

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 13 avril 2016 à 9 h 30

« Travaux d'approfondissement sur les indicateurs en vue du rapport annuel de juin 2016 »

Document n°3

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires
Arrco-Agirc-Agff du 30 octobre 2015**

Sophie Marais

Les cahiers Études et Statistiques n° 1, février 2016,

Direction technique Agirc-Arrco

les cahiers

études et statistiques

Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff du 30 octobre 2015

Sophie Marais - Direction technique

Face aux difficultés financières rencontrées, les partenaires sociaux, gestionnaires des régimes de retraite complémentaire Agirc et Arrco, ont signé le 30 octobre 2015 un accord national interprofessionnel destiné à assurer la pérennité de la retraite complémentaire. Par cet accord permettant de réaliser 6,1 milliards d'euros d'économies à l'horizon 2020, les partenaires sociaux sont parvenus à replacer les régimes sur une trajectoire d'équilibre durable. Cet accord novateur fait appel à des efforts de l'ensemble de parties prenantes : actifs, retraités et entreprises.

Des mesures de court terme sont mises en œuvre sur la période 2016-2018. Celles-ci sont d'ordre paramétrique et concernent essentiellement le ralentissement de la revalorisation des allocations et le prix d'achat du point. À partir de 2019, interviendront des mesures structurelles décidées dans le cadre de la création d'un nouveau régime unifié de retraite complémentaire. Ce régime sera fondé sur des principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité. Il fonctionnera par répartition et par points, avec deux tranches de cotisation définies sans référence catégorielle. La création du régime unifié sera accompagnée par une négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement.

Dans le cadre de ce régime unifié, sera introduit un dispositif de retraite « à la carte » via l'instauration d'un système de majoration et minoration temporaires, pour les personnes nées à partir de 1957. Le pivot de ce nouveau système sera la date d'obtention du taux plein dans les régimes de base. Un départ différé d'un an par rapport à cette date permettra d'éviter le coefficient de minoration. Un départ différé de deux ans permettra de bénéficier du coefficient majorant.

Les décisions relatives à ce régime seront prises dans le cadre d'un pilotage pluriannuel, lequel prévoit notamment un minimum de 6 mois de détention d'allocations en réserves. Enfin, un nouveau plan d'économies de gestion de 300 millions d'euros, dans le prolongement de celui issu de l'accord de 2013, a été acté dans le présent accord.

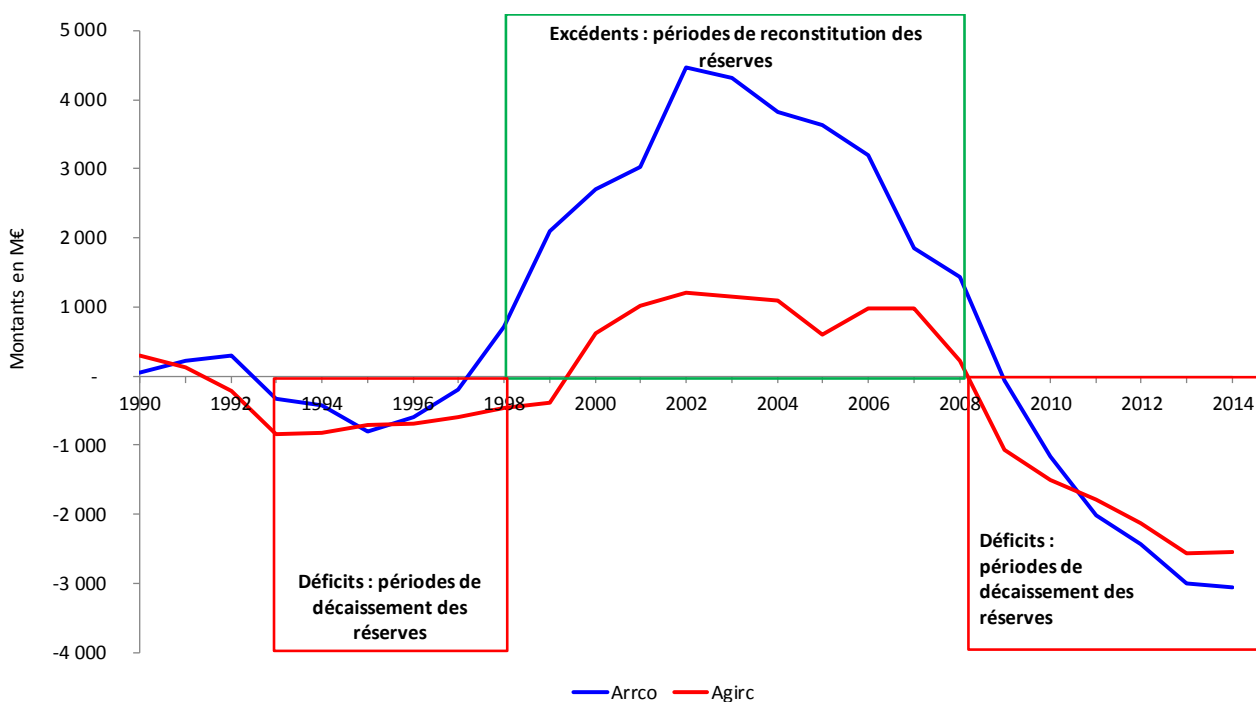
Régimes par points avec une gestion autonome par les Partenaires sociaux

Les retraites Agirc et Arrco sont les retraites complémentaires à la retraite de base versée par la Sécurité Sociale, à destination des salariés du secteur privé. Les régimes Agirc-Arrco obéissent au principe de la répartition : les cotisations versées par les actifs chaque année sont immédiatement utilisées pour financer les pensions des retraités. Ce système organise une solidarité intergénérationnelle. Ces régimes fonctionnent par points et sont essentiellement contributifs. Les pensions versées sont

proportionnelles aux cotisations versées durant la vie active des salariés.

Contrairement au régime de base géré par l'État, l'une des particularités des régimes Agirc-Arrco réside dans son pilotage autonome par les partenaires sociaux, qui en sont les fondateurs. Durant les périodes de forte croissance, les partenaires sociaux ont constitué des réserves qui permettent de couvrir les déficits actuels grâce aux produits financiers qui en découlent et aux prélèvements opérés sur celles-ci (graphique 1). Les régimes Agirc-Arrco n'ont donc pas contribué pour un euro à la dette publique.

Graphique 1 – Évolution des résultats techniques des régimes depuis 1990



Perspectives financières en juin 2014

Lors de leur rencontre du 27 juin 2014, prévue par l'Article 10.1 de l'accord du 13 mars 2013, les partenaires sociaux ont fait le constat de perspectives financières préoccupantes pour les régimes. Les résultats prévisionnels des régimes ont alors été présentés aux partenaires sociaux selon trois variantes économiques (tableau 1).

Tableau 1 - Principales hypothèses des 3 variantes

		Variante 1 Juin 2014	Variante 2 Juin 2014	Variante 3 Juin 2014
Taux de chômage	Cible	4.5%	7.0%	7.0%
	Année de convergence*	2035	2030	2040
Gain annuel de pouvoir d'achat des salaires	Cible	1.50%	1.50%	1.50%
	Année de convergence*	2025	2035	2040
Gain annuel moyen de pouvoir d'achat des salaires sur 2014-2040		1.39%	1.20%	0.97%

* Année pour laquelle la cible est atteinte

Les hypothèses d'inflation sont communes à ces trois variantes et correspondent aux prévisions de la Direction de la Sécurité Sociale de juin 2014 : 1,10% en 2014, 1,50% en 2015 et 1,75% à partir de 2016.

La variante haute appelée « variante 1 » correspondait, sur la période 2014-2018, au scénario des pouvoirs publics du printemps 2014 et fournissait une projection « consolidable » avec les projections des régimes de base. La variante basse appelée « variante 3 » était basée sur les hypothèses, en termes réels, de la Commission Européenne du printemps 2014, pour les années 2014 et 2015. Elle permettait d'élaborer une analyse de sensibilité et de risques propre à éclairer les réflexions stratégiques et les décisions paritaires. Enfin, la variante intermédiaire appelée « variante 2 » située à mi-chemin entre la variante 1 et la variante 3 complétait le jeu de projections. Elle permettait d'établir des résultats sur la base d'hypothèses économiques plus « moyennes » et d'affiner les analyses de risques et de sensibilité.

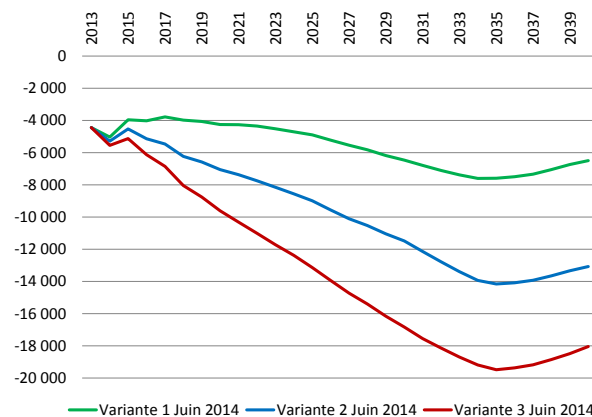
Notons que dans le cadre du pilotage technique des régimes, les partenaires sociaux ont fait le choix de distinguer les variantes économiques dès le court terme. Eu égard aux incertitudes économiques actuelles, cette différenciation sur les premières années de projection définit la trajectoire financière de court et moyen terme et joue donc un rôle majeur dans les perspectives financières des régimes servant de base aux négociations.

Ainsi, d'après les résultats de la variante 2, les déficits prévisionnels des régimes perduraient sur tout l'horizon de projection (graphique 2). Pour l'ensemble Agirc+Arrco, ils étaient évalués à 7 Md€ en 2020, 11,5 Md€ en 2030 et 13 Md€ en 2040. Les années d'épuisement des réserves se rapprochaient : 2018 pour l'Agirc, 2027 pour l'Arrco soit 2025 pour l'ensemble Agirc+Arrco (tableau 2). De nouvelles mesures d'équilibrage devaient donc être envisagées.

Tableau 2 – Années d'épuisement des réserves avant accord du 30 octobre 2015

Placements Agirc+Arrco		
Variante 1 Jun 2014	Variante 2 Jun 2014	Variante 3 Jun 2014
2029	2025	2023

Graphique 2 – Évolution des résultats techniques des régimes avant accord du 30 octobre 2015 (en M€ 2013)



Ainsi, conscients des enjeux d'équilibre, les partenaires sociaux ont alors défini un programme de travail qui devait déboucher sur une entrée en négociation en février 2015. Afin de nourrir la réflexion sur les différentes mesures possibles pour revenir à une situation d'équilibre durable, une « boîte à outils » a été élaborée. Son objectif était de mettre à disposition des négociateurs une palette de leviers d'action. Chacun de ces leviers se distinguait par son domaine d'application, l'amplitude de son impact financier, le temps nécessaire à la manifestation de son impact et ses effets sur les droits des bénéficiaires. Les travaux se sont articulés autour du triptyque : charges, ressources et âge/durée. Par ailleurs, sur le dernier semestre 2015, différents groupes de travail se sont constitués sur la base de demandes exprimées par les partenaires sociaux (réflexion sur les réversions, travaux réglementaires,...).

Révision des perspectives en avril 2015

Au printemps 2015, une révision à la baisse des hypothèses d'inflation a été annoncée par les pouvoirs publics pour la période 2015-2017. Par ailleurs, l'inflation constatée en 2014 s'est élevée à 0,41%. Enfin, en application de l'accord du 13 mars 2013, la décision avait été prise par les partenaires sociaux de geler les paramètres en 2015.

Les perspectives financières des régimes ont donc été revues, en intégrant ces derniers éléments d'inflation (projections d'avril 2015) ainsi que les

paramètres 2015. Hors inflation, les hypothèses d'évolution de la masse salariale de juin 2014 ont été conservées. Par conséquent, les projections de ressources, en termes réels¹, restaient inchangées comparativement aux projections de juin 2014. Cette révision des perspectives financières s'est révélée nécessaire. En effet, la sous-indexation des allocations par rapport à l'inflation figurait parmi les mesures envisagées par les partenaires sociaux. Le rendement d'une telle mesure est conditionné par le niveau de l'inflation.

Sur la base de ces nouvelles perspectives, les déficits prévisionnels se sont aggravés pour s'établir à 8,4 Md€ en 2020, 12,7 Md€ en 2030 et 14,1 Md€ en 2040. En l'absence de nouvelles mesures, les réserves de l'Agirc-Arrco se seraient épuisées à l'horizon 2023 (tableau 3).

Tableau 3 – Perspectives financières avant accord du 30 octobre 2015 – variante 2 d'avril 2015 (M€ constants 2013)

Année	Résultats après transferts	Placements	
		M€	en % des allocations
2 013	-4 442	64 401	90%
2 017	-6 741	49 332	63%
2 020	-8 354	25 199	30%
2 025	-10 288	-24 631	-26%
2 030	-12 728	-89 079	-86%
2 035	-15 320	-170 387	-152%
2 040	-14 095	-257 241	-214%

Les partenaires sociaux ont choisi de mener les négociations sur la base de cette variante.

L'accord du 30 octobre 2015

Lors de la séance de négociation du 16 octobre, les partenaires sociaux ont dessiné les trames de l'accord, lequel a été définitivement adopté le 30 octobre. Cet accord sera mis en œuvre en deux temps avec des mesures immédiates applicables dès la période 2016-2018 puis avec des mesures différées au 1^{er} janvier 2019, date de création du régime unique résultant de la fusion des régimes Agirc et Arrco. Cet accord novateur fait appel à des efforts de l'ensemble des parties prenantes : actifs, retraités et entreprises.

¹ Hors prise en compte de l'inflation

Mesures immédiates

Sur la période 2016-2018, les allocations seront revalorisées selon l'évolution des prix à la consommation hors tabac diminuée de 1%, sans pouvoir diminuer en valeur absolue. Le gain de cette sous-indexation, estimé à 2,1 Md€ à l'horizon 2020, n'apparaît qu'en présence d'une inflation supérieure à 1%. Par ailleurs, la revalorisation des allocations sera reportée au 1^{er} novembre. Cette mesure conduit à une règle d'indexation applicable sur la valeur de service du point au 1^{er} novembre et non plus en moyenne annuelle. Notons que ce mécanisme est analogue à celui de la CNAV. Par ailleurs, l'indexation du salaire de référence (prix d'achat du point) pour les années 2017 et 2018 sera fixée en fonction de l'évolution du salaire moyen de l'année précédente majorée de 2,0%. Enfin, dans l'accord, les partenaires sociaux se fixent un objectif de rendement d'environ 6,0% (encadré 1).

À compter du 1^{er} janvier 2016, la cotisation Agff² est étendue à la tranche C (TC) des salaires. Jusqu'à présent, les opérations TC ne bénéficiaient pas de l'Agff : aucune cotisation n'étant versée sur la part des salaires correspondant à la tranche C, les droits TC liquidés avant l'âge du taux plein subissaient une décote. Suite à l'accord, les droits acquis sur la tranche C à compter de 2016 seront exonérés de décote en cas de liquidation avant l'âge du taux plein. À court terme, le gain de cette mesure correspond aux cotisations supplémentaires versées sur la tranche C. À moyen-long terme, le gain est minoré par le supplément de charges au titre de l'Agff sur la tranche C. Cette disposition est une mesure préparatoire à la mise en place du régime unique.

Enfin, en marge de ces mesures techniques, une négociation sur l'encadrement s'ouvrira en vue de la signature d'un accord national interprofessionnel avant le 1^{er} janvier 2018. Elle aura notamment pour vocation à définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement.

² Association pour la Gestion du Fonds de Financement de l'Agirc et de l'Arrco

Encadré 1 – Paramètres des régimes

Revalorisation des allocations

Jusqu'à présent, l'indexation des allocations obéissait à une règle d'évolution en moyenne annuelle. En effet, une cible de revalorisation des allocations sur l'année était définie par les partenaires sociaux. A partir de cette cible sur l'année, la valeur de point au 1^{er} avril en était déduite. Le report de la date de revalorisation au 1^{er} novembre accompagnée d'une application de la règle de revalorisation au 1^{er} novembre (et non plus en moyenne sur l'année) conduit donc à la réalisation d'un gain financier pour les régimes. Rappelons que toute mesure effective sur la revalorisation des allocations produit des effets financiers avec des impacts immédiats, contrairement à un accroissement du salaire de référence.

Salaire de référence

Le salaire de référence correspond au prix d'acquisition d'un point. Une évolution plus dynamique de ce paramètre conduit à des gains financiers pour les régimes. Cependant, ces gains se diffuseront plus lentement comparativement à ceux résultant de mesures sur la revalorisation des allocations. En effet, ils ne concernent que les parties de carrière actuelles et futures des nouveaux retraités, lesquels liquideront leurs droits progressivement dans le temps.

Rendement des régimes

Le rendement correspond au rapport entre la valeur du point et le prix d'un point de retraite augmenté du taux d'appel des cotisations. Dans l'accord, les partenaires sociaux se fixent un objectif de rendement d'environ 6,0%. Autrement dit, le montant de la pension obtenue pour 100 euros cotisés sera d'environ 6 euros par an, lesquels seront perçus durant toute la retraite.

Création du régime unifié

Un régime unifié de retraite complémentaire paritaire par répartition est institué à partir du 1^{er} janvier 2019. Celui-ci est fondé sur des principes de contributivité, de lisibilité et de solidarité. Il fonctionne par répartition et par points. Les réserves techniques des régimes Agirc-Arrco seront transférées au régime unifié le 1^{er} janvier 2019.

Ce régime s'articule autour de deux tranches : une première tranche (tranche 1) comprise entre le premier euro et le montant correspondant à un plafond de la sécurité sociale et une seconde tranche (tranche 2) comprise entre le montant correspondant à un plafond de la sécurité sociale et le montant correspondant à huit plafonds de la sécurité sociale.

Les taux de cotisation contractuels applicables à partir du 1^{er} janvier 2019 s'établiront à 6,20%³ sur la tranche 1 et 17,00% sur la tranche 2. Les cotisations seront prises en charge par

l'employeur à hauteur de 60% et par le salarié à hauteur de 40%, pour les deux tranches⁴.

Actuellement, le taux de cotisation contractuel en vigueur au sein de l'Agirc s'élève à 16,44%, avec une répartition de la cotisation de 62% pour l'employeur et 38% pour le salarié. Ainsi, l'alignement de la répartition du taux sur celle en vigueur sur la tranche 1 conduit à une augmentation de la part de cotisation salariale et porte ainsi le taux de cotisation contractuel total à 17,00%. A court terme, le gain de cette mesure, estimé à 0,6 Md€ en 2020, correspond aux cotisations supplémentaires résultant de l'augmentation de taux. A moyen-long terme, le gain est minoré par le supplément de charges induit par l'acquisition de droits supplémentaires.

Par ailleurs, la fusion des tranches 2, B et C consiste d'une part à porter le taux de cotisation contractuel des non-cadres à 17,00%⁵ sur la

³ Taux identique à celui en vigueur sur la tranche A au sein du régime Arrco.

⁴ Répartition identique à celle en vigueur actuellement au sein de l'Arrco.

⁵ Taux de cotisation contractuel applicable actuellement au sein de l'Arrco de 16,20% pour la tranche de cotisation des non-cadres comprise entre un et trois plafonds de la sécurité sociale

tranche de cotisation comprise entre un et trois plafonds de la sécurité sociale et d'autre part en la création d'une nouvelle tranche de cotisation pour les non-cadres comprise entre trois et huit plafonds de la sécurité sociale avec un taux contractuel à 17,00%. Cette nouvelle assiette de cotisation pour les non-cadres est estimée à environ 1 Md€ en 2020, soit environ 0,2% de la masse salariale en tranches 1 et 2 à l'Arrco.

Dans le cadre du régime unique, le taux d'appel⁶ est porté à 127 % en 2019. Cette mesure engendre un surplus de cotisation, sans acquisition de droits supplémentaires.

Coefficients de solidarité et coefficients majorants

Pour la première fois depuis leur création, les partenaires sociaux ont choisi d'actionner le levier sur l'âge de départ en retraite en mettant en place des coefficients de solidarité et coefficients majorants. Ce dispositif, applicable à partir de 2019 et pour les générations 1957 et suivantes, vise à encourager la poursuite d'activité des salariés. L'application des coefficients dépend de la date d'obtention du taux plein dans les régimes de base.

Pour les salariés ayant liquidé leur pension à taux plein dans les régimes de base, un « coefficient de solidarité » est mis en place pour les départs avant 67 ans, via une minoration de 10 % de la retraite complémentaire pendant 3 ans. La minoration ne s'applique pas aux personnes qui décalent d'un an la liquidation de leur retraite complémentaire. Sont exclus du dispositif les retraités exonérés de CSG⁷ (pour les retraités soumis à un taux réduit de CSG, la minoration sera de 5 % au lieu de 10 %).

⁶ Appliqué au taux contractuel de cotisation (taux d'acquisition des points), le taux d'appel permet de déterminer les cotisations effectivement versées par l'employeur et le salarié. Il n'est pas générateur de droits et est fixé actuellement à 125%.

⁷ Autres cas d'exonération : les retraités handicapés, les retraités au titre du dispositif amiante, les retraités au titre de l'invalidité, les retraités qui ont élevé un enfant handicapé, ou encore les aidants familiaux.

Les personnes qui remplissent les conditions du taux plein au régime de base et qui diffèrent la liquidation de leur retraite complémentaire d'au moins 2 ans bénéficient d'un coefficient majorant pendant une année. Cette majoration s'établit à 10 % si le départ est différé de 2 ans (20% pour 3 ans de différé et 30 % pour 4 ans de différé). Notons que les salariés qui prolongent leur activité, sans avoir liquidé leurs droits dans aucun régime de base, continuent d'acquérir des points de retraite complémentaire pendant toute cette période, et sont susceptibles de bénéficier d'une surcote au régime de base (encadré 2).

Dépenses de gestion

La réduction des dépenses de gestion se situe dans le prolongement des économies actées dans l'accord de 2013, avec un objectif d'économie de 300 M€ supplémentaires à l'horizon 2022.

Mise en place d'un pilotage pluriannuel

Le pilotage du régime unifié sera mis en place à deux niveaux. D'une part, un pilotage stratégique sera conduit tous les 4 ans par les partenaires sociaux avec une étude des critères de soutenabilité (niveau de réserves équivalent à au moins 6 mois d'allocations, évolution du rapport de charges, fixation des divers paramètres). D'autre part, un pilotage tactique sera conduit annuellement par le Conseil d'administration avec des ajustements en tant que de besoin des paramètres (valeurs de point, salaires de référence...) dans les limites fixées par le pilotage stratégique.

Sont également prévues des réunions des organisations paritaires en vue d'ajuster les ressources ou les charges du régime unifié en cas d'alerte par le conseil d'administration ou de changement significatif de la conjoncture économique.

Encadré 2 - Estimation de l'impact des coefficients de solidarité et majorants

Le gain de cette mesure a été évalué en étudiant les différents comportements possibles face à une telle mesure : acceptation des coefficients de solidarité – volonté d'éviter les coefficients de solidarité – recherche à surcoter. Cette approche a amené la définition de différents groupes d'individus :

	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 5	Groupe 6
Décalage	ne décalent pas	+ 1 an	+ 1 an	+ 2 ans	+ 3 ans	+ 4 ans
Situation vis-à-vis de décote/surcote	acceptent les coefficients de solidarité	décalent pour éviter les coefficients de solidarité	décalent pour éviter les coefficients de solidarité	décalent pour surcoter	décalent pour surcoter	décalent pour surcoter
Acquisition de droits supplémentaires	non	oui	non	oui	oui	oui
Taux	Abattement de 10% pendant 3 ans	NA	NA	Surcote de 10% pendant un an	Surcote de 20% pendant un an	Surcote de 30% pendant un an
Pondération des groupes à l'Agirc	95.2%	1.6%	1.6%	0.5%	0.5%	0.5%
Pondération des groupes à l'Arrco	94.0%	2.0%	2.0%	0.7%	0.7%	0.7%

L'impact de la mesure a donc été évalué en supposant qu'environ 95% des individus ne modifieraient par leur comportement suite à la mise en place de la mesure, et par conséquent, se voyaient appliquer un abattement de 10% pendant 3 ans, sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco.

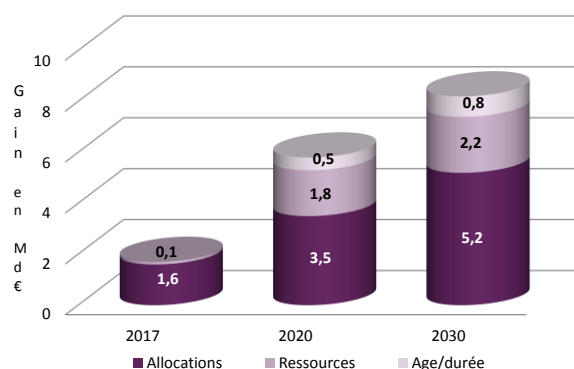
Concernant les coefficients de solidarité, l'exclusion totale pour les CSG à taux 0 et pour moitié pour les CSG à taux réduit a été intégrée dans le gain de la mesure en étudiant la masse des pensions servies aux nouveaux retraités en fonction de leur taux de CSG observé en 2013. Leur poids dans la masse des pensions servies observé en 2013 sur cette population est le suivant :

- Régime Agirc : 2,4% pour les CSG à taux 3,8% et 5,8% pour les CSG à taux 0% ;
- Régime Arrco : 6,2% pour les CSG à taux 3,8% et 11,4% pour les CSG à taux 0%.

Bilan financier des dispositions de l'accord du 30 octobre 2015

Les gains des mesures ont été estimés dans le cadre de chiffrages prudents au vu de l'incertitude économique actuelle. Cette position se situe dans la lignée du choix prudentiel adopté par les partenaires sociaux (graphique 3 et encadré 3).

Graphique 3 – Répartition des gains selon les 3 leviers (hors économies sur les dépenses de gestion et action sociale)



Levier âge/durée : coefficients de solidarité et majorants

Levier ressources : extension de la cotisation AGFF - augmentation du taux d'appel - répartition des cotisations 40/60 entre salariés et employeurs sur la TB - fusion des TB, T2 et TC

Levier allocations : sous-indexation des pensions, décalage au 1^{er} novembre et augmentation du salaire de référence

Encadré 3 - Impact des mesures sur les comptes

Par cet accord, les partenaires sociaux sont parvenus à replacer les régimes dans des conditions d'équilibre durable, avec des gains de mesures estimés à 1,7 Md€ en 2017, 6,1 Md€ en 2020 et 8,6 Md€ en 2030.

Bilan de l'accord du 30 octobre 2015

Montants en Md€ - sur la base du scénario économique dit "Variante 2"

Horizons	2017	2020	2030
Résultats techniques			
Situation financière de l'ensemble Agirc+Arrco+Agff avant accord du 30 octobre 2015	-6,7	-8,4	-12,7
I. Les mesures applicables à partir de 2016			
Sous indexation des pensions (prix -1 point)*	1,3	2,1	2,6
Décalage de la revalorisation annuelle des pensions à partir du 1er novembre 2016	0,3	1,3	1,5
Augmentation du coût d'achat du point dans le respect d'un taux de rendement plancher ou min. à 6 %	0,0	0,1	1,1
Extension de la cotisation AGFF	0,1	0,1	0,1
Total des gains des mesures applicables à partir de 2016	Total I	1,7	3,6
* Sur la base des prévisions d'inflation d'avril 2015: 1,0% en 2016, 1,4% en 2017 et 2018 et 1,75% en 2019 et au-delà			
II. Les mesures applicables à partir du 1er janvier 2019			
Coefficients de solidarité (10/10/10)** + coefficients majorants	0	0,5	0,8
Economies sur les dépenses de gestion	0	0,2	0,2
Economies sur les dépenses d'action sociale	0	0,03	0,03
Augmentation du taux d'appel (2 points)	0	0,8	1,2
Répartition des cotisations 40/60 entre salariés et employeurs sur la TB	0	0,6	0,6
Fusion des TB, T2 et TC	0	0,3	0,3
Information suite aux redressements URSSAF	0	0,1	0,2
Total des gains des mesures applicables à partir du 1^{er} janvier 2019	Total II	0,0	2,5
** Exonération pour les CSG à taux 0 et pour moitié pour les CSG à taux réduit			
Gains des mesures Total I+II	1,7	6,1	8,6
Résultats techniques			
Situation financière de l'ensemble Agirc+Arrco+Agff après accord du 30 octobre 2015	-5,0	-2,3	-4,1

Pour en savoir plus

Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires Agirc-Arrco-Agff du 30 octobre 2015, http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/conventions_accords/2015/Accord-Agirc-Arrco_20151030.pdf

Accord national interprofessionnel relatif aux retraites complémentaires du 13 mars 2013, http://www.agirc-arrco.fr/fileadmin/agircarrco/documents/conventions_accords/2013/Accord_Agirc_Arrco_13032013.pdf

Charpentier F., « Retraites complémentaires, Histoire et place des régimes Agirc et Arrco dans le système français, 75 ans de paritarisme », Economica, juillet 2014, 592 p.

Agirc-Arrco

16-18, rue Jules César - 75592 Paris cedex 12 - Tél. : 01 71 72 12 00 - www.agirc-arrco.fr

Directeur de la publication : François-Xavier Selleret - **Rédacteur en chef** : Gilles Pestre

Contact : dt.systeme@informationstatistique@agirc-arrco.fr