



LE SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE

**Pour une retraite
plus simple, plus juste,
pour tous**

DOSSIER DE PRESSE

11 décembre 2019

Contact

Service de presse
de Matignon
57, rue de Varenne
75007 Paris
Tél. : 01 42 75 50 78/79

SOMMAIRE

Le fonctionnement du système universel de retraite	5
Un système universel par points	5
Une transition progressive pour chacun vers le système universel	10
Un système qui protège mieux face aux aléas de carrière	12
Des droits familiaux qui bénéficieront davantage aux femmes et une réversion plus juste	14
Un minimum de pension de retraite plus élevé qu'aujourd'hui	16
Un âge d'équilibre qui favorise les carrières courtes et hachées	18
La pénibilité mieux prise en compte et élargie à tous les régimes	20
Mieux organiser les fins de carrière : des transitions de l'activité à la retraite facilitées	22
Un nouveau modèle de gouvernance et de pilotage pour rétablir la confiance des Français dans notre système de retraite	25
 Mieux prendre en compte les spécificités de certaines professions	 27
Des droits nouveaux pour les fonctionnaires	27
Des garanties apportées aux enseignants	29
La prise en compte de la dangerosité des métiers régaliens	31
La transition pour les professions libérales	32
 Mise en œuvre du futur système universel	 34
Calendrier de l'entrée en vigueur	34
La garantie des droits acquis	36
 Méthode et calendrier législatif	 37
 Annexe	 39
Autres exemples	39

UN SYSTÈME UNIVERSEL PAR POINTS

Diagnostic

La plupart des régimes de base fonctionnent aujourd'hui par « annuités », c'est-à-dire sur la base de « trimestres validés ». Ce fonctionnement ne permet pas de prendre en compte les nouvelles formes de précarité. Il présente ainsi plusieurs inconvénients pour une partie de nos concitoyens :

- Les annuités pénalisent ceux qui travaillent sur de courtes durées ou en situation précaire. Pour valider un trimestre, il faut avoir travaillé l'équivalent de 150 heures au SMIC ; en-deçà, il n'y a pas d'ouverture de droits. Les personnes effectuant de petites quotités de travail sont pénalisées puisqu'elles paient des cotisations qui ne seront pas prise en compte dans leur retraite ;
- Les annuités pénalisent les carrières dites « heurtées ». Les trous de carrière se traduisent par des trimestres manquants, qui baissent le niveau de la pension et obligent les personnes à travailler jusqu'à l'âge d'annulation de la décote (67 ans) pour ne pas subir de malus.

Par ailleurs, chacun des 42 régimes, qu'il fonctionne par annuités ou en points, a des règles de calcul de la pension qui lui sont propres. À cotisations identiques, les Français ne partent pas avec les mêmes droits. *In fine*, chaque Français étant en moyenne affilié à 3 régimes différents, personne ne sait exactement ce à quoi il a droit. Le système est illisible, complexe, et crée de la défiance.

En particulier, la prise en compte d'une partie de la carrière et la règle de valorisation des droits selon l'inflation conduisent à traiter de façon différente les parcours professionnels : les carrières ascendantes, pour lesquelles les meilleures rémunérations sont touchées avant la retraite, sont avantagées par rapport aux autres. Sans les dispositifs de solidarité que connaît notre système, les inégalités de pension seraient plus fortes que les inégalités de salaire constatées pendant la carrière.

Enjeux

L'enjeu du système universel est de proposer un système plus simple et plus lisible, où 1 euro cotisé vaudra la même chose pour tous, et protégeant mieux les Français en situation précaire.

Le système universel fonctionnera donc en points :

- **La valeur du point sera la même pour tous les Français ;**
- **Chaque heure cotisée permettra d'acquérir des points, qui augmenteront la pension ;** ce sera un mode de calcul plus avantageux pour les personnes qui connaissent des carrières plus difficiles avec des périodes de travail courtes ou hachées ;
- **Chaque Français aura un compte retraite, qui lui permettra de savoir à tout moment où il en est de sa retraite future dans le système universel.** Le système sera donc plus transparent et plus lisible et donnera à chacun la possibilité de faire ses choix.

Les concertations engagées depuis septembre 2019 ont mis en évidence les questions des Français sur le fonctionnement en points. Il faut rappeler qu'environ la moitié des régimes fonctionnent d'ores et déjà en points aujourd'hui. C'est notamment le cas du régime complémentaire des salariés, l'AGIRC-ARRCO. Ainsi, plus de 80% des Français sont affiliés à au moins un régime en points. Néanmoins, le Gouvernement souhaite apporter des garanties fortes sur la fixation du point.

Mesures

Le système universel de retraite comprendra un seul étage (sans distinction d'un régime de base et d'un régime complémentaire), obligatoire, par répartition et en points. Il assurera une couverture jusqu'à 3 plafonds de la sécurité sociale (soit environ 10 000 euros bruts par mois).

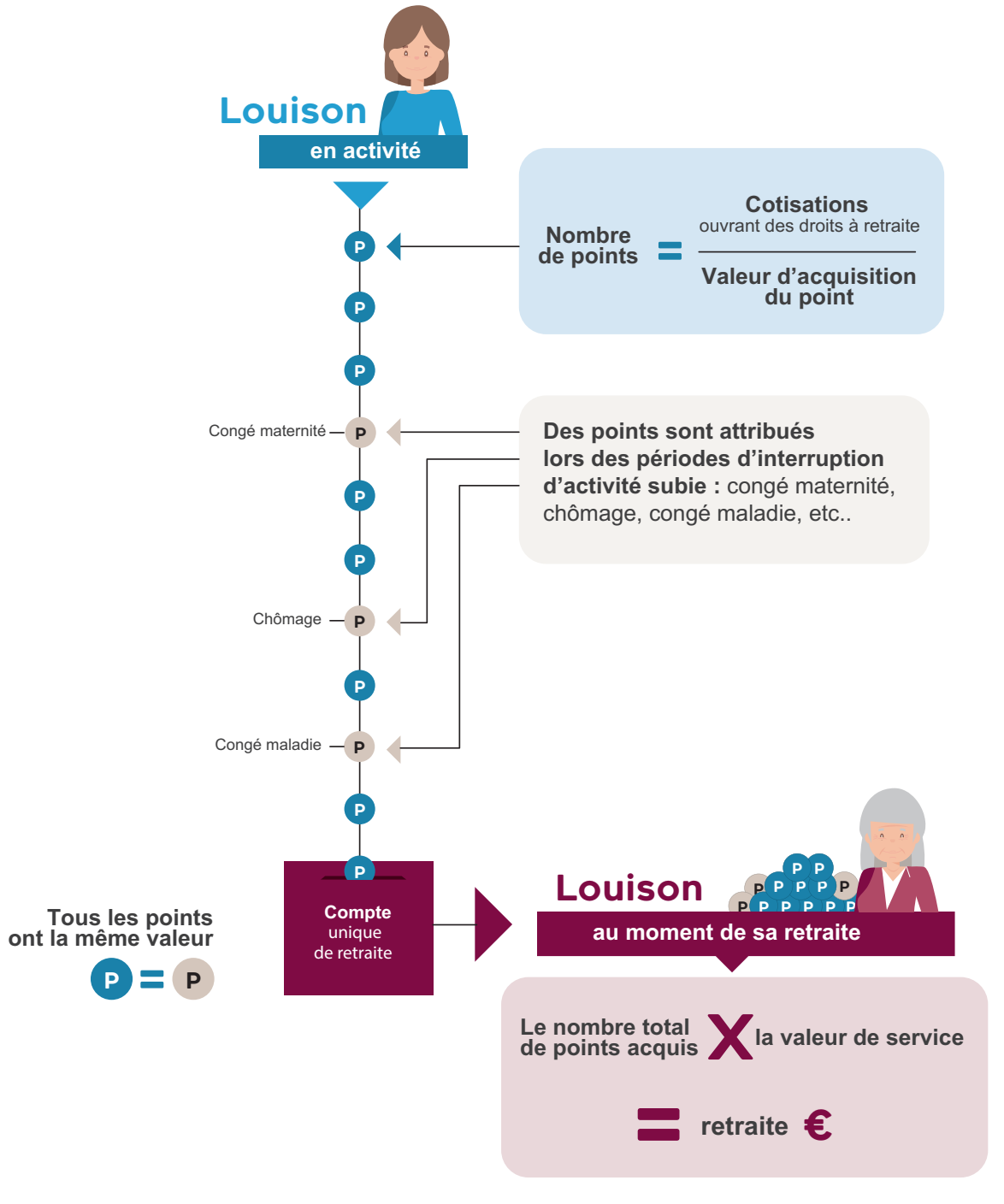
Avec ses cotisations, le travailleur achètera des points, qui auront un prix d'achat, qui augmentera comme le salaire moyen. Pour calculer la retraite, les points acquis tout au long de la carrière seront convertis en euros, sur la base d'une valeur de service, qui augmentera chaque année comme le salaire moyen. **La loi mettra en place une règle d'or, précisant que la valeur du point ne pourra pas baisser.**

La revalorisation des points selon les salaires moyens sera plus favorable qu'aujourd'hui (actuellement, la revalorisation s'effectue sur les prix) et permettra à tous de bénéficier des progrès collectifs : **même si, une année donnée, les revenus individuels stagnent voire baissent, les droits acquis, eux, continueront à progresser comme le revenu moyen de l'ensemble des actifs.**

La valeur du point sera fixée par les partenaires sociaux, dans le cadre de la Gouvernance du système universel. En l'état des hypothèses actuelles, le rapport de M. Jean-Paul Delevoye indiquait que le rendement du point pourrait être égal à 5,5% pour un assuré partant à taux plein. Ce sera à la gouvernance de le confirmer, au vu des hypothèses économiques et démographiques.

Tout au long de la retraite, les pensions resteront revalorisées selon les prix, afin de garantir le pouvoir d'achat des retraités.

Comment acquérir des points tout au long d'une carrière ?



Aujourd'hui, avec une même rémunération, les pensions peuvent être différentes selon les carrières.

Catherine et Vincent ont tous les deux commencé leur carrière la même année en étant rémunérés au niveau du SMIC. Après 42 ans de carrière avec exactement la même progression :

Catherine qui a travaillé 21 ans comme salariée puis 21 ans comme fonctionnaire a une retraite de 1 151 euro.

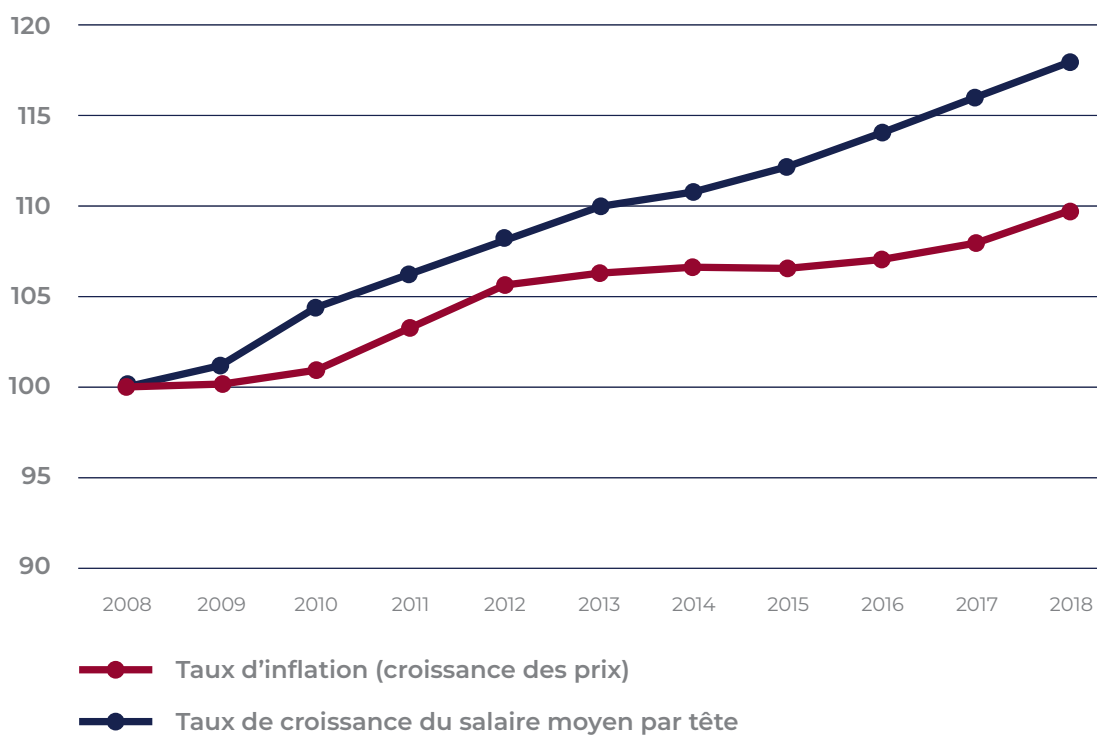
Vincent qui a travaillé 21 ans comme fonctionnaire puis 21 ans comme salarié a une retraite de 1 074 euros.

Indexation sur les salaires

André commence sa carrière avec un salaire de 2 500 euros brut par mois. Il travaillera 43 ans, son salaire augmentera de la même manière que la moyenne des salaires et il partira à l'âge d'équilibre.

- ▶ **Dans le futur système universel** : avec une indexation sur les salaires, il aurait une retraite de 2 600 euros par mois.
- ▶ **Dans le système actuel** : avec une règle d'indexation sur l'inflation, sa pension serait d'environ 2 000 euros.

Une indexation des droits à la retraite sur l'évolution des salaires, plus favorable que l'inflation



Source : INSEE.

UNE TRANSITION PROGRESSIVE POUR CHACUN VERS LE SYSTÈME UNIVERSEL

Diagnostic

Il existe aujourd'hui des centaines de règles en matière de cotisation, qui varient selon la profession et le statut. Ainsi, le montant à payer — et donc le montant de la retraite — est différent selon les individus, sans pour autant refléter des situations économiques différentes.

Enjeux

À terme, tous les actifs cotiseront de la même manière à leur retraite, afin que, à revenu équivalent, le niveau de retraite soit le même, quels que soient la profession et le statut.

La mise en place de ces règles de cotisations communes devra se faire de manière progressive, afin de ne pas fragiliser les équilibres économiques en place.

Mesures

Dans le système universel, les salariés du privé, des régimes spéciaux et les fonctionnaires auront à terme (10 à 15 ans après l'entrée en vigueur du système universel) des cotisations identiques.

Tous les salariés cotiseront sur l'intégralité de leur salaire : contrairement à aujourd'hui, les primes seront prises en compte pour les fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux concernés.

Ils cotiseront avec le même taux : 28,12% jusqu'à environ 120 000 euros de revenu brut par an (soit 10 000 euros par mois), puis 2,81% au-delà. C'est un niveau très proche de ce qui est appliqué aujourd'hui dans les entreprises.

Ils participeront tous à la solidarité nationale : une cotisation de solidarité, ne générant pas de droits, s'appliquera à l'intégralité des revenus, y compris au-delà de 120 000 euros à un taux de 2,81%.

Pour éviter une hausse de leurs charges qui fragiliserait leur équilibre économique, des aménagements sont prévus pour les indépendants et les professions libérales.

Leur taux de cotisation sera identique aux salariés jusqu'à 40 000 euros de revenu, puis de 12,94% entre 40 000 euros et 120 000 euros de revenu, et non 28,12% comme les autres. Ils participeront à la solidarité nationale de la même manière que les autres, avec le même taux de 2,81%.

L'assiette de l'ensemble des cotisations sociales des travailleurs indépendants sera modifiée dès 2022, pour mieux assurer l'équité avec les salariés. À prélèvement social inchangé, cela se traduira par une baisse du montant de CSG à payer et une hausse des cotisations retraites — et donc davantage de points retraite.

Même si tous ne sont pas concernés par le système universel de retraite, tous les travailleurs indépendants doivent avoir les mêmes taux de cotisations pour ne pas créer une concurrence entre les générations.

L'assiette et le taux global de cotisation appliqués aux entrants dans le système universel seront les mêmes que ceux en vigueur dans la profession. Les générations concernées acquerront des droits dans le cadre du système universel, les autres dans le système actuel.

Sur une période d'au moins 10 ans et pouvant aller jusqu'à 15 ans, tous convergeront vers les taux de cotisation cibles du système universel.

Les fonctionnaires concernés par la réforme cotiseront sur leurs primes

Pour les fonctionnaires et les salariés des régimes spéciaux concernés par la réforme, la cotisation, et donc les droits, seront assis sur l'ensemble de la rémunération dès 2025. La montée en charge de la cotisation salariale sera progressive pour lisser l'impact sur le pouvoir d'achat des agents.

Les jeunes fonctionnaires, nouveaux entrants sur le marché du travail, se verront appliquer immédiatement, dès 2022, les règles de cotisation du système universel et cotiseront donc sur leurs primes.

Pour les générations non concernées, rien ne changera.

UN SYSTÈME QUI PROTÈGE MIEUX FACE AUX ALÉAS DE CARRIÈRE

Diagnostic

Périodes de chômage, de maladie, de maternité, d'invalidité : les aléas de la carrière ou de la vie conduisent à des périodes d'interruption d'activité involontaire qui peuvent baisser les droits à retraite.

Afin de ne pas pénaliser les personnes qui se trouvent dans ces situations, les règles actuelles permettent de valider des trimestres au titre de ces périodes. Sous certaines conditions, les aidants de personnes handicapées, malades ou en perte d'autonomie peuvent également bénéficier de trimestres.

Si les trimestres validés permettent d'atteindre plus facilement le taux plein, **cette compensation des périodes d'inactivité subie demeure partielle** : ces trimestres ne sont en général pas pris en compte dans le salaire de référence qui servira de calcul à la pension. D'autre part, ils peuvent ne pas être utiles : si une personne connaît trois mois de chômage dans l'année mais que son activité sur les trois autres trimestres lui a permis de valider quatre trimestres au titre de la retraite, il n'y aura pas de compensation. Il en va de même quand, sur l'ensemble de la carrière, une personne a validé suffisamment de trimestres par son activité seule.

Enjeux

La solidarité nationale doit garantir que ces périodes d'inactivité ne pénalisent pas les personnes pour le calcul de leur pension. Le système universel va améliorer les conditions de cette prise en charge.

Mesures

En plus des points acquis par leur cotisation, **les Français pourront bénéficier de points financés par la solidarité nationale, au titre de leurs périodes d'inactivité involontaire. Les points acquis au titre de cette solidarité auront la même valeur que les points acquis au titre de l'activité ; ils bénéficieront des mêmes règles d'indexation.**

Ces droits pourront être connus immédiatement, selon une règle claire. **Contrairement au système actuel, la compensation de ces périodes d'interruption se traduira mécaniquement par une augmentation des droits constitués et une amélioration de la pension versée au moment du départ.**

Ces principes se déclineront de la manière suivante :

- ▶ **Les périodes de congé maternité donneront lieu à acquisition de points dès le 1^{er} jour d'arrêt** sur la base du revenu de l'année précédente.
- ▶ Dès que l'interruption d'activité dépasse les 30 jours sur l'année, **les périodes de congés maladie** donneront également lieu à **l'acquisition de points sur la base du revenu de l'année précédente**.
- ▶ **Les périodes d'invalidité permettront d'acquérir des points** sur la base du revenu correspondant aux 10 meilleures années d'activité, qui servent de référence pour le calcul de la pension d'invalidité.
- ▶ **Les périodes de chômage donneront lieu à l'acquisition de points** sur la base des indemnités versées à ces assurés au titre de ces périodes, et notamment sur la base de l'allocation de retour à l'emploi (ARE).
- ▶ **Un dispositif unique de droits à retraite pour les aidants** permettra d'améliorer le niveau de compensation qui est aujourd'hui hétérogène selon les régimes et mal connu des personnes concernées.

Martine a un salaire de 2 280 euros bruts par mois.

- ▶ Martine tombe gravement malade et est arrêtée pendant deux années.
- ▶ **Dans le système actuel** : Martine verrait sa pension abaissée par rapport à une situation où elle n'aurait pas été malade. En effet, elle bénéficierait de 8 trimestres validés au régime de base sans que les indemnités perçues ne comptent dans son salaire de référence. Elle verrait donc deux ou trois des moins bonnes années de sa carrière entrer dans le calcul de sa retraite. Au total, l'arrêt peut générer une perte de pension de 5%.
- ▶ **Dans le futur système universel** : Martine acquiert 693 points par an. Lorsqu'elle prendra sa retraite, elle n'aura donc aucune perte du fait de ses deux années d'arrêt maladie.

DES DROITS FAMILIAUX QUI BÉNÉFICIERONT DAVANTAGE AUX FEMMES ET UNE RÉVERSION PLUS JUSTE

Diagnostic

Les femmes ont en moyenne une retraite inférieure de 42% à celle des hommes. Avec le versement des pensions de réversion, cet écart se réduit à 29%.

Si ces inégalités diminuent compte tenu du taux d'activité croissant des femmes, l'éducation des enfants a néanmoins des conséquences sur leur carrière, notamment parce que celles-ci réduisent ou interrompent leur activité. L'Insee a ainsi estimé que les femmes subissaient une perte de salaire horaire de l'ordre de 5% par enfant alors qu'aucun écart n'est constaté pour les pères.

L'objectif de réduction des inégalités n'est pas atteint dans le système actuel :

- **Les droits sont inégaux entre régimes** : un enfant donne droit à 8 trimestres pour les salariés et 2 trimestres pour les fonctionnaires ;
- **La majoration de pension pour les parents de trois enfants bénéficie principalement aux hommes** qui reçoivent deux tiers des versements ;
- **20% des majorations de durée d'assurance n'apportent aucune amélioration des pensions** car les femmes ont acquis du fait de leur activité professionnelle une carrière complète.

Les pensions de réversion, qui bénéficient à 88% aux femmes, se caractérisent quant à elles, par leur très grande hétérogénéité : conditions d'âge, de ressources, de durée de mariage et taux de réversion varient selon les régimes et conduisent à des situations inévitables et complexes pour les assurés.

Enjeux

Dans le système universel, les droits familiaux doivent permettre de compenser, dès le 1^{er} enfant, les effets de l'arrivée et de l'éducation d'un enfant et bénéficier prioritairement aux femmes dès lors qu'elles sont les premières à subir des préjudices de carrière.

De même, les pensions de réversion doivent être harmonisées afin, quel que soit le statut professionnel de la personne décédée, de garantir aux personnes veuves le maintien de leur niveau de vie.

Mesures

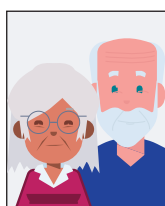
Chaque naissance intervenue après l'entrée en vigueur du système universel de retraite donnera lieu à l'attribution d'une majoration de 5 % des points acquis par les assurés au moment du départ à la retraite et d'un supplément de 2% de plus pour les familles de 3 enfants et plus. Les parents pourront choisir celui à qui cette majoration est attribuée ou décider d'un partage de la majoration. À défaut, ces droits seront automatiquement attribués à la mère.

Les parents qui interrompent ou réduisent leur activité par un passage à temps partiel lors de l'arrivée d'un enfant pourront acquérir des droits à retraite au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) sous condition de ressources. Des droits seront ainsi versés au titre de la solidarité nationale à hauteur de 60 % du SMIC pendant les 3 premières années de l'enfant, et pendant les 6 premières années à partir du 3^e enfant.

Pour les enfants qui sont nés avant l'entrée en vigueur du nouveau système et dont les parents sont concernés par la réforme, les majorations de durée d'assurance ainsi que la majoration pour les parents ayant 3 enfants ou plus à cette date, continueront à s'appliquer et seront pris en compte au titre de la garantie à 100% des droits acquis. Ces enfants donneront droit, pour la seconde partie de carrière réalisée dans le système universel, à l'attribution de la majoration de 5% et celle de 2% pour les familles nombreuses.

La pension de réversion sera garantie et reposera sur de nouvelles bases permettant de maintenir un niveau de vie constant aux conjoints survivants. La personne veuve conservera 70 % des droits à retraite dont bénéficie le couple, sans qu'aucune condition de ressources ne soit imposée. La perte des ressources liée au décès et la perte des économies générées par la vie en couple seront ainsi compensées par la pension de réversion. Elle sera réservée aux couples mariés et attribuée à compter de 62 ans.

Pour garantir la situation des couples d'ores et déjà à la retraite, les droits à réversion pour toute personne devenant veuve d'une personne partie à la retraite avec les règles du système actuel (donc jusqu'en 2037) seront inchangés. Les pensions de réversion de ces retraités seront calculées selon les règles applicables aujourd'hui, quel que soit le moment où interviendra le décès.



Gérard, ancien salarié, perçoit une pension de 1700€ par mois et Monique, son épouse, une pension de 800€ par mois soit un total de 2500€ pour le couple. Gérard décède.

AUJOURD'HUI

Système actuel



Demande de **2 pensions de réversion** pour bénéficier de **925€**

- Une pension de réversion de **475€ du régime général** des salariés (soit 54% de la pension de Gérard)
- Une pension de réversion de **l'AGIRC-ARRCO de 450€** (soit 60% de la pension de Gérard)

DEMAIN

Système universel



Au décès de Gérard, Monique aura une pension de réversion de **950€** (70% de 2500€ soit 1750€ - 800€ de sa propre pension), soit un **gain de 25€ par mois**

UN MINIMUM DE PENSION DE RETRAITE PLUS ÉLEVÉ QU'AUJOURD'HUI

Diagnostic

Aujourd'hui, environ 20% des nouveaux retraités partent avec une retraite à taux plein, mais d'un niveau très faible. Ils bénéficient à cet égard du minimum contributif (MICO), c'est-à-dire d'un complément de pension de retraite accordé par les régimes de base.

Avec ce complément, une personne ayant cotisé toute sa vie juste au niveau permettant de valider l'ensemble de ses trimestres a actuellement une pension de l'ordre de 815 euros nets par mois si elle a été salariée, de 730 euros si elle a été commerçante, de 890 euros si elle a été exploitant agricole. **C'est moins que le minimum vieillesse, revalorisé à 900 euros par mois en janvier 2020.**

Enjeux

Une personne qui a travaillé et cotisé toute sa vie doit pouvoir vivre dignement et à un niveau supérieur à celui garanti par la solidarité nationale, c'est à dire au minimum vieillesse.

Mesures

Dans le système universel, une personne ayant travaillé et cotisé toute sa vie avec des revenus modestes aura une pension minimale garantie à 85% du SMIC net.

Toute personne partant à la retraite au taux plein pourra toucher cette pension minimale.

Ce minimum de pension sera revalorisé comme le SMIC, et non sur l'inflation comme aujourd'hui.

Ce minimum de retraite bénéficiera dans le futur système notamment aux exploitants agricoles (40% d'entre eux verront leur pension sensiblement s'améliorer et leurs prélèvements légèrement diminuer), aux artisans et aux commerçants.

Le minimum de pension du régime général (MICO) sera revalorisé dès 2022 : une personne ayant fait toute sa carrière au SMIC percevra 1000 euros nets de retraite en 2022, puis 85% du SMIC en 2025. Cette mesure s'applique aussi aux travailleurs indépendants et aux agriculteurs.



Pauline, éleveuse a travaillé et cotisé toute sa vie avec des revenus modestes, part à la retraite en 2022.

AUJOURD'HUI

Système actuel



Une pension mensuelle d'environ
910€ brut

DEMAIN

Système universel

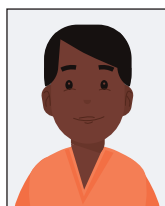


Une pension mensuelle
de **1010€ brut après une carrière complète**,
soit un **gain de 100€ par mois**



Aucune hausse de ses cotisations

Pierre, salarié du privé, partant à la retraite en 2025 avec une carrière complète au SMIC aura une pension minimale d'au moins 1 100 euros brut, contre environ 1 040 euros brut aujourd'hui. Cette hausse d'au moins 60 euros mensuelle se fera sans hausse de ses cotisations.



Philippe, salarié, commence à travailler en 2025 à 22 ans et est rémunéré toute sa vie au SMIC.

AUJOURD'HUI

Système actuel



Une pension mensuelle
d'environ **1550€**

DEMAIN

Système universel



Après 45 années de cotisations :
une pension mensuelle d'environ
1900€ brut



Augmentation d'environ 350€ par mois

UN ÂGE D'ÉQUILIBRE QUI FAVORISE LES CARRIÈRES COURTES ET HACHÉES

Diagnostic

Le système fonctionne aujourd'hui avec un âge minimal fixé à 62 ans, et un « taux plein », fonction du nombre de trimestres cotisés. Les personnes à qui il manque des trimestres doivent attendre 67 ans, soit l'âge d'annulation de la décote, pour percevoir leur retraite : cela concerne 20% des femmes. **Le système qui a été mis en place pour inciter les gens à partir plus tard se révèle donc très injuste pour les personnes ayant des carrières heurtées.**

Il est toutefois nécessaire de maintenir une incitation à partir plus tard que 62 ans :

- **Il n'y a plus aujourd'hui qu'1,7 actif pour 1 retraité, alors que le ratio était de 4 pour 1 en 1950.** Ce ratio actifs /retraités va continuer à baisser, sous l'effet du « papy-boom » et de l'augmentation de l'espérance de vie. Il est impératif de préserver un équilibre entre le nombre d'actifs et le nombre de retraités pour rendre notre système par répartition soutenable et viable pour les générations futures ;
- **Le Gouvernement souhaite préserver le niveau de vie des actifs (en n'augmentant pas leurs cotisations) et celui des retraités (en ne baissant pas leurs pensions) :** il faudra donc travailler un peu plus tard. C'est d'ailleurs ce qui se fait partout ailleurs en Europe et dans le monde ; en moyenne dans les pays de l'OCDE, on part deux ans plus tard à la retraite qu'en France.

Le mécanisme d'incitation à retarder sa retraite doit toutefois prendre en compte la réalité des métiers et des carrières des Français : la pénibilité, l'entrée précoce sur le marché du travail, etc.

Enjeux

Comme le président de la République s'y est engagé durant la campagne présidentielle, l'âge minimal de départ à la retraite à 62 ans sera maintenu. L'âge légal ne bougera donc pas. C'est un principe de liberté qui laisse à chacun la possibilité de partir à la retraite si son parcours de vie le lui permet.

Comme le recommandait le rapport de M. Jean-Paul Delevoye en juillet 2019, le Gouvernement mettra en place un âge d'équilibre, assorti d'un malus et d'un bonus.

Afin de ne plus pénaliser les Français ayant des carrières heurtées ou hachées, l'âge d'annulation de la décote, aujourd'hui fixé à 67 ans, sera progressivement abaissé puis supprimé. Cela représentera à terme un gain de 2 à 3 années pour les Français précaires, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées.

Enfin, les Français ayant commencé à travailler tôt pourront continuer à partir deux ans plus tôt, de même que les Français ayant exercé des fonctions pénibles sur le plan physique.

Mesures

L'âge minimal pour partir à la retraite restera fixé à 62 ans.

L'âge d'annulation de la décote, aujourd'hui fixé à 67 ans, sera progressivement abaissé, puis supprimé.

La nouvelle gouvernance du système universel définira les différentes étapes menant à l'âge d'équilibre du système universel. En l'absence de décision de la gouvernance, la loi fixera à compter du 1^{er} janvier 2022 un âge d'équilibre à 62 ans et 4 mois, qui augmentera ensuite de 4 mois par an pour rejoindre progressivement l'âge d'équilibre du futur système, soit 64 ans en 2027.

Les Français auront la liberté de partir à partir de 62 ans ; s'ils partent avant l'âge d'équilibre, leur pension subira un malus ; s'ils partent après, elle bénéficiera d'un bonus.

Les partenaires sociaux fixeront l'évolution de l'âge d'équilibre, ainsi que le montant du malus et du bonus ; à défaut, le bonus et le malus seront de 5% par an afin d'assurer la neutralité actuarielle du système (c'est-à-dire le niveau de malus et de bonus qui traduit, dans le montant de la pension, le coût pour le régime lié à un départ anticipé ou le gain lié à un départ tardif).

Le dispositif « carrières longues » sera maintenu pour permettre à ceux qui ont validé 5 trimestres avant 20 ans, de partir deux ans plus tôt.

LA PÉNIBILITÉ MIEUX PRISE EN COMPTE ET ÉLARGIE À TOUS LES RÉGIMES

Diagnostic

La prise en compte de la pénibilité et des fins de carrière est aujourd'hui traitée de manière différente selon les régimes de retraites, y compris lorsque les métiers exercés sont identiques.

Enjeux

Le système universel doit permettre d'harmoniser les droits entre les régimes avec pour objectif que pour un même métier, les personnes bénéficient des mêmes droits à retraite.

Il doit garantir à ceux dont les conditions de travail ont pu entraîner des conséquences sur la santé soit parce qu'ils ont commencé à travailler très jeunes, soit parce qu'ils ont été exposés durablement à certains risques professionnels, qu'ils pourront partir à la retraite avant 62 ans.

Mesures

Le dispositif de départ anticipé pour carrières longues sera pérennisé avec les mêmes critères qu'aujourd'hui ; il permet à 25% des assurés un départ anticipé dès 60 ans lorsqu'ils ont commencé à travailler avant 20 ans, quel que soit le statut professionnel (salarié, indépendants, fonctionnaires).

Les départs anticipés des travailleurs handicapés entre 55 et 59 ans seront conservés et simplifiés (suppression de la condition de durée validée).

La retraite pour incapacité permanente qui permet un départ à 60 ans sans décote sera étendue aux fonctionnaires et salariés des régimes spéciaux.

Des droits supplémentaires bénéficieront à toutes les personnes exerçant des métiers pénibles :

- **Le compte professionnel de pénibilité (C2P) sera ouvert aux fonctionnaires et aux salariés des régimes spéciaux.** Ce sont 250 000 personnes supplémentaires qui pourront bénéficier de points dans le C2P.
- **Les seuils relatifs au travail de nuit seront abaissés.** Ces nouveaux seuils seront applicables à tous y compris aux salariés du secteur privé qui pourront ainsi acquérir des droits supplémentaires.

- **Davantage de points seront accordés pour tous ceux qui exercent longtemps des métiers pénibles** (il n'y aura plus de limite à l'acquisition de points pour faire du temps partiel ou de la formation) : **+ 60 % de droits** pour des salariés faisant toute leur carrière avec une exposition à un critère, **+ 320% de droits** pour les carrières complètes de salariés exposés à plusieurs critères. **Ce sont 1,8 million de salariés et fonctionnaires qui pourront ainsi bénéficier de points sur leur compte.**

Ces différentes évolutions feront l'objet d'une concertation avec les partenaires sociaux.

Les personnes exposées à un critère de pénibilité pourront bénéficier en fin de carrière de plus de 3 années à mi-temps payé temps plein.

MIEUX ORGANISER LES FINS DE CARRIÈRE : DES TRANSITIONS DE L'ACTIVITÉ À LA RETRAITE FACILITÉES

Diagnostic

Depuis quinze ans, le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) a nettement progressé. Il était de 37% au début de l'année 2004 et s'est établi à 52,5% au début de l'année 2019, soit une hausse de 15 points environ. Ce taux est néanmoins toujours inférieur à la moyenne européenne. Ces chiffres masquent également une disparité entre la tranche 55-59 ans (72%) et la tranche 60-64 ans (31%). Si le taux de chômage est plus faible que la moyenne, le retour à l'emploi est plus difficile, ce qui entraîne un chômage de plus longue durée.

Les transitions entre l'emploi et la retraite, si elles ont connu des assouplissements et des diversifications depuis 10 ans, restent trop uniformes. La retraite progressive peine à décoller (18 000 bénéficiaires fin 2018) et le cumul emploi-retraite, même s'il a progressé, reste limité en raison de la liquidation définitive de la pension et de l'impossibilité d'acquérir de nouveaux droits en travaillant.

Enjeux

Pour accompagner l'allongement de la vie active, l'emploi des travailleurs expérimentés doit constituer une priorité collective des pouvoirs publics, des employeurs et des salariés.

Les dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite doivent être plus simples et plus attractifs pour offrir des solutions sur mesure à l'ensemble des travailleurs.

L'emploi des seniors doit être pleinement intégré aux politiques de ressources humaines des entreprises : accès à la formation, parcours professionnels, aménagement des fins de carrière, adaptation des postes de travail, etc.

Mesures

L'objectif est de donner davantage de liberté aux personnes pour organiser leur fin de carrière en élargissant et en simplifiant la retraite progressive et le cumul emploi/retraites.

Le départ en retraite progressive qui permet de travailler à temps partiel avec une compensation par la retraite de la perte de revenus, **sera élargi et simplifié** :

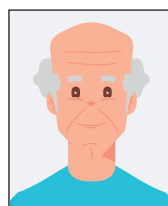
- ▶ Elle sera ouverte à l'ensemble des salariés, y compris les cadres au forfait ;
- ▶ les modalités d'accès seront rendues plus faciles pour le salarié (définition du temps partiel plus souple) ;
- ▶ l'employeur qui en refusera l'accès devra démontrer que la réduction du temps de travail est impossible, compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

Thomas est salarié et dispose d'un salaire net mensuel de 2 260 euros. À 62 ans, il décide de se mettre à mi-temps et demande à bénéficier de la retraite progressive. Ses revenus sont les suivants :

- ▶ Salaire à mi-temps = 1 130 euros
- ▶ Retraite progressive = 756 euros
- ▶ Thomas dispose donc de 1 130 euros + 756 euros = 1 886 euros nets par mois.
- ▶ **Pendant sa retraite progressive, il continuera de cotiser et d'améliorer sa retraite.**

Le **dispositif de cumul emploi retraite sera plus attractif** :

- ▶ À compter de l'atteinte de l'âge d'équilibre, **de nouveaux droits à la retraite pourront être acquis, contrairement à aujourd'hui**, où les retraités cotisent mais n'améliorent pas leur retraite.



Jacques est retraité mais continue à travailler pendant 3 ans.

AUJOURD'HUI

Système actuel



Ses cotisations ne lui ouvrent **aucun droit**

DEMAIN

Système universel



Ses cotisations retraites lui permettent de **continuer à acquérir des points**



Si son revenu mensuel est d'environ 2500€ brut par mois, il bénéficiera d'une augmentation de sa pension de retraite de 100€ par mois

Au-delà, le gouvernement proposera aux partenaires sociaux d'élaborer une stratégie pour **améliorer l'emploi des travailleurs expérimentés** autour notamment des axes stratégiques suivants :

- ▶ Mettre les enjeux du vieillissement au cœur des politiques de prévention et de santé au travail des entreprises ;
- ▶ Prévenir les risques d'obsolescence des compétences en seconde partie de carrière et favoriser la transmission des savoirs ;
- ▶ Renforcer les capacités de choix individuels ;
- ▶ Aménager les parcours et soutenir les transitions professionnelles des travailleurs expérimentés ;
- ▶ Accélérer la transformation culturelle des organisations pour faire évoluer les représentations.

UN NOUVEAU MODÈLE DE GOUVERNANCE ET DE PILOTAGE POUR RÉTABLIR LA CONFIANCE DES FRANÇAIS DANS NOTRE SYSTÈME DE RETRAITE

Diagnostic

Le système universel regroupera les 42 régimes de retraite existants dont les gouvernances présentent une grande diversité. Certains régimes sont pilotés par les partenaires sociaux, d'autres par l'État, d'autres présentent des modèles plus mixtes. Leur gouvernance dépend de leur histoire, de la nature de la couverture (base ou complémentaire) et varie selon les professions et le statut des assurés : champ interprofessionnel des salariés, fonctionnaires de l'État, fonctionnaires des collectivités territoriales et des hôpitaux, professions libérales, salariés de grandes entreprises publiques, etc. Certains régimes relèvent des lois financières (loi de finances ou loi de financement de la sécurité sociale), alors que d'autres sont gérés par les partenaires sociaux sans intervention directe ou indirecte du Parlement.

Enjeux

La gouvernance et le pilotage d'un système de retraite doivent répondre à plusieurs enjeux : la garantie d'un bon niveau de pension, l'acceptabilité du niveau des cotisations, la soutenabilité financière de court et de long termes, l'équité entre cotisants et retraités, la transparence des objectifs et de l'évolution des paramètres, etc.

Pour faire face à ces enjeux fondamentaux pour la pérennité du système et la confiance des Français, la diversité des modèles actuels et les concertations menées par M. Jean-Paul Delevoye conduisent à inventer un modèle nouveau.

Mesures

Une règle d'or établira l'obligation pour le système universel d'être à l'équilibre par période de 5 ans. Les principaux objectifs sociaux du système de retraite, en termes par exemple de niveau de vie des retraités ou d'égalité entre les femmes et les hommes pourront également être fixés dans un cadre similaire.

Cette règle d'or sera déclinée dans un cadre fixé tous les 5 ans lors de l'examen du PLFSS, qui déterminera la trajectoire financière du système universel (recettes, dépenses et équilibre). Cette trajectoire constituera le cadre de gestion du système de retraite.

Dans ce cadre, le conseil d'administration de la caisse de retraite universelle, constitué de manière paritaire de représentants des employeurs et des salariés des secteurs privé et public ainsi que de représentants des travailleurs indépendants, fixera chaque année les évolutions des paramètres du système universel (valeur d'achat et de service du point, âge d'équilibre, taux de cotisation, indexation des pensions...). La loi interdira toute baisse de la valeur du point. Les décisions du Conseil d'administration devront respecter la trajectoire financière pluriannuelle.

Un comité d'experts indépendant rendra un avis annuel sur un éventuel écart par rapport à la trajectoire financière pluriannuelle et sur le respect de cette trajectoire par les décisions du Conseil d'administration.

Certains paramètres resteront du domaine de la loi, notamment l'âge d'ouverture des droits et les droits de solidarité financés par l'impôt. Le Conseil d'administration de la caisse de retraite pourra formuler des propositions et des recommandations sur l'évolution de ces paramètres. ■

DES DROITS NOUVEAUX POUR LES FONCTIONNAIRES

Diagnostic

Les règles des régimes de fonctionnaires sont actuellement spécifiques et différentes de celles des salariés du secteur privé. Si l'accent est souvent mis dans le débat public, sur la règle de calcul de la pension sur le salaire hors primes des six derniers mois de la carrière pour mettre en avant cet aspect favorable de leurs régimes, on oublie souvent de dire qu'ils ne bénéficient pas de régime complémentaire contrairement aux salariés. De surcroît, sous certains aspects, les règles leur sont moins favorables et les fonctionnaires n'ont pas toujours accès aux mêmes droits.

Malgré ces règles différentes, les taux de remplacement soit la différence entre le dernier revenu d'activité et la retraite, sont équivalents à ceux des salariés.

Enjeux

L'unification des règles des régimes au sein du système universel permettra d'ouvrir aux fonctionnaires des droits nouveaux, en matière de cotisations et de calcul des droits. Elle garantira également que pour une même rémunération un fonctionnaire et un salarié disposent des mêmes droits à retraite.

Mesures

Pour les fonctionnaires concernés par la réforme, l'assiette et les taux de cotisation seront harmonisés entre fonctionnaires et salariés : **les fonctionnaires cotiseront désormais sur leurs primes qui représentent en moyenne 22% de leur rémunération**. En outre, pendant la période transitoire de 15 ans pendant laquelle le taux de cotisation salarial sur les primes augmentera progressivement (afin de limiter l'impact sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires), l'employeur prendra à sa charge le différentiel entre le taux salarial cible et le taux transitoire plus faible, afin que l'agent puisse se constituer des droits sur l'intégralité de ses primes dès l'entrée en vigueur du système universel.

La majoration de 5% par enfant sera accordée aux mères fonctionnaires comme aux autres assurées.

Les fonctionnaires disposeront des mêmes droits que les salariés en matière de pénibilité. Le compte professionnel de pénibilité sera étendu aux fonctionnaires, et permettra à ceux d'entre eux qui seront soumis aux facteurs de pénibilité d'obtenir des droits à formation, à temps partiel et à départ anticipé à la retraite.

En outre, les fonctionnaires, et en particulier les aides-soignantes et les infirmières, bénéficieront de la baisse du seuil requis en matière de travail de nuit pour obtenir des points dans le compte pénibilité. Entre 20 à 30 % des infirmières et des aides-soignantes pourront obtenir des droits à ce titre.

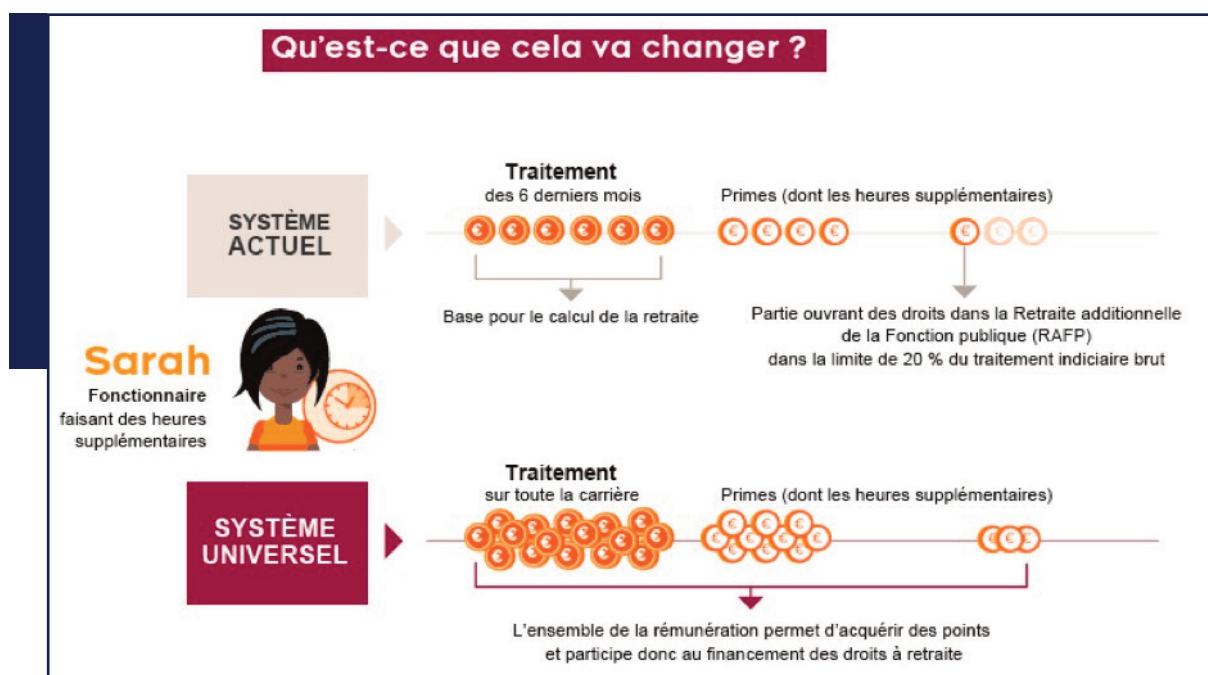
La retraite pour incapacité permanente ouverte à 60 ans aux salariés du privé en cas d'incapacité de 10% liée à une maladie professionnelle sera ouverte aux fonctionnaires ; elle concernera un cinquième des agents de service hospitaliers qualifiés (ASHQ).

Par ailleurs, la fin de l'actuelle retraite pour invalidité permettra d'améliorer significativement la retraite des fonctionnaires inaptes qui pourront désormais acquérir des droits entre le constat de leur invalidité et la liquidation de leur retraite et partir, comme les salariés, en retraite pour inaptitude à 62 ans sans décote. Une concertation sera ouverte avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique sur la création d'une nouvelle allocation d'invalidité.

Des dispositifs spécifiques de départ anticipé de la fonction publique seront progressivement supprimés. Cependant, le principe d'un départ avant 62 ans sera maintenu pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions dangereuses dans le cadre de missions régaliennes.

Afin de favoriser la transition entre l'activité et la retraite et d'accompagner l'allongement de la vie active, la possibilité de stocker sur un compte épargne-temps des jours à prendre en fin de carrière à temps partiel, sera ouverte et encouragée.

Plus spécifiquement, la Ministre des solidarités et de la santé lancera au début de l'année 2020 une concertation sur l'aménagement des secondes parties de carrière dans la fonction publique hospitalière, pour diversifier les parcours, prévenir la pénibilité et encourager le temps partiel aménagé de fin de carrière. L'objectif est notamment d'aboutir à la mise en place d'un nouveau dispositif permettant le financement d'un temps partiel sans perte de revenu en fin de carrière pour les aides-soignantes qui le solliciteraient.



DES GARANTIES APPORTÉES AUX ENSEIGNANTS

Diagnostic

La pension de retraite des fonctionnaires est actuellement calculée sur la base du traitement des six derniers mois, sans les primes.

La pension du système universel sera calculée sur les revenus de l'ensemble de la carrière, y compris les primes. Cela implique de mieux prendre en compte la situation spécifique des professeurs de l'éducation nationale, des universitaires et des chercheurs, dont les primes sont faibles par rapport à celles de fonctionnaires comparables, et qui seraient pénalisés par l'application aveugle des nouvelles règles, sans changement par ailleurs.

Enjeux

L'évolution de la pension de ces personnels dans le système universel est une réelle préoccupation à la fois pour des raisons évidentes d'équité, mais aussi d'attractivité des métiers.

L'enjeu est donc de revaloriser progressivement leurs rémunérations de manière à maintenir le niveau de leurs pensions.

Mesures

Le Gouvernement garantit aux enseignants et aux chercheurs que leurs pensions ne baisseront pas. Cet engagement figurera dans la loi.

Ces personnels bénéficieront ainsi d'une revalorisation progressive et significative de leurs primes. Ces éléments devront se décliner dans le cadre du dialogue social propre aux deux ministères.

La première génération concernée par la réforme partira à la retraite à partir de 2037 : comme les autres salariés, les personnels nés avant 1975 et qui partiront donc dans les 17 années qui viennent ne constateront aucun changement dans les modalités de calcul de leur retraite.

Ceux qui partiront à partir de 2037 auront, comme les autres fonctionnaires, une fraction de leur pension correspondant à la durée de l'activité professionnelle exercée avant 2025, calculée avec les règles actuelles ; et une seconde fraction de leur pension calculée en points avec les règles du système universel, à partir de 2025. La part de la pension calculée avec les nouvelles règles augmentera donc progressivement : pour la première génération concernée qui partira à partir de 2037, elle représentera moins d'un tiers de la pension totale.

La revalorisation des primes des enseignants et des chercheurs qui leur permettra de ne pas subir de baisse de pension pourra donc intervenir elle aussi progressivement, avec une première étape en 2021. Elle portera en priorité sur les débuts de carrière.

Pour ce qui concerne les personnels de la recherche, cette réflexion s'inscrit dans le contexte plus global de l'élaboration de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche. La présentation de ce texte en Conseil des ministres au premier trimestre 2020, sera l'occasion de poser la question de l'attractivité des carrières et de revaloriser dès 2021, les carrières des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche.

Le Ministre de l'éducation nationale et de la jeunesse et la Ministre de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation engageront des négociations avec les organisations syndicales d'enseignants et de chercheurs avant la fin de l'année 2019. Elles devront aboutir d'ici le printemps 2020.

LA PRISE EN COMPTE DE LA DANGÉROSITÉ DES MÉTIERS RÉGALIENS

Diagnostic

Les fonctionnaires exerçant des missions de maintien de l'ordre et de protection de la population bénéficient aujourd'hui d'un départ anticipé à 52 ou 57 ans au titre des catégories actives. Les militaires bénéficient de dispositions spécifiques avec le bénéfice de retraites à jouissance immédiate après 17 ou 27 années de services.

Enjeux

Afin de préserver les capacités de l'État en matière de sécurité et de protection de la population et compte tenu des dangers auxquels sont exposés les militaires et les fonctionnaires exerçant des missions régaliennes de protection de la population, **des dérogations à l'âge de départ de 62 ans doivent être maintenues dans le système universel pour ces professions.**

Mesures

Pour les fonctionnaires ayant des missions régaliennes, et sous réserve d'avoir effectivement occupé pendant une durée minimale des fonctions opérationnelles les exposant au danger, **les droits à un départ anticipé seront ouverts pour les policiers, les personnels de l'administration pénitentiaire et les ingénieurs du contrôle de la navigation aérienne à compter de 52 ans et pour les sapeurs-pompiers professionnels, la branche surveillance des douanes et les policiers municipaux à compter de 57 ans.**

Une concertation sera ouverte dans chaque ministère sur la définition de ces fonctions.

Le droit à un départ anticipé lorsqu'il est acquis sera portable et pourra être utilisé même en cas de départ de la fonction publique.

Pour les militaires du rang et les sous-officiers, le droit à un départ à la retraite continuera d'être ouvert à compter de 17 années de services. Pour les officiers, le droit à une retraite immédiate sera maintenu à 27 ans de services sous la condition d'avoir atteint l'âge de 52 ans. Une liquidation immédiate de la pension sera possible.

Pour les fonctionnaires comme les militaires, une surcotisation patronale sera créée afin de se substituer à la bonification du 5^e dont ils bénéficient actuellement (une année de service supplémentaire accordée toutes les cinq années travaillées). Elle permettra le maintien d'un niveau de retraite comparable à celui du système actuel.

LA TRANSITION POUR LES PROFESSIONS LIBÉRALES

Diagnostic

Les douze régimes des professions libérales présentent des profils très différents les uns par rapport aux autres, mais aussi par rapport aux autres régimes de non-salariés (artisans-commerçants, exploitants agricoles).

Les niveaux de rémunération et la situation démographique de ces professions sont hétérogènes. En conséquence, les choix des professions en matière d'assiette, de barèmes de cotisation et de rendement de leurs régimes ont conduit à des situations contrastées, certaines professions étant plus éloignées de la cible du système universel que d'autres.

Certains de ces régimes ont constitué au fil du temps des réserves financières pouvant être importantes, en raison notamment d'une démographie favorable.

Enjeux

L'intégration des professions libérales au sein du système universel suppose de procéder à une convergence de leurs règles, qui a moins trait au calcul des pensions (les régimes sont déjà en points) qu'à l'assiette et aux taux de cotisation.

Cette transition ne peut être que progressive et adaptée à des points de départ qui sont très différents. Elle ne doit pas conduire à bouleverser l'équilibre économique de ces activités, qui est évidemment déterminant pour les intéressés, mais aussi pour leurs salariés.

Mesures

À terme, les professions libérales ont vocation à cotiser selon les mêmes modalités que les autres non-salariés, artisans-commerçants ou exploitants agricoles (voir fiche cotisations).

La transition vers cette cible sera progressive et adaptée aux spécificités des professions.

Certaines doivent abaisser leur plafond de cotisation ; d'autres remonter ou baisser leurs taux de cotisation ; d'autres encore doivent faire évoluer leurs taux de rendement. Ces évolutions, déjà en cours dans beaucoup de ces régimes, seront concertées avec les différentes professions.

Pour faciliter cette transition, une réforme de l'assiette sociale sera engagée dès 2022. L'assiette sera rapprochée de celle des salariés, ce qui permettra, à effort contributif constant, de faire en sorte que ces professions payent moins de CSG mais davantage de cotisations d'assurance vieillesse : une large partie de la hausse de cotisation induite par le système universel pour certaines professions libérales sera ainsi neutralisée par la baisse du montant de CSG acquitté.

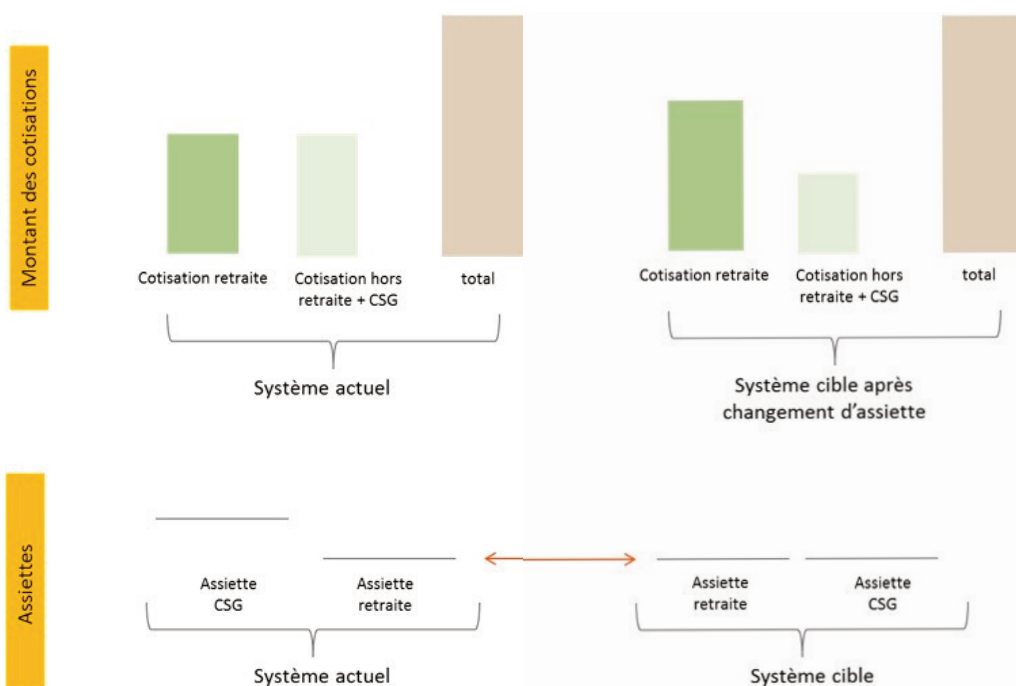
D'autre part, le Gouvernement a entendu les inquiétudes des professions libérales au sujet du devenir des réserves de leurs régimes. Ces réserves resteront au sein de ces régimes et les caisses pourront ainsi les utiliser pour accompagner la transition vers le nouveau système, notamment en prenant en charge une partie des cotisations afin de soutenir l'acquisition de points pour les cotisants et de faciliter la convergence des anciens régimes vers le système universel.

La prise en charge par l'assurance maladie d'une partie des cotisations vieillesse des professions de santé sera maintenue. Les modalités de cette prise en charge resteront déterminées, comme aujourd'hui, dans le cadre conventionnel les liant à l'assurance maladie. La contribution de celle-ci ne baissera pas. ■

Illustration du changement d'assiette :

Par exemple pour une sage-femme libérale, le changement d'assiette permettrait de faire baisser les montants de prélèvement hors retraites (CSG, maladie, famille) de 19% environ et d'augmenter ses cotisations retraites de 17% environ, sans augmentation de ses charges globales.

Le changement d'assiette permettra, à montant identique de toutes les cotisations, une hausse des droits de retraite.



CALENDRIER DE L'ENTRÉE EN VIGUEUR

Diagnostic

Le rapport de M. Jean-Paul Delevoye recommandait la mise en place du système universel pour tous les actifs en 2025, soit les personnes nées à partir de 1963. Il indiquait que d'autres options pouvaient conduire à appliquer le nouveau système à une génération postérieure. Ce choix a constitué l'une des questions de la concertation menée depuis septembre 2019.

Enjeux

Dès son discours devant le CESE en septembre 2019, le Premier ministre a indiqué qu'il ne transigerait pas sur la cible — la création d'un système universel en remplacement des 42 régimes existants — mais qu'il était ouvert à la discussion sur la question des transitions. À la suite des concertations qui ont été conduites depuis, il a été décidé que le système universel ne s'appliquerait pas aux personnes ayant anticipé leur projet de retraite.

Afin que les jeunes entrant sur le marché du travail ne commencent pas à cotiser dans l'ancien système alors que le système universel aura été voté, ils entreront très rapidement dans le système universel.

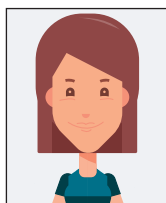
Mesures

Le système universel de retraite s'appliquera aux actifs ayant moins de 50 ans fin 2024, c'est-à-dire nés à partir de 1975, qui sont à 17 ans de la retraite.

- Les personnes nées à partir de 1975 entreront dans le système universel à partir de 2025. Cela signifie qu'à partir du 1^{er} janvier 2025, elles cotiseront dans le nouveau système ;
- Les droits qu'elles auront acquis jusqu'en 2025 seront garantis à 100% selon les anciennes règles ;
- *In fine*, les personnes nées à partir de 1975 auront une 1^{ère} partie de leur pension calculée selon les anciennes règles (au titre des années travaillées jusqu'en 2025), et une seconde partie de pension calculée selon les nouvelles règles (au titre des années travaillées à partir de 2025) ;
- Pour les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux dont l'âge légal de la retraite est 57 ou 52 ans, en appliquant la même distance de 17 ans à la retraite, la première génération concernée sera 1980 (pour ceux dont l'âge est 57 ans) et 1985 (pour ceux dont l'âge est 52 ans).

Le **système entrera en vigueur dès 2022 pour les jeunes ayant 18 ans en 2022** (nés à partir de 2004).

Les personnes actuellement à la retraite ne sont pas concernées par la réforme.



Anne est née en 1980. Elle a commencé à travailler en 2001 et partira à la retraite en 2044.

Système actuel



Sa pension sera calculée dans le système actuel **pour les années travaillées entre 2001 et fin 2024**

Système universel



Sa pension sera calculée dans le futur système universel **pour les années travaillées entre 2025 et 2044**

Solène a 15 ans aujourd'hui. Elle entrera directement dans le système universel de retraite à partir de 2022.

LA GARANTIE DES DROITS ACQUIS

Diagnostic

Les générations qui entreront dans le système universel en 2025 auront cotisé dans le système actuel durant plusieurs années, parfois durant plusieurs dizaines d'années. Les années effectuées avant 2025 dans le système actuel représenteront ainsi près des trois quarts de la carrière des générations qui partiront avec une retraite du système universel à partir de 2037.

Enjeux

Les droits acquis dans le système actuel seront intégralement maintenus.

Mesures

Pour les générations concernées par la réforme, la part de la pension relative à la carrière effectuée avant 2025 sera calculée avec les règles actuelles (salaire de référence, proratisation, périodes assimilées, droits familiaux, etc.) : **les règles du système universel ne seront pas rétroactives.**

En particulier, pour les enfants qui sont nés avant l'entrée en vigueur du nouveau système, les majorations de durée d'assurance ainsi que la majoration pour les parents ayant 3 enfants ou plus à cette date continueront de s'appliquer et seront prises en compte au titre de la garantie à 100% des droits acquis. Ces enfants donneront droit, pour la seconde partie de carrière réalisée dans le système universel, à l'attribution de la majoration de 5% et au supplément de 2% pour les familles nombreuses.

MÉTHODE ET CALENDRIER LÉGISLATIF

Le projet de loi relatif à la création du système universel de retraite sera présenté en conseil des ministres en janvier 2020. Il sera discuté à l'Assemblée nationale fin février 2020, et comme le Gouvernement s'y est engagé, il sera voté d'ici l'été.

Ce projet de loi comportera les dispositions créant et définissant le système universel.

Il comportera les garanties apportées sur les transitions, sur des droits acquis et sur le niveau des pensions de certaines professions.

Il habilitera le Gouvernement à préciser par ordonnance les modalités précises des transitions et des convergences, afin de prendre le temps d'une concertation approfondie avec les professions et régimes concernés.

Enfin le projet de loi précisera l'architecture de la gouvernance et du pilotage du système universel.

Dès le mois de décembre, les ministres, en lien avec le Haut Commissaire aux retraites, poursuivront la concertation dans leurs périmètres de responsabilité afin de décliner et de préciser les engagements du Gouvernement sur les garanties et les transitions.

Le Gouvernement présentera avant l'examen du texte au Parlement des outils pédagogiques illustrant avec de nombreux cas-types l'impact du système universel sur les pensions des Français.

Calendrier

Présentation en Conseil des ministres
fin janvier 2020

Examen en 1^{ère} lecture
à l'Assemblée nationale
fin février 2020

Vote de la loi d'ici
l'été 2020

2021
Première marche de revalorisation
des enseignants

2022
Entrée dans le système universel de tous les cotisants
nés à partir de 2004

- en l'absence de décision alternative de la gouvernance, première marche d'augmentation de l'âge d'équilibre et de baisse de l'âge d'annulation de la décote ;
- retraite à 1000 euros pour les carrières complètes au SMIC ;
- amélioration du cumul emploi retraite et de la retraite progressive ;
- réforme de l'assiette sociale des travailleurs non salariés

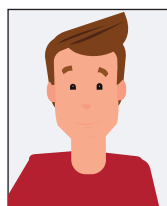
2025
entrée dans le système universel
de tous les assurés nés à partir de 1975

AUTRES EXEMPLES

Un infirmier libéral / d'un kinésithérapeute (régime identique)

- ▶ Un infirmier libéral commençant à travailler à 24 ans en 2025 et qui a des revenus de l'équivalent de 40 000 euros (soit la médiane de la profession), s'il part après 43 années de cotisation, aura une pension de retraite mensuelle brute d'environ 3 300 euros d'aujourd'hui. Avec le système actuel, sa pension serait d'environ 2 050 euros brut par mois. Sa retraite va donc augmenter de l'équivalent de plus de 1 250 euros par mois.
- ▶ Cette hausse de pension se fera sans augmenter fortement ses cotisations. Le taux de cotisation augmentera progressivement de l'ordre de 2 points par rapport à la situation sans réforme. Cette hausse sera étalée durant toute la période de transition.

Un agriculteur à la minimale



Hugo, agriculteur, commence à travailler en 2025 avec des revenus équivalents à 8000€ d'aujourd'hui par an.

AUJOURD'HUI

Système actuel



Une pension mensuelle d'environ **1600€ brut**

DEMAIN

Système universel

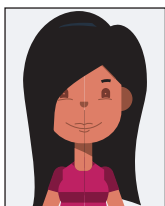


Une pension mensuelle d'environ **1900€ brut s'il part à taux plein**



Augmentation d'environ 300€ par mois

Un travail étudiant



Yasmine, étudiante, travaille un été et gagne 1200€ pour l'année.

AUJOURD'HUI

Système actuel



Aucun trimestre de cotisation validé, retraite de base non améliorée et complémentaire augmentée marginalement

DEMAIN

Système universel



2 mois de cotisations validés

Un salarié au SMIC

- Pierre, salarié du privé, partant à la retraite en 2025 avec une carrière complète au SMIC aura une pension minimale d'au moins 1 100 euros brut, contre environ 1 040 euros brut aujourd'hui. Cette hausse d'au moins 60 euros mensuelle se fera sans hausse de ses cotisations.

Un salarié au revenu moyen

- Eric, salarié commençant à travailler en 2025 à 22 ans et qui sera rémunéré toute sa vie au salaire moyen (environ 2 500 euros net aujourd'hui), s'il part après 45 années de cotisations, aura une pension mensuelle brute d'environ 3 550 euros, contre environ 3 300 euros brut dans le système actuel. Cela représente une hausse de pension d'environ 250 euros par mois.

Cumul emploi retraite

- Jacques est retraité mais continue à travailler pendant 3 ans. Il va donc continuer à acquérir des points avec ses cotisations retraites dans le système universel, contrairement à aujourd'hui, où ses cotisations ne lui ouvrent aucun droit. Si son revenu mensuel brut est d'environ 2 500 euros par mois, cela va augmenter sa pension de retraite de plus de 100 euros par mois.

LE SYSTÈME UNIVERSEL DE RETRAITE

**Pour une retraite
plus simple, plus juste,
pour tous**