



Pour une RETRAITE

(plus simple,
plus juste, pour tous

Vers un système universel de retraite

Présentation au Groupe LREM
Assemblée nationale

26 Juin 2018





I. Notre système de retraite aujourd'hui : mérites et limites

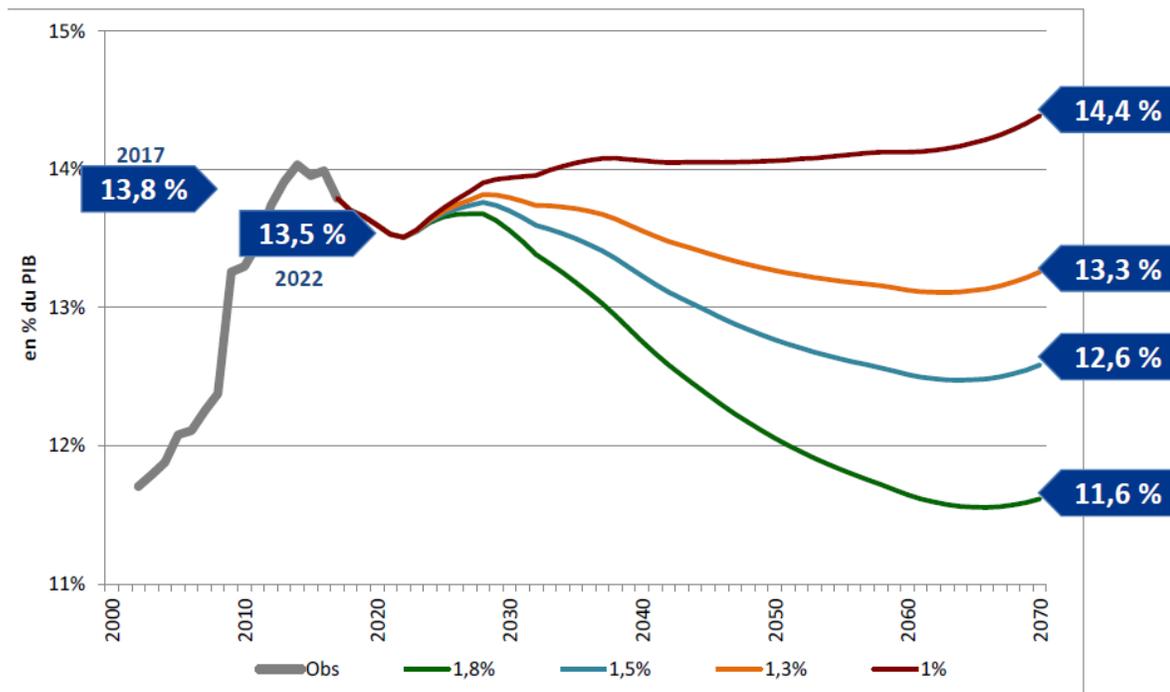
Depuis 1993, des réformes significatives qui ont demandé des efforts importants

- **1993 (réforme « Balladur »)** : allongement de la durée de cotisation nécessaire, nouveau mode de calcul des pensions, indexation des pensions sur l'évolution des prix
- **2003 (réforme « Fillon »)** : allongement progressif de la durée de cotisation nécessaire pour prétendre, après 60 ans, à une retraite à taux plein et dispositif « carrière longue »
- **2008 (réforme des régimes spéciaux)** : convergence progressive sur le régime général (âge, durée d'assurance, taux de cotisation, indexation, décote et surcote)
- **2010 (réforme « Woerth »)** : relèvement de l'âge minimum requis pour liquider sa retraite de 60 à 62 ans et de l'âge du taux plein de 65 à 67 ans
- **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, 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 à 67 ans en 2022)*

Un système proche de l'équilibre

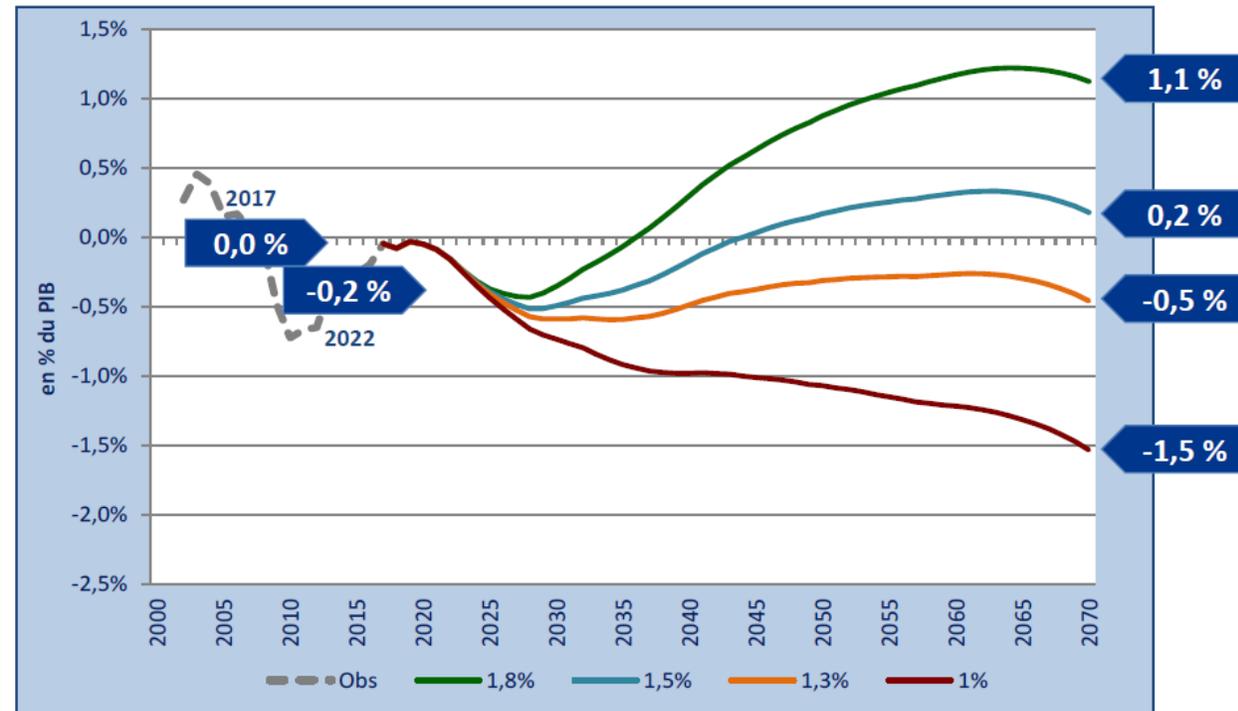
Des perspectives financières dépendantes de la croissance

Dépenses du système de retraites



Sources : rapports à la CCSS 2002-2018 ; projections COR – juin 2018.

Solde financier du système de retraites



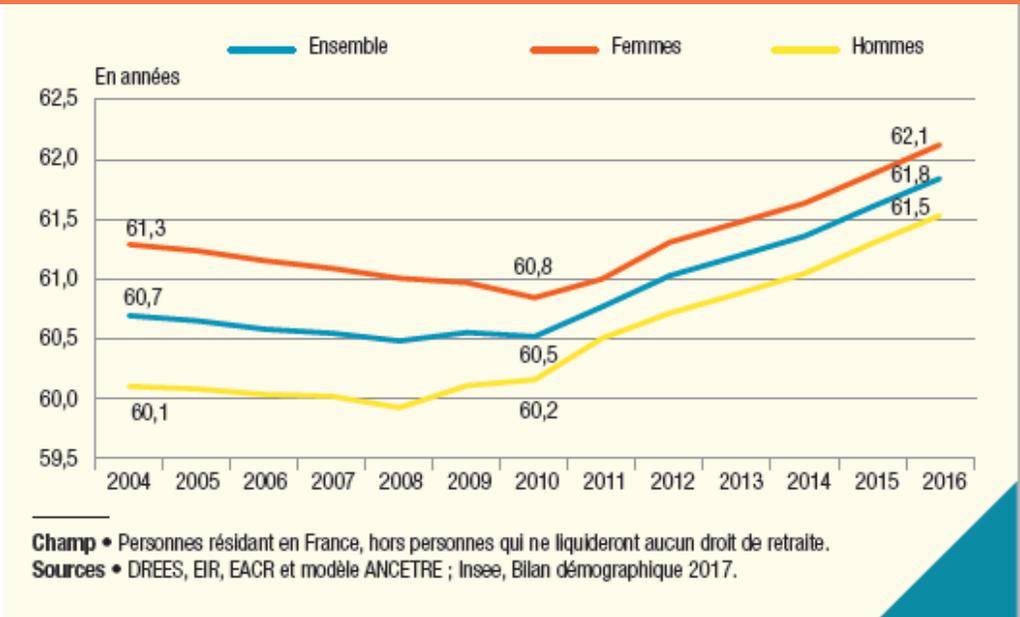
Sources : rapports à la CCSS 2002-2018 ; projections COR – juin 2018.

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

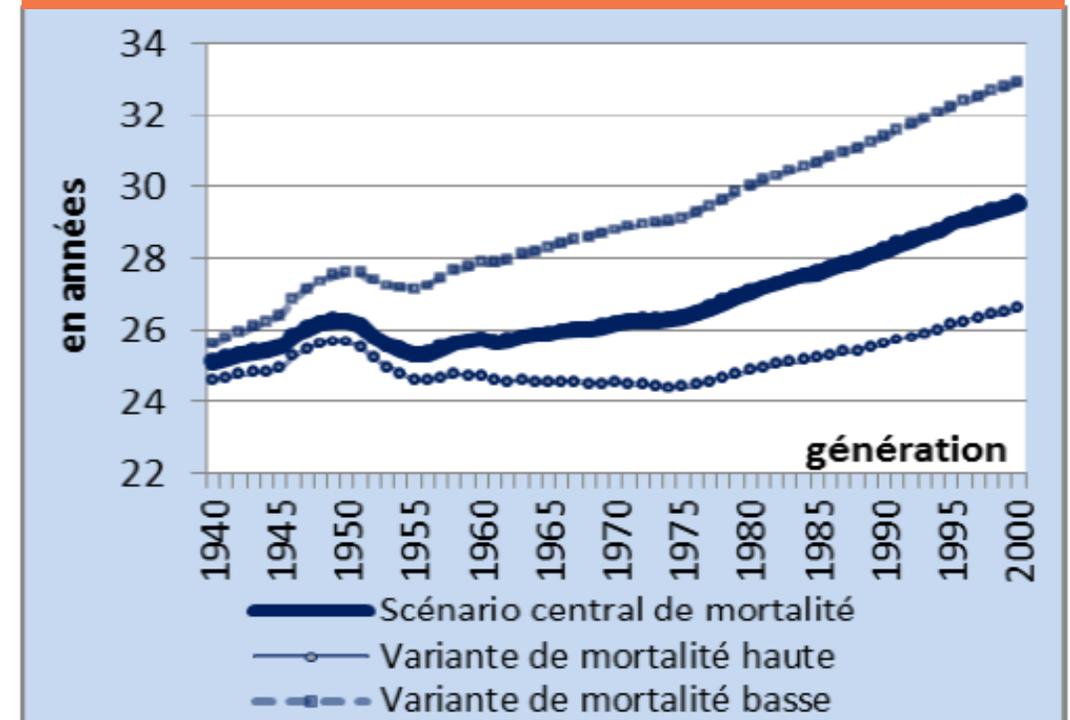
Un âge effectif de départ en retraite qui progresse rapidement mais depuis un point bas. Une durée moyenne de retraite supérieure à 25 années.

Age moyen de départ à la retraite (2016)



- **Fin 2016, l'âge moyen de départ en retraite est de 61 ans et 10 mois** (62 ans et 1 mois pour les femmes, 61 ans et 6 mois pour les hommes). Depuis la réforme de 2010, la proportion de retraités à 61 ans est passée de 73 % à 34 % (générations 1951 à 1955).
- **A législation inchangée, l'âge moyen de départ en retraite atteindrait 63,9 ans en 2040** (projection COR)

Durée de retraite en nombre d'années Moyennes par génération (projection COR, 2018)



- **A législation inchangée**, la durée de retraite se stabilise à un niveau élevé au-delà de la génération 1950 et reprendrait sa progression avec la génération 1980 (projection COR). **La durée moyenne de retraite atteindrait 30 années pour les générations les plus récentes.**

La retraite moyenne équivaut aux deux tiers du salaire net moyen

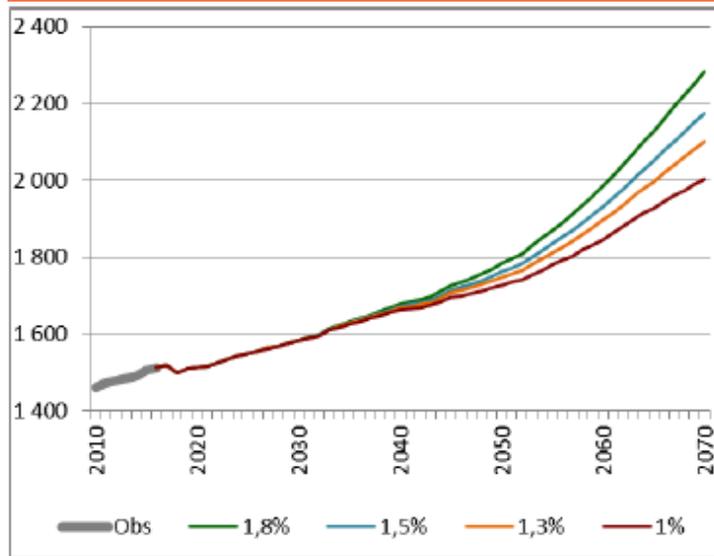
- La **pension totale des retraités qui résident en France s'élève en moyenne à 1500 euros nets**, ce qui équivaut aux 2/3 du salaire net moyen des personnes en emploi.
- Après avoir augmenté dans les années 2000 (**effet noria** de l'arrivée en retraite de générations ayant connu de bonnes carrières), ce ratio s'est stabilisé depuis 2013.
- Les pensions versées par les régimes de retraite obligatoires constituent en moyenne **les trois-quarts des revenus des plus de 65 ans**.
- Ces moyennes ne doivent pas occulter **des disparités parmi les retraités**
 - Les écarts de pension sont importants entre les femmes et les hommes : **les femmes perçoivent un montant de pension inférieur de 25 % à celui des hommes en prenant en compte les réversions**, et **un montant de pension inférieur de 40 % au titre des seuls droits directs**.
 - Les écarts peuvent également être importants entre **jeunes retraités** qui viennent de liquider et **retraités plus âgés** (en raison du montant initial de la pension et de son évolution).
 - La **part des retraites dans les revenus** des plus de 65 ans **varie en fonction des autres sources de revenus (travail et capital)**. Les inégalités de patrimoine sont importantes : parmi les 70 ans et plus, les 10 % les mieux dotés détiennent 610 000 euros de patrimoine net, les 10 % les moins dotés détiennent 7000 euros de patrimoine net.

Depuis les années 1990, le niveau de vie des retraités est supérieur à celui de l'ensemble de la population. Une inversion de tendance est projetée au-delà de 2025, sans que cela traduise une baisse des pensions.

Du fait de l'effet noria, dans tous les scénarios explorés par le COR, le montant de la pension moyenne continuerait d'augmenter à l'avenir (en euros constants, c'est-à-dire corrigés de l'inflation)

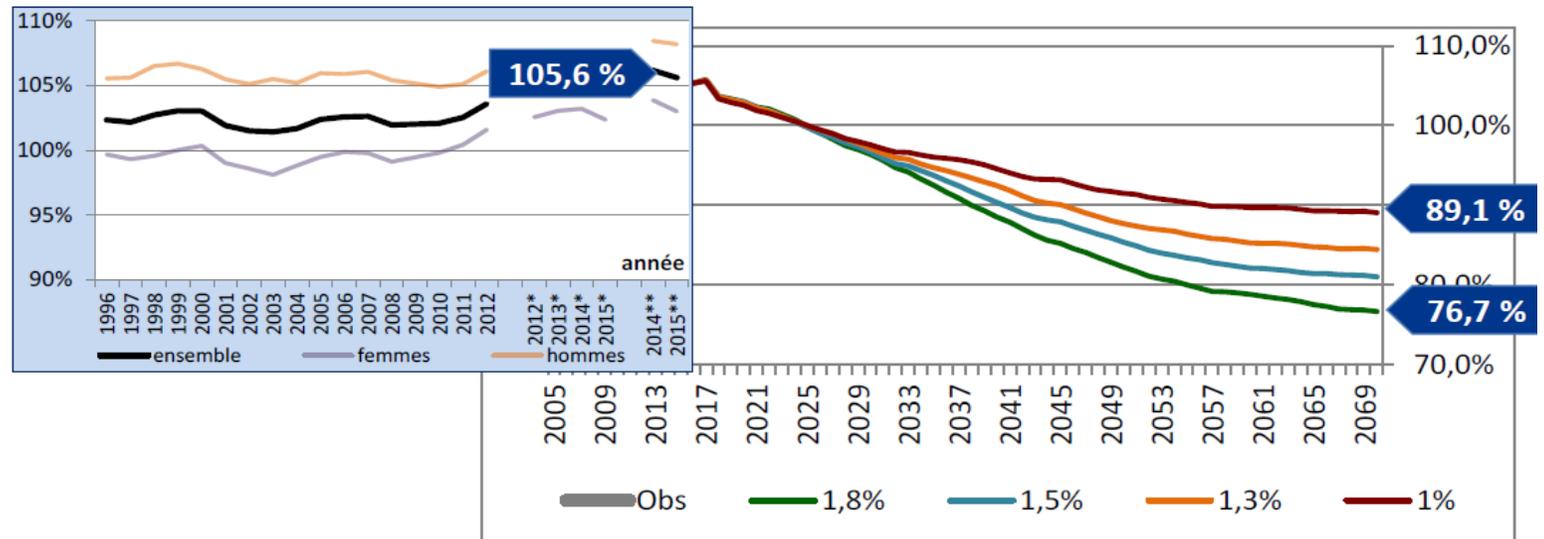
Depuis les années 1990, le niveau de vie des retraités est supérieur à celui de l'ensemble de la population. Une inversion de tendance est projetée au-delà de 2025. A l'avenir, la pension moyenne devrait continuer à augmenter, mais contrairement au passé, elle augmenterait moins vite que les revenus d'activité (selon les scénarios, entre +32 % à +51 % pour la pension nette moyenne et +73 % à +144 % pour les revenus nets d'activité à l'horizon 2070).

L'évolution de la pension nette moyenne (2010-2070)



Sources : projections COR 2018

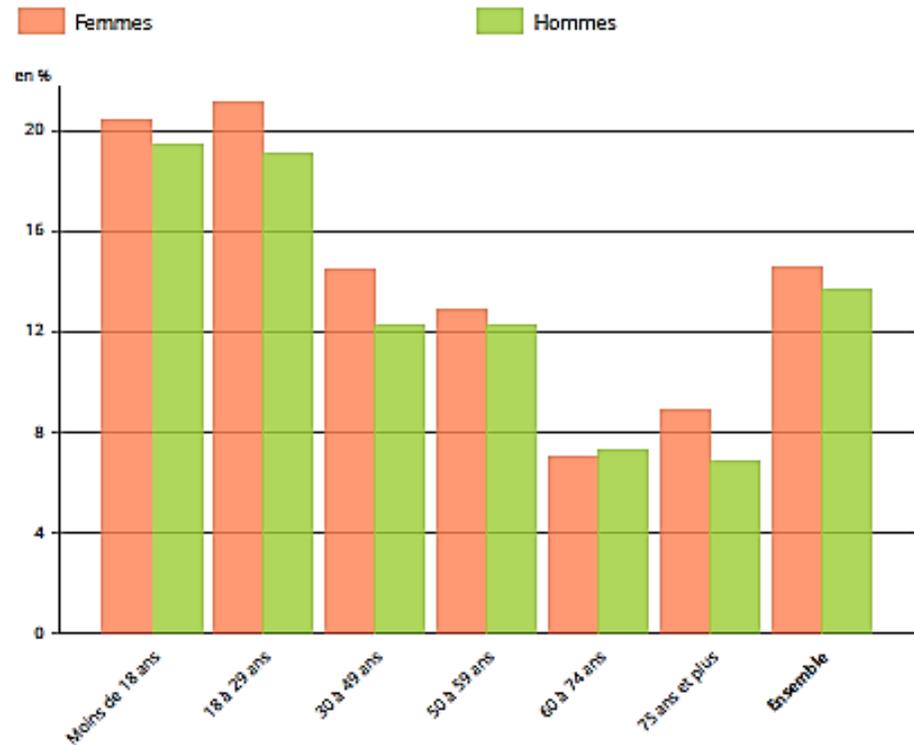
L'évolution du revenu moyen des retraités, en % du revenu moyen de l'ensemble de la population (1996-2070)



Sources : INSEE-DGFIP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2005 à 2015 ; projections COR – juin 2018 ; INSEE, modèle DESTINIE.

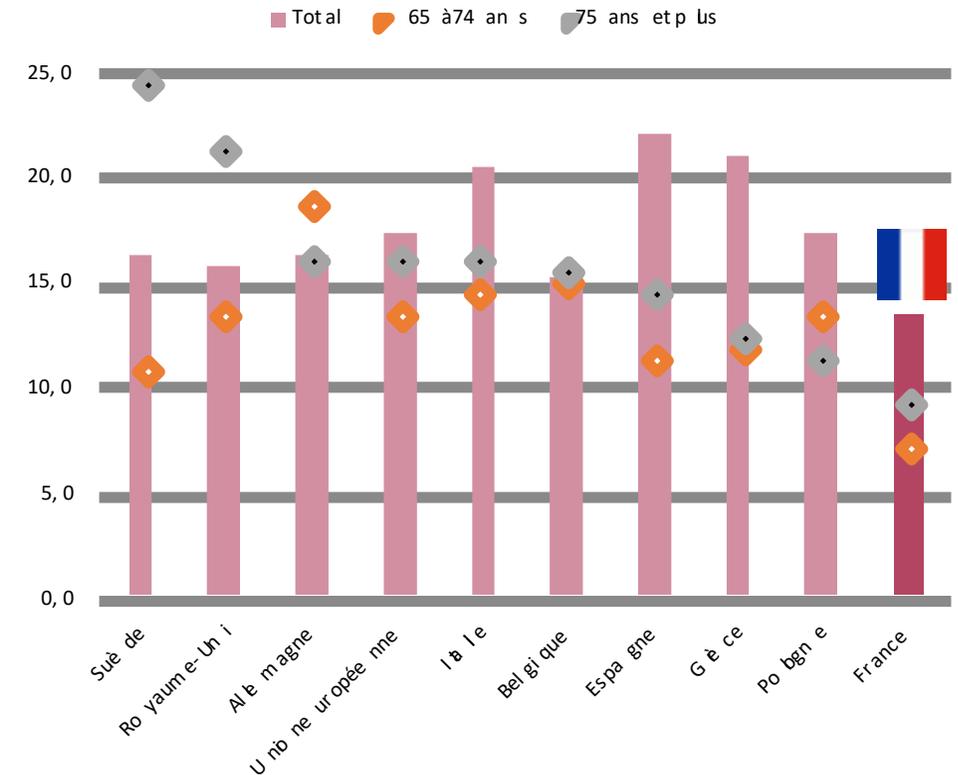
Un taux de pauvreté des personnes âgées relativement bas

Le taux de pauvreté parmi les 65 ans + est plus faible qu'au sein des autres groupes d'âge



Champ : France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.
Sources : CCMSA ; Cnaf ; Cnav ; DGFIP ; Insee, ERF5.

Le taux de pauvreté des 65 ans + est plus faible en France que chez nos voisins européens



Source : Eurostat pour 2016.

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

Un système actuel de retraite profondément fragmenté

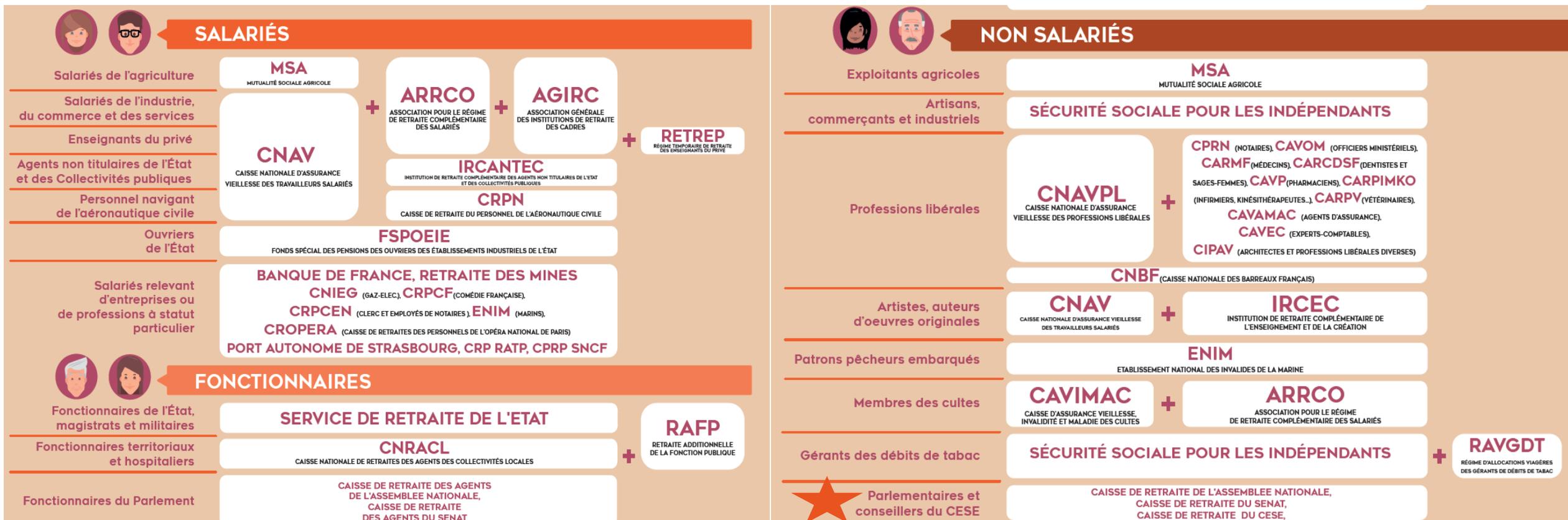
- Un héritage de l'histoire sociale
- Une logique professionnelle et statutaire

- 42 régimes de retraite obligatoires :

Des régimes de base

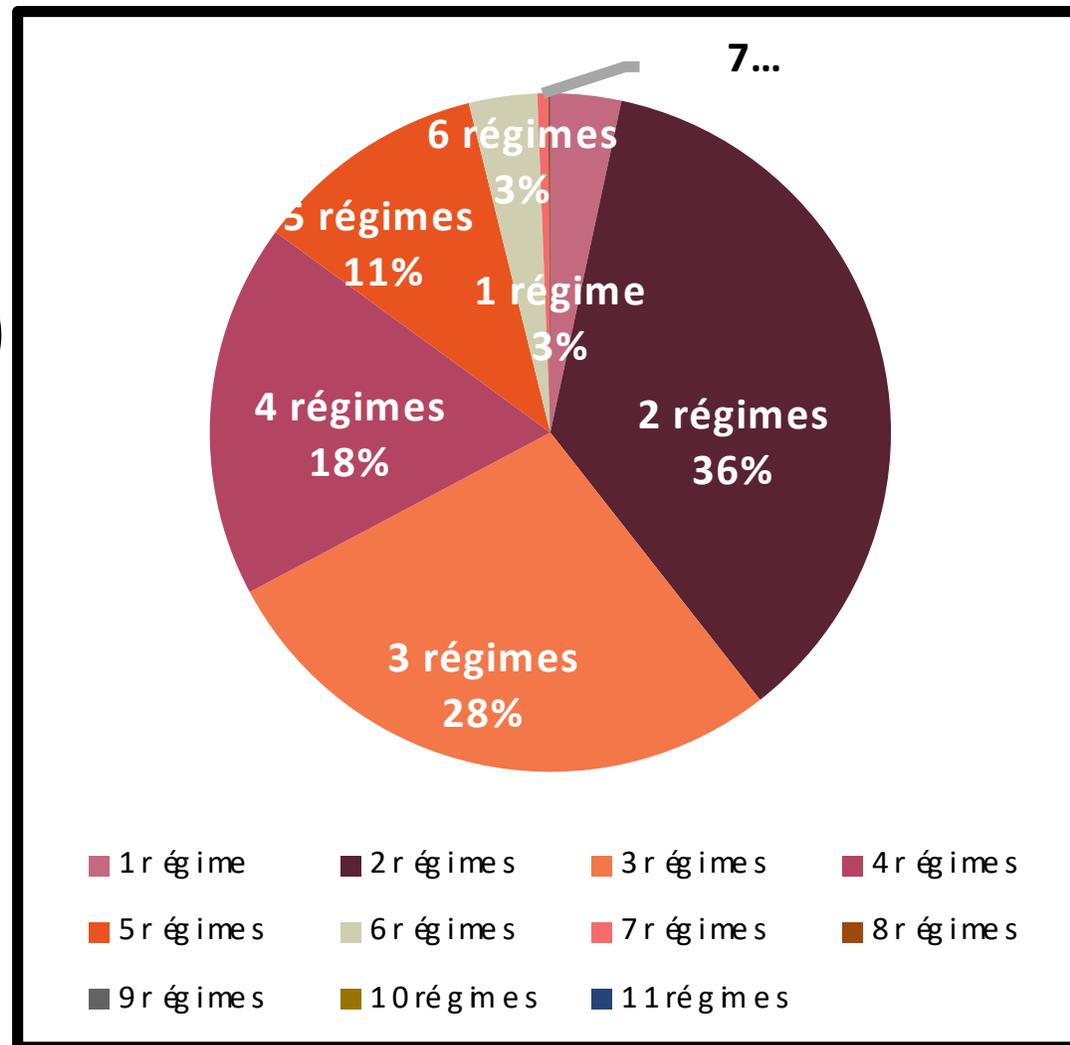
Des régimes de retraites complémentaires

Des régimes de retraites additionnels



La quasi-totalité des assurés est affiliée à plusieurs régimes de retraite

- En 2017, **chaque assuré est affilié à 3,1 régimes**
NB : générations entre 1949 (68 ans) et 1992 (25 ans)
Tous régimes obligatoires (bases et complémentaires)
- **1/3** des assurés est affilié à **4 régimes ou +**
- **250 000** assurés sont affiliés à **7 régimes ou +**



Source : GIP union Retraite
Annuaire droits à l'information 2017

Le bilan redistributif du système de retraite résulte d'effets contradictoires

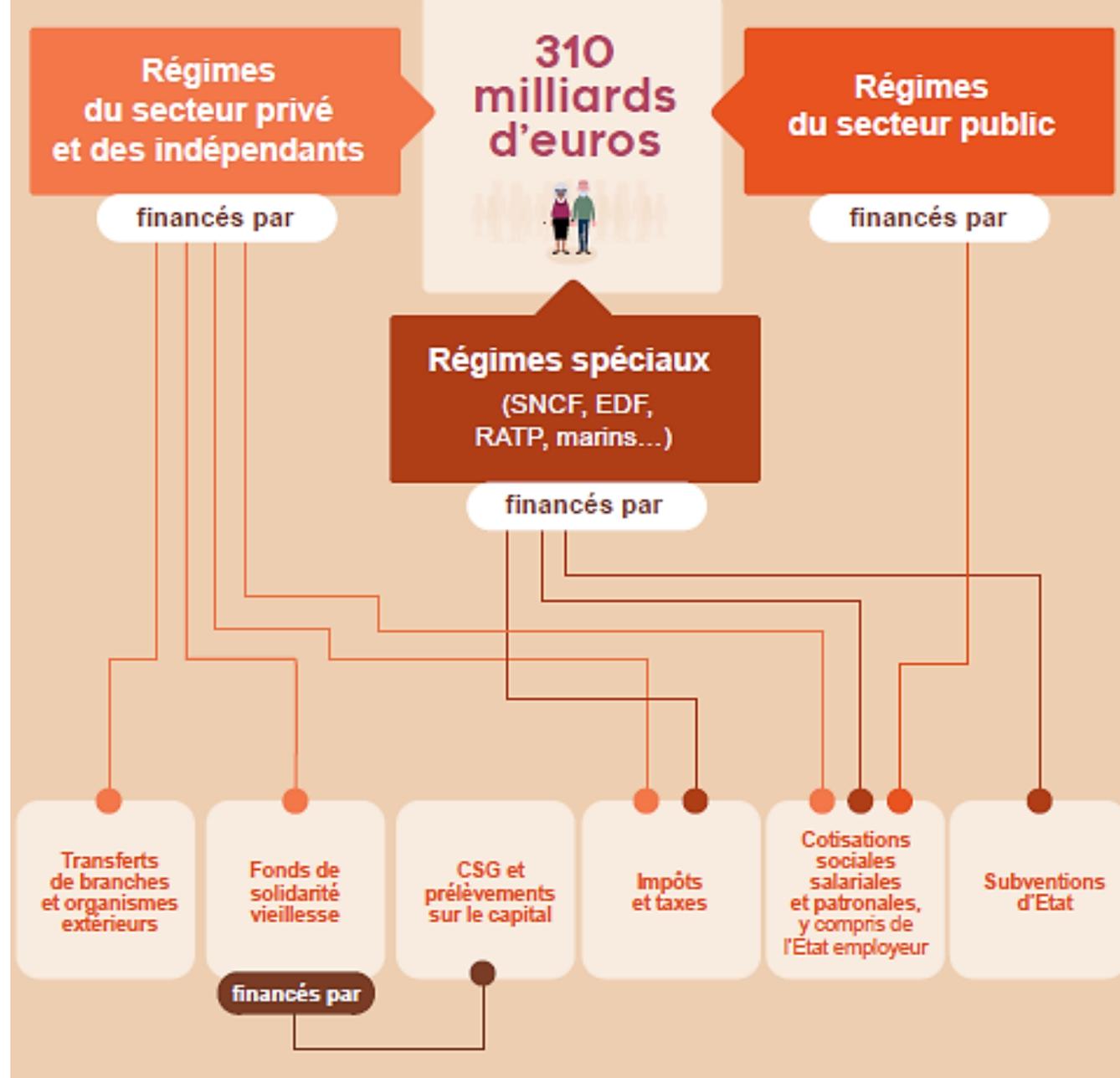
- **Dans le système de retraite, plusieurs dispositifs de solidarité réduisent les inégalités entre retraités :**
 - Possibilités de départ avant l'âge légal d'ouverture des droits ou à cet âge sans décote
 - Minima de pension
 - Prise en compte des interruptions involontaires d'activité (maladie, chômage...)
 - Droits attribués au titre de la famille ou du veuvage
 - Environ 20 % des pensions de droit direct sont attribuables à des dispositifs de solidarité
- **Mais le « cœur » du système renforce les inégalités entre retraités :**
 - Les règles de calcul des pensions sur les deux critères du salaire de référence et de la durée de cotisation sont favorables aux carrières longues et ascendantes (logique rétributive) ...
 - ... Mais augmentent les écarts de niveau de pension au détriment des salariés aux carrières courtes, heurtées et/ou à bas salaires, parmi lesquelles les femmes sont surreprésentées.

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

Une complexité des circuits de financement

- 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**.





II. Notre projet : un système universel de retraite

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. »

Une refondation du système de retraite inscrite dans un projet de société

- **Une ambition qui s'inscrit dans un projet de société :**

- Une protection sociale rénovée : des droits attachés à la personne et non au statut ou à la profession
- Des cadres collectifs renforcés : solidarité entre les actifs et solidarité entre les générations
- Un système de retraite qui prend en compte la mobilité professionnelle et la diversité des parcours de vie

- **Une volonté de rétablissement de la confiance dans le système de retraite :**

- Un système plus lisible et transparent
- A l'équilibre dès sa création et dont le pilotage est effectif
- Qui garantit aux jeunes actifs qu'ils ne seront pas sacrifiés

Des Français ouverts à une refondation du système de retraite

- 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 » ou « un socle commun de retraite ».**
- 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

La création d'un système universel : simplicité, équité, solidité financière

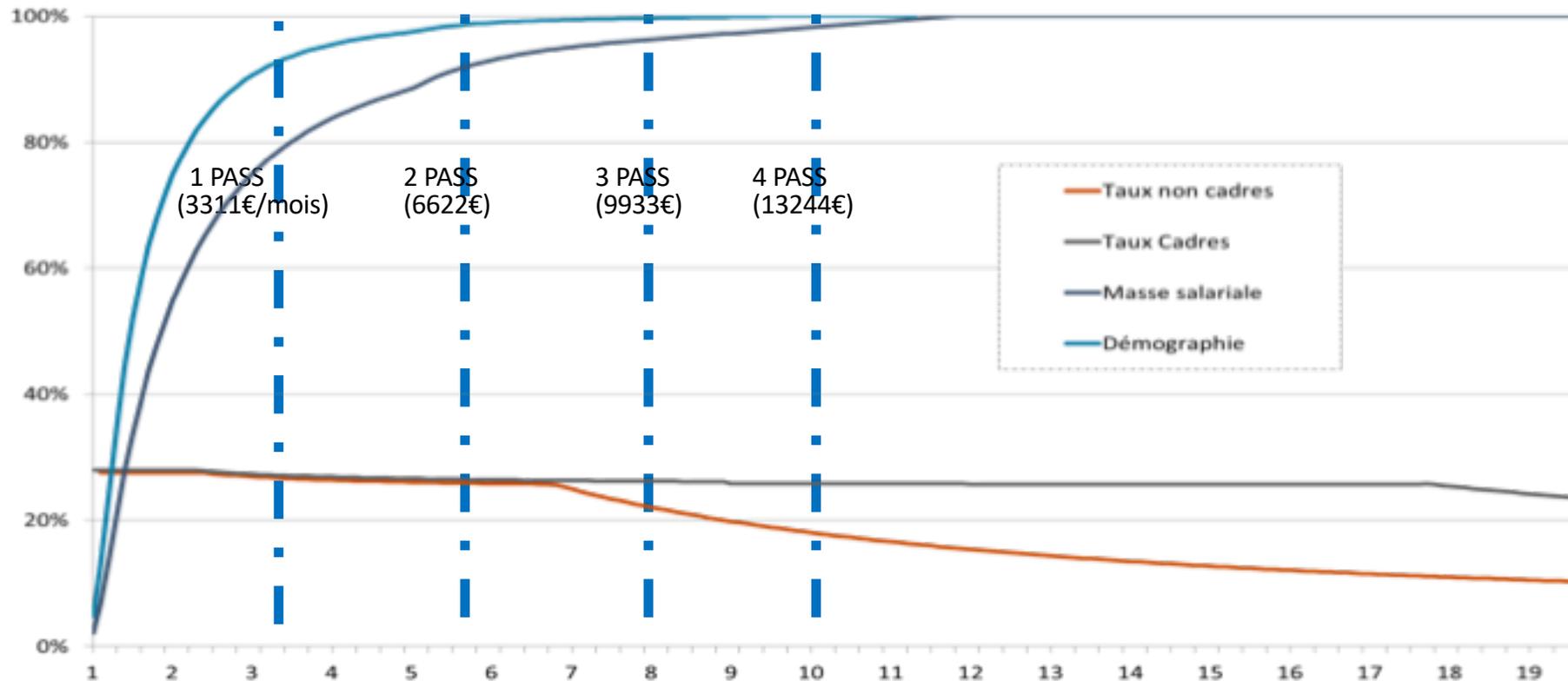
- D'un système déterminé par les statuts professionnels à un système universel fonctionnant par répartition, **commun à tous les actifs**, conformément à l'ambition initiale de la sécurité sociale.
- L'ensemble des 42 régimes obligatoires de base ou complémentaires concernés par la réforme, y compris les régimes des fonctionnaires, les régimes spéciaux et ceux des assemblées parlementaires.
- Un système universel refondé sur **des règles communes** à l'ensemble des assurés :
 - Une **retraite unique** versée par individu, sur la base **d'un compte de carrière** et d'une même **unité de compte** pour tous.
 - Le principe « **1€ cotisé vaut les mêmes droits** » qui doit se traduire à terme par une harmonisation des rendements, quel que soit le statut et pour un même effort contributif.
 - L'opportunité d'harmoniser et de revisiter les **dispositifs non contributifs** au titre la solidarité.
 - Un **système équilibré** à son point de départ et dont la solidité financière sera garantie par des règles d'or en matière de pilotage et de gestion des évolutions économiques et démographiques
 - Des **spécificités** ou des dérogations pouvant être maintenues dès lors qu'elles sont justifiées par des critères **liés à des différences de situation objectives**.

Sept grands axes de travail pour le passage à un système universel

- **Construire un système universel, commun à tous les actifs** : niveau de couverture, assiette et taux
- **Garantir un système solidaire** : définir et financer les droits non contributifs
- **Tenir compte des évolutions de la société** : rénover les droits familiaux, favoriser l'égalité femmes-hommes
- **Donner plus de liberté dans la transition vers la retraite** : l'ouverture des droits et les conditions de liquidation
- **Reconnaître les spécificités de certains parcours** : les conditions des départs anticipés
- **Installer un système pérenne, responsable et solide (1)** : la **gouvernance** et le **pilotage** du système universel de retraite
- **Installer un système pérenne, responsable et solide (2)** : **organiser la transition** du système actuel au système universel de retraite (conversion des droits, mise en place des systèmes d'information, etc.)

Demain, quel niveau de couverture du système universel de retraite ?

Distribution de la population salariée et de la masse salariale en fonction du nombre de plafond de la sécurité sociale
(Démographie, masse salariale et taux de prélèvement du risque vieillesse des salariés)



Les salariés du privé sont affiliés à deux régimes obligatoires, de base et complémentaire (AGIRC-ARRCO), auxquels ils cotisent dès le premier euro de revenu professionnel. Jusqu'à 3 PASS (plafond annuel de la sécurité sociale), le taux de prélèvement est homogène (régimes de base + complémentaire). En-dessous de 2 PASS, soit 80 000 € de rémunérations brutes, on trouve 97 % de la population salariée et 93 % de la masse salariale. **En dessous de 3 PASS, soit 120 000 € de rémunérations brutes, on trouve 99 % de la population salariée et 96 % de la masse salariale.**

Aujourd'hui, selon les régimes, le veuvage n'apporte pas les mêmes droits. Demain, des règles communes à tous les actifs ?

Salarié.e du privé

54% de la pension du RG

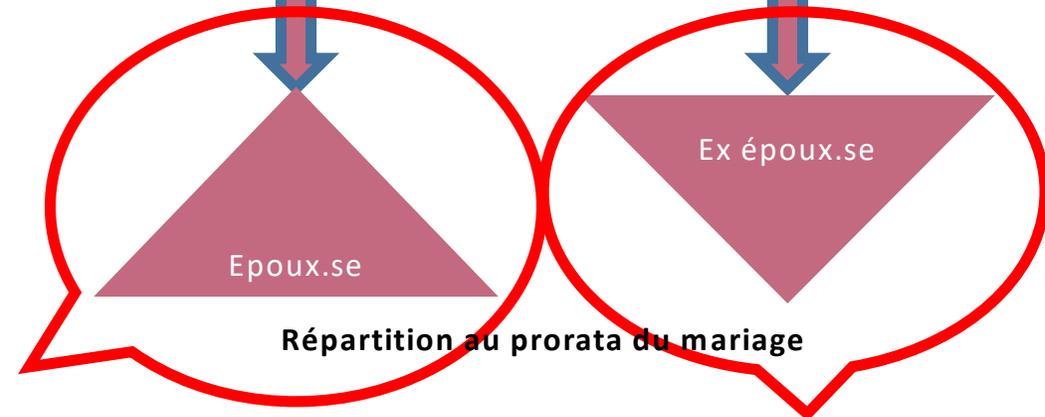
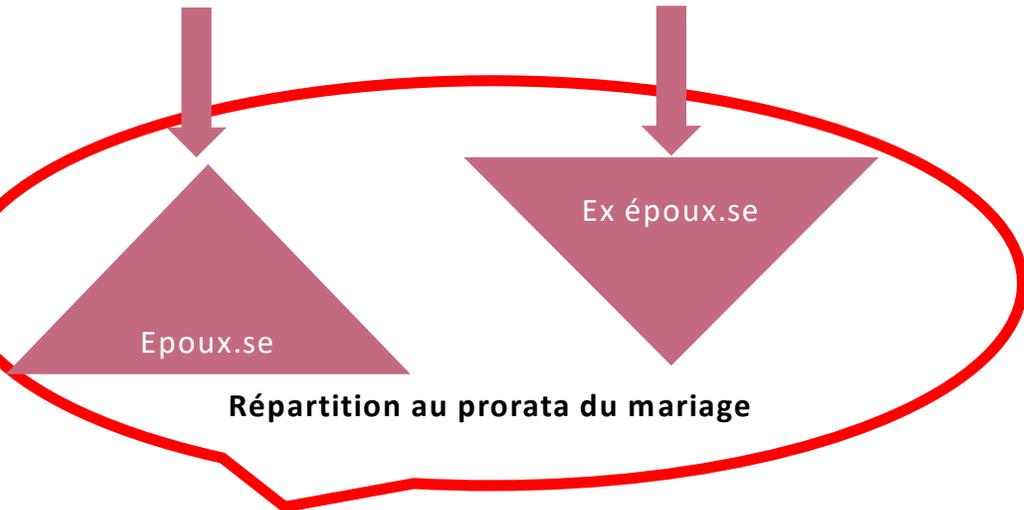


60% de la pension ARRCO-AGIRC



Fonctionnaire

50% de la pension



- Si âgé.e de plus de 55 ans
- 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)

Aujourd'hui, pour soutenir les faibles pensions, le minimum contributif de pension est très hétérogène selon les régimes. Demain, un dispositif commun à tous les actifs ?

- 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 dont des exploitants agricoles.
 - 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.
- Aujourd'hui, on constate une forte hétérogénéité de ces minima de pensions**

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% SMIC net agricole 870,75 €		1.167 €

Un système universel de retraite fondé sur des principes clairs et partagés permet la prise en compte de spécificités si elles sont objectivement fondées

• La France d'outre-mer

- les Départements et régions d'outre-mer (Drom) appliquent les régimes métropolitains de retraite, avec des spécificités (des réductions spécifiques de cotisations pour les employeurs et pour les indépendants). A Mayotte, les règles de la retraite se rapprochent progressivement de celles de la métropole depuis 2018.
- les Collectivités d'outre-mer (Com) et la Nouvelle-Calédonie ont des régimes propres, tout en appliquant des règles d'harmonisation avec la métropole.
- Les fonctionnaires dépendent du régime métropolitain, avec des avantages spécifiques (l'indemnité temporaire pour les retraités est en voie d'extinction).

• L'assurance volontaire des travailleurs expatriés

- Caisse des Français de l'Etranger (CFE), Caisse de retraite des expatriés (CRE) et Institution de retraite des cadres expatriés (Ircafex) : les travailleurs expatriés, salariés ou non-salariés, peuvent cotiser volontairement à un régime français pour la retraite de base et la retraite complémentaire. L'assurance volontaire ne dispense pas de cotiser aux régimes obligatoires des pays d'accueil.
- Une double exigence dans le cadre de la réforme :
 - des régimes qui n'ont pas vocation à être tenus à l'écart de la réforme
 - une nécessaire prise en compte des besoins spécifiques des expatriés



III. Vers un système universel de retraite : calendrier et méthode

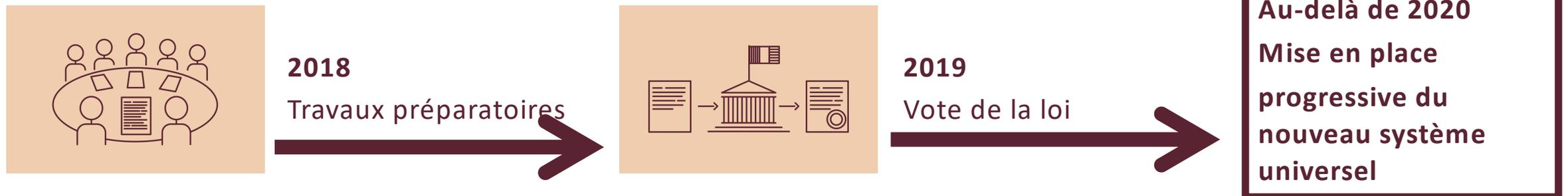


Missions du Haut-commissaire à la réforme des retraites

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





Une équipe de spécialistes reconnus dans leur domaine

Une forte mobilisation des administrations

8 • spécialistes reconnus au sein du Cabinet du Haut-commissaire à la réforme des retraites

Jean-Luc IZARD

Secrétaire général

Philippe LAFFON

Secrétaire général adjoint

Claire BONNETIER

Cheffe de Cabinet et Communication

Christian BOURGUELLE

Chargé de mission « Processus et systèmes d'information »

Eric BEAUDONNET

Chargé de mission « Régimes spéciaux »

Sophie LEBRET

Chargée de mission « Fonctions publiques »

Marine BOISSON-COHEN

Chargée de mission « Synthèses et prospective »

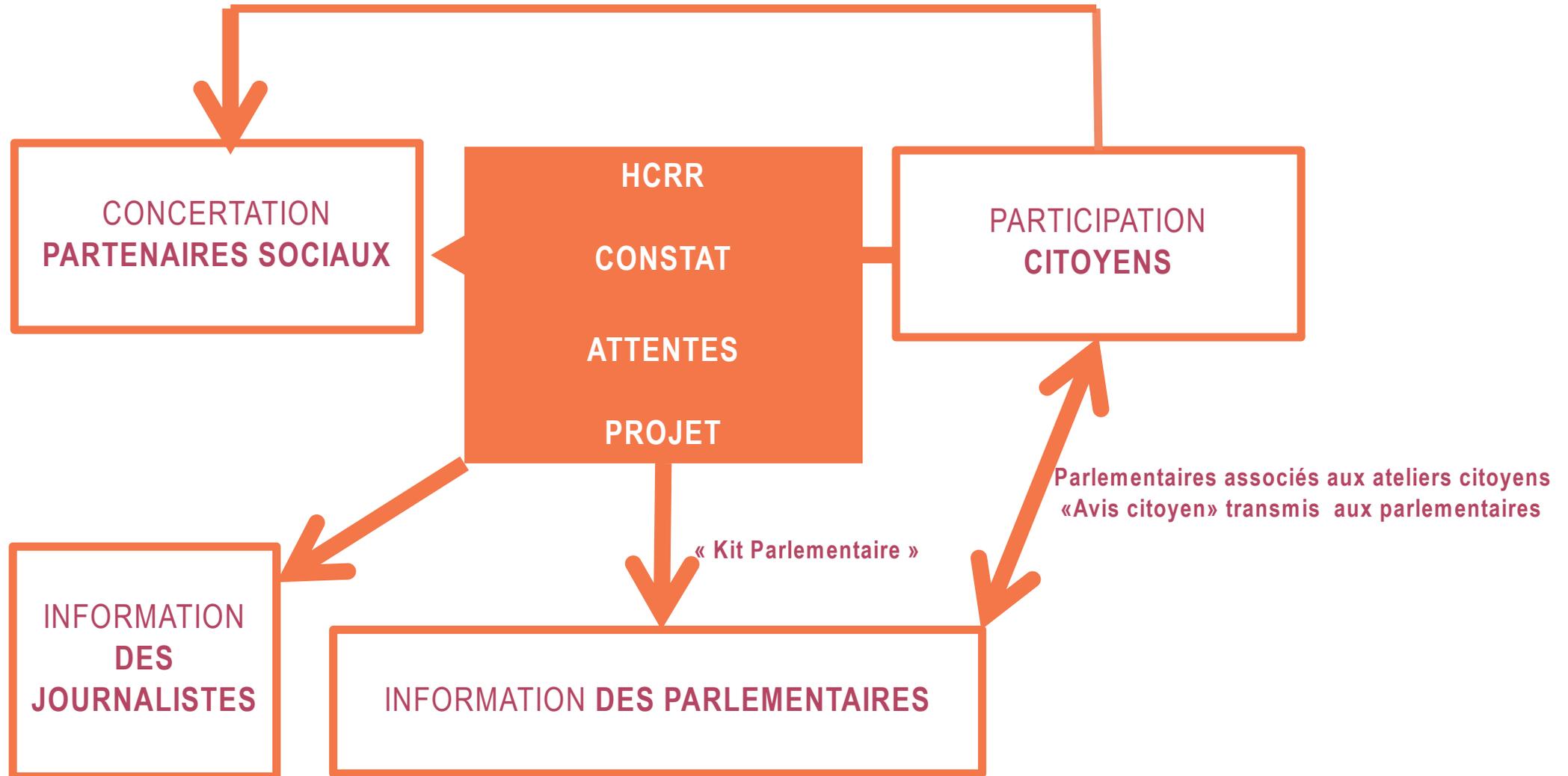
Nicolas SCOTTÉ

Chargé de mission « Financements »

14 • groupes inter-administratifs de travail (DSS, DREES, DB, COR, DGAFP, etc.)

Une méthode ouverte à l'ensemble des parties prenantes

Un dialogue transparent, continu et constructif avec les partenaires sociaux



Le dialogue constructif avec les partenaires sociaux

- 6** • **thèmes de concertation :**
- Premier semestre : système cible / solidarité / droits familiaux et conjugaux
 - Second semestre : conditions de liquidation / départs anticipés / pilotage et transition

- 10** • **organisations syndicales d'employeurs et de salariés :**
- 8 organisations représentatives au niveau interprofessionnel, l'UNSA et la FNSEA, avec lesquelles sont organisés des cycles de concertation par thème
 - Chacun des thèmes : 1 séance de constat / 1 séance d'échange sur les propositions

- 140** • **réunions bilatérales avec les partenaires sociaux** programmées d'avril à décembre

La mobilisation citoyenne

- 1** • **avis citoyen** remis début décembre
- 8** • **ateliers en région** (Montreuil, Lorient, Toulon, Toulouse, Strasbourg, Angoulême, Lorient, Arras)
- 11** • **thèmes soumis à la participation citoyenne**
- + de 18 000** • **contributions déposées** sur <https://participez.reforme-retraite.gouv.fr/>
- + de 120 000** • **Votes**

Consultation publique

Pour une **RETRAITE**

**plus simple,
plus juste, pour tous**



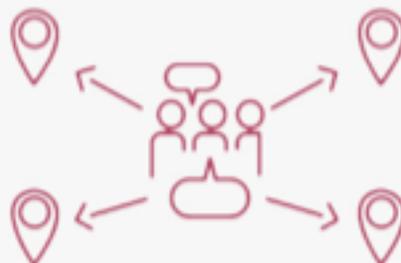
<https://participez.reforme-retraite.gouv.fr/>

Comment participer



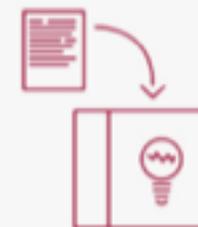
11 consultations thématiques en ligne

[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 >](#)

L'investissement des parlementaires

- 1 • **kit parlementaire** de pédagogie sur les enjeux
- 2 • **colloques** à l'initiative des parlementaires (Sénat et Assemblée nationale)
- 3 • **missions d'études en Italie, Suède et Allemagne**, à l'initiative conjointe de parlementaires du Sénat et de l'Assemblée nationale, et du Haut-commissaire à la réforme des retraites

Un investissement et une mobilisation indispensables des parlementaires :

- Une **réforme qui doit être un marqueur** du quinquennat
- Un sujet qui concerne **tous les Français**
- Un thème où les « **fake-news** » et les **procès d'intention** seront nombreux et récurrents, facilités par la technicité du sujet, et sur fond d'anxiété et de méfiance des Français à l'égard d'une nouvelle réforme des retraites
- Les parlementaires devront être les premiers **ambassadeurs** du système universel de retraite

Un thème propre à de faux-arguments ou contre-vérités, qui nécessite une implication des parlementaires

- « Il n’y aura plus de système collectif car chacun devra cotiser individuellement, pour son propre compte »
- « Passer des 25 meilleures années à un système à point basé sur toute la carrière va faire baisser toutes les pensions et pénaliser encore davantage les personnes qui ont des carrières heurtées (avec des années sans activités et /ou à faibles revenus) car les « mauvaises » années sont prises en compte »
- « La réforme va remplacer un système en annuités où nos droits sont garantis par un système en points où on ne sait pas combien on touchera»
- « Un système de retraites en points est un système purement « contributif », c’est-à-dire que les prestations (le niveau de pension) sont uniquement fonction de la « contribution » de l’assuré (ses cotisations sur ses revenus d’activité), et il n’y aura plus de mécanisme de redistribution ou de solidarité »
- « La réforme vise à supprimer les pensions de réversion »
- « La réforme vise à généraliser la capitalisation pour les hauts revenus »

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

reforme-retraite.gouv.fr
#ReformeRetraite

