



# L'Action



JOURNAL DU SYNDICAT CGT MICHELIN  
Juin 2026 • n° 462

## FACE À L'INJUSTICE SOCIALE, NE JAMAIS BAISSER LA TÊTE

Cette année, le 1er mai a une nouvelle fois été marqué par une forte mobilisation partout en France. Car il faut le rappeler : cette journée n'est pas un simple jour férié accordé par le pouvoir ou le patronat, mais une conquête sociale obtenue par les luttes du monde du travail. Grâce à la mobilisation des salariés, nous avons encore défendu ce symbole essentiel. Mais cette victoire reste fragile, car certains cherchent toujours à banaliser le 1er mai et à remettre en cause nos acquis sociaux.

Dans le même temps, le contexte international et les choix économiques des grandes puissances continuent de peser lourdement sur la vie quotidienne. Hausse des carburants, de l'énergie, de l'alimentation : le coût de la vie explose et le pouvoir d'achat recule pour tous les salariés, quels que soient leur métier ou leur statut. Beaucoup de familles se retrouvent aujourd'hui en difficulté face à des dépenses toujours plus importantes.

Face à cette situation, la CGT Michelin a demandé des mesures concrètes : réouverture des négociations salariales, revalorisation des primes transport et aides immédiates pour faire face à cette hausse brutale du coût de la vie. La direction a refusé d'entendre ces revendications.

Pourtant, Michelin continue d'afficher d'excellents résultats financiers. Les salariés ont contribué directement à ces performances par leur travail, leur engagement et les efforts réalisés chaque jour dans tous les secteurs de l'entreprise. Dans ce contexte exceptionnel, un geste fort de la direction aurait été un signal de reconnaissance légitime envers celles et ceux qui créent ces richesses.

Sur le terrain, le malaise grandit. Les effectifs diminuent, les charges de travail augmentent et l'inquiétude face aux restructurations reste forte. Pendant ce temps, les actionnaires continuent de percevoir des dividendes importants.

La CGT continuera donc de défendre une autre vision de l'entreprise : une entreprise qui respecte ses salariés, protège l'emploi, améliore les conditions de travail et partage réellement les richesses créées collectivement. Car sans les salariés, aucun résultat ne serait possible.

### SOMMAIRE

Editorial .....	1
Actu sites....	2,3,4 &5
Annualisation.....	6
AG actionnaires.....	6
CGT UGICT.....	8

### AGENDA

17/06	Négo 1 GEPP
23/06	AG mutuelle
29 & 30/06	Négo 2 GEPP
30/06	Commission suivi mutuelle
30/06	Commission suivi prévoyance
01/07	Commission suivi PSE Cholet & Vannes
08/07	CSEC
16/07	Négo 3 GEPP



# L'Action



## GRAVANCHES

### **Accord de réactivité : Le scénario catastrophe annoncé par la CGT!**

Nous sommes en juin et le masque tombe. Si nous nous réjouissons de la forte activité de notre site, nous dénonçons la gestion humaine catastrophique de la Direction. L'accord de réactivité est devenu un piège : les jours de fermeture ont tous été travaillés, ne laissant aucun répit aux organismes.

Le résultat, c'est la casse physique. Les corps lâchent et les arrêts maladie explosent, surchargeant les collègues encore présents. C'est un cercle vicieux : en refusant de ménager sa monture, la Direction finit de pousser à bout ceux qui tiennent encore les lignes.

La CGT sait comment cela va finir car nous l'avons déjà vécu : depuis des années, Michelin use les salariés jusqu'à l'inaptitude pour les licencier ensuite. Cet accord ne fait qu'accélérer cette machine à fabriquer des travailleurs en situation de handicap, puis des licenciés. On nous brise plus vite pour nous sortir plus tôt. C'est la double peine : sacrifier sa santé pour l'usine et finir à la porte une fois brisé.

Pour la CGT, la solution est urgente et concrète. Il faut alléger la charge de travail et nous rendre immédiatement nos JDR à notre convenance. C'est le seul moyen de permettre aux salariés de récupérer, de préserver leur santé et d'arrêter enfin cette machine à détruire les vies.

On ne gère pas une usine en broyant ceux qui la font tourner.

**Nos JDR pour récupérer, pas l'inaptitude pour nous virer !**

## CATAROUX

Sur O22, 4 jours fériés sont ouverts au calendrier collectif 2026. Les agents de production sont obligés de venir travailler alors que durant les autres jours de la semaine, il n'y a peu de boulot. Même constat pour les jours fériés.

Au service Z, la direction a essayé d'imposer l'ouverture du lundi de Pentecôte sous prétexte de plusieurs pannes. Or, depuis le début d'année, les salariés se sont vu imposer des jours de fermetures.

L'intervention des élus CGT au CSE du 21 mai 2026 a permis de dénoncer le délai de prévenance et le non-respect de l'accord 35 heures ce qui a abouti à une ouverture sur la base du volontariat. Une nouvelle fois, seule la CGT a été à l'initiative de cette victoire pour les salariés.

Le personnel ne doit pas payer de sa vie privée le manque d'investissement et l'entretien des machines.

Les congés et les jours fériés sont fait pour être avec nos familles et pas pour payer la gestion calamiteuse de nos dirigeants.

Pour avoir des informations supplémentaires sur ce sujet, rendez vous sur notre site internet : [www.cgtmichelin.fr](http://www.cgtmichelin.fr)



Carte à collectionner N°2



## COMBAUDE CHANTEMERLE

Les tentatives de faire passer des accidents du travail en arrêts maladie, les sanctions jugées disproportionnées, les intimidations envers des salariés ou des élus syndicaux, ainsi que l'utilisation de la sécurité comme outil de pression, sont des faits extrêmement graves.

En France, la déclaration d'un accident du travail est une obligation légale. Aucune direction ne peut demander à un salarié de renoncer à ses droits ou contourner la procédure officielle. De la même manière, la discrimination syndicale, les entraves au mandat des élus du personnel ou les sanctions abusives sont interdites par le Code du travail.

Sur le site de La Combaude et plus largement chez Michelin, plusieurs situations ont déjà été dénoncées ces dernières années concernant les conditions de travail, la sécurité et les relations sociales. Des élus CGT Michelin ont notamment alerté sur des risques pour la santé et la sécurité des salariés, des pratiques managériales jugées autoritaires, des alertes concernant de possibles dissimulations d'accidents du travail, ainsi que des atteintes aux libertés syndicales.

Depuis toujours sur CML, les incidents ou presque accidents étaient traités avec discernement : analyse des faits, échanges, rappels des règles et, lorsque cela était nécessaire, sanctions adaptées. Les caristes réalisent chaque jour des centaines de transferts dans des conditions parfois difficiles. Malgré le respect des règles et des modes opératoires, des erreurs peuvent arriver.

Aujourd'hui, le moindre incident tend de plus en plus à devenir un exemple. On ne cherche plus toujours à comprendre les causes, le contexte de travail ou les difficultés rencontrées sur le terrain. Un salarié a récemment été licencié à la suite d'un « presque accident » lors d'une manœuvre avec un chariot équipé de caméras. Sans blessé, mais avec des conséquences humaines et familiales extrêmement lourdes.

Ce deux poids deux mesures choque d'autant plus les salariés qu'à La Combaude, la direction a elle-même été au cœur d'une affaire très grave avec la découverte d'une caméra dissimulée dans un faux détecteur de fumée au sein d'une salle de pause. Cette installation, dénoncée par la CGT et relayée publiquement, avait provoqué une forte indignation des salariés et conduit à des excuses de la direction après reconnaissance des faits.

Alors que de simples salariés peuvent aujourd'hui subir des sanctions extrêmement lourdes pour un incident ou un « presque accident » sans blessé, cette affaire illustre le fossé grandissant entre les sanctions appliquées aux travailleurs et l'absence de véritables conséquences lorsque des pratiques contestables viennent de la direction. Pour beaucoup de salariés, cette différence de traitement nourrit un profond sentiment d'injustice et renforce la défiance dans l'entreprise.

Quant à l'acharnement contre certains élus ou salariés qui osent parler, il est souvent analysé par les organisations syndicales comme une volonté d'affaiblir le contre-pouvoir syndical, d'empêcher les remontées de problèmes de sécurité, de décourager les salariés de témoigner ou d'isoler les représentants du personnel qui contestent certaines décisions managériales.

La CGT reste fermement attachée à la sécurité des salariés. En CSE et en CSSCT, elle continuera d'exiger des mesures de prévention réelles et des conditions de travail respectueuses de la santé et des droits des travailleurs. La sécurité doit rester un moyen de prévenir les risques et de protéger les salariés, jamais un outil de sanction automatique ou de peur.

La CGT Michelin ne laissera aucun problème sans réponse et se réserve le droit de saisir les autorités compétentes pour toute situation ne respectant pas les droits des salariés et les textes en vigueur.



## MONTCEAU

### Sécurité au travail : incidents et tensions autour du risque industriel chez Michelin

Plusieurs événements récents relancent les inquiétudes sur les conditions de sécurité au sein des ateliers, notamment au Génie Civil. Une procédure de reconnaissance du préjudice d'anxiété liée au risque chimique pourrait prochainement être engagée, tandis que l'inspection du travail a exigé la mise en conformité de certains postes, avec l'installation de systèmes d'aspiration pour les confectionneurs GC.

La situation s'est tendue après un incendie survenu en décembre sur le groupe de mélangeage GR4 de l'atelier Z, ayant causé 13 intoxications, dont 6 prises en charge en soins externes. Un nouvel incident, accompagné d'un départ de feu, s'est produit en avril. Un salarié intervenu pour maîtriser la situation a également été intoxiqué. À la suite de l'intervention des secours (SDIS), l'inspection du travail a été alertée par les forces de police et a adressé un courrier à la direction. Le syndicat souligne que cet incident n'était pas isolé, un élément qui aurait initialement échappé à l'inspection.

Parallèlement, un autre incident grave s'est produit sur des presses de cuisson au Génie Civil : un dysfonctionnement du système de verrouillage a entraîné l'ouverture d'une presse en pleine phase de gonflage, provoquant l'éclatement de la membrane. Aucun blessé n'est à déplorer, mais deux machines ont été mises à l'arrêt après expertise, en raison d'un module de sécurité défaillant, affecté par l'humidité.

Dans ce contexte, les tensions sociales s'accroissent. Une hausse temporaire de l'activité a conduit à l'ouverture exceptionnelle de l'atelier de préparation des matières premières (ZA) le 8 mai, suscitant un appel à la grève. Un mouvement de grève illimité a également été lancé à l'UMO. Les représentants syndicaux dénoncent par ailleurs une décision de la direction ayant réduit l'intéressement des salariés d'environ 1 %, soit près de 1 000 euros, au nom de critères de sécurité. Une mesure jugée injuste, alors que les salariés ont été en première ligne lors des incidents récents.

Ces événements successifs alimentent un climat de défiance, sur fond de préoccupations croissantes concernant la sécurité et la reconnaissance des risques professionnels.

## BOURGES

À Bourges, les visites des dirigeants s'enchaînent, et les échanges semblent aller dans le sens des actionnaires. La demande de réparation de la toiture est encore repoussée, sous prétexte que le coût d'un tel projet ne serait pas favorable au coût/façon.

Un local a révélé la présence d'amiante à la suite du rafraîchissement du vestiaire XN. Des travaux sont en cours.

La transitique pose de plus en plus de problèmes liés au surcroît de travail après cuisson sur les postes de vulcanisation. Cet équipement, destiné à évacuer les bandages cuits vers l'APC, est en dysfonctionnement 12 heures par jour et multiplie la manutention par trois.

Les horaires en 4x10 h s'installent petit à petit dans les ateliers adaptés à ce type de roulement.

Les recrutements vont bon train, mais la difficulté à pérenniser les emplois est flagrante. Ce problème est lié au bassin d'emploi très concurrentiel, notamment avec les entreprises de l'armement.

La direction a mis en place, depuis quelque temps, des échanges opérateurs/direction tous les jeudis matin, autour d'un café-croissant.



## LE PUY

### **Michelin Le Puy : un site en plein tournant.**

Depuis plusieurs mois, un climat d'inquiétude s'installe sur le site du Puy. Les départs s'enchaînent : chef du personnel tout récemment, chef de fabrication en début d'année, renouvellement de plusieurs RI... Ces mouvements interrogent, d'autant plus que le site est devenu, depuis le 1er mai, **le premier site Michelin au monde à passer 100 % en procédé bandelettes** dans le GC. Un changement historique, mené avec une nouvelle équipe de direction... et sans réelle transparence.

### **Fin du procédé classique : un tournant brutal pour les salariés.**

Après près de 50 ans de service, le procédé classique a été arrêté. Les 44 salariés concernés ont bien été reclassés, mais **dans quelles conditions** ? Entre GEPP imposée, places limitées dans les autres services et reclassements parfois vécus comme des contraintes, beaucoup ont dû accepter un poste « faute de mieux ». Un changement subi, pas choisi.

### **Enquête RPS : une victoire arachnéenne, mais indispensable.**

Après des mois de désaccords avec la direction, la CGT a obtenu le lancement de l'enquête RPS. Les premiers entretiens ont débuté... et déjà, **les remontées sont nombreuses et préoccupantes**. Organisation, pression, sous-effectifs, changements permanents : les agents expriment un malaise profond. Cette enquête était indispensable. Elle doit maintenant aller au bout, sans filtre ni censure.

### **Cancers du rein : une situation gravissime.**

Autre sujet majeur : **quatre cas de cancer du rein détectés sur le même secteur, les BNS**. La direction a gardé le silence pendant un an, jusqu'à l'apparition du quatrième cas, avant d'en informer le CSE.

Quelques faits essentiels :

- Le cancer du rein est rare : **17 cas pour 100 000 habitants**.
- L'âge moyen est de **60 ans**.
- Sur notre site : **trois salariés quadragénaires et un retraité**, pour un secteur d'environ 80 personnes.
- Les causes classiques (tabac, surpoids, pathologies cardiaques) ont été écartées.
- Les mesures internes montrent la présence de **trichloréthylène**, même en faible quantité... mais bien présente.
- La médecin du travail elle-même estime que **la cause professionnelle est très probable**, même si elle dit ne pas pouvoir le prouver.

La CGT continue d'interpeller, d'exiger des réponses, des analyses indépendantes et une transparence totale. La santé des salariés n'est pas négociable.

### **Restaurant d'usine : un progrès ou un signal d'alarme ?**

Le site du Puy était le dernier en France à ne pas disposer de restaurant d'usine. Sa récente ouverture pourrait être une bonne nouvelle... si l'histoire ne nous rappelait pas que **La Roche-sur-Yon a fermé un an après l'inauguration du sien**.

Plus inquiétant encore : pour « encourager » les salariés à y manger, la direction a décidé de **fermer les anciens réfectoires**, véritables lieux de vie et de convivialité. Une décision vécue comme une contrainte supplémentaire.



### TROYES

Depuis la signature de l'Accord de Performance Collective (APC), l'usine connaît de profondes transformations. Si la direction met en avant la compétitivité et les investissements d'avenir, de nombreux salariés s'interrogent sur les conséquences concrètes de ces changements sur leur quotidien.

La perte progressive de compétences dans plusieurs secteurs, associée aux réorganisations successives, nourrit de fortes inquiétudes sur l'avenir des métiers et des savoir-faire au sein de l'établissement. Beaucoup constatent également une dégradation des repères historiques de l'usine et s'interrogent sur les effets à moyen et long terme des nouvelles organisations du travail.

L'augmentation de la charge de production et du tonnage a conduit à l'ouverture de plusieurs jours fériés du calendrier collectif, du lundi de Pâques jusqu'au 14 juillet. Face à cette situation, la CGT Michelin Troyes a déposé un préavis de grève afin de défendre les conditions de travail et d'exprimer le mécontentement des salariés face à une sollicitation toujours plus importante des équipes.

Dans le même temps, les salariés doivent faire face aux nombreuses pannes des AGV et de la CBR. Ces dysfonctionnements perturbent les flux de production, provoquent des pertes de temps et génèrent une charge supplémentaire pour les équipes, contraintes de s'adapter en permanence aux aléas techniques.

Les négociations sur l'avenant à l'accord d'intéressement 2026-2027 ont abouti à une signature. Cet accord encadre les futurs dispositifs de partage des résultats, même si de nombreux salariés restent attentifs aux conditions permettant d'atteindre les objectifs fixés.

La mise en route de Cosmos 1 marque une nouvelle étape dans la modernisation de l'usine. En parallèle, une expérimentation en 2x8 permanents de nuit est lancée en confection. Cette organisation sera particulièrement surveillée, notamment sur ses conséquences pour les conditions de travail.

La démolition du bâtiment Z est désormais actée. Ce chantier s'ajoutera aux nombreux projets en cours et entraînera des perturbations importantes : circulation modifiée, nuisances liées aux travaux et réorganisation de certains espaces.

Lors du dernier CSE, la direction a également présenté plusieurs investissements structurants : le développement de Cosmos 2 ; l'installation des AGB ; le déploiement du Full Bandelettes ; la disparition progressive des giros, des tams et, à terme, de la CAC.

Ces projets traduisent une volonté d'automatisation et de modernisation toujours plus poussée des installations. Dans ce contexte, la réouverture des week-ends d'ici 2030 est désormais évoquée afin de maintenir les objectifs de production, soulevant déjà de nombreuses questions sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Autre sujet majeur : la mise en place annoncée de l'annualisation des salaires en 2027. Cette évolution suscite de nombreuses interrogations sur ses conséquences concrètes pour les salariés.

Entre modernisation industrielle, automatisation croissante et réorganisations du travail, l'usine entre dans une phase décisive de son histoire. Si les investissements annoncés visent à préparer l'avenir, ils s'accompagnent aussi d'inquiétudes légitimes concernant l'emploi, les compétences, les conditions de travail et la reconnaissance des efforts demandés aux salariés.

## ANNUALISATION

Dans le cadre de la fusion absorption de Pneu Laurent par la MFPM, un Accord d'Adaptation et de Performance Collective signé le 21 avril 2026 par la CFDT, la CFE-CGC et SUD prévoit une modification de la présentation de la rémunération des agents à compter du 1er janvier 2027.

Aujourd'hui, le salaire est calculé à partir d'un taux horaire, d'une prime d'ancienneté et d'un forfait mensuel d'heures payées, auxquels s'ajoute un 13e mois distinct. Demain, la rémunération serait exprimée sous forme annuelle. La formule deviendrait : (taux horaire + prime ancienneté) × forfait d'heures payées × 13. Selon la direction, cette évolution modifierait uniquement la structure de la rémunération sans changer le montant brut versé chaque mois, le 13e mois étant maintenu mais intégré dans la rémunération annuelle et versé sous forme d'une 13e mensualité. L'accord prévoit également une modification du contrat de travail : chaque salarié concerné recevra un courrier recommandé individuel et disposera d'un mois pour répondre en cas de refus. Sans réponse dans ce délai, la modification sera considérée comme acceptée. La direction indique également qu'un refus pourrait entraîner l'engagement d'une procédure de licenciement.

Pour toute question sur votre situation, rapprochez-vous de vos élus CGT Michelin.



## AG DES ACTIONNAIRES

Lors de son Assemblée générale du 22 mai 2026, la direction de Michelin s'est félicitée des résultats du groupe et de la poursuite de sa stratégie de transformation. Les actionnaires ont approuvé le versement d'un dividende de 1,38 € par action, représentant plusieurs centaines de millions d'euros redistribués au capital.

Pour la CGT, cette AG illustre une nouvelle fois le décalage entre les priorités financières du groupe et les attentes des salariés. Alors que Michelin continue d'afficher une rentabilité solide et de rémunérer généreusement ses actionnaires, les travailleurs subissent depuis plusieurs années restructurations, suppressions de postes, pression sur les conditions de travail et exigences accrues de productivité.

La direction met en avant la compétitivité et la transformation du groupe. Mais derrière ces discours, les salariés s'interrogent : pourquoi les richesses créées ne se traduisent-elles pas davantage par des augmentations de salaires, des embauches pérennes et des investissements industriels garantissant l'avenir des sites ?

Le renouvellement de la gouvernance et la validation de toutes les résolutions montrent que les intérêts des actionnaires restent au cœur des décisions stratégiques. Pour la CGT, il est temps de remettre le travail de celles et ceux qui créent la richesse au centre des choix de l'entreprise.

Dans un contexte où Michelin dispose des moyens financiers nécessaires, la CGT revendique une meilleure répartition de la valeur ajoutée, des augmentations générales de salaires, le maintien de l'emploi industriel et des investissements garantissant l'avenir des sites et des compétences.



## TEMPS DE TRAVAIL

La semaine de 4 jours : une fausse promesse ?

L'Ugict-Cgt revendique la semaine de quatre jours avec une réduction du temps de travail à 32h et sans intensification. Parallèlement, certaines entreprises ont signé ces dernières années, des accords pour passer de 5 à 4 jours de travail.

Cela signifie-t-il, qu'une revendication de la CGT est aujourd'hui entendue par le monde de l'entreprise. Ne s'agit-il pas plutôt d'un argument avancé par les employeurs pour recruter dans certains métiers en tension ?

L'Ugict-Cgt a étudié les nombreux accords signés ces dernières années. Dans neuf cas étudiés sur dix, le passage à la semaine de quatre jours s'est fait sans réduction du temps de travail. Une partie des entreprises qui le font restent à trente-neuf heures hebdomadaires. Le temps de travail effectif quotidien devient alors de neuf heures et quarante-cinq minutes. Si l'on compte les pauses, on atteint facilement une amplitude journalière de dix à onze heures. Et on observe une réduction réelle du temps de travail dans seulement 5 % des cas, à la fois au niveau hebdomadaire et au niveau annuel.

Le « bien-être au travail » est invoqué dans un accord sur deux, mais aucun ne traite de l'intensification du travail ni de la charge réelle. Aucun ne prévoit de créer des emplois. « L'objectif du dispositif en quatre jours est bien de produire autant ou plus sans employer de salariés supplémentaires ».

En effet, contrairement à la loi sur les 35h, et dans les années 90, notamment avec la loi de Robine en 1996, la semaine de quatre jours était pensée comme une manière de partager le travail dans un contexte de chômage élevé. Là, le paradigme est différent. On cherche à réorganiser le travail dans le but de faire des gains de productivité avec une charge identique ou supérieure. Il n'est donc pas question d'embaucher.

Et en termes de conditions de travail, on ne peut pas dire que c'est un progrès. On condense un temps de travail dégradé sans songer à améliorer son contenu ni son rythme. On peut estimer que c'est un gain pour le salarié d'échapper à ce travail un jour de plus, mais l'intensifier, c'est l'inverse d'une amélioration.

Pour la CGT, la réduction du temps de travail à 32h ne peut se réaliser que sous certaines conditions. Elle doit nécessairement s'accompagner de la création d'emplois, améliorer la qualité du travail, la santé et la sécurité des travailleurs, concilier vie familiale et vie professionnelle.

**Pour plus d'informations, contactez nos référents UGICT-CGT :**

- ✓ Laurence Schlienger : 07 63 33 16 76
- ✓ Hervé Charnet : 06 80 44 60 22



# L'Action

Juin 2026 - n°462 - Supplément



## AGIRC-ARRCO DE MOINS EN MOINS DE COMPLEMENTAIRE !

### **AGIRC-ARRCO, un historique très présent**

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

### **Lors de la fondation de notre Sécurité sociale issue de deux ordonnances d'octobre 1945.**

Le choix fait en matière de retraite est la mise en place d'un régime par répartition à prestations définies, unique et universel, géré par les salariés. Le choix de la répartition ne se discute plus à la sortie de la guerre avec un patronat discrédité comme responsable et collaborateur. **Par ailleurs, le Conseil National de la Résistance a permis de gagner les valeurs de solidarité et exclu la capitalisation pour financer les retraites.** Un plan aux ambitions d'une portée sociale, émancipatrice, révolutionnaire et communiste (au sens d'avoir l'objectif du bien général). Ce programme est le prolongement d'un puissant rapport de forces faisant suite aux conquêtes sociales de 1936.

### **L'AGIRC-ARRCO devient un fond d'investissement.**

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

### **La réserve de financement est gérée de façon socialement responsable.**

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

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

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

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

**Selon les projections du COR, l'AGIRC-ARRCO sera largement excédentaire de plus de 200 milliards d'euros en 2035**, alors que le régime de base (CNAV) est soumis à la pression d'un déficit de 6,3 milliards d'euros en 2026.

Dans les placements, on retrouve: Total Energy, Exxon, Ferrari, Renault, Volkswagen. Mais aussi des Ehpad avec le groupe Korian, des placements réalisés aussi aux USA et dans plusieurs pays européens. On y trouve aussi un patrimoine de 30212 logements transférés en 2017 à l'AGIRC-ARRCO pour une valeur de 6,2 milliards d'euros, et gérés par la Foncière Logement (Action Logement) jusqu'en 2047.

L'AGIRC-ARRCO a pour objectif de placer 50 % des réserves dans des actions au lieu de 30 % aujourd'hui. Elle vient de créer un fond d'investis-

sements pour un total de 3 milliards d'euros pour « contribuer à l'effort de l'industrie d'armement du pays » (Thalès, Airbus, Safran).

Au même moment, sous la pression des organisations patronales, les retraités n'ont eu aucune augmentation de leur retraite complémentaire au 1<sup>er</sup> novembre 2025.

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

Le Medef rêve d'un système à points sous couvert de simplification, portant ainsi atteinte aux mécanismes de répartition et de solidarité intergénérationnelle. Son objectif est clair: introduire la capitalisation et les fonds de pensions. Les libéraux de droite, mais aussi le Parti Socialiste et la CFDT, se positionnent pour une retraite à la carte qui, dans les faits, est une retraite à points édulcorée où chacun alimenterait un compte individuel. **Le système clé solidarité intergénérationnelle basé sur la cotisation sociale et donc le salaire socialisé disparaîtrait.**

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

### **Un équilibre financier supporté par les 13,7 millions de retraités.**

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

Il est composé en partie d'un résultat positif de 1,6 milliards d'euros entre les cotisations et les prestations retraites. Et d'un résultat financier de 3 milliards d'euros issu de la gestion des 101,7 milliards d'euros de réserves qui sont le résultat pour 70 % de la baisse des retraites et pour 30 % de la hausse des cotisations. De l'argent il y en a, pour

répondre aux attentes des retraités et futurs retraités, revaloriser les retraites AGIRC-ARRCO!

**L'AGIRC-ARRCO est de droit privé** avec une gouvernance sous tutelle du Medef. D'ailleurs, la présidente actuelle, Diane Milleron-Deperrois est directrice générale d'Axa santé et présidente de la commission de la Protection sociale au Medef. Pour les dirigeants de l'AGIRC-ARRCO, les salariés et les retraités sont des « clients » et « les réserves sont gérées de façon socialement responsable dans le respect des impératifs de rentabilité, de sécurité, de liquidité et de performances des fonds ».

### **Le niveau des réserves et leurs utilisations nécessitent réflexion !**

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

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

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