrairement à l'idée reçue, associant carrière longue et pénibilité, les personnes éligibles à la Racl ne présentent pas une espérance de vie inférieure, ni une santé moins bonne que la moyenne, et sont surreprésentées dans les professions intermédiaires et qualifiées. Si le départ anticipé est parfaitement justifié pour des raisons de santé ou d'usure professionnelle, il ne l'est pas systématiquement en cas de carrière longue.

Le pilotage du système de retraite par les partenaires sociaux pourrait-il être un atout ?

Le CSR ne s'est pas prononcé sur la question. À titre personnel, je remarque que l'Agirc-Arrco, piloté par les partenaires sociaux, est un régime excédentaire, avec des réserves, qui a su prendre sans heurts des décisions difficiles. Cela dit, l'Agirc-Arrco a bénéficié des effets des réformes entreprises depuis 1993, allongeant la durée de cotisation et reportant l'âge légal. **Par ailleurs, c'est un régime à points, bien plus propice à un pilotage en finesse que le système par annuités.** ●



« Les Français et le Parlement n'ont jamais (...) donné ni de visibilité ni d'horizon à ce que devrait être le niveau de vie moyen d'un retraité, par rapport à celui d'un actif. Ce serait une clarification utile, de nature à objectiver et solidifier le pacte de solidarité intergénérationnelle qui fonde notre système par répartition. »

1. Ined: Institut national d'études démographiques

2. CNRACL : Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales

3. Une éventuelle augmentation recommandée par le CSR ne pourrait porter au-delà de 28 % le prélèvement vieillesse sur les rémunérations d'un salarié non-cadre relevant du régime général, à carrière ininterrompue, et dont la rémunération mensuelle est égale au salaire moyen du premier tiers de distribution des salaires.

ENTRETIEN

« Le système de retraite français se différencie par sa complexité »

Économiste, responsable retraites et vieillissement démographique à la direction de l'emploi et des affaires sociales de l'OCDE¹, Hervé Boulhol souligne les singularités du système de retraite français, en proposant différentes pistes pour corriger ses déséquilibres et inégalités. Une mise en perspective internationale riche d'enseignements.

PAR CHRISTOPHE GRAUWIN

Quelle est la mission de votre équipe à l'OCDE?

Nous réalisons tous les deux ans un panorama complet des retraites dans les 38 pays de l'OCDE. Cette vue d'ensemble permet une comparaison internationale et facilite, sur la base d'indicateurs homogènes, le débat public et la décision politique. Par ailleurs, nous conduisons des études *ad hoc*, à la demande d'un pays ou d'une institution.

Vous avez récemment exposé, au Conseil d'orientation des retraites (COR), une inégalité rarement débattue...

Le système français comporte des dispositifs efficaces qui atténuent en partie les écarts entre carrières complètes et incomplètes. Mais lorsqu'on se concentre uniquement sur les carrières complètes, le système reproduit fidèlement les inégalités de revenus : un salarié gagnant deux fois plus qu'un autre ayant une faible rémunération percevra environ une pension deux fois plus élevée². Dans le cas des carrières complètes, les salariés modestes, en vivant moins longtemps, contribuent plus qu'il-

leurs, dans l'OCDE, au financement des retraites des plus favorisés. Dans ce contexte, la France se distingue par une redistribution inversée – le système devient régressif –, car les écarts d'espérance de vie ne sont pas compensés par des taux de remplacement sensiblement plus élevés pour les bas salaires. Bien que le recul de l'âge légal de départ accentue cette inégalité, l'effet quantitatif de cette augmentation est faible. De plus, il ne s'agit que d'un point de vue statique. Si le recul de l'âge accompagne une amélioration partagée de l'espérance de vie, il n'entraîne aucune accentuation de cette inégalité. En revanche, le plafond de cotisations très élevé en comparaison internationale, à environ huit fois le salaire moyen à l'Agirc-Arrco, renforce cette inégalité car le système doit financer des pensions élevées à des salariés qui ont également une espérance de vie élevée.

Comment les autres pays sont-ils organisés?

Dans de nombreux pays de l'OCDE, seule une partie de la retraite est proportionnelle au salaire, le reste relevant d'un montant forfaitaire ou étant octroyé sous conditions de ressources. Ce mécanisme conduit à un taux de remplacement – le rapport entre retraite et revenus perçus pendant la vie active – plus avantageux pour les salariés à bas revenus même à carrière complète. En moyenne, dans l'OCDE, le taux de remplacement brut futur pour un faible niveau de salaire³ s'élève à 65,7 %, contre 52,2 % au salaire moyen. Ce qui représente un écart de +13,5 points. Il atteint +10 points dans l'Union européenne, +42 points au Danemark, +11 points aux États-Unis. En France, le taux de

« Il y a cette impression, assez désespérante pour la population, d'une réforme jamais suffisante, jamais claire, toujours à recommencer. »

Hervé Boulhol est responsable retraites et vieillissement démographique à la direction de l'emploi et des affaires sociales de l'OCDE.



remplacement reste identique – près de 57 % – alors que comme ailleurs, l'espérance de vie des salariés les moins rémunérés est inférieure à celle des hauts revenus.

La France présente-t-elle des particularités socio-démographiques?

Depuis le milieu des années 1990, la France s'est distinguée par une dynamique des taux de fécondité nettement différente de celle des pays européens, avec un rebond sensible, menant à un écart de plus de 0,4 point par rapport à la moyenne de l'Union européenne au début des années 2010. Depuis, la France ne résiste pas à la tendance baissière – celle-là est même plus forte et l'écart en faveur de la France s'est réduit de près de moitié. Si cette baisse se poursuit, les pressions financières sur le système par répartition seront plus fortes.

« Les salariés modestes, en vivant moins longtemps, contribuent plus qu'ailleurs dans l'OCDE au financement des retraites des plus favorisés. »



Chiffre clé

40 %

En France en 2024, le rapport entre le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus et celles âgées de 20 à 64 ans s'élevait à 40 %, contre 33 % dans l'ensemble de l'OCDE

En 2024, le rapport entre le nombre de personnes âgées de 65 ans et plus et celles âgées de 20 à 64 ans s'élevait à 40 % en France, contre 33 % dans l'ensemble de l'OCDE et 36 % dans l'Union européenne. Selon les projections utilisées à l'OCDE, ce taux pourrait atteindre 53 % en France à l'horizon 2054, contre 55 % dans l'OCDE.

Autre spécificité hexagonale : malgré une progression notable de l'emploi des seniors (près de +30 points entre 2004 et 2024), le taux d'emploi des 60-64 ans reste relativement faible, à 42 %, contre une moyenne de 57 % dans l'OCDE. Réduire cet écart persistant est un enjeu économique majeur dans la perspective du vieillissement démographique.

Le système de retraite français vous semble-t-il différent ?

Il se différencie par son fractionnement, sa complexité, avec plus de 40 régimes différents, des dizaines de dispositifs dérogatoires ou spécifiques, des systèmes à points, d'autres par annuités, dotés chacun de règles de calcul souvent complexes. L'ensemble relève essentiellement de la répartition et de l'obligatoire, avec ici l'inconvénient d'une faible diversification du risque. Le système français est aussi l'un des rares au monde à retenir, pour le calcul de la retraite, une partie spécifique de la carrière - les 25 meilleures années dans le secteur privé - quand la grande majorité des pays prennent en compte l'intégralité de la vie professionnelle. Enfin, alors que deux tiers des pays de l'OCDE disposent d'un mécanisme d'ajustement automatique, révisant les grands paramètres de la retraite en fonction d'indicateurs démographiques (espérance de vie notamment), la France fait partie du tiers qui n'en a pas.

Comparé aux ajustements discrétionnaires, ce type de mécanisme peut être conçu de manière à être moins erratique, plus transparent et plus équitable d'une génération à l'autre. Il réduit le coût politique du maintien ou de l'amélioration de la viabilité financière d'un régime de retraite ainsi que le besoin de réformes fréquentes. Les mécanismes d'ajustement automatique étant mis

en place pour le moyen et long terme, il est essentiel d'assurer leur viabilité politique : il faut pour cela un soutien politique large et que les mécanismes soient conçus de manière à éviter des ajustements trop durs.

Quelle réforme pourrait inspirer la France ?

La France sait faire des réformes. Mais celles-ci, dans un système aussi complexe et fragmenté, n'en modifient chaque fois qu'une partie, avec des dispositifs de compensation ou d'exception qui compliquent encore davantage l'ensemble... et donnent cette impression, assez désespérante pour la population, d'une réforme jamais suffisante, jamais claire, toujours à recommencer. **Sur ce plan, la Suède a accompli, dans les années 1990, une refonte complète de sa retraite, en prenant le temps - plusieurs années - de rechercher un large consensus au sein de la société, préalable à la création d'un régime universel qui tient toujours la route aujourd'hui.**



Chiffre clé

42 %

Le taux d'emploi des 60-64 ans en France alors qu'il est en moyenne de 57 % dans l'OCDE

1. OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques
2. Le minimum contributif atténue légèrement ce point.
3. Salaire inférieur de moitié au salaire moyen du pays

« Le système de retraite français se différencie par son fractionnement, sa complexité, avec plus de 40 régimes différents, des dizaines de dispositifs dérogatoires ou spécifiques, des systèmes à points, d'autres par annuités, dotés chacun de règles de calcul souvent complexes. »

ENTRETIEN

« Les enjeux de la dénatalité dépassent l'économie »

Députée de la 3^e circonscription du Loiret, Constance de Pélichy préside une mission d'information sur les causes et conséquences de la baisse de la natalité en France, dont les conclusions étaient attendues pour la fin de l'année 2025. La parlementaire livre les observations et enseignements issus des premières auditions.

Parmi les auditions auxquelles vous avez assisté jusqu'à présent, laquelle vous a le plus marquée ?

L'audition de l'Ined¹ m'a particulièrement intéressée. Elle a mis en évidence le « mur démographique » qui se dresse devant nous, associant baisse des naissances et vieillissement de la population. Certes, la France reste en haut des classements européens : avec 9,9 naissances pour 1 000 habitants en 2023, elle se situe au 3^e rang dans l'Union européenne pour le taux de natalité - derrière l'Irlande et Chypre. La France se trouve en première position pour l'indicateur conjoncturel de fécondité (ICF) : il s'élevait à 1,78 en 2023, contre 1,46 en moyenne dans l'UE². Mais le

désir d'enfant diminue, comme ailleurs sur le continent. Entre 2023 et 2024, notre ICF est passé de 1,78 à 1,62 alors qu'il s'élevait à 2 en 2006... C'est une évolution lourde de sens, car elle traduit un modèle familial fondé sur un nombre réduit d'enfants par foyer.

Quels sont les facteurs à l'origine de cette diminution ?

En 2024, la France a enregistré 663 000 naissances, soit le niveau le plus bas depuis la Première Guerre mondiale. La chute des naissances s'est poursuivie en 2025 : -2,2 % entre les premiers semestres, avec toutefois des à-coups mensuels.



Constance de Pélichy est députée de la 3^e circonscription du Loiret et présidente de la mission d'information sur les causes et conséquences de la baisse de la natalité en France.



« Le désir d'enfant reste un choix intime qu'un chèque à la fin du mois ne suffirait pas à déclencher. »

Plusieurs causes sont identifiées : le report des maternités et la hausse de l'âge au premier enfant, désormais autour de 31 ans, conjugués à une baisse du nombre moyen d'enfants souhaités chez les moins de 30 ans. À cela s'ajoutent un contexte économique et immobilier tendu (inflation, loyers, prix du logement et de l'énergie), ainsi que des inquiétudes liées au climat et à la géopolitique, régulièrement mentionnées dans les sondages.

Parmi les facteurs de dénatalité apparaissent enfin le manque de structures d'accueil pour les jeunes enfants — à commencer par les crèches — et les inégalités femmes-hommes, marquées notamment par l'impact de la maternité sur une carrière professionnelle. Selon l'Ined (Pison & Toulemon, 2025), la baisse des naissances et la hausse des décès pourraient entraîner un solde naturel négatif. À moyen terme, la dynamique démographique dépendra largement des migrations.

Comment expliquer ce moindre désir d'enfant, sinon par une diversité de causes ?

C'est effectivement un phénomène multifactoriel. Depuis 1945, l'écart entre le désir d'enfants et sa réalisation est le même, mais l'idéal a évolué, passant de trois à deux enfants. Si notre mission devait conclure au besoin d'une politique spécifique pour relancer la natalité, la question ne se poserait pas seulement en matière de fiscalité et d'allocations familiales, mais aussi en appréhendant la dimension plus philosophique de l'idéal familial. Aujourd'hui, cet idéal est clairement celui d'une famille composée de deux enfants. Il reste à réinventer en considérant tous les freins matériels, mais aussi psychologiques, au projet d'enfant. Autrement dit, le désir d'enfant reste un choix intime qu'un chèque à la fin du mois ne suffirait pas à déclencher.

1. Institut national d'études démographiques

2. Source : Natalité et fécondité dans l'Union européenne en 2023, Insee

Quelles pourraient être les conséquences d'une baisse de la natalité ?

Au niveau des territoires, il faudrait ajuster les capacités de garde pour les 0-3 ans et accompagner les familles, via le service public de la petite enfance. Plus généralement, les principales conséquences attendues sont un vieillissement accéléré, une pression accrue sur les retraites et la dépendance, ainsi que d'éventuelles pénuries de main-d'œuvre. L'OCDE, les organismes de prévision et la presse économique alertent déjà sur les effets macroéconomiques de cette tendance.

La diminution des naissances est-elle uniforme ou marquée par des différences ?

Sur le plan géographique, la tendance est générale, avec quelques exceptions : les Pays de la Loire (+1,1 % de naissances entre 2022 et 2023) et Mayotte (+1,3 %) enregistrent encore une légère progression, selon l'Insee.

Certains types de territoires connaissent une diminution marquée. Entre 2022 et 2023, le nombre de naissances dans les communes rurales périurbaines a chuté de 9,1 %, contre 8,4 % dans les communes non périurbaines. Les grandes villes, où se concentrent près de 45 % des naissances, sont un peu moins affectées (-5 %) et les communes urbaines de densité intermédiaire suivent la moyenne nationale (-6,6 %). Dans les départements d'outre-mer, le repli reste limité à -3 %, soit trois fois moins qu'en métropole.

Sur le plan social, les enquêtes montrent que le désir d'enfant a reculé dans toutes les catégories de population quelle que soit l'origine sociale.

Les facteurs générationnels et médicaux entrent également en jeu. L'infertilité touche environ 15 % des couples et est souvent aggravée par le report des projets parentaux à un âge plus avancé. Cela explique les écarts par tranche d'âge : les jeunes générations expriment un moindre souhait d'enfants, tandis que les projets plus tardifs rencontrent davantage d'obstacles biologiques.

Avez-vous déjà des propositions ou des pistes de réflexion pour relancer la natalité du pays, et plus largement assurer un solde démographique positif ?

La mission d'information vient juste de démarrer et n'est pas encore au stade des propositions. Néanmoins nous pouvons d'ores et déjà rappeler qu'il sera difficile, dans les années à venir, de viser un solde naturel positif. Les baby-boomers entrent désormais dans le grand âge, et nous allons connaître un pic de mortalité qui constitue une anomalie statistique.

Entre 2018 et 2025, moins d'enfants ont été conçus, avec pour effet un « trou de natalité ». Cela pose la question de l'analyse du solde naturel : est-il encore pertinent de l'étudier année par année, ou vaut-il mieux l'envisager désormais de façon lissée, par périodes ?

Il existe d'autres leviers, notamment via le solde migratoire, pour atténuer à court terme les effets du vieillissement des baby-boomers. À mon sens, vouloir uniquement « relancer la natalité » pour compenser le solde naturel serait une erreur.

La vraie question est de savoir comment nous projetons notre système social dans les cinq prochaines années, et comment nous l'adaptions à cette transformation démographique.

Sans préjuger des résultats de vos travaux, certains dispositifs ont-ils d'ores et déjà démontré une efficacité contre la dénatalité ?

Le congé paternité constitue une avancée notable : toutes les études montrent qu'il produit des effets très positifs sur l'implication du père et sur la limitation des dépressions post-partum. Cela dit, il n'est pas assez étendu. La question se posera donc de le renforcer, et de le rendre obligatoire pour gommer les inégalités hommes-femmes. Alors que celles-ci sont minimales avant la naissance du premier enfant, elles s'accroissent fortement après, et plus encore après celles du deuxième et du troisième enfant. La répartition du congé paternité et maternité est une vraie question, déjà abordée par les députées Sarah Legrain et Delphine Lingemann, en juin 2025, dans leur rapport sur les inégalités de genre et la parentalité. Pour éviter les redondances dans les travaux, nous allons leur proposer une audition. ●

Lien vers le rapport

https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/17/rapports/ega/l17b1638_rapport-information



Chiffres clés

9,9

Avec 9,9 naissances pour 1 000 habitants en 2023, la France se situe au 3^e rang dans l'Union européenne pour le taux de natalité, derrière l'Irlande et Chypre

9,1%

Entre 2022 et 2023, le nombre de naissances dans les communes rurales périurbaines a chuté de 9,1 %

En territoires

pp. 31-32

Comment faire face
aux disparités territoriales
en matière de vieillissement?

pp. 33-34

Agirc-Arrco : « Aller vers »
pour rapprocher la retraite
des assurés

ÉTUDE

Comment faire face aux disparités territoriales en matière de vieillissement?

Une étude de la Caisse des Dépôts montre que le vieillissement de la population n'est pas homogène d'un territoire à l'autre. Une donnée importante à connaître pour proposer une offre de services aux personnes en perte d'autonomie la plus adaptée à leurs besoins.

Ronan Mahieu, directeur des études et des statistiques à la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts.



En France, le vieillissement ne se manifeste pas de la même manière selon les territoires. Ce constat est dressé par une étude de la Caisse des Dépôts. Publiée en mai 2022, elle pointe les disparités territoriales en matière de vieillissement et d'accès aux soins. Sans surprise, elle met en évidence des contrastes importants en matière de prise en charge du vieillissement entre les zones rurales et urbaines, mais aussi entre l'intérieur des terres et les littoraux atlantique et méditerranéen. Le document relève que « les situations de perte d'autonomie précoce sont plus répandues au nord et à l'est de l'Hexagone, régions où la vulnérabilité économique des populations vieillissantes est en outre plus marquée ».

Ainsi, l'étude note que les personnes âgées de 75 ans et plus représentent 8,6 % des communes de moins de 2 000 habitants ; contre 8 % pour celles de plus de 2 000 habitants. Que l'on observe la tranche d'âge des 60-74 ans ou celle des 75 ans et plus, les situations de faible autonomie restent plus fréquentes dans les Hauts-de-France, en Haute-Corse et dans la région Grand Est. En revanche, les régions d'Île-de-France, de Bretagne et des Pays de la Loire présentent une situation plus favorable, précise l'étude.

Un constat à mettre en regard avec la situation socio-économique de ces territoires. « Il y a un gradient social de la perte d'autonomie, relève Ronan Mahieu, directeur des études et des statistiques à la direction des politiques sociales de la Caisse des Dépôts. En moyenne, chez les personnes peu diplômées ou peu qualifiées qui ont travaillé sur des postes de type employé ou ouvrier, on constate des

situations de perte d'autonomie plus précoce avant 75 ans, principalement liées à des problèmes physiques. Chez les professions intermédiaires et les cadres, la perte d'autonomie peut survenir plus tardivement avec davantage de problèmes cognitifs comme la maladie d'Alzheimer, pour lesquels les besoins de prise en charge ne sont pas les mêmes qu'une perte d'autonomie physique », détaille-t-il.

Le besoin d'un ancrage territorial

L'étude montre donc que les besoins de prise en charge des personnes vieillissantes varient fortement selon les territoires. Cette réalité rend indispensable la mise en place d'une offre adaptée, tant en matière de services que d'informations. « Les personnes en fragilité n'ont pas forcément une bonne connaissance des types d'aides existantes, constate le directeur des études et des statistiques. Grâce à leur ancrage local les caisses de retraite, au travers de leur action sociale, peuvent être un relais pour aider les personnes basculant en perte d'autonomie ou pour leurs proches », estime-t-il.

Dans ce contexte, les agences conseil retraite de l'Agirc-Arrco jouent un rôle décisif. Elles peuvent être le point d'entrée pour identifier les services nécessaires à la prise en charge d'une personne en perte d'autonomie, proposer un soutien aux aidants ou encore des ateliers de prévention pour bien vieillir. Pour renforcer sa présence sur le terrain, le régime de retraite complémentaire a signé, en septembre dernier, une convention de partenariat avec l'Association des maires ruraux de France (AMRF). L'objectif : améliorer l'accès à l'information et à la prévention.



Dans les années 2030, les cohortes les plus anciennes du baby-boom auront 85 ans.



tion dans les zones rurales, où les personnes âgées rencontrent souvent des difficultés de mobilité.

Ce partenariat vise à informer les maires ruraux des dispositifs proposés par l'Agirc-Arrco afin qu'ils en fassent le relais vers leurs administrés. Cette convention renforce l'action « d'aller vers » de l'Agirc-Arrco pour faire connaître les aides et les services que le régime apporte aux personnes âgées en situation de fragilité.

En plus de l'accueil proposé par les agences conseil, l'Agirc-Arrco dispense régulièrement des entretiens retraite lors d'événements locaux et tient également des permanences dans des localités plus isolées. Le régime peut aussi soutenir les initiatives locales de prévention et d'accompagnement à domicile, tout en adaptant son offre aux spécificités de chaque territoire.

Un besoin de plus en plus important

Ce rôle d'accompagnement territorial deviendra crucial dans les années à venir. « Les cohortes les plus anciennes du baby-boom vont avoir 80 ans l'an prochain et 85 ans dans les années 2030. Aussi va-t-on assister à un fort accroissement du nombre de personnes en perte d'autonomie. Les questions d'offre de prise en charge, à domicile comme en Ehpad, sont déjà d'actualité. Il faudra également développer des solutions intermédiaires de logement, comme l'habitat partagé ou les résidences autonomie », explique Ronan Mahieu. Enfin, face aux tensions sociales et économiques qui croissent, il souligne également que l'amélioration des conditions de travail des professionnels du secteur sera incontournable. Le financement de ces évolutions constituera un enjeu sociétal majeur : « L'argent sera le nerf de la guerre. » ●

Lien vers l'étude de la CDC

<https://www.caissedesdepots.fr/blog/article/vieillessement-et-acces-au-soins-disparites-territoriales>

PROXIMITÉ

Agirc-Arrco : « Aller vers » pour rapprocher la retraite des assurés

Dans un contexte marqué par la transition démographique et les inégalités territoriales en matière d'accès aux droits, l'Agirc-Arrco déploie des stratégies pour assurer sa mission d'intérêt général. Pour relever ces défis, le régime mise sur une approche proactive : aller au-devant des assurés. En renforçant son ancrage local et en s'appuyant sur des relais d'information, le régime entend informer, accompagner et soutenir les assurés sur tout le territoire et au plus près de leurs besoins.

PAR CLÉMENT LARGE

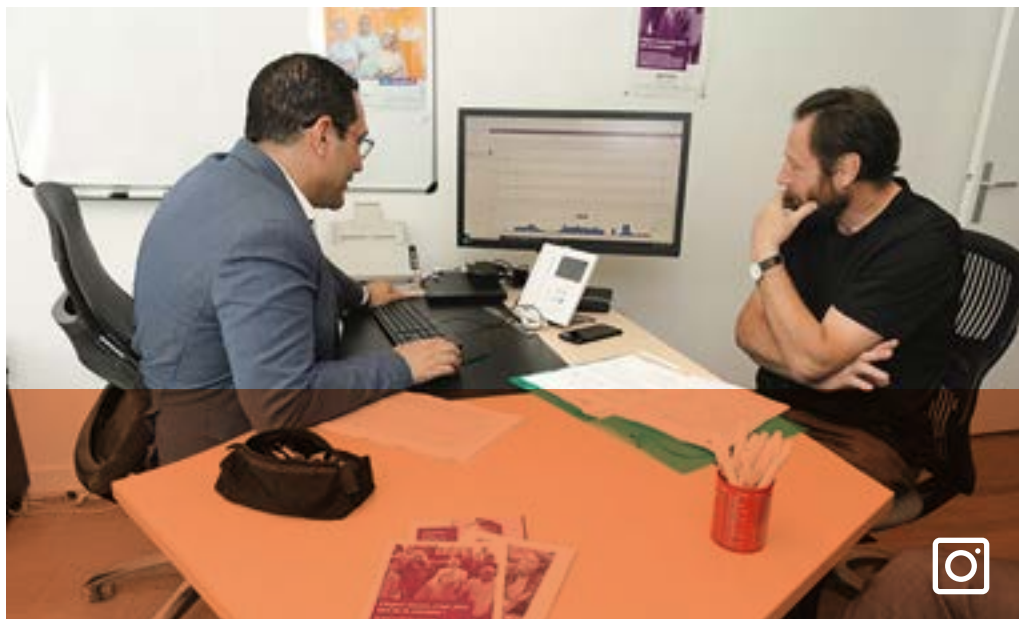
La France vieillit rapidement ; la part des seniors augmente, l'isolement progresse et l'accès aux services essentiels reste difficile dans de nombreux territoires ruraux et périurbains. Ces situations exigent des réponses concrètes et adaptées. L'Agirc-Arrco met en œuvre sa stratégie du « aller vers », pour toucher les assurés qui en ont le plus besoin.

Des services existants mais encore trop méconnus

« Nous proposons aujourd'hui de nombreux services aux salariés pour les aider à préparer leur retraite, et nous accompagnons les retraités pour vivre sereinement leur avancée en âge. Pourtant, sur le terrain, ces services restent souvent méconnus » rappelle Frédérique Decherf, directrice

de l'action sociale à l'Agirc-Arrco. Près de 30 % des ayants droit en France ne sollicitent pas les prestations auxquelles ils peuvent prétendre. Pour y remédier, le régime mise sur la proximité, la coopération territoriale et la simplification des démarches.

Ces services sont proposés dans le cadre des rendez-vous retraite en agence, ouverts à tous, et complétés par des conseillers spécialisés en accompagnement et prévention. L'action sociale se veut sur mesure, avec des outils innovants comme ICEO, une plateforme en ligne lancée en janvier 2024 et mise à jour en novembre 2025. Cet outil de prévention par quiz, accessible à tous, couvre des thématiques variées et propose un score permettant de déclencher un rendez-vous personnalisé.



Pour accompagner les futurs retraités, le régime mise sur la proximité, la coopération territoriale et la simplification des démarches.



Des partenariats locaux pour un impact concret

Le congrès des maires ruraux de France, organisé au Palais des Congrès du Futuroscope du 26 au 28 septembre 2025, a marqué une étape importante avec la signature d'une convention entre l'Association des maires ruraux de France (AMRF) et l'Agirc-Arrco. Ce partenariat vise à rapprocher les réseaux départementaux des deux structures afin de déployer des actions concrètes au service des assurés : forums et rencontres locales pour informer et sensibiliser, webinaires et ateliers de prévention, etc. Cette dynamique s'illustre également par des initiatives ciblées, comme celle menée en Seine-Saint-Denis (93), où l'Agirc-Arrco collabore avec les services sociaux pour identifier les bénéficiaires du RSA proches de la retraite. Objectif : faciliter leur passage vers un revenu pérenne et durable.

Renforcer la coopération inter-régimes et moderniser les agences

Pour consolider son ancrage territorial, l'Agirc-Arrco coopère avec d'autres régimes de retraite, tels que la CNRACL¹, afin de mutualiser les efforts et d'améliorer la représentation locale. Cette synergie favorise une meilleure coordination des services et une réponse plus adaptée aux besoins des assurés.

Une stratégie d'influence et d'innovation

Au-delà des actions de terrain, l'Agirc-Arrco renforce sa notoriété auprès des élus et décideurs. Salons des maires, visites d'agences conseil retraite et rencontres institutionnelles permettent de promouvoir ses services et d'accompagner les entreprises notamment dans la fiabilisation des données sociales (DSN), enjeu majeur pour sécuriser les parcours professionnels. Cette stratégie s'appuie également sur la data : l'analyse des informations disponibles, notamment via l'Observatoire de la fragilité, permet de mieux connaître les assurés et de cibler leurs besoins. Cet axe sera par ailleurs renforcé pour rendre les actions encore plus efficaces et personnalisées, avec un objectif clair : optimiser le ciblage et améliorer l'accès aux services. Les campagnes seront segmentées et relayées via des réseaux sociaux comme Facebook, pour toucher notamment les 60 ans et plus.

Des salons comme leviers de visibilité et d'action

Le salon des maires et des collectivités locales de Paris, ainsi que les salons régionaux, constituent des vitrines stratégiques pour l'Agirc-Arrco. Ces événements permettent de nouer des contacts avec les élus, les intercommunalités et les acteurs économiques locaux. L'enjeu : promouvoir les services Agirc-Arrco auprès de ces prescripteurs qui pourront ensuite relayer l'information à leurs administrés ; les élus locaux étant bien souvent en contact direct avec les besoins des administrés.

Un ancrage durable dans les territoires

Enfin, les réseaux institutionnels, comme le *groupe Grand Âge* de l'Association des Départements de France, et les visites locales contribuent à maintenir un lien direct avec les élus et les assurés. Ces échanges, souvent informels, sont essentiels pour ajuster les dispositifs et renforcer l'action des partenariats. C'est au travers de ses actions de terrain que l'Agirc-Arrco s'engage, aux côtés des acteurs locaux, pour garantir à chaque assuré un accès équitable aux services, quel que soit son lieu de vie. ●



Chiffre clé

30 %

des ayants droit en France ne sollicitent pas les prestations auxquelles ils peuvent prétendre

1. Retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers

« Nous proposons aujourd'hui de nombreux services aux salariés pour les aider à préparer leur retraite, et nous accompagnons les retraités pour vivre sereinement leur avancée en âge. Pourtant, sur le terrain, ces services restent souvent méconnus. »

Frédérique Decherf, directrice de l'action sociale à l'Agirc-Arrco

Aux côtés des...

pp. 36-37

Les réponses concrètes
de l'Agirc-Arrco face aux défis
de l'âge

pp. 38-39

Comment l'Agirc-Arrco
accompagne les entreprises face
aux défis démographiques

ACTION SOCIALE

Les réponses concrètes de l'Agirc-Arrco face aux défis de l'âge

Avec 678 000 naissances en 2024, la France connaît son plus bas niveau de natalité depuis 1945. D'ici 2040, un Français sur quatre aura 65 ans ou plus selon l'Insee. Ce basculement démographique soulève plusieurs problématiques qui impactent la stratégie d'action sociale. Et plutôt que de subir une évolution sur laquelle il n'a pas prise, le régime Agirc-Arrco s'adapte et propose des réponses de terrain. Elles s'articulent autour de quatre piliers : les aidants, l'habitat, la solidarité et la mobilité.

PAR JENNIFER HOMÈRE

Le vieillissement démographique pose de nombreux défis, à commencer par le risque d'isolement social, l'un des facteurs essentiels de la perte d'autonomie. C'est vrai pour les personnes âgées elles-mêmes, mais aussi pour les proches qui prennent soin d'elles. « La réponse de l'Agirc-Arrco au vieillissement repose sur une conviction forte, affirme Frédérique Decherf, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco. Un régime solide n'existe que si ses assurés vieillissent dans de bonnes conditions, entourés et accompagnés. C'est tout le sens des actions que nous déployons et qui s'articulent autour de quatre axes, en lien avec nos orientations prioritaires : soutenir les aidants, repenser l'habitat, renforcer la solidarité inter-générationnelle et favoriser la mobilité des seniors. »

Soutenir les aidants pour soulager les familles

Un Français sur cinq apporte une aide régulière à un proche fragilisé par l'âge, la maladie ou le handicap. Ces aidants jouent un rôle essentiel mais souvent invisible, avec des conséquences lourdes sur leur santé et leur vie professionnelle. Depuis plus de dix ans, l'action sociale Agirc-Arrco a fait de leur accompagnement sa priorité. Elle propose des bilans de prévention pour les aidants sans limite d'âge, un service téléphonique d'écoute et d'orientation, de l'aide à domicile momentanée à mettre en place pour le proche aidé en cas d'indisponibilité de l'aidant, ou encore la plateforme maboussoleaidants.fr, qui recense plus de 70 000 solutions sur tout le territoire.

« Soutenir les aidants, c'est soutenir deux personnes à la fois : le proche

aidé et celui qui l'accompagne. C'est aussi éviter que la charge ne devienne un facteur d'isolement ou de difficulté supplémentaire », souligne Frédérique Decherf.

Repenser l'habitat pour vieillir autrement

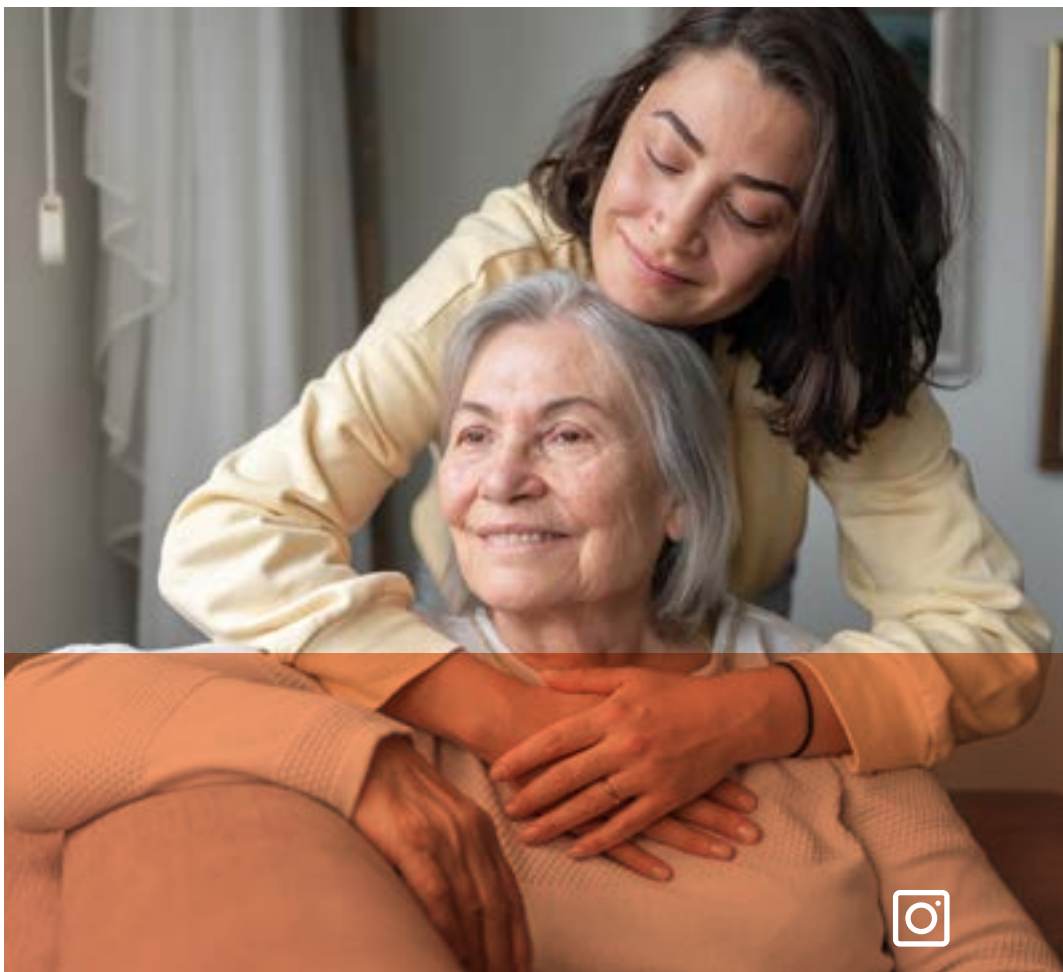
Vieillir ne doit pas signifier renoncer à son cadre de vie. Pour répondre aux attentes des seniors d'aujourd'hui — rester chez soi, mais pas isolé —, l'Agirc-Arrco finance des projets d'habitat alternatif. Ces habitats partagés associent logements individuels et espaces communs, permettant aux personnes âgées de rester actrices de leur quotidien. « Au-delà des murs, il s'agit de créer des environnements où les seniors peuvent vivre pleinement, entourés et intégrés dans la vie locale, se réjouit Appoline Sié, chef de projet action sociale à l'Agirc-Arrco. Nos financements visent à développer ces lieux de vie, répondant ainsi aux envies réelles des personnes âgées. »

Renforcer la solidarité et le lien entre les générations

Le vieillissement ne peut être abordé qu'à travers le prisme de la solidarité. La lutte contre l'isolement est un autre pilier central de la stratégie action sociale. Le service civique Solidarité Seniors (SC2S) soutenu par l'Agirc-Arrco illustre cette démarche. Il permet à des jeunes en service civique de rendre régulièrement visite à des personnes âgées isolées, à domicile ou en Ehpad. Ces moments partagés — discussions, jeux, promenades — contribuent à redonner confiance et dynamisme aux aînés, tout en offrant aux jeunes une expérience formatrice.



D'ici 2040, un Français sur quatre aura 65 ans ou plus selon l'Insee. Un basculement démographique qui va impacter la stratégie d'action sociale.



Au-delà du SC2S, l'Agirc-Arrco organise partout sur le territoire des ateliers, conférences et rencontres pour maintenir le lien social et prévenir l'isolement.

« Sortir Plus » : la mobilité comme clé du bien vieillir

La mobilité est un facteur décisif d'autonomie. Le service « Sortir Plus », destiné aux retraités de plus de 75 ans, permet à ces derniers de se rendre à des rendez-vous médicaux, de faire des courses ou simplement de profiter d'une sortie de loisirs, accompagnés par un professionnel de l'aide à domicile.

Ce service illustre parfaitement la philosophie de l'action sociale : des réponses concrètes et immédiatement utiles. En 2024, plus de 157 000 sorties ont été organisées et financées par l'Agirc-Arrco. « Sortir Plus » bénéficie aussi indirectement aux aidants. Lorsqu'un proche ne peut pas accompagner une personne

âgée, le service prend le relais, soulageant ainsi la charge des familles.

« *Sortir Plus*, c'est beaucoup plus qu'un service pratique : c'est un outil de liberté et de dignité. Il permet aux seniors de continuer à participer à la vie sociale et de garder le contrôle sur leur quotidien », insiste Frédérique Decherf.

La stratégie action sociale traduit la vision de l'Agirc-Arrco : répondre aux conséquences du vieillissement et favoriser la préservation de l'autonomie des aînés par des solutions pratiques, accessibles et territorialisées.

En complétant l'action des pouvoirs publics et en s'appuyant sur un maillage territorial solide, l'Agirc-Arrco démontre sa capacité à évoluer avec la société. En facilitant le quotidien des familles, le régime contribue à maintenir la cohésion sociale et à préserver la confiance de ses assurés. ●

« La réponse de l'Agirc-Arrco au vieillissement repose sur une conviction forte : un régime solide n'existe que si ses assurés vieillissent dans de bonnes conditions, entourés et accompagnés. »

Frédérique Decherf, directrice de l'action sociale Agirc-Arrco

SOUTIEN

Comment l'Agirc-Arrco accompagne les entreprises face aux défis démographiques

Avec l'allongement des carrières, les entreprises doivent trouver des solutions pour maintenir leurs salariés en emploi et en bonne santé, tout au long de leur parcours professionnel. Dans cette optique, elles peuvent compter sur l'Agirc-Arrco pour les soutenir.

Selon l'Insee, en 2023, le taux d'activité des 50-64 ans a atteint 70,5 %, soit le niveau le plus élevé depuis la création de cet indicateur en 1975. Cette évolution oblige les entreprises à travailler sur les conditions du maintien dans l'emploi des seniors et met également en lumière la hausse du nombre de salariés aidants. Selon France Travail, près de 20 % des salariés soutiennent un proche aujourd'hui, et ils seront 25 % en 2030.

L'Agirc-Arrco, un acteur engagé au côté des entreprises

Dans ce contexte, les entreprises doivent adapter leurs politiques sociales. Pour les y aider, l'Agirc-Arrco met à leur disposition un Bilan information entreprise (BIE). « Nous savons produire, pour chaque entreprise ou groupe d'entreprises, des éléments chiffrés solides et fiables montrant, par exemple, la pyramide des âges selon les catégories professionnelles », explique Jean-François Nédélec, responsable relations clients et offre de services aux entreprises de l'Agirc-Arrco.



L'Agirc-Arrco accompagne les entreprises en construisant avec elles des plans d'action.



À noter que ces données, agrégées par convention collective, sont également mises à la disposition des branches professionnelles qui, si elles le jugent utile, peuvent ainsi inciter les entreprises à agir. « Nous offrons les outils nécessaires pour favoriser la prise de conscience afin que, ensuite, elle génère une décision qui soit prise au bon moment », analyse Jean-François Nédélec.

Accompagner l'avancée en âge des salariés

Les directeurs des ressources humaines (DRH) peuvent ensuite déployer des mesures concrètes. L'Agirc-Arrco les accompagne en construisant, avec eux, un plan d'action. La première étape consiste à organiser une réunion d'information retraite entreprise (RIRE), destinée aux salariés en fin de carrière. Elle présente le fonctionnement du système de retraite et peut s'arrêter sur certains dispositifs comme le mentorat ou la retraite progressive. « Nous les sensibilisons aussi sur le fait que le passage à la retraite se prépare dès la seconde partie de carrière, par exemple en insistant sur la prévention », pointe Aurore Benhamou, responsable du pôle offre de services métier entreprises de l'Agirc-Arrco.

Les DRH ont aussi accès à une « mallette RH » qui regroupe toutes les offres du régime pour la préparation à la retraite et peuvent participer à des webinaires informatifs. « L'un des enjeux majeurs pour eux sera de savoir comment maintenir leurs salariés performants et motivés jusqu'à la fin de leur carrière », ajoute Aurore Benhamou.

Pour aller plus loin, les entreprises qui le souhaitent peuvent proposer un accompagnement personnalisé à leurs salariés. En lien avec les institutions de retraite complémentaire (IRC), elles peuvent inscrire leurs salariés à un stage de préparation à la retraite : les thèmes abordés sont les projets de vie à la retraite, la prévention santé et la transmission patrimoniale. « Une entreprise peut aussi décider d'accorder une demi-journée à son salarié pour qu'il bénéficie d'un entretien personnalisé retraite accompagné par un expert », ajoute Jean-François Nédélec.

Soutenir les salariés aidants : un enjeu majeur

Autre défi : le soutien aux salariés aidants. Pour accompagner les DRH à identifier ces situations, le régime de retraite complémentaire met à sa disposition plusieurs outils : questionnaire de diagnostic, vidéos de sensibilisation, ou encore organisation de séjours de répit. Afin de faciliter l'accès à l'information, l'Agirc-Arrco a créé la plateforme Ma Boussole Aidants. Le site regroupe notamment un annuaire des solutions locales et un simulateur d'aides. « Cette plateforme peut être intégrée à l'intranet des entreprises qui le souhaitent », précise Aurore Benhamou. L'ensemble des solutions présenté permet aux salariés aidants de rester en activité, malgré leurs difficultés personnelles. ●

APICIL SOUTIENT L'INNOVATION POUR ACCOMPAGNER LE VIEILLISSEMENT

Depuis 2021, Apicil, institution de retraite complémentaire (IRC) du régime Agirc-Arrco, en partenariat avec Territoria Mutuelle, a lancé le « Challenge Inclusion ». Il récompense des acteurs innovants et originaux engagés pour une société plus inclusive. La 5^e édition comprend quatre catégories : santé et solidarité, produits et services, acteurs publics et, nouveauté cette année, accompagnement et engagement. « Cette nouvelle catégorie, ouverte aux associations et aux entreprises de l'économie sociale et solidaire, vise à mettre en lumière les acteurs de l'accompagnement du vieillissement, de l'aidance, de l'habitat innovant et du lien intergénérationnel », détaille Lisa Jannet, responsable événementiel du groupe Apicil. Après un vote du public, les projets sélectionnés ont participé à la finale du 11 décembre 2025. Les lauréats des quatre catégories recevront 10 000 euros, et les deux autres finalistes remporteront 2 000 euros.



Chiffres clés

10 000

personnes bénéficient chaque année de stages de préparation à la retraite, avec une note de satisfaction de 9,6 / 10

3 000

réunions d'information sur la retraite en entreprise sont organisées chaque année

Vu d'ailleurs

pp. 41-43

« Les régimes de retraite
complémentaire doivent
regarder ce qui se passe
hors de France »

ENTRETIEN

« Les régimes de retraite complémentaire doivent regarder ce qui se passe hors de France »

L'Italie connaît une révolution démographique sans précédent.

Pierre Goudin, conseiller pour les affaires sociales à l'ambassade de France en Italie, détaille la situation transalpine et incite les acteurs français de la retraite complémentaire à anticiper au maximum ces évolutions.

Comment qualifiez-vous la situation démographique actuelle de l'Italie ?

Aujourd'hui l'Italie est dans un « hiver démographique », désormais irréversible. Il impacte les deux extrémités du cycle de la vie avec une dénatalité de plus en plus forte et un vieillissement de la population de plus en plus marqué. La population italienne chute rapide-

ment depuis 2015. Elle est repassée sous la barre des 60 millions d'habitants en 2020 et, d'ici 2070, elle devrait baisser de 12 millions.

L'Italie possède l'un des taux de fécondité les plus faibles de l'UE et un taux de natalité bas, en chute libre depuis 2009. Le solde migratoire ne compense plus la dénatalité, à l'inverse d'autres pays européens.



Pierre Goudin est conseiller pour les affaires sociales à l'ambassade de France en Italie.

Quels sont les principaux facteurs de la forte baisse de la natalité ?

L'un des facteurs, c'est la diminution de la population féminine en âge de procréer. Les baby-boomers ont presque complètement quitté la phase de reproduction et les générations plus jeunes sont de moins en moins nombreuses et ont des enfants de plus en plus tard.

Autre facteur : la baisse de la fécondité des femmes d'origine étrangère.

L'évolution du modèle familial joue aussi un rôle non négligeable. Les jeunes tardent à quitter le « nid parental » et à fonder une famille, en raison notamment de la faiblesse des salaires.

Et, phénomène totalement nouveau, on trouve dans les jeunes générations des personnes qui ne veulent pas d'enfant.

À quel point ce déséquilibre démographique affecte-t-il l'équilibre du système de retraite italien ?

D'ores et déjà, les dépenses de retraite en Italie représentent 15,4 % du PIB, contre 14 % en France. Les projections du ministère de l'Économie et des Finances italien prévoient une augmentation jusqu'à 17 % du PIB d'ici 2045, avant une baisse progressive à 13,7 % du PIB en 2070. Un rapport de l'Institut national d'analyse des politiques publiques (INAPP) tire la sonnette d'alarme en soulignant qu'au cours des dix prochaines années, environ 6,1 millions d'Italiens quitteront le marché du travail, alors que les jeunes disponibles ne suffiront pas à les remplacer. D'ici 2060, on comptera un retraité pour 1,3 travailleur, contre 2,4 aujourd'hui.

Une tentative d'anticipation de ce problème a été faite via la loi Fornero de 2011, qui a repoussé l'âge légal de départ à 67 ans, au lieu de 62 ans. La difficile acceptabilité sociale de la réforme fait qu'elle n'a, à ce jour, encore jamais été pleinement appliquée, chaque gouvernement votant dans le budget annuel une mesure transitoire et dérogatoire, autorisant des départs anticipés à la retraite sous certaines conditions. L'annonce d'une grande réforme, promise par Giorgia Meloni, se fait toujours attendre. Toutefois, la loi de finances pour 2025 a notamment introduit la possibilité de travailler au-delà de l'âge légal.

Quels sont les effets les plus préoccupants de cette tendance sur la cohésion sociale et les équilibres intergénérationnels ?

On constate une polarisation accrue entre générations, dans le champ professionnel. Si l'emploi augmente actuellement, c'est presque uniquement grâce aux quinquagénaires et sexagénaires, recrutés en CDI. Les jeunes ont, quant à eux, des difficultés à entrer sur le marché du travail, notamment par manque de qualifications. Quand ils y entrent, c'est souvent pour occuper des postes précaires.

« L'annonce d'une grande réforme, promise par Giorgia Meloni, se fait toujours attendre. Toutefois, la loi de finances pour 2025 a notamment introduit la possibilité de travailler au-delà de l'âge légal. »



Dans un contexte de vieillissement accéléré, comment l'Italie maintient-elle le lien entre les générations?

Le lien familial demeure la colonne vertébrale de la société italienne. Les jeunes comme les personnes âgées en perte d'autonomie trouvent, dans la famille, le soutien le plus fort et le plus durable. Ce schéma séculaire est toutefois à un point de bascule. Les jeunes sont de plus en plus nombreux à refuser l'attentisme et préfèrent tenter leur chance à l'étranger. De leur côté, les femmes, qui assument le rôle d'aïdante et sont de plus en plus âgées, ont du mal à se faire remplacer. La solution qui a commencé à se mettre en place est le recours à des femmes immigrées, parfois entrées sur le territoire italien de façon irrégulière et régularisées par la suite. Aujourd'hui, la nécessité de leur rôle est reconnue officiellement.

Quel message souhaiteriez-vous transmettre aux acteurs français de la retraite complémentaire face à ces enjeux communs?

Je pense que les professionnels et les experts de la retraite complémentaire doivent être très attentifs aux statistiques, aux projections et à tout indicateur, fût-il minime, annonçant ou confirmant une évolution de la société. Les modèles sur lesquels ils bâtissent leurs certitudes et leur offre peuvent soudainement être remis en cause. Ce qui est une invitation, à l'égard des gestionnaires des fonds de retraite complémentaire, pour regarder aussi ce qui se passe hors de France. ●

« Les baby-boomers ont presque complètement quitté la phase de reproduction et les générations plus jeunes sont de moins en moins nombreuses et ont des enfants de plus en plus tard. »

« L'Italie possède l'un des taux de fécondité les plus faibles de l'UE et un taux de natalité bas, en chute libre depuis 2009. Le solde migratoire ne compense plus la dénatalité, à l'inverse d'autres pays européens. »



Chiffres clés

2060

À cette date, en Italie, on comptera un retraité pour 1,3 travailleur, contre 2,4 aujourd'hui

67 ans

L'âge légal de départ à la retraite en Italie, introduit par la loi Fornero de 2011 (au lieu de 62 ans auparavant)

6,1 millions

Le nombre d'Italiens qui quitteront le marché du travail au cours des dix prochaines années



Les bons réflexes à adopter

Se méfier des **TITRES ALARMISTES**, toujours **VÉRIFIER LA SEULE SOURCE** d'information !



Le numéro unique
0 970 660 660

Le site Internet
www.agirc-arrco.fr

Exemple de fake news

INTOX

Une prime est versée
par l'Agirc-Arrco

INFO

Il n'existe aucune prime
versée par le régime
de retraite complémentaire
Agirc-Arrco