Pour une RETRAITE plus simple, plus juste, pour tous

Vers un système universel de retraite

Présentation générale

Juin 2018

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

HAUT-COMMISSAIRE
À LA RÉFORME
DES RETRAITES

L'ENGAGEMENT DU PRÉSIDENT DE LA RÉPUBLIQUE

« Notre projet, ce n'est pas de changer encore une fois tel ou tel paramètre du système de retraites.

Il n'est pas de sortir de la répartition.

Il est de rétablir la confiance et de construire un système adapté aux parcours professionnels et de vie d'aujourd'hui et de demain.

Il est de clarifier et de stabiliser les règles du jeu, une fois pour toutes, en mettant en place un système universel, juste, transparent et fiable, dans lequel chacun bénéficie exactement des mêmes droits.

Notre système restera fondé sur la répartition, qui est l'autre nom de la solidarité entre les générations. Il restera collectif et solidaire. »

Programme d'En Marche lors de la campagne présidentielle

Mission du Haut-commissaire à la réforme des retraites

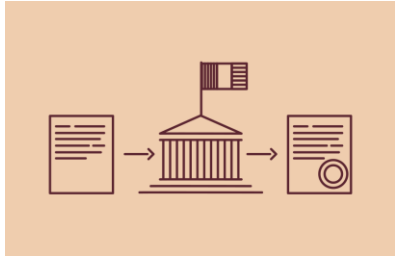
- *Nommé en septembre 2017*

Chargé de la préparation de la réforme, avec l'appui d'une équipe de conseillers :

- Il organise la concertation avec les principaux acteurs du champ des retraites
- Il coordonne au niveau interministériel la préparation de la réforme des retraites, la rédaction des projets législatifs et réglementaires, le suivi de leur mise en œuvre

2018

Travaux préparatoires →



2019

Vote de la loi →

Au-delà de 2020

Mise en place progressive du nouveau système universel

I. Notre système de retraites aujourd'hui

Depuis 1993, des réformes très significatives qui ont demandé des efforts importants

1993
«réforme Balladur»

- Passage à une durée de cotisation de 40 ans dans le privé; nouveau mode de calcul des pensions et indexations sur les prix

2003
« réforme Fillon »

- allongement progressif jusqu'en 2020 de la durée de cotisation nécessaire pour prétendre, après 60 ans, à une retraite à taux plein et dispositif « carrières longues »

2010
« réforme Woerth »

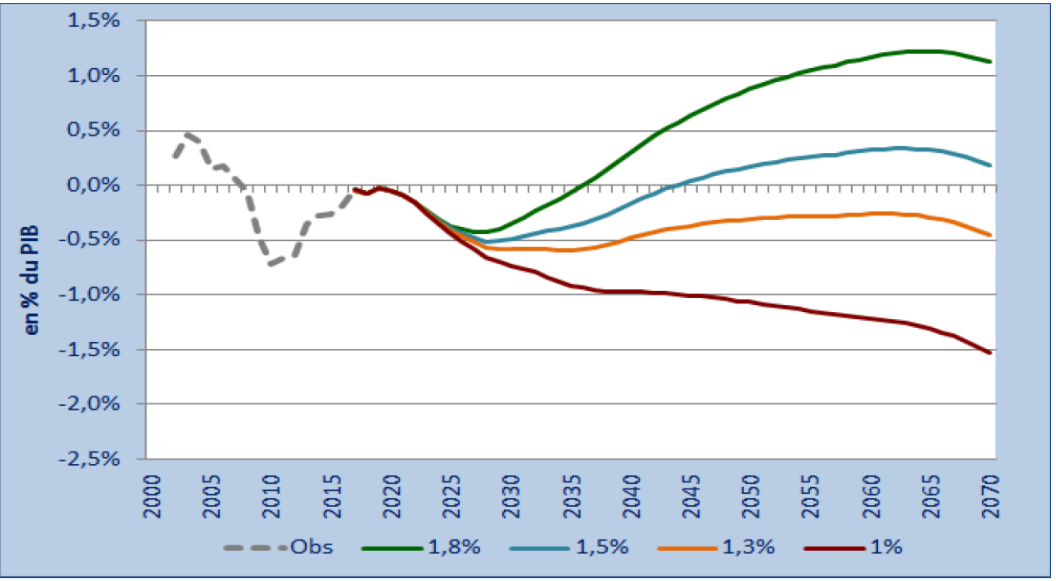
- Recul progressif de l'âge légal de départ à 62 ans, de l'âge du taux plein à 67 ans et convergence progressive des règles public/privé (âge, durée d'assurance, taux de cotisation, indexation, décote et surcote)

2014
« réforme Touraine »

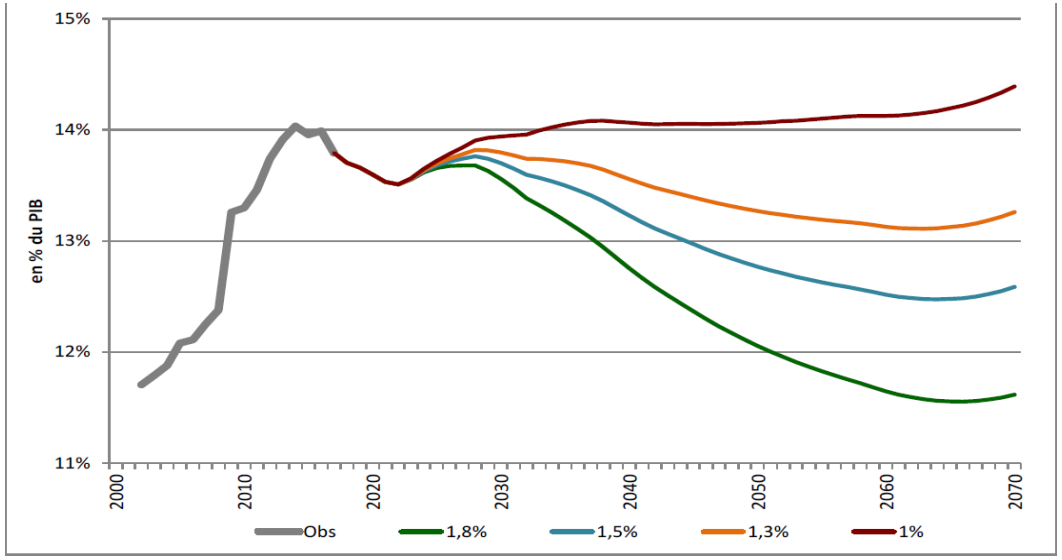
- Hausse du nombre de trimestres requis pour le taux plein (43 ans pour la génération 1973) mais assouplissement des règles de validation des trimestres ; augmentation des taux de cotisation et compte personnel de prévention de la pénibilité (devenu compte professionnel de prévention)

En 2018, pour l'obtention d'une retraite à taux plein, les assurés doivent avoir atteint **62** ans et une durée d'assurance de **41,5** années (43 années en 2035), ou avoir atteint 65 ans et 9 mois (âge d'annulation de la décote, 67 ans en 2022)

Solde financier du système de retraites



Dépenses du système de retraites



Un système proche de l'équilibre
Des perspectives financières dépendantes de la croissance

Solde financier du système de retraite

2010 : -0,7 % PIB
2022 : - 0,2 % PIB
2040 : - 0,2 à -0,5 % PIB (hypothèses centrales)
2070 : -0,5 à + 0,2 % PIB (h.c.)

Dépenses du système de retraite

2017 : 13,8 % PIB
2022 : 13,5 % PIB
2040 : 13,2 à 13,5 % PIB (h.c.)
2070 : 12,5 à 13,2 % PIB (h.c.)

Impact des réformes 2010-2014 sur le solde financier des régimes (hors fonction publique et régimes spéciaux)

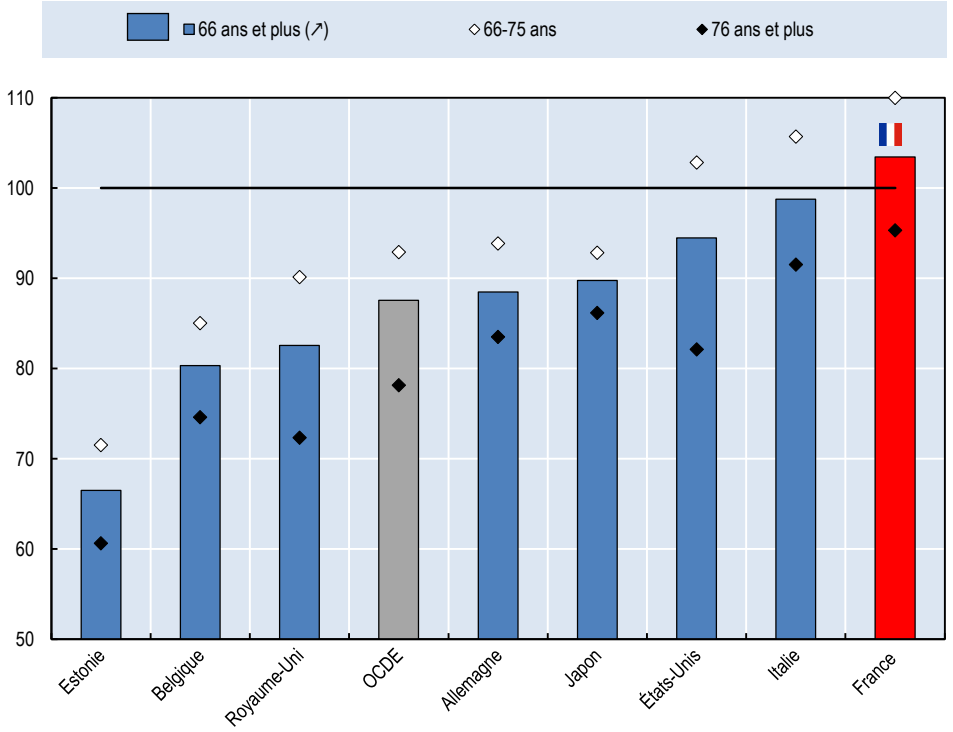
-amélioration en 2020 de 1,34 point de PIB

- amélioration en 2040 de 1,51 point de PIB

Source : COR 2018

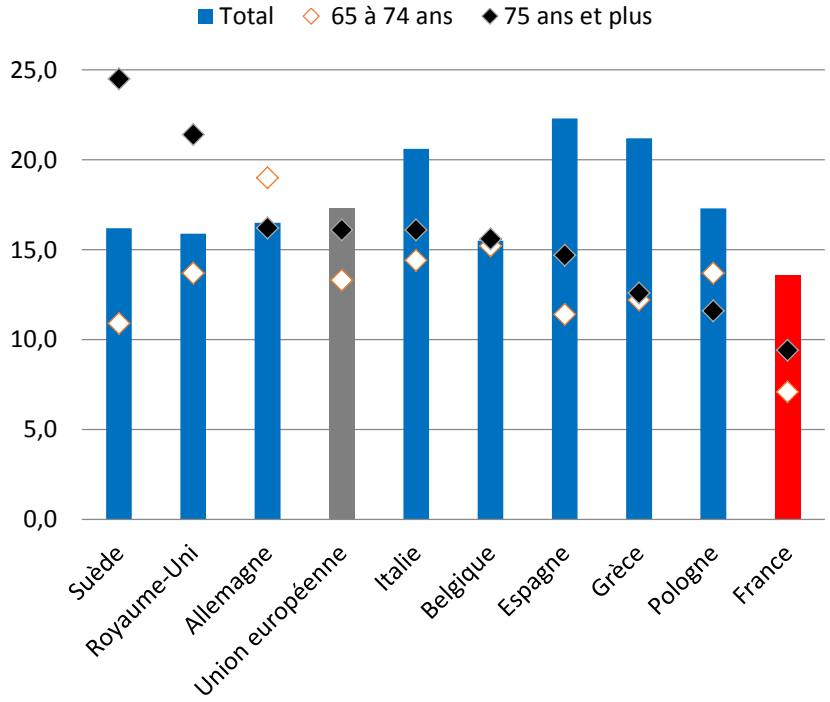
Un niveau de vie des retraités élevé en comparaison internationale

Le revenu moyen des 65 ans +
% du revenu moyen de l'ensemble de la population



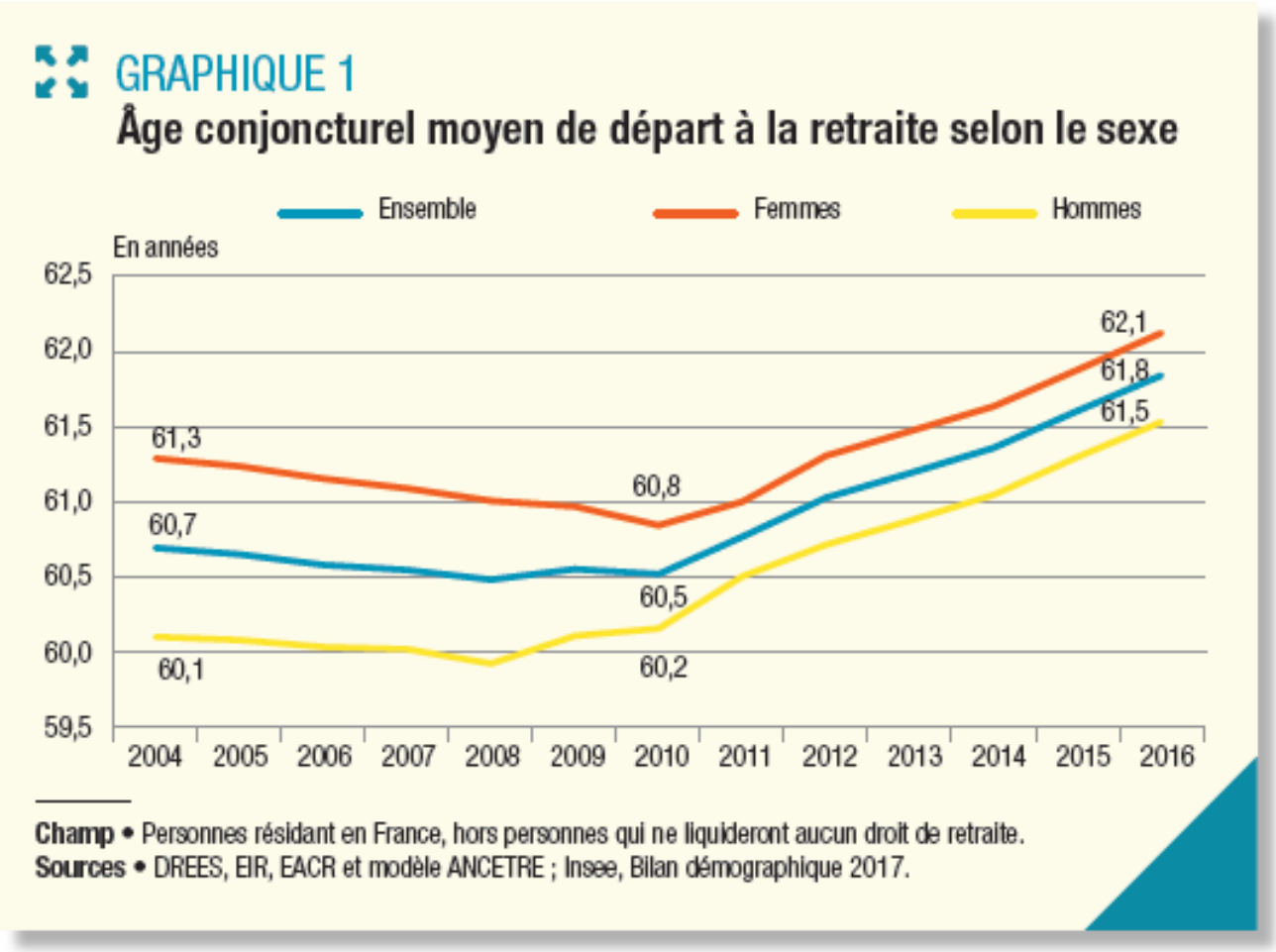
Source : OCDE (2017), *Panorama des pensions*, indicateur 6.1.

Le taux de pauvreté des 65 ans +
est relativement bas en France



Source : Eurostat pour 2016.
Note : le seuil de pauvreté est défini à 60 % du revenu médian des ménages après taxation et transferts sociaux.

Un âge effectif de départ en retraite qui progresse rapidement mais depuis un point bas



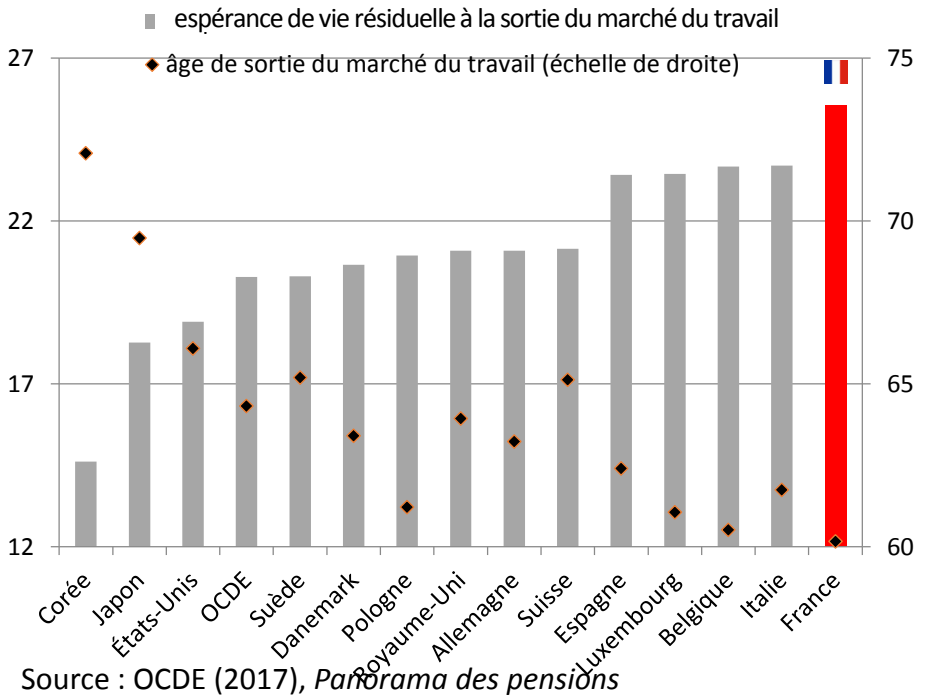
Fin 2016, l'âge moyen de départ en retraite est de 61 ans et 10 mois
F : 62 ans et 1 mois
H : 61 ans et 6 mois

Depuis 2010, les progrès d'espérance de vie vont à l'activité

La proportion de retraités à 61 ans est passée de 73 % à 34 % entre les générations 1951 à 1955 (effet de la réforme de 2010)

Une durée de retraite longue en comparaison internationale

Espérance de vie et âge de sortie du marché du travail (2016)



Source : OCDE (2017), *Panorama des pensions*

Une espérance de vie résiduelle supérieure de 5 ans en France à la moyenne de l'OCDE (de 4 à 5 ans supérieure à celle de nos partenaires européens), en lien avec une espérance de vie relativement longue et un âge de sortie du marché du travail plus précoce que la moyenne des pays de l'OCDE.

Une durée normale de retraite plus longue que dans les pays comparables (2016)

	Âge normal de la retraite	Âge moyen de sortie du marché du travail	Espérance de vie résiduelle à la sortie du marché du travail	Espérance de vie à l'âge normal de la retraite
France	61,6	60,2	25,6	24,2
OCDE	63,9	64,4	20,3	20,8
Différence	- 2,3	- 4,2	+ 5,3	+ 3,4
Allemagne	65	63,2	21,1	19,3
Belgique	65	60,5	21,7	17,2
Italie	65	61,7	21,7	18,4
Suède	65	65,2	20,3	20,5

Sources : OCDE (2017), *Panorama des pensions*

Lecture : L'âge normal de la retraite est calculé en fonction d'une entrée à 20 ans sur le marché du travail et d'une carrière complète jusqu'à l'obtention de la retraite à taux plein sans pénalité

L'âge normal de la retraite en France est environ 2 ans inférieur à la moyenne de l'OCDE (64 ans) et 3 ans inférieur à celui constaté chez nos principaux partenaires européens (65 ans). L'espérance de vie à l'âge normal de la retraite (*durée normale de retraite*) est d'environ 24 ans en France. Elle est plus de 3 ans supérieure à la moyenne de l'OCDE, 3 à 6 ans supérieure à celle constatée chez nos partenaires européens.

Des redistributions explicites et implicites *in fine* un haut niveau de solidarité entre les actifs

- **Le système opère une redistribution explicite qui réduit les inégalités entre retraités**
  - Possibilités de départ avant l'âge légal d'ouverture des droits ou à cet âge sans décote
  - Minima de pension
  - Prise en compte des interruptions involontaires d'activité (maladie, chômage…)
  - Droits attribués au titre de la famille ou du veuvage
  - 20% des pensions de droits direct (salariés et contractuels de la FP) sont attribuables à des dispositifs de solidarité

- **Le « cœur » du système opère une redistribution implicite**
  - Règles de calcul des pensions (logique redistributive favorable aux carrières longues et dynamiques, défavorable aux carrières courtes)

Deux logiques mêlées, contributive et redistributive. Au total, le système conduit à ce que :

- d'un **rapport d'environ 1 à 6** dans les revenus d'activité ;
- sans prise en compte des dispositifs de solidarité, **les règles actuelles du « cœur du système » augmentent les écarts** avec **un rapport d'environ 1 à 7** dans les pensions …
- … avec les dispositifs de solidarité, on constate une réduction à **un rapport d'environ 1 à 4** dans les pensions versées

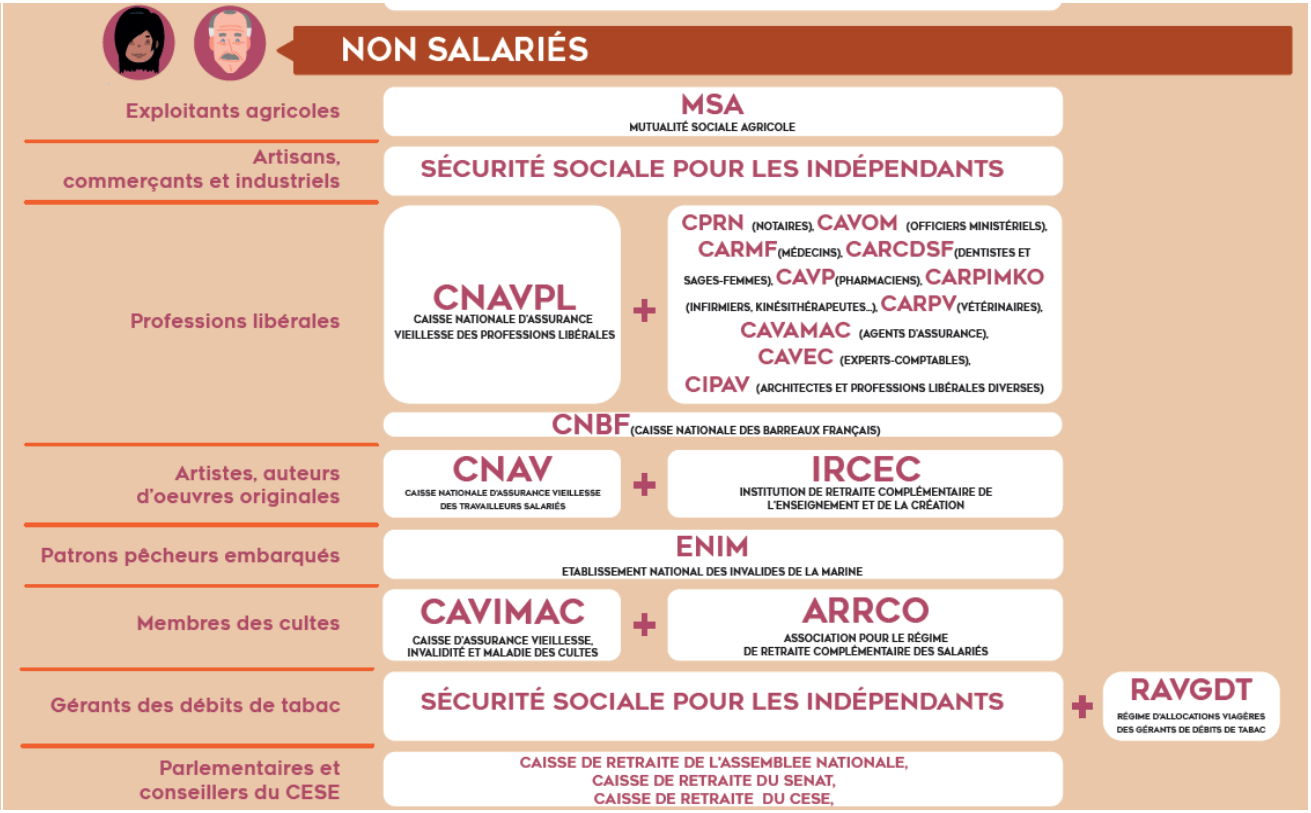
II. Un système complexe et fragmenté

Un système de retraite qui demeure profondément fragmenté : 42 régimes obligatoires

- Un héritage de l'histoire sociale
- Une logique professionnelle et statutaire

Une multiplicité de régimes de retraites obligatoires :

Des régimes de base
Des régimes de retraites complémentaires
Des régimes de retraites additionnels



Le calcul de la retraite aujourd'hui

Illustration : le calcul de la retraite d'une salariée du privé

Décote et surcote

1,25%

en MOINS
sur la pension par trimestre manquant avant 62 ans

en PLUS
sur la pension par trimestre supplémentaire validé après 62 ans

Age légal de départ à la retraite

62 ANS

Age de la retraite à taux plein : 67 ans

Dans le secteur privé, le calcul de la pension de retraite prend en compte le niveau de cotisation, la durée d'assurance* et la rémunération perçue.

Sacha

- Née en 1955
- Salariée du secteur privé
- 41,5 années travaillées
- 2 194 € salaire moyen mensuel

Elle a cotisé au régime général de la Sécurité sociale (retraite de base) et a cumulé 166 trimestres (4 trimestres par année travaillée)

+

Elle a cotisé à l'ARRCO** (retraite complémentaire) et a cumulé 4328 points

Au moment de la RETRAITE

A 62 ans, arrivée à l'âge légal de la retraite et bénéficiant du taux plein, ses trimestres et ses points sont transformés en montant de pension par ce calcul*** :

Calcul de la retraite de base

26 327 € Salaire moyen annuel calculé sur les 25 meilleures années
X multiplié par
Taux plein à 50%
X multiplié par
Nombre de trimestres validés : 166
divisé par
Nombre de trimestres requis : 166

Total : 13 163,50 € par an soit 1 097 € par mois de retraite de base

Calcul de la retraite complémentaire

4 328 Nombre total de points acquis
X multiplié par
1,25 € Valeur du point en cours

Total : 5 410 € par an soit 451 € par mois de retraite complémentaire

Un système qui n'est pas en phase avec le monde du travail d'aujourd'hui

Si l'information sur les droits à retraite a considérablement progressé, la complexité demeure.

En 2017, environ **3,1** régimes par personne

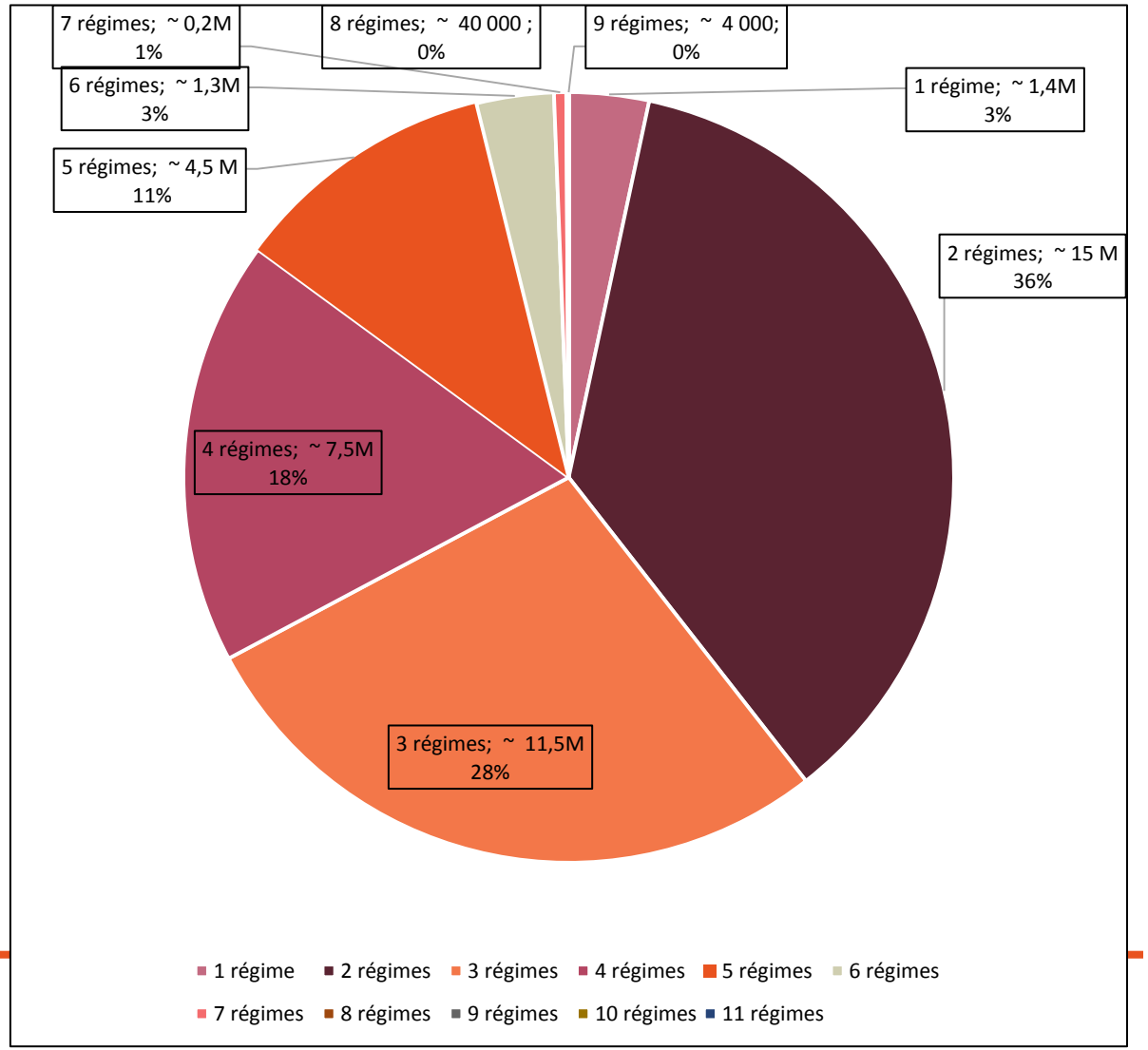
Générations entre 1992 et 1949

Tous les régimes sont concernés (bases et complémentaires)

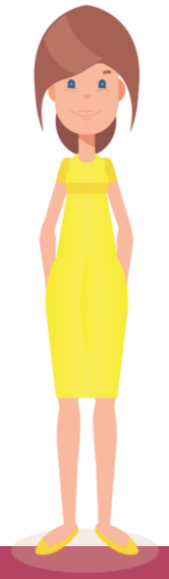
1/3 des personnes ont au moins 4 régimes

250 000 personnes ont 7 régimes ou plus

Source GIP union Retraite
Annuaire droits à l'information 2017



Un système qui n'est pas adapté aux mobilités professionnelles



… dans un CHU

CNRACL

… dans une clinique privée

Régime général de la Sécurité sociale + ARRCO

… dans une association humanitaire

Régime général de la Sécurité sociale + ARRCO

… dans son propre cabinet (libéral)

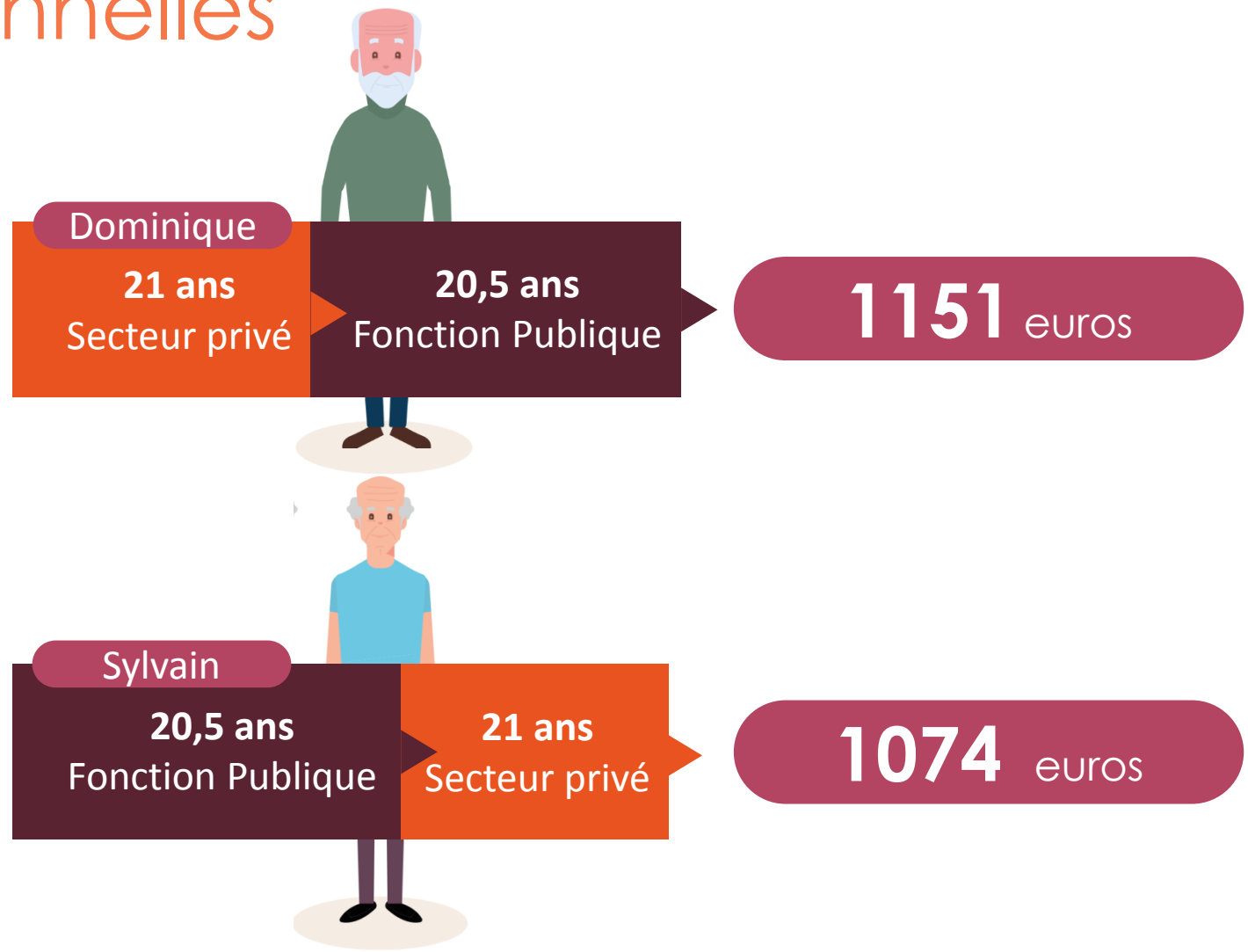
Régime général de la Sécurité sociale + CARPIMKO

Thérèse, infirmière pendant toute sa carrière … un seul métier, 4 régimes différents de retraite

Un système qui n'est pas adapte aux mobilités professionnelles

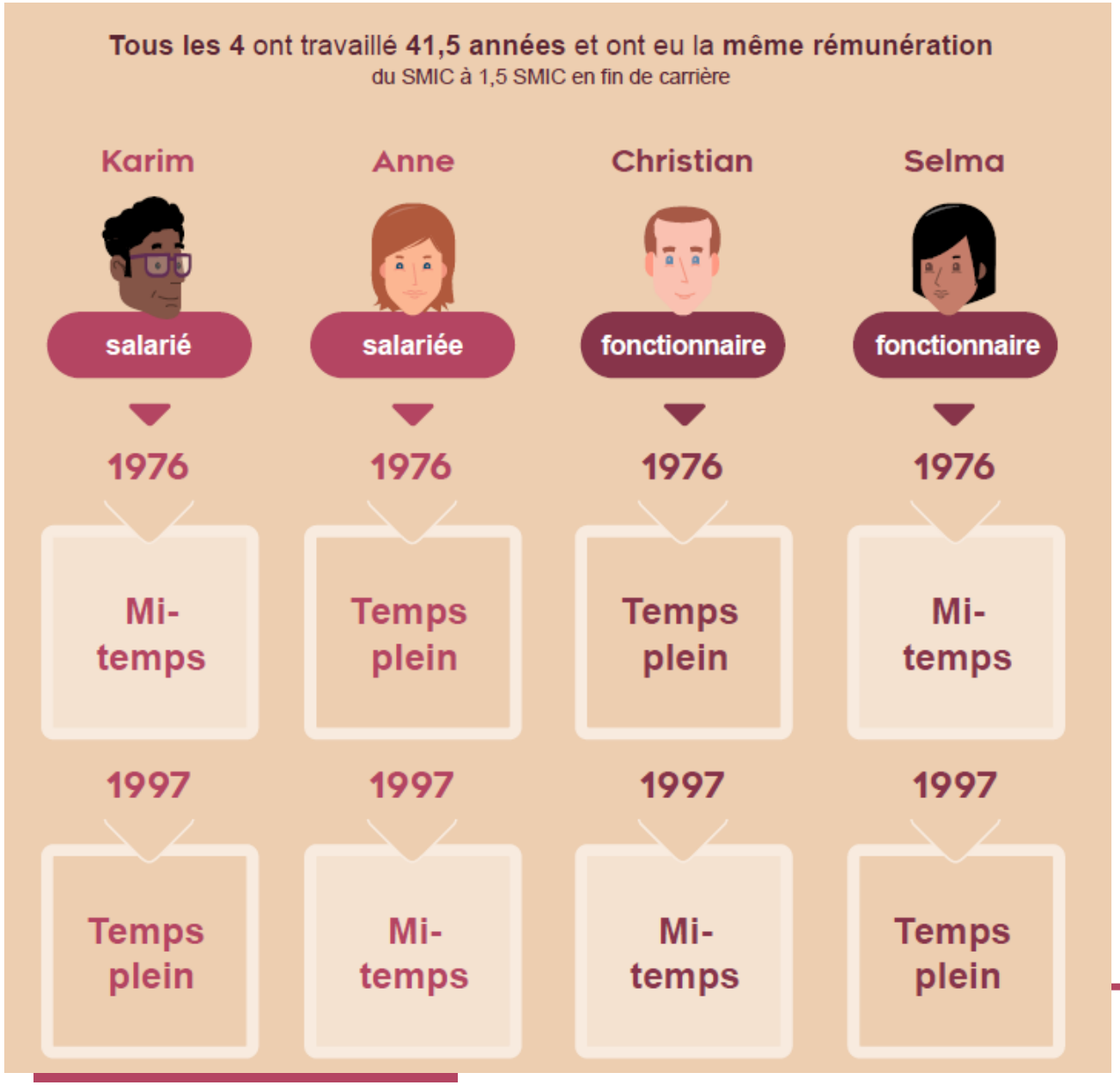
Carrière identique
41,5 ans

Mêmes niveaux de rémunération
(du SMIC à 1,5 SMIC)



AUJOURD'HUI ,
pour une même carrière, avec les mêmes niveaux de rémunération, le montant de la pension peut varier suivant l'ordre des régimes auxquels on a appartenu .

Un système qui n'est pas adapte aux mobilités professionnelles

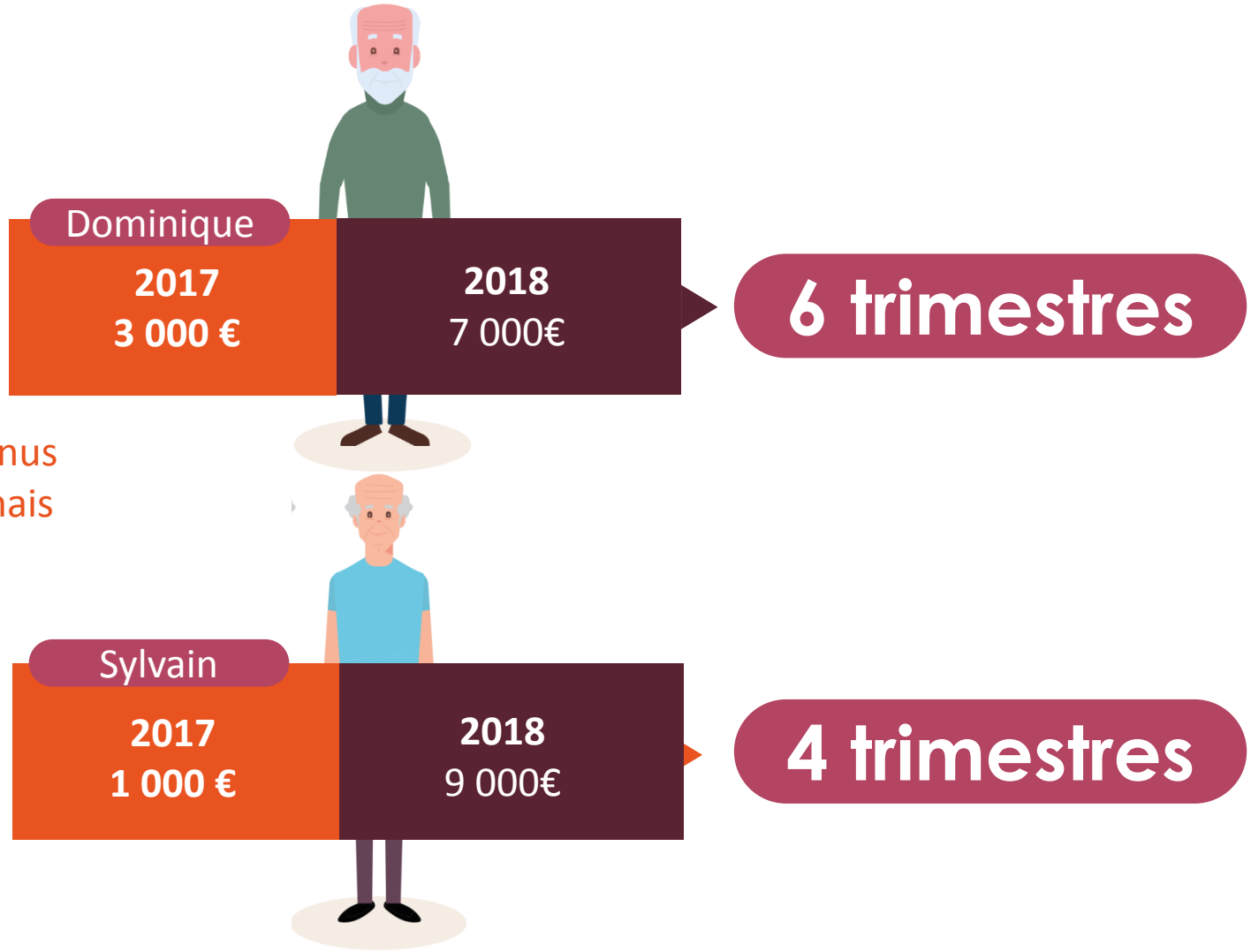


Le système crée des inégalités. Les montants des pensions varient selon le statut ou le moment où intervient le temps partiel dans la carrière : Karim, Anne, Christian et Selma ont travaillé 41,5 ans avec le même salaire horaire (du SMIC à 1,5 SMIC) mais n'ont pas les mêmes retraites.

Un système qui n'est pas adapte aux carrières heurtées ou à la variabilité des revenus

AUJOURD'HUI ,
Les évolutions de revenus sont insuffisamment prises en compte dans le système en annuités.

2 entrepreneurs à revenus identiques (10 000€) mais avec une variabilité différentes



Il nous faut un système de retraite simple et lisible

▼

DEMAIN

Pour l'assuré :

1 seul « compte » de droits accumulés tout au long de sa vie professionnelle

1 seule démarche pour prendre sa retraite (1 seul dossier, 1 seul interlocuteur)

1 seule pension versée chaque mois

III. Un système aux efforts contributifs disparates et au financement complexe

Quel niveau de couverture du système universel ?

La détermination du plafond de revenus professionnels soumis à cotisations doit répondre à plusieurs enjeux :

- Garantir **l'universalité** en couvrant à titre obligatoire une part très significative de la population et des revenus d'activité professionnelle;
- S'assurer que le système universel est **simple et lisible** ;
- Permettre **le maintien des équilibres financiers actuels** tant en matière de cotisations que de prestations servies ;
- Garantir une redistribution suffisante du système de retraite afin de **limiter les écarts entre les retraites les moins importantes et les plus élevées** ;
- Veiller à la **compétitivité** des entreprises.

Le choix du niveau de couverture du système universel par répartition aura des **conséquences sur la place éventuelle de dispositifs complémentaires obligatoires ou facultatifs.**

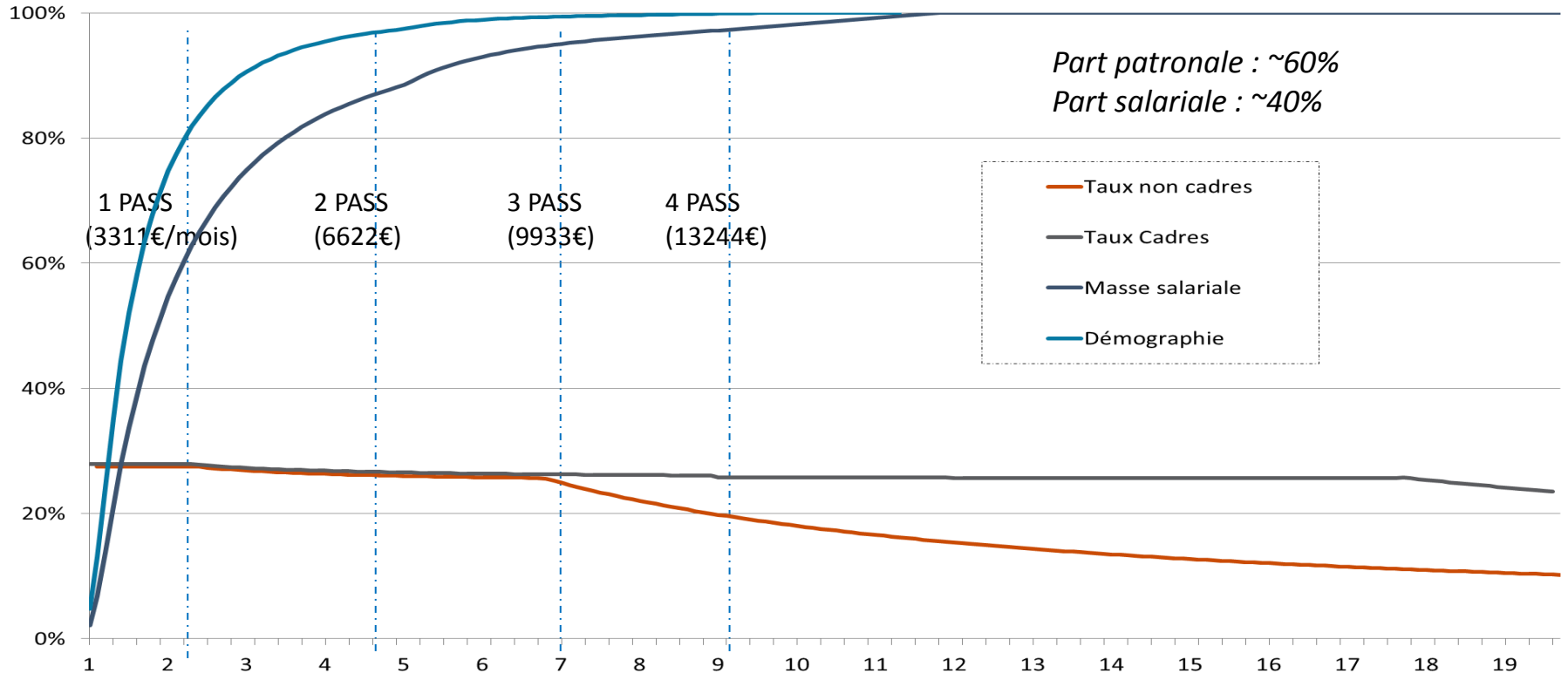
Quel niveau de couverture du système universel ?

	au-dessus de 2 PASS (80 000€ bruts annuels)			au-dessus de 3 PASS (120 000€ bruts annuels)			au-dessus de 4 PASS (160 000€ bruts annuels)		
population	effectif en %	effectif en nombre	MS en %	effectif en %	effectif en nombre	MS en %	effectif en %	effectif en nombre	MS en %
Salarié	3 %	500 000	7%	1%	180 000	4%	0,5%	90 000	3%
Fonctionnaires	1 %	58 000	<1%	0,2%	8 200	marginal	marginal	marginal	marginal
Régimes spéciaux	6%	20 000	6%	1,5%	5 000	3%	marginal	1 500	1%
Non-salariés agricoles	2 %	10 000	5%	1%	3 500	2%	marginal	1 500	marginal
Artisans commerçants	5%	60 000	11%	2%	25 000	6%	1%	12 000	4%
Professions libérales (hors micro)	30%	180 000	22%	16%	100 000	12%	9%	60 000	6%
Total	830 000			320 000			150 000		

MS = il s'agit de fraction de la masse salariale dépassant le plafond

Effort contributif actuel chez les salariés

Démographie, masse salariale et taux de prélèvement du risque vieillesse des salariés



- En-dessous de 3 PASS, soit 120 000€ de rémunérations brutes, on trouve 99% de la population salariée et 96% de la masse salariale. Jusqu'à 3 PASS, le taux de prélèvement se situe autour de 28 points (régime de base + ARRCO). Il décroit après 3 PASS chez les non-cadres. Chez les cadres, avec la tranche C de l'AGIRC, le taux de prélèvement est maintenu à un niveau important jusqu'à 8 PASS (8 PASS = 320 000 €)

Effort contributif actuel chez les agents publics

- Les taux de cotisations salariales convergent vers un taux proche de celui des salariés. Toutefois, **l'assiette des cotisations n'inclut pas les primes**, hormis via le RAFP.

	2010	2011	≤ 10/2012	> 10/2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
régimes de droit commun	10,55%	10,55%	10,55%	10,65%	10,65%	10,90%	11,05%	11,15%	11,20%	11,20%	11,25%	11,25%
fonctionnaires & ouvriers d'État	7,85%	8,12%	8,39%	8,49%	8,76%	9,14%	9,54%	9,94%	10,29%	10,56%	10,83%	11,10%
agents contractuels (sous 1 PASS)	9,00%	9,03%	9,10%	9,20%	9,30%	9,59%	9,79%	9,97%	10,10%	10,10%	10,10%	10,10%

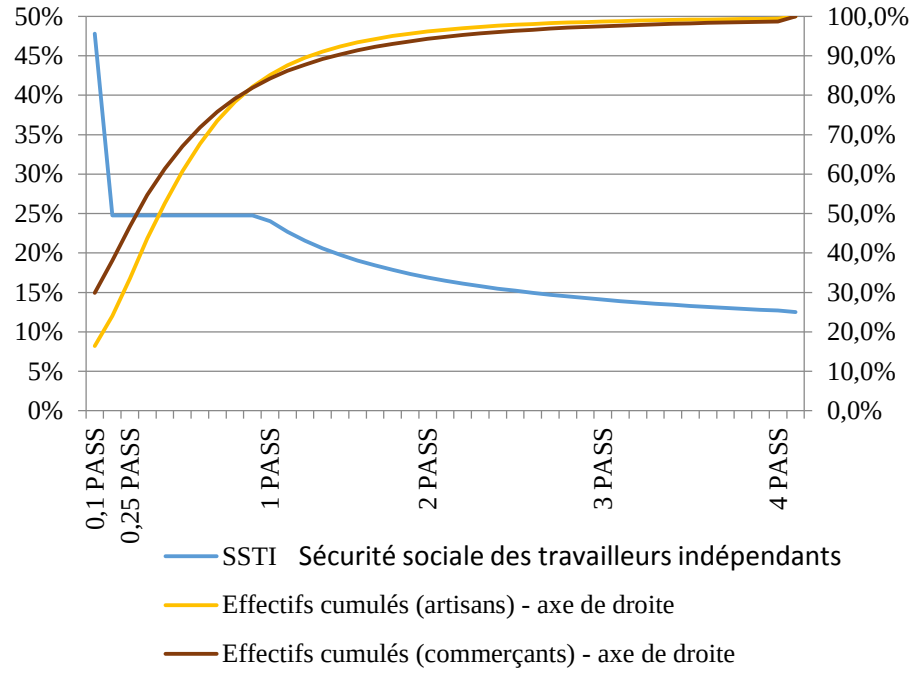
- En outre, les taux de cotisations des employeurs publics constituent des cotisations d'équilibre des différents régimes de fonctionnaires.

Régimes publics	Cotisation patronale d'équilibre
FPE	74,28 %
CNRACL	30,65 %
FSPOEIE (ouvriers d'Etat)	34,63 %

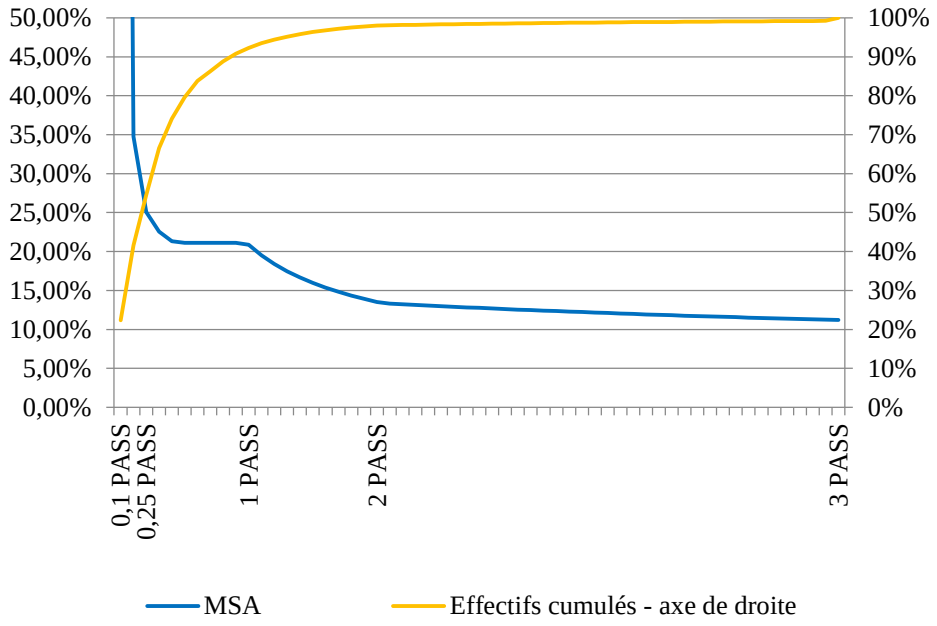
Effort contributif actuel chez les indépendants

- **Les taux de prélèvement des indépendants sont dégressifs en fonction des revenus** : cela vise à protéger les droits des indépendants ayant des bas revenus, tout en permettant, pour des revenus plus élevés, un effort contributif plus faible.
- On constate une disparité des efforts contributifs au sein des indépendants, même s'il existe une proximité dans le type de barème des prélèvements

Artisans et commerçants (ex-RSI)



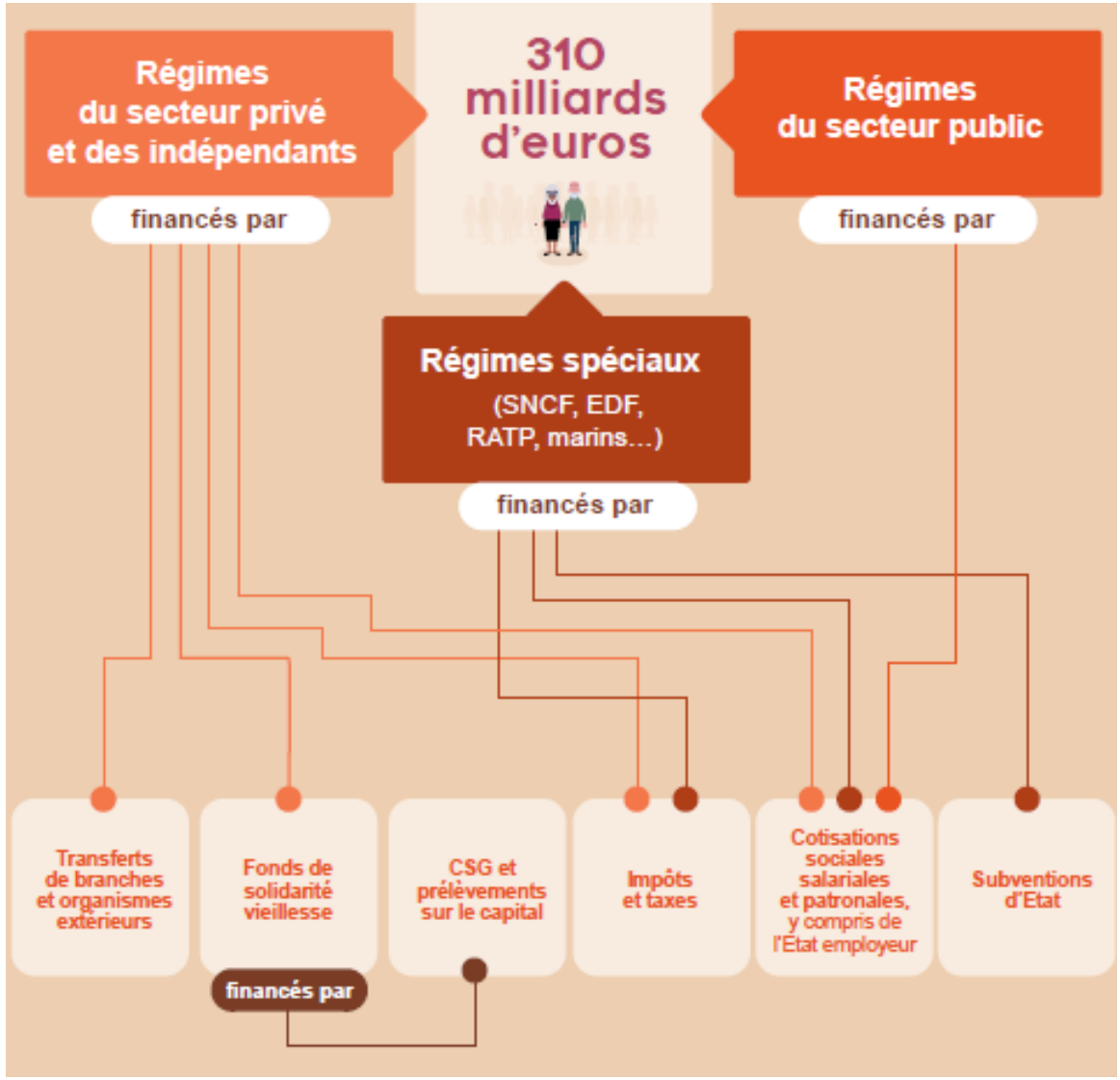
Exploitants agricoles (MSA)



Complexité des circuits de financement

AUJOURD'HUI

- Une multiplicité des intervenants et de sources de financements
- La distinction entre le financement des prestations contributives et le financement des éléments de solidarité n'est pas clairement assurée
- Les transferts entre les régimes de retraite ou en provenance de tiers (État via des subventions ou des transferts de recettes fiscales, CADES, Fonds de solidarité vieillesse, UNEDIC, CNAF…) sont peu lisibles.



Il nous faut une plus grande équité dans les efforts contributifs

▼

DEMAIN

« 1€ cotisé vaut les mêmes droits », quelle que soit l'activité professionnelle

Les efforts contributifs devront être mieux harmonisés pour plus d'équité, mais pourront varier selon les catégories tant que le rendement est le même

Le plafond de revenus soumis à cotisations devra être fixé en cohérence avec la logique universelle. Le poids des prélèvements devra tenir compte du coût du travail

Une clarification des flux financiers sera nécessaire, en distinguant mieux le financement des prestations contributives et le financement des éléments de solidarité

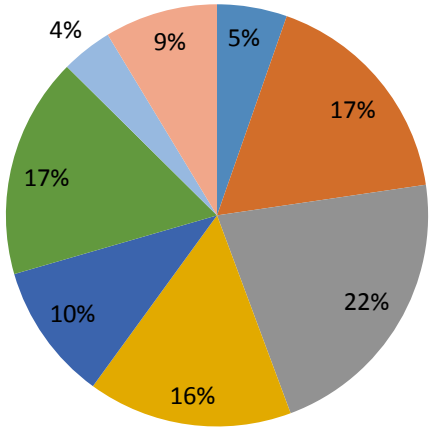
IV. Un système solidaire mais qui ne protège pas tout le monde de la même façon

Le poids actuel des dispositifs de solidarité

- Le système de retraite intègre des dispositifs de solidarité dont l'objectif est de corriger les effets des aléas affectant les carrières et à assurer une solidarité entre assurés. Il s'agit :
  - des périodes assimilées (chômage, maladie, maternité, invalidité,)
  - des minima de pension
  - des droits familiaux
  - des départs anticipés
- Ces droits non contributifs représentent près de **20% des prestations de droit direct**. A ce panorama s'ajoutent les pensions de réversion (1,7 point de PIB),

Les masses financières liées aux dispositifs de solidarité, dans le système de retraite

Dispositifs de solidarité = 20% des prestations de droits directs versées



- Minimum vieillesse
- Minima de pension
- Périodes assimilées et points gratuits
- Majoration pour enfants
- Majoration de durée d'assurance pour enfant
- Départs anticipés catégoriels et pour famille
- AVPF
- Autres (invalidité, inaptitude, etc.)

Drees, dossier solidarité et sante n°72, droits familiaux et dispositifs de solidarité du système de retraite, janvier 2016 (données 2012)

La solidarité pour compenser les périodes d'inactivité (chômage, maladie) n'est pas clarifiée

Les périodes assimilées (chômage, maladie, invalidité) sont compensées dans le système actuel, sous forme de trimestres validés, mais :

- **Les périodes assimilées ne sont pas toujours « utiles »** pour valider la durée d'assurance requise, soit parce que sur une année donnée, les périodes travaillées cotisées suffisent déjà à valider 4 trimestres, soit parce que la personne aura suffisamment travaillé tout sa carrière pour partir en retraite avec le taux plein à l'âge légal.

- **Les trimestres assimilés peuvent avoir une incidence différente sur le montant de la pension selon le profil de carrière** (durée d'assurance complète, carrière ascendante ou non), et le moment où interviennent ces périodes (en général, le chômage de début de carrière a une incidence plus faible que le chômage de fin de carrière)

- **Le coût de ces périodes pour la solidarité n'est réellement connu que rétrospectivement**, selon l'utilité ou non des trimestres validés et selon le type de carrière.

Pour soutenir les faibles pensions, le minimum de pension est très hétérogène selon les régimes

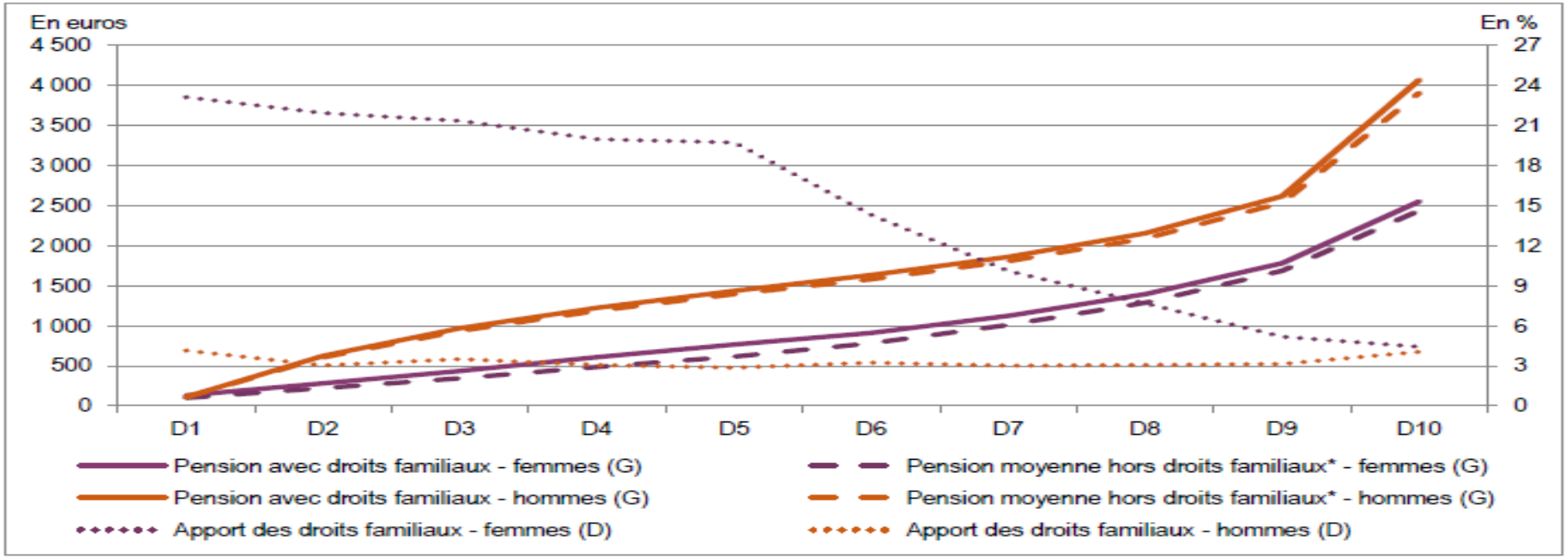
- Le minimum de pension vise à **récompenser les actifs ayant eu une carrière mais avec des faibles revenus**, soit parce qu'à temps partiel soit parce que leur activité génère peu de bénéfices, à l'instar de certains indépendants.
  - Au régime général, le minimum contributif (MICO) contribue à augmenter la pension des bénéficiaires de 27% au régime général.
  - Les femmes représentent 78 % des assurés portés au MICO : en 2016, 49% des femmes partant à la retraite à l'âge du taux plein en sont bénéficiaires contre 16 % des hommes.
- **On constate une forte hétérogénéité de ces minima, qui complètent la pension**

Montant mensuel pour une carrière complète	Régime général		Exploitants agricoles		Fonction publique (MIGA)
	MICO SIMPLE	MICO MAJORÉ	CHEFS D'EXPLOITATION (PMR 1)	CONJOINT/ AIDE FAMILIAL (PMR 2)	
Régime de base	635 €	694 €	687 €	546 €	
Régime complémentaire					
RB + RC ou régime « complet »			75% du SMIC net agricole soit 870,75 €		1.167 €

Les droits familiaux bénéficient principalement aux femmes

- Les droits familiaux augmentent de 11 % la pension des femmes et de 4 % celle des hommes.
- 90% des femmes bénéficient au moment de la liquidation de leur retraite d'au moins un avantage familial.

Apport des droits familiaux à la pension mensuelle moyenne de droit direct par sexe en fonction du décile de pension, en 2012



* Les retraites anticipées pour motifs familiaux ne sont pas étudiées ici.
Note • Dans ce graphique, les déciles de pension ont été calculés de manière indépendante pour les hommes et pour les femmes.
Champ • Retraités de droit direct, vivants au 31 décembre 2012, percevant une pension versée sous forme de rente.
Source • EIR 2012, DREES.

Mais la naissance des enfants est inégalement compensée dans les droits familiaux

	2004, naissance du 1er enfant		2006, naissance du 2ème enfant		Nombre de trimestres de majoration acquis
Catherine, secteur privé	8	+	8	=	16
Nadia, fonctionnaire	2	+	2	=	4

Catherine, secteur privé … bénéficiera de **16** trimestres de majoration

Nadia, fonctionnaire … bénéficiera de **4** trimestres de majoration

La proportionnalité de la majoration de pension pour les parents de 3 enfants accentue les inégalités F/H

- Les majorations de pension pour les parents d'au moins 3 enfants sont attribuées aux pères et aux mères et majorent de 10% le montant de la pension.
- Compte tenu de leur proportionnalité à la pension, elles bénéficient davantage aux hommes qu'aux femmes (64,8% du montant des prestations sont versées aux hommes).

Montant mensuel moyen de la pension de droit direct, par sexe, selon le bénéfice de la majoration de pension pour les parents de trois enfants ou plus, en 2012

	Hommes		Femmes		Ensemble	
	Moins de trois enfants	Trois enfants ou plus	Moins de trois enfants	Trois enfants ou plus	Moins de trois enfants	Trois enfants ou plus
Hors majoration pour enfants	1 697	1 518	1 116	772	1 396	1 136
Y compris majoration pour enfants	1 697	1 646	1 116	839	1 396	1 233

Champ • Retraités de droit direct, vivants au 31 décembre 2012, percevant une pension versée sous forme de rente.

Source • EIR 2012, DREES.

Les droits en cas de veuvage sont régis par des règles d'une grande hétérogénéité

Salarié.e du privé

54% de la pension du RG

+

60% de la pension ARRCO-AGIRC

Pension du ou de la retraité.e décédé.e

Fonctionnaire

50% de la pension

Epoux.se

Ex époux.se

Répartition au prorata du mariage

Epoux.se

Ex époux.se

Répartition au prorata du mariage

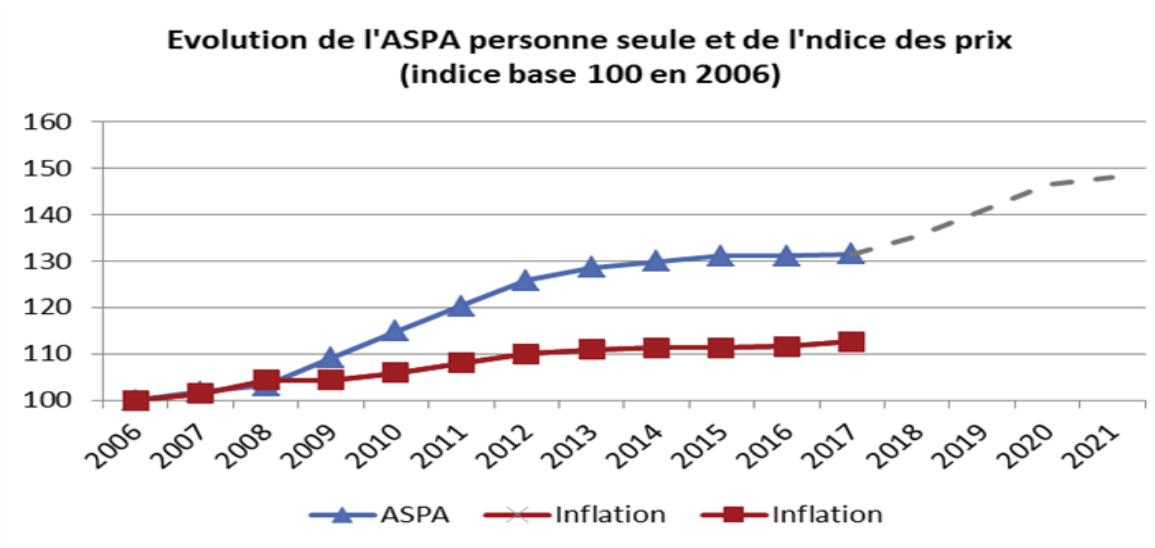
- Si âgé.e de plus de 55 ans ; si non remarié.e (pour la part complémentaire)
- Si les ressources personnelles sont inférieures à 1691€ par mois (pour la base)

Si marié.e depuis au moins 4 ans ou enfant

Si n'est pas en couple (mariage, PACS, concubinage)

Le minimum vieillesse (ASPA) offre un dernier filet de sécurité, de façon subsidiaire au système de retraite

- Le nombre de bénéficiaires s'est stabilisé depuis les années 2000 (autour de 550 000 personnes), en diminution forte depuis les années 1960.
- L'ASPA permet le versement en moyenne de 420 euros de majoration par mois. Dans la période récente, il a connu plusieurs vagues de revalorisation :
  - Revalorisations exceptionnelles sur la période 2008-2012,
  - Revalorisation de 100€ d'ici au 1er janvier 2020 (il sera porté à 903€ au 1er janvier 2020)
- Le minimum vieillesse concerne davantage les personnes plus âgées (âge moyen de près de 75 ans). Les femmes isolées, veuves ou divorcées, sont globalement surreprésentées compte tenu de leurs niveaux de pensions et des effets liés à la conjugalité du bénéfice.



Il nous faut construire un système universel avec une part importante de solidarité.

DEMAIN

Harmonisés, les dispositifs de solidarité seront maintenus et continueront à corriger les effets des aléas affectant les carrières et à assurer une solidarité entre assurés

Les périodes d'inactivité (chômage, maladie, invalidité) seront compensées par des points financés par la solidarité

Le minimum de pension sera unique et calibré pour s'adapter au système universel

Les droits familiaux et conjugaux continueront de jouer un rôle important en faveur des pensions des femmes. Ils seront harmonisés et réexaminés pour mieux s'adapter aux évolutions de la société française

V. Un système qui combine des conditions complexes d'âge et de durée d'assurance pour fixer l'âge de départ

Des règles de départ à la retraite complexes

Aujourd'hui, la possibilité de prendre sa retraite est soumise à plusieurs critères complexes , qui influent sur le calcul du montant de la pension de retraite.

- L'âge légal de départ en retraite est l'âge minimum à partir duquel il est possible de partir à la retraite. Il est de 62 ans.

- Il existe aussi des possibilités de partir plus tôt : une retraite anticipée est ainsi accordée aux personnes ayant eu des carrières longues, à celles ayant eu des accidents de vie (handicap, inaptitude, invalidité) ou ayant exercé des métiers reconnus comme pénibles.

Des règles de départ à la retraite complexes

- A ce critère d'âge s'ajoute une condition de durée d'activité :

  - pour bénéficier d'une retraite complète, « à taux plein », il faut justifier d'une durée d'assurance suffisante, c'est-à-dire avoir validé un certain nombre de trimestres (172 trimestres pour la génération 1973).
  - En l'absence de la durée d'assurance requise, le montant de la pension est réduit à proportion des trimestres manquants et une décote (-1,25% par trimestre) s'applique. La décote s'annule si le départ à la retraite intervient à 67 ans.
  - Inversement, la validation de trimestres au-delà de la durée d'assurance entraîne une surcote.

Il nous faut donner plus de liberté dans le choix de départ

▼

DEMAIN

Avec un compte en points, le maintien de critères de durée d'assurance ne s'impose plus.

Un âge minimal sera maintenu.

Il sera plus facile de connaitre sa retraite future en temps réel, en fonction du nombre de points déjà acquis, et de choisir, en fonction de sa situation personnelle, de travailler plus longtemps (avec une pension plus élevée) ou de partir plus tôt (avec une pension moindre).

Des possibilités de départs anticipés continueront à être ouvertes pour les personnes confrontées à des formes de pénibilité ou de dangerosité de leur activité professionnelle ou pour les personnes touchées par un accident de vie

VI. Une transformation qui s'inscrit dans un projet de société

Un manque de confiance des Français dans leur système de retraite

- **Un système perçu comme peu lisible, inégalitaire et dont l'avenir pose question :**
  - Une complexité qui alimente le sentiment que les autres sont traités plus favorablement par le système que soi-même
  - Un risque de perte de confiance dans la pérennité du système (Confirmé par des Focus Group)

- **Un paradoxe :**
  - la confiance des nouvelles générations dans le système est rompue alors que les efforts consentis ont renforcé sa solidité et qu'il n'a jamais été aussi proche de l'équilibre.
  - l'idée d'un appauvrissement actuel des retraités prévaut, alors même que jamais dans notre histoire nous ne les avons aussi bien protégés (Confirmé par des Focus Group)

Une opinion ouverte à une réforme systémique des retraites

- Près des trois quarts des Français estiment que, pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe, **des réformes supplémentaires sont encore nécessaires (73 %)**

- Lorsqu'il leur est rappelé qu'il existe aujourd'hui plusieurs régimes de retraite différents liés au statut professionnel (salariés du secteur privé, agriculteurs, fonctionnaires, indépendants…), **85 % des Français estiment « qu'il ne devrait y avoir qu'un seul régime de retraite » (41 %) ou « un socle commun de retraite » (44 %)**.

- Seuls 14 % des Français adhèrent à l'idée qu'il « doit y avoir des régimes différents pour tenir compte des différences de statut professionnel »

Source : Baromètre DREES, données 2017

Une transformation qui s'inscrit dans un projet de société

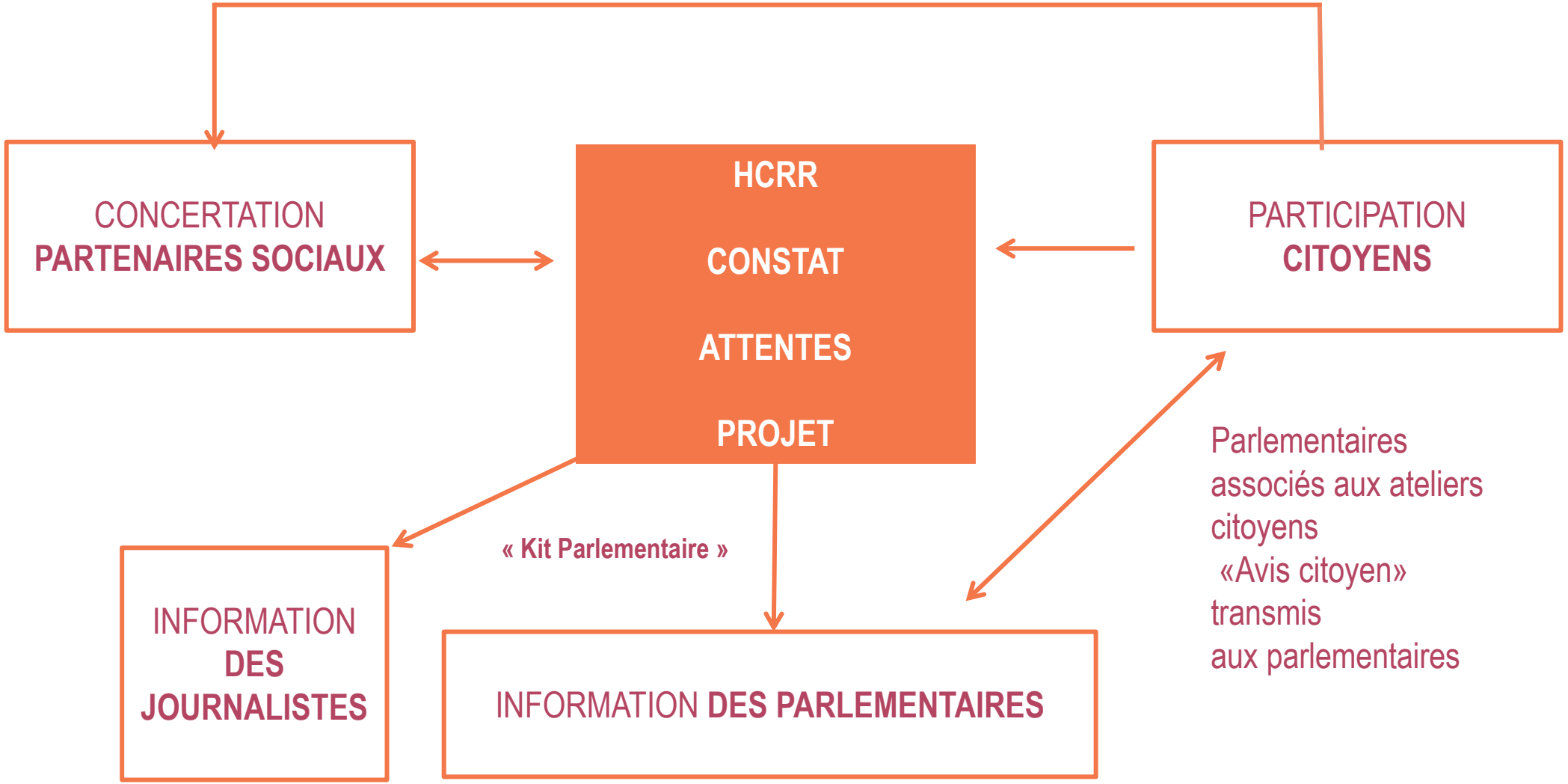
- **Une ambition qui s'inscrit dans un projet de société :** solidarité entre les actifs, solidarité entre les générations, gestion des âges, du vieillissement et de la longévité

- **Une inscription dans un projet politique global** : en relation avec les réformes du marché du travail, de l'éducation-formation, et les objectifs d'égalité femmes-hommes

- **Une volonté de rétablissement de la confiance dans le système de retraite :** un système plus lisible et transparent, à l'équilibre dès sa création et dont le pilotage est effectif. Les retraités et les personnes proches de la retraite ne verront aucun changement à leur situation.

- **Un projet dont la temporalité intègre l'accompagnement des conséquences techniques, organisationnelles et humaines**

Une méthode ouverte à l'ensemble des parties prenantes
Un dialogue transparent, continu et constructif avec les partenaires sociaux



La méthode en chiffres

1	• avis citoyen remis début décembre
2	• colloques **à l'initiative des parlementaires** (Sénat et Assemblée nationale)
7	• **thèmes de concertation** (système cible, droits non-contributifs, droits familiaux, conditions de liquidation, départs anticipés, pilotage, transition)
8	• **ateliers en région** (Montreuil, Lorient, Toulon, Toulouse, Strasbourg, Angoulême, Lorient, Arras)
10	• **organisations impliquées dans la concertation** (les 8 partenaires sociaux représentatifs au niveau national et interprofessionnel, l'UNSA et la FNSEA)
11	• **thèmes soumis à la participation citoyenne**
14	• **groupes inter-administratifs de travail** (DSS, DREES, DB, COR, DGAFP, etc.)
140	• **réunions bilatérales avec les partenaires sociaux** programmées d'avril à décembre
+ de 18 000	• contributions déposées sur https://participez.reforme-retraite.gouv.fr/
+120 000	• **Votes**

Consultation publique

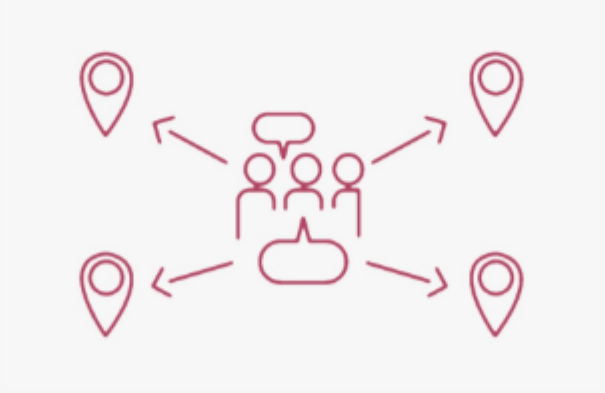
Pour une RETRAITE (plus simple, plus juste, pour tous

https://participez.reforme-retraite.gouv.fr/

Comment participer

11 consultations thématiques en ligne

Contribuer à la réflexion collective ›



8 ateliers en région

S'inscrire à un atelier ›

1 boîte à idées sur les services de demain

Déposer une idée

Pour une RETRAITE

plus simple,
plus juste, pour tous

reforme-retraite.gouv.fr
#ReformeRetraite

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

HAUT-COMMISSAIRE
À LA RÉFORME
DES RETRAITES