



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*



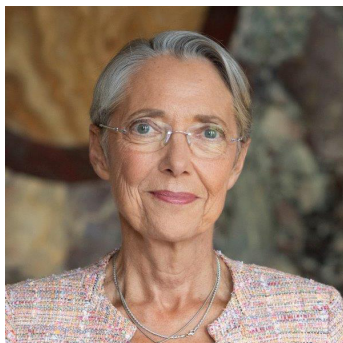
POUR NOS
RETRAITES

Justice
Équilibre
Progrès

Dossier de presse

10 janvier 2023

■ Éditorial



Élisabeth Borne
Première ministre

Notre système de retraite par répartition est un des fondements de notre modèle social. C'est un bien précieux et un symbole de notre Nation. Notre objectif est de le préserver. C'est le sens de l'engagement du Président de la République lors de la campagne présidentielle. Autour de ce cap, nous avons mené ces derniers mois des concertations denses avec les partenaires sociaux et les groupes politiques. Ce dialogue a été nourri, utile. Il a permis d'améliorer notre projet.

Aujourd'hui, nous présentons **un projet de justice, d'équilibre et de progrès.**

Notre projet pour les retraites, c'est d'abord assurer **l'équilibre** du système par répartition à l'horizon 2030. Aujourd'hui, ceux qui travaillent doivent cotiser pour les pensions de plus en plus de retraités. Cela crée un déséquilibre, qui peut menacer notre système. En portant l'âge de départ à 64 ans en 2030 et en accélérant le rythme de la réforme Touraine, nous allons assurer l'avenir de nos retraites. Et en travaillant un peu plus longtemps, le niveau des pensions des retraités sera plus élevé.

Mais nous le savons, derrière ce projet, il y a des femmes et des hommes qui travaillent et dont les carrières et les métiers sont différents. Pour eux, nous construisons **un système plus juste.** Nous prendrons en compte la situation de chacun. Celles et ceux en situation d'incapacité ou d'invalidité continueront à bénéficier d'un départ à taux plein à 62 ans. Celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt pourront continuer à partir plus tôt et nous améliorerons le dispositif carrières longues.

Nous construisons un système pour mieux prendre en compte la pénibilité autour de la prévention, d'un suivi médical renforcé et de la reconversion. Nous ferons en sorte que le même métier donne droit à la même retraite et nous fermerons la plupart des régimes spéciaux.

Enfin, nous avons placé **le progrès social** au cœur de ce projet. Pour le pouvoir d'achat des retraités, nous augmenterons les petites pensions. Nous voulons garantir que celles et ceux qui ont travaillé toute leur vie puissent toucher au moins 85 % du SMIC net par mois. Nous devons aussi offrir plus de souplesse dans la transition entre emploi et retraite, notamment en simplifiant le cumul emploi-retraite.

Réussir ce projet, c'est montrer que le collectif a un sens et que nous pouvons veiller à la solidarité entre les générations. C'est montrer que nous sommes capables d'agir pour l'avenir des plus jeunes, pour celles et ceux qui travaillent et pour les retraités. C'est construire avec les partenaires sociaux une révolution de la prévention. C'est demander aux entreprises plus d'engagement et de transparence pour le maintien en emploi et la protection face à l'usure professionnelle.

Nous portons avec conviction **ce projet de justice, d'équilibre et de progrès social.**

■ Éditorial



Olivier Dussopt
Ministre du Travail,
du Plein emploi et
de l'Insertion

Notre système de retraite par répartition est l'un des héritages les plus précieux de l'après-guerre. Ciment de notre pacte social, garantie d'une vie libre et digne après la vie active, nous souhaitons le réformer pour l'équilibrer, le rendre plus juste, plus équitable. Améliorer sans équilibrer serait irresponsable ; équilibrer sans améliorer serait injuste.

Pour en renforcer la justice sociale, tout d'abord.

La hausse des minima de pension, la meilleure prise en compte des carrières longues et difficiles et la prévention de l'usure au travail sont autant d'objectifs de cette réforme des retraites, qui renforcera ainsi les solidarités entre les générations.

Pour en assurer l'équilibre, également.

Garantir les pensions d'aujourd'hui et financer les pensions de demain nécessite de travailler plus longtemps. La réforme des retraites s'inscrit donc résolument dans notre politique du plein emploi, en relevant le défi de l'emploi des seniors.

Pour en garantir l'équité, enfin.

Les régimes spéciaux, hérités d'une organisation du travail révolue, seront progressivement fermés pour mettre fin aux inégalités de traitement les plus manifestes et les moins acceptables pour nos concitoyens.

Conformément à l'engagement du Président de la République et après plusieurs mois de concertation avec les partenaires sociaux et les forces politiques de notre pays, cette réforme de justice, d'équilibre et de progrès s'appliquera à partir de l'été 2023.

C'est par cette volonté que nous continuerons la transformation de notre modèle social.

C'est à cette condition que nous redonnerons confiance dans notre système et que nous en assurerons l'avenir.

Sommaire

Synthèse	6
L'élaboration d'un projet dans la concertation	10
Une réforme pour l'équilibre du système de retraite	13
Les constats	14
Travailler progressivement plus longtemps	17
Un projet de justice	19
Prendre en compte les carrières longues	20
Maintenir les départs anticipés	21
Prévenir l'usure professionnelle	23
Fermer les régimes spéciaux de retraite	25
Appliquer la réforme à la fonction publique	26
Un projet porteur de progrès	28
Augmenter la pension minimale	29
Corriger les effets des carrières hachées	31
Redonner toute leur place aux seniors	33
Les principaux effets de la réforme	35

Synthèse

SYNTHÈSE

Pour nos retraites : un projet de justice, d'équilibre et de progrès

La réforme des retraites est un engagement du Président de la République pour assurer la pérennité de notre système par répartition. Elle a fait l'objet ces derniers mois de nombreuses concertations avec les partenaires sociaux et d'échanges avec les groupes parlementaires qui ont conduit à présenter un projet enrichi et équilibré.

Un projet pour l'équilibre du système de retraite, indispensable à sa pérennité

Alors que l'on comptait 3 cotisants pour 1 retraité en 1970, 2 cotisants pour 1 retraité en 2000, il n'y en a plus que 1,7 aujourd'hui. Les projections prévoient 1,4 cotisant pour 1 retraité d'ici 2050.

Sans cette réforme, notre système de retraite accumulera durablement des déficits : 12 Md€ en 2027, 14 Md€ en 2030 et 21 Md€ en 2035 (rapport du COR 2022). Dans un système financé par répartition, accumuler tant de déficits, c'est faire payer une dette aux générations futures et mettre en risque la pérennité de notre système de retraite et le niveau des pensions.

Notre système de retraite est à la fois l'un des plus généreux et l'un de ceux qui conduit à travailler le moins longtemps. C'est par le travail que nous pourrons le financer et en assurer la pérennité. C'est en travaillant progressivement un peu plus longtemps que nous améliorerons les niveaux de pensions.

- **L'âge légal à partir duquel il est possible de partir à la retraite sera progressivement relevé à compter du 1^{er} septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il sera ainsi fixé à 63 ans et 3 mois en 2027 à la fin du quinquennat, puis atteindra la cible de 64 ans en 2030.**
- **Pour bénéficier de sa retraite à taux plein, il faudra, dès 2027, avoir travaillé 43 ans, durée de cotisation votée dans le cadre de la loi Touraine de 2014.**
- **Comme aujourd'hui, les personnes partant à la retraite à 67 ans bénéficieront toujours automatiquement d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote, même si elles n'ont pas travaillé 43 ans.**

Un projet de justice qui protège les personnes qui ont des carrières longues et difficiles

La réforme doit protéger les personnes qui ont commencé à travailler très tôt et ont des carrières longues. Les personnes ayant eu des métiers difficiles ou des difficultés de santé les empêchant de travailler doivent pouvoir continuer à partir plus tôt.

- **Le dispositif de carrières longues sera adapté pour qu'aucune personne ayant commencé à travailler tôt ne soit obligée de travailler plus de 44 ans. Ceux qui ont commencé avant 16 ans pourront partir dès 58 ans ; entre 16 et 18 ans à partir 60 ans ; entre 18 et 20 ans à partir de 62 ans.**
- **Comme aujourd'hui, les personnes en situation d'invalidité ou d'inaptitude pourront partir à 62 ans à taux plein, les travailleurs handicapés à compter de 55 ans.**
- **Les salariés ayant subi un accident du travail ou une maladie professionnelle pourront sous conditions partir à la retraite 2 ans avant l'âge légal. Les conditions pour accéder à ce départ anticipé seront assouplies.**

Un projet de justice qui protège de l'usure professionnelle

Prévenir l'usure professionnelle est indispensable pour assurer le maintien dans l'emploi et éviter l'exposition aux risques professionnels, notamment les troubles musculo-squelettiques qui sont un véritable fléau pour beaucoup de métiers physiques ou répétitifs.

Notre exigence est de mettre en place, en lien avec les partenaires sociaux, les protections et les financements adéquats pour prévenir l'exposition à cette pénibilité.

Pour celles et ceux qui sont usés par le travail, il faut accompagner la reconversion en cours de carrière, et sinon faciliter les départs à la retraite dès 62 ans en fin de carrière.

- **Davantage de salariés pourront bénéficier du compte professionnel de prévention avec plus de droits (en cas de travail de nuit ou quand les salariés sont exposés à plusieurs risques professionnels par exemple). Chaque année, ce sont plus de 60 000 personnes supplémentaires qui seront couvertes par le compte professionnel de prévention.**
- **Une nouvelle utilisation du compte professionnel de prévention sera créée avec la possibilité de financer un congé de reconversion permettant de changer de métier plus facilement.**
- **Un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté d'1 Md€ sur le quinquennat sera instauré. Il soutiendra les branches professionnelles pour identifier les métiers exposés aux risques ergonomiques (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations), et financer avec les employeurs des actions de prévention et de reconversion.**
- **Un suivi médical renforcé sera mis en place auprès des salariés exerçant des métiers identifiés comme exposés à la pénibilité, afin de mener des actions de prévention et mieux détecter les situations d'invalidité permettant un départ anticipé à 62 ans.**

Un projet de justice qui s'applique à tous

Nous devons tous, quel que soit notre statut (salariés, travailleurs indépendants, salariés des régimes spéciaux et agents publics) travailler un peu plus longtemps.

Le système de retraite entretient le sentiment d'injustice avec le maintien de régimes spéciaux qui ne sont plus justifiés par la réalité des métiers exercés.

Dans la fonction publique, l'âge d'ouverture des droits sera relevé progressivement de deux ans comme dans le privé. Les modalités de calcul de la retraite et l'existence de catégories actives ne changeront pas.

Pour les travailleurs indépendants, nous souhaitons simplifier le calcul des cotisations sociales, et améliorer leur capacité à générer des droits à la retraite.

■ Pour les régimes spéciaux :

- **La réforme actera l'extinction des principaux régimes spéciaux de retraite. Les nouveaux embauchés à la RATP, dans la branche industries électriques et gazières (EDF, etc.), à la Banque de France, les clercs de notaires et les membres du CESE seront affiliés au régime général pour la retraite.**

■ Pour la fonction publique :

- **La retraite progressive sera étendue afin d'accompagner les effets de la réforme et permettre un aménagement de fin de carrière dès 62 ans.**
- **Les fonctionnaires en catégories actives et les militaires conserveront un droit à partir plus tôt compte tenu de leurs sujétions particulières de service public et d'exposition aux risques. La durée de service et l'âge d'annulation de la décote seront inchangés.**
- **Un fonds de prévention de l'usure professionnelle sera créé auprès de l'assurance maladie pour accompagner les établissements hospitaliers et médico-sociaux.**

■ **Pour les travailleurs indépendants :**

- **Nous engagerons d'ici le PLFSS 2024 les travaux techniques et de concertation pour réformer l'assiette sociale des indépendants, afin que son calcul soit simplifié et que les droits à la retraite des indépendants soient renforcés, notamment pour les plus modestes d'entre eux.**

Un projet de progrès pour garantir une retraite décente

Certaines personnes ayant travaillé toute leur vie partent malgré tout à la retraite avec des pensions très modestes.

Par ailleurs, le système actuel ne protège pas assez les travailleurs ayant eu des carrières hachées et ayant connu des interruptions de carrières, comme c'est le plus souvent le cas des carrières des femmes.

Avec la réforme, la pension de retraite pour une carrière complètement cotisée au SMIC ne pourra être inférieure à 85 % du SMIC net, soit environ 1 200 € brut par mois. C'est plus de 200 € de plus que le minimum vieillesse.

- **Le minimum de pension augmentera de 100 € par mois pour une carrière complète. Un salarié au SMIC toute sa carrière aura une pension de 85 % du SMIC net.**

- **Les périodes de congé parental seront prises en compte pour partir avec le dispositif de carrières longues ainsi que dans le calcul du minimum de pension de ceux qui ont travaillé plus de 30 ans.**

- **Les aidants familiaux, qui sont contraints de réduire leur activité pour s'occuper d'un proche parent ou d'un enfant, bénéficieront de validations de trimestres.**

- **La réforme donnera des trimestres de retraite aux personnes ayant effectué des stages de travaux d'utilité collective (TUC).**

Un projet de progrès pour une société du travail qui valorise les seniors

Contrairement aux idées reçues, les seniors sont moins exposés au chômage que le reste de la population (6,9 % pour les 60-64 ans contre 7,4 % en moyenne) même s'il est vrai qu'ils ont plus de difficultés à retrouver un emploi s'ils sont au chômage. Tous nos voisins ont relevé l'âge d'ouverture des droits à la retraite au-delà de 64 ans, tout en gardant les seniors en emploi.

Relever le défi du plein emploi et reculer l'âge de départ impliquent de déployer une stratégie globale pour accompagner l'emploi des seniors, de valoriser leurs compétences, et de développer l'accès à la formation. Les entreprises doivent prendre toute leur part pour y parvenir. Les transitions entre l'activité et la retraite doivent également être facilitées.

- **Un index seniors sera créé pour faire la transparence dans les entreprises et pour replacer la gestion des âges au cœur du dialogue social.**

- **Pour aménager son temps de travail tout au long de la carrière, une négociation sera ouverte pour mettre en place un compte épargne-temps universel (CETU).**

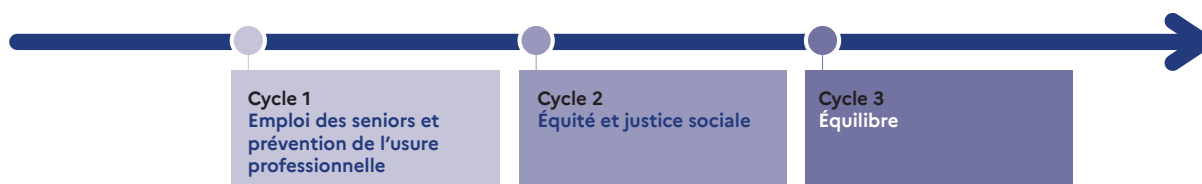
- **La retraite progressive, qui permet de liquider avant l'âge légal une partie de sa pension pour passer à temps partiel, sera assouplie et élargie à la fonction publique. Les retraités qui reprennent une activité pourront acquérir des droits et augmenter leur pension.**

L'élaboration d'un projet dans la concertation

L'ÉLABORATION D'UN PROJET DANS LA CONCERTATION

Une réforme concertée avec les partenaires sociaux

- La réforme des retraites figure au cœur des engagements du Président de la République lors de la campagne présidentielle, pour assurer l'équilibre de notre système de retraite par répartition et renforcer la justice.
- Le 14 juillet 2022, le Président de la République a fixé comme objectif une entrée en vigueur de la réforme à l'été 2023.
- La Première ministre a demandé en conséquence au ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion d'ouvrir des concertations pour construire cette réforme, avec une adoption au Parlement d'ici la fin de l'hiver 2023.
- La concertation s'est déroulée au ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion de septembre à décembre 2022 avec l'ensemble des partenaires sociaux siégeant au Conseil d'orientation des retraites.
- Des concertations ont été organisées avec les partenaires sociaux de la fonction publique au ministère de la Transformation et de la Fonction publiques.
- L'ensemble des partenaires sociaux a été reçu par la Première ministre à plusieurs reprises.



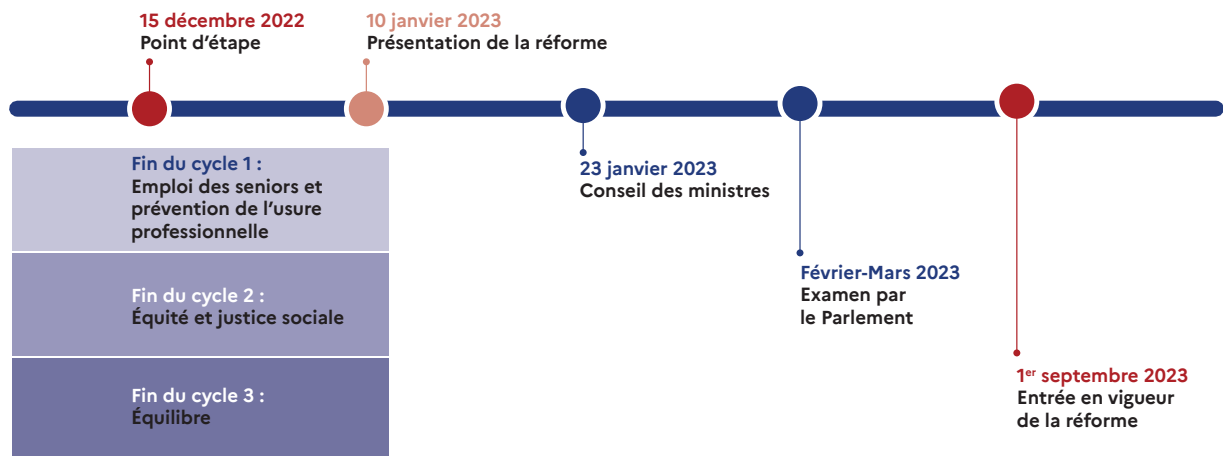
Une réforme associant les groupes parlementaires

- L'ensemble des présidents de groupes parlementaires a été reçu par la Première ministre à l'ouverture comme à la fin des concertations.
- Le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion a également reçu l'ensemble des groupes parlementaires au fil de la concertation, afin de partager en amont de la présentation du projet de loi les principaux échanges avec les partenaires sociaux.

Une réforme discutée au Parlement au 1^{er} trimestre 2023

- Un projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale portant réforme des retraites sera présenté en Conseil des ministres le 23 janvier 2023.
- Son examen sera inscrit à l'ordre du jour de l'Assemblée nationale et du Sénat au 1^{er} trimestre, pour une adoption en mars 2023.
- L'entrée en vigueur de ses principales mesures interviendra en septembre 2023, conformément à l'engagement du Président de la République.

Calendrier de la réforme



■ **Entrée en vigueur au 1^{er} septembre 2023**

Une réforme pour l'équilibre du système de retraite

UNE RÉFORME POUR L'ÉQUILIBRE DU SYSTÈME DE RETRAITE

Les constats

Notre système de retraite est durablement déficitaire

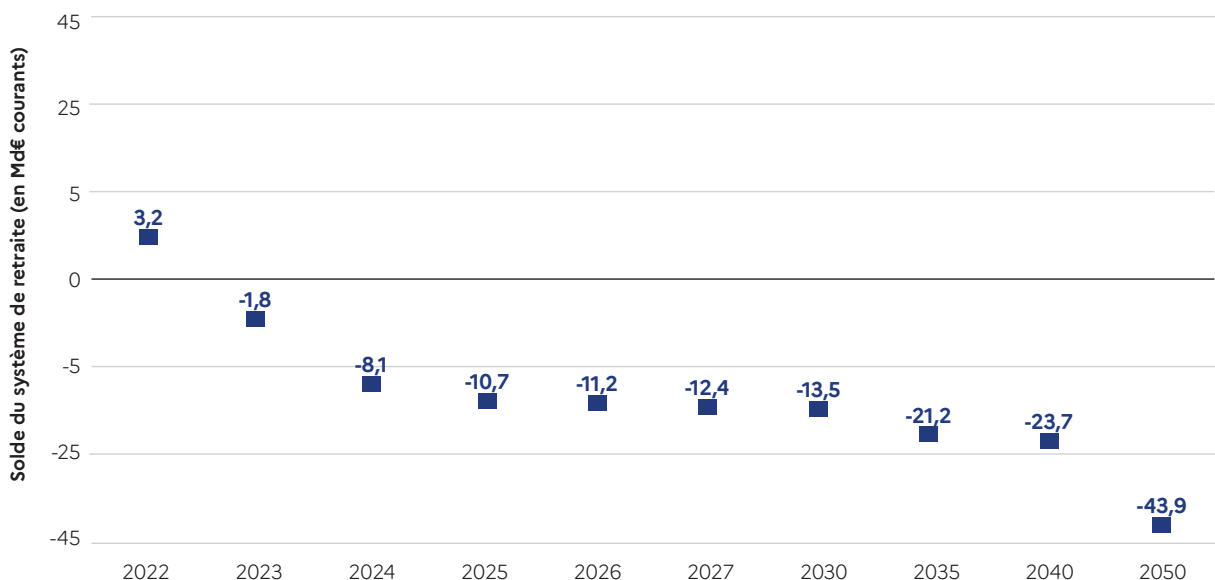
- Notre système de retraite est déficitaire en moyenne sur les 25 prochaines années. Ce constat est celui du Conseil d'orientation des retraites (COR), dans son dernier rapport de septembre 2022. Les déficits se confirment quelles que soient les hypothèses et les conventions retenues par les experts.
- Notre système de retraite est un modèle par répartition : ce sont les actifs qui financent les pensions des retraités. Cette solidarité entre les générations doit être maintenue.
- Accumuler les déficits, c'est faire payer les générations futures, qui devront assumer une dette sociale. Ce serait une remise en cause de notre pacte social.

■ En retenant une hypothèse de plein emploi (4,5 % de chômage à long terme), le système de retraite sera déficitaire dès 2023 et ne reviendra jamais à l'équilibre, si on ne fait aucune réforme.

■ Le déficit du système atteindra 12,4 Md€ en 2027, 13,5 Md€ en 2030 et 21,2 Md€ en 2035.

■ Les déficits accumulés d'ici 10 ans atteindraient environ 150 Md€.

Trajectoire financière du système de retraite d'ici 2050, en Md€, avant réforme

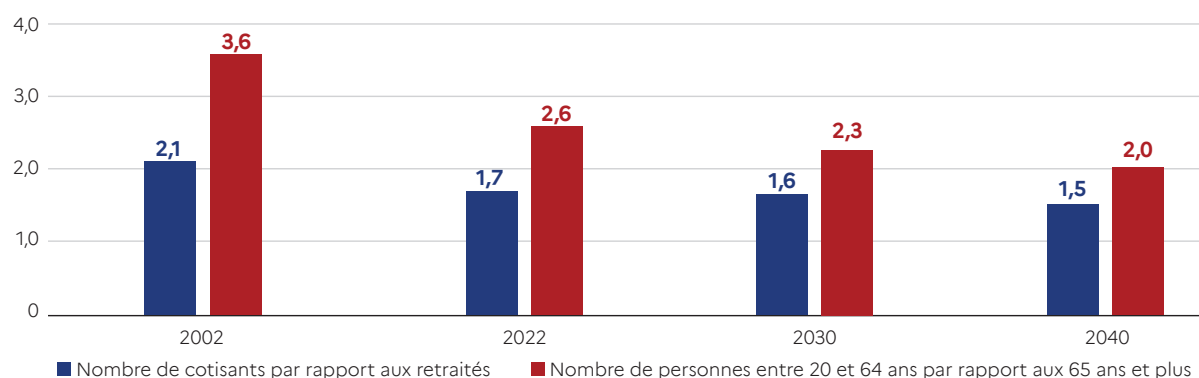


Source : COR Rapport 2022.
Scénario de taux de chômage 4,5 %, productivité 1 %. Convention EPR.

Ce déficit résulte d'un déséquilibre démographique

- Il y a aujourd'hui 17 millions de retraités et ils seront 20 millions d'ici 2040. La population active, quant à elle, reste stable, à 30 millions de personnes.
- Alors qu'il y avait plus de 3 cotisants pour 1 retraité en 1970 et 2 cotisants pour 1 retraité en 2000, il n'y en a plus que 1,7 aujourd'hui et les projections prévoient une baisse à 1,4 cotisant pour 1 retraité d'ici 2050.
- La durée passée à la retraite en France est l'une des plus élevées d'Europe (22,2 ans pour les hommes et 26,7 ans pour les femmes), du fait d'un âge de départ à la retraite parmi les plus bas combiné à une espérance de vie plus élevée.

Évolution du ratio démographique

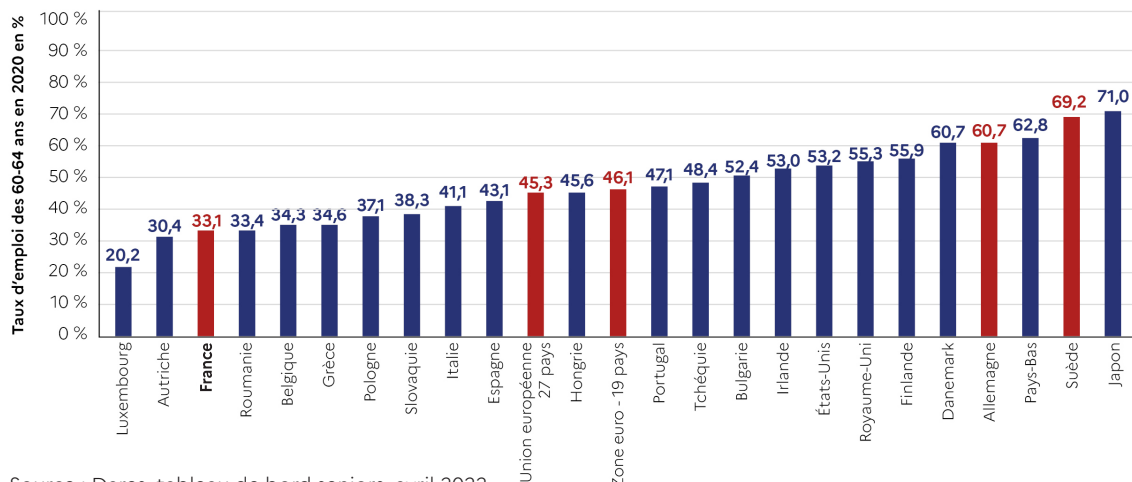


Source : COR Rapport 2022, figure 2.8 (scénario de productivité de long terme de 1 %) et figure 110.

Le taux d'emploi des seniors est l'un des plus bas d'Europe

- Le taux d'emploi des seniors est particulièrement faible en France : seulement 33 % des 60-64 ans sont en emploi en France, contre environ 45 % dans l'ensemble de l'Union européenne et près de 60 % en Allemagne et 70 % en Suède.
- Les seniors sont pourtant moins exposés au chômage que les autres (6,9 % pour les 60-64 ans contre 7,4 % pour la population générale). Ce taux d'emploi aussi bas s'explique donc principalement par le fait que les Français partent en retraite en moyenne plus tôt que dans d'autres pays. Les effets des réformes de 2010 et de 2014 le confirment : en 10 ans, le taux d'emploi des 60-64 ans a presque doublé, passant de 19 % à 33 %.
- Relever le défi du plein emploi c'est aussi se concentrer sur l'emploi des seniors pour favoriser la pérennité de notre modèle social. Maintenir en activité un peu plus longtemps les seniors doit permettre de générer des effets sur l'emploi et la croissance.

Taux d'emploi des 60-64 ans en 2020 dans les principaux pays

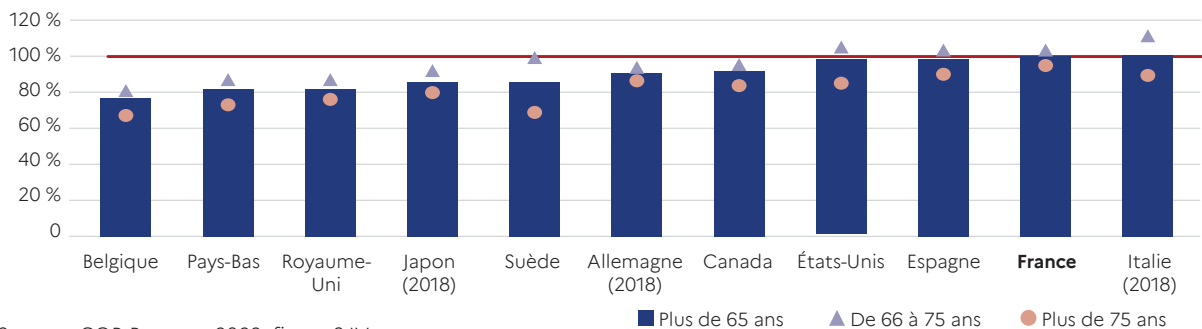


Source : Dares, tableau de bord seniors, avril 2022.

Sans réforme, le niveau de vie des retraités va baisser

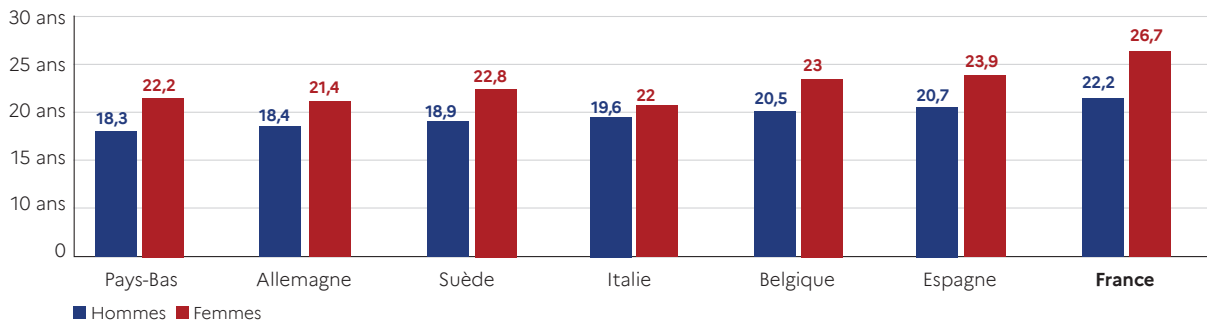
- Aujourd'hui, notre système garantit un haut niveau de couverture sociale aux retraités. Un retraité a en moyenne un niveau de vie équivalent à celui du reste de la population et le taux de pauvreté des retraités est deux fois inférieur à celui du reste de la population. C'est l'une des situations les plus favorables d'Europe, alors même que la durée passée en retraite est l'une des plus longues.
- Si rien n'est fait, les déficits s'accumuleront et fragiliseront la pérennité de notre système, avec le risque que cela se traduise inévitablement à terme par une baisse des pensions.

Comparaison internationale des niveaux de vie relatifs des retraités



Source : COR Rapport 2022, figure 3.IV.

Durée passée à la retraite en 2019 dans les principaux pays européens



Source : COR Rapport 2022, figure 5.III.

- Les perspectives financières dégradées contribuent à altérer la confiance des Français dans le système de retraite par répartition et particulièrement celle des générations les plus jeunes qui dans les études d'opinion ne croient pas en la pérennité du système.

Sans réforme, les inégalités du système de retraite ne pourront pas être corrigées

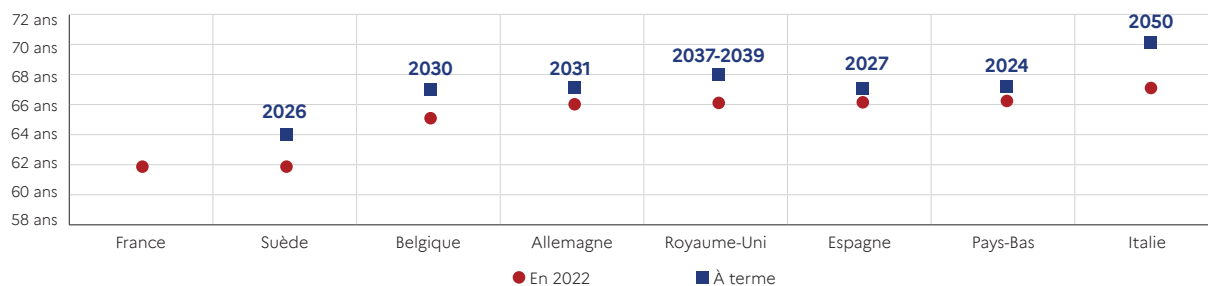
- Le système de retraite est composé de 42 régimes et 13 systèmes de réversion différents. Il est donc très complexe et génère des situations souvent inéquitables, héritage de la construction historique de notre modèle social.
- Les régimes spéciaux, créés avant la sécurité sociale, ne correspondent plus, pour la plupart d'entre eux, aux réalités des métiers d'aujourd'hui. Souvent, les salariés des régimes spéciaux ont des conditions de travail similaires à d'autres salariés affiliés au régime général, mais bénéficient de règles différentes considérées comme inéquitables.

UNE RÉFORME POUR L'ÉQUILIBRE DU SYSTÈME DE RETRAITE

Travailler progressivement plus longtemps

L'âge légal est plus bas que dans la plupart des autres pays européens

Âge minimal de départ à la retraite dans les principaux pays européens



Lecture : En 2022, l'âge d'ouverture des droits est de : 62 ans en France et en Suède ; 65 ans en Belgique ; 65 ans et 10 mois en Allemagne ; 66 ans au Royaume-Uni ; 66 ans et 2 mois en Espagne ; 66 ans et 4 mois aux Pays-Bas, et 67 ans en Italie.

Source : COR Rapport 2022. Figure 5.II.

À compter du 1^{er} septembre 2023, un relèvement progressif de l'âge de départ en retraite

- L'âge légal sera progressivement relevé à compter du 1^{er} septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il sera ainsi fixé à 63 ans et 3 mois à la fin du quinquennat, puis atteindra la cible de 64 ans en 2030.
- La durée d'assurance cible pour bénéficier du taux plein est maintenue à 43 annuités. Toutefois, la montée en charge pour atteindre cette cible sera accélérée par rapport au calendrier envisagé lors de la réforme de 2014. Elle s'achèvera désormais en 2027 au rythme d'un trimestre supplémentaire par année. Cette seconde mesure permet de partager l'effort entre les salariés, selon leur âge de début de carrière.
- L'âge d'annulation de la décote restera à 67 ans. Les personnes partant à cet âge bénéficieront du taux plein, même sans avoir validé la durée d'assurance requise.

Exemple : Gérard, né le 1^{er} octobre 1961, verra son âge légal augmenter de 3 mois. Il pourra faire valoir ses droits à 62 ans et 3 mois, soit à partir du 1^{er} janvier 2024. Sa durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein augmentera aussi d'un trimestre : il devra disposer de 169 trimestres (soit 42 ans et 3 mois d'activité), au lieu de 168 trimestres (soit 42 ans d'activité).

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

Les solutions alternatives pèseraient sur l'emploi et le pouvoir d'achat

- Le rétablissement de l'équilibre par l'augmentation des cotisations alourdirait considérablement les prélèvements obligatoires sur les ménages et les entreprises. Il impliquerait une augmentation moyenne de 400 € de cotisations par an pour parvenir à l'équilibre en 2027 et 550 € pour combler le déficit en 2032.
- Le poids des prélèvements obligatoires s'établit déjà à un niveau très élevé en France (45 %) par rapport aux autres pays de l'OCDE (35 %).
- Une baisse du niveau des pensions ne serait pas non plus acceptable. Si elle devait à elle seule résorber le déficit du système de retraites, elle représenterait une baisse de plus de 700 € par retraité par an en 2030.

**Un projet
de justice**

UN PROJET DE JUSTICE

Prendre en compte les carrières longues

Environ 1 retraité sur 5 part aujourd'hui à la retraite au titre d'une carrière longue

- La retraite anticipée pour les carrières longues permet à celles et ceux qui ont commencé tôt leur activité de partir plus tôt à la retraite.
- Cette mesure de justice sociale, créée par la réforme des retraites de 2003, permet aujourd'hui à 150 000 personnes par an de partir avant l'âge légal.

Il sera toujours possible de partir dès 60 ans grâce à un renforcement du dispositif carrières longues

- Nous conforterons le dispositif carrières longues. Il valorise les longues carrières travaillées et bénéficie à des assurés ayant débuté tôt leur activité. Celles et ceux qui ont commencé à travailler tôt doivent continuer à pouvoir partir plus tôt.
- Les personnes qui remplissent les conditions actuelles du dispositif carrières longues (durée d'assurance cotisée, 5 trimestres avant la fin des 20 ans) continueront de partir 2 ans avant l'âge légal, donc à 62 ans quand l'âge légal sera à 64 ans.

Exemple : Julien, 40 ans, est salarié dans un garage de réparation de voitures depuis ses 19 ans. S'il reste en emploi, il partira à la retraite à 62 ans sans attendre l'âge légal.

- Les personnes qui ont eu des carrières très longues pourront partir plus tôt, dès 60 ans, sous réserve d'avoir cotisé la durée d'assurance requise majorée d'une année.

Exemple : Pauline a débuté sa vie professionnelle comme apprentie-boulangère à 16 ans, avant de devenir salariée de cette boulangerie. Elle pourra continuer à partir à la retraite à partir de 60 ans dès lors qu'elle aura sa durée d'assurance cotisée majorée d'une année.

- Enfin, le dispositif applicable aux personnes qui ont commencé à travailler avant 16 ans sera assoupli. Elles pourront continuer à partir à compter de 58 ans, sous réserve d'avoir cotisé la durée d'assurance requise majorée d'une année, et non plus de deux années comme aujourd'hui.

Les départs en carrières longues des femmes seront facilités

- Aujourd'hui, les périodes validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ne sont pas prises en compte dans la durée travaillée pour partir au titre du dispositif carrières longues.
- Cela concerne notamment certains cas de congé parental, qui sont dans 90 % des situations des femmes.
- Après la réforme, jusqu'à 4 trimestres validés à ce titre pourront être pris en compte.



POUR UN DÉBUT DE CARRIÈRE AVANT 16 ANS

Départ à compter DE 58 ANS



POUR UN DÉBUT DE CARRIÈRE AVANT 18 ANS

Départ à compter DE 60 ANS



POUR UN DÉBUT DE CARRIÈRE AVANT 20 ANS

Départ 2 ans avant l'âge légal, SOIT 62 ANS À TERME

UN PROJET DE JUSTICE

Maintenir les départs anticipés

40 % des assurés bénéficient d'une anticipation de leur départ à la retraite et continueront de partir plus tôt

Motifs	Part dans les départs en retraite en 2020
Carrières longues	22 %
Invalidité, inaptitude, handicap, pénibilité, amiante	16 %
Catégories actives de la fonction publique	3 %

Les personnes invalides ou en inaptitude pourront partir à 62 ans

- La durée en retraite des personnes invalides ou en inaptitude est de 4 à 6 ans inférieure aux autres assurés, selon le motif et le sexe.
- Un âge de départ anticipé sera créé pour permettre à ces personnes de pouvoir partir à la retraite à 62 ans à taux plein, comme aujourd'hui. Cela concerne les bénéficiaires d'une pension d'invalidité et les bénéficiaires d'un départ en retraite pour inaptitude.
- En 2010, la réforme des retraites n'avait pas protégé ces personnes du relèvement de l'âge. La réforme que nous proposons est plus juste.
- Concrètement, la création de cet âge anticipé va permettre à plus de 100 000 personnes par an de continuer à pouvoir partir à 62 ans et à taux plein.

Exemple : Valentin est reconnu invalide. Il pourra toujours partir à la retraite à 62 ans avec une pension calculée au taux plein, c'est-à-dire sans décote, quelle que soit sa durée d'assurance.

Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles pourront partir plus tôt

- Le dispositif de retraite pour incapacité permanente, créé en 2010, sera considérablement simplifié.
- Toute personne ayant eu un accident du travail ou une maladie professionnelle (AT-MP) ayant entraîné une incapacité d'au moins 10 % pourra partir 2 ans avant l'âge légal, si cette incapacité est liée à une exposition à des facteurs de pénibilité. La condition de durée d'exposition sera réduite de 17 ans à 5 ans pour justifier de ce lien.
- Toute victime d'un AT-MP dont l'incapacité est supérieure à 20 % sera éligible à ce départ anticipé.

Exemple : Adam a travaillé pendant 5 ans sur des chantiers et a été exposé au bruit. Il est victime d'une surdité partielle en raison de cette activité et l'assurance maladie lui a reconnu un taux d'incapacité de 15 %, conformément aux barèmes en vigueur. Avant son départ à la retraite, il est informé qu'il peut partir à la retraite à taux plein à 62 ans ou avant (selon son année de naissance).

Les travailleurs en situation de handicap pourront toujours partir à la retraite dès 55 ans

- Aujourd'hui, il est possible de partir dès 55 ans si l'on a travaillé en étant reconnu handicapé, avec une double condition de durée effectivement cotisée, c'est-à-dire étant en emploi et de trimestres validés, y compris en dehors de l'emploi. Pour partir à 55 ans, une personne née en 1973 doit ainsi avoir validé 132 trimestres (33 années), dont 112 effectivement cotisés (28 ans).
- Demain, seule la condition d'avoir cotisé un nombre minimal de trimestres sera maintenue et permettra toujours de partir dès 55 ans. La condition cumulative de trimestres validés sera supprimée.
- Demain, la procédure sera par ailleurs moins lourde, notamment en simplifiant la reconnaissance de période de travail en situation de handicap lors du départ en retraite.

Exemple : Yasmine est née en 1973. Elle a travaillé et cotisé durant 28 ans (112 trimestres) tout en ayant un taux d'incapacité compris entre 50 % et 79 %, ce qui lui permet de bénéficier de la retraite anticipée pour travailleur handicapé. Elle pourra désormais partir à la retraite dès l'âge de 55 ans avec le taux plein (c'est-à-dire sans décote) quelle que soit la durée d'assurance requise.

Les travailleurs exposés à l'amiante continueront de pouvoir partir dès 50 ans

- Les règles actuelles en la matière sont maintenues.

UN PROJET DE JUSTICE

Prévenir l'usure professionnelle

Davantage de salariés bénéficieront d'un compte professionnel de prévention

- 1,9 million de comptes professionnels de prévention (C2P) ont été ouverts depuis la création du dispositif. Ce compte permet d'accumuler des droits pour chaque année d'exposition, qui servent ensuite à financer des formations, un passage à temps partiel payé temps plein ou à bénéficier d'un départ anticipé à la retraite.
- Les seuils des principaux facteurs d'exposition aux risques professionnels seront abaissés pour permettre à davantage de salariés de bénéficier d'un compte. Le seuil de travail de nuit passera de 120 à 100 nuits par an et celui du travail en équipes successives alternantes passera de 50 à 30 nuits par an. Cela permettra, chaque année, à plus de 60 000 personnes supplémentaires de bénéficier d'un compte.
- Les points seront par ailleurs acquis plus rapidement pour les salariés exposés à plusieurs risques et sans limite de nombre de points, contrairement à aujourd'hui, ce qui permettra d'augmenter les possibilités d'utilisation.

Exemple : Robert a 48 ans en 2030. Il travaille de nuit dans une usine d'emboutissage depuis 15 ans. Il est exposé à 3 risques professionnels (bruit, travail répétitif et de nuit). Entre 2016 et 2024, il a acquis $8 \times 8 = 64$ points sur son C2P. Entre janvier 2024 et janvier 2030, grâce à la réforme, il acquiert $6 \times 12 = 72$ points (sans le plafond actuel de 100 points). Il dispose donc, au total, de 136 points.



Nous créerons un droit à la reconversion pour faciliter les changements de carrière

- Le progrès social, c'est aussi permettre à quelqu'un qui exerce un métier difficile de pouvoir en changer s'il le veut. Les salariés concernés par le C2P bénéficieront d'un droit à la reconversion pour changer de métier. 60 points acquis sur le C2P permettront de financer une formation longue et qualifiante de 30 000 €.
- Les droits à la formation seront par ailleurs renforcés : un point au C2P ouvrira un droit de 500 € de financement de formation, contre 375 € aujourd'hui.

Exemple : Mehdi travaille depuis 20 ans dans un entrepôt logistique, souvent la nuit et en équipes successives alternantes. Il peut bénéficier d'un congé de reconversion professionnelle rémunéré à 100 %.

Les améliorations apportées au compte professionnel de prévention	
Ouvrir le C2P à davantage de salariés	Le seuil de travail de nuit sera baissé de 120 à 100 nuits. Le seuil de travail en équipes alternantes sera baissé de 50 à 30 nuits.
Augmenter le nombre de points acquis	Le plafond de 100 points sera supprimé. L'exposition simultanée à plusieurs risques sera mieux prise en compte.
Renforcer la valeur des points acquis	1 point du C2P permettra de financer 500 € de formation, et non plus 375 €. 10 points du C2P permettront de passer à mi-temps payé temps plein pendant 4 mois, et non plus 3 mois. Les trimestres de retraite acquis par le C2P seront mieux pris en compte dans le calcul du montant de la retraite.
Créer de nouveaux droits	Une 4 ^e utilisation sera créée : le congé de reconversion professionnelle.

Un fonds d'un milliard d'euros pour la prévention de la pénibilité sera déployé sur le quinquennat

- Les branches professionnelles recenseront, avec la sécurité sociale, les métiers les plus exposés aux facteurs de risques ergonomiques qui causent 9 maladies professionnelles sur 10 : les postures pénibles, le port de charges lourdes et les vibrations mécaniques.
- Un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle sera créé à destination de salariés exerçant ces métiers. Doté de 1 Md€ sur la durée du quinquennat, il financera des actions de sensibilisation, de prévention et de reconversion.
- Les salariés exerçant ces métiers bénéficieront d'un suivi renforcé de la médecine du travail, à compter de la visite médicale de mi-carrière qui intervient aux 45 ans. Ils bénéficieront de dispositifs d'adaptation du poste de travail, mais aussi d'un accès renforcé à la reconversion professionnelle.

Exemple : Alice est salariée comme manutentionnaire dans le secteur de la grande distribution et occupe depuis le début de sa carrière un poste qui l'expose à des ports de charges lourdes et des postures pénibles. À 45 ans, elle bénéficie dans le cadre de sa visite de mi-carrière d'un bilan complet avec son médecin du travail. En fonction de son diagnostic, le médecin du travail peut proposer à son employeur un aménagement du poste ou de son temps de travail. Son service de prévention et de santé au travail pourra aussi, en fonction de sa situation, l'orienter vers un dispositif de maintien en emploi si son poste de travail n'est plus adapté.

Nous faciliterons les départs en retraite anticipée pour les salariés qui ont été usés par le travail

- Une visite médicale de fin de carrière pour les salariés les plus exposés aux risques d'usure professionnelle sera rendue obligatoire à 61 ans pour permettre un départ anticipé à tous ceux qui ne sont pas en mesure de continuer à travailler et sont ainsi reconnus inaptes au travail. Ils pourront partir à 62 ans à taux plein.
- Les salariés bénéficiaires d'une rente liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et ayant exercé un métier pénible pendant au moins 5 ans pourront partir à 62 ans à taux plein.

UN PROJET DE JUSTICE

Fermer les régimes spéciaux de retraite

Une réforme d'équité pour des régimes qui ne sont plus justifiés

- Créés avant-guerre, les régimes spéciaux ont été maintenus « provisoirement » lors de la création de la sécurité sociale. Ces régimes ne sont plus justifiés aux yeux des Français et les âges dérogatoires de départ, 52 ans ou 57 ans, ne sont plus adaptés à la réalité de ces métiers.
- Ces régimes rendent le système de retraite peu lisible, complexe et parfois injuste aux yeux des assurés, dans un contexte de mobilité accrue dans les parcours professionnels et de coexistence de métiers comparables.
- La durée de versement des pensions est plus élevée dans tous les régimes spéciaux par rapport à l'ensemble de la population.
- Le niveau moyen des pensions est également plus favorable par rapport aux autres régimes.

Une affiliation au régime général pour tous les nouveaux embauchés

- La fermeture des régimes spéciaux de retraite concernera la RATP, la branche des industries électriques et gazières (IEG), les Clercs et employés de notaires, les personnels de la banque de France ainsi que les membres du Conseil économique social et environnemental (CESE).
- Seuls les nouveaux embauchés recrutés à compter du 1^{er} septembre 2023 dans les régimes spéciaux concernés seront affiliés au régime général pour la retraite : c'est la « clause du grand-père » comme cela avait été retenu pour la fermeture du régime spécial de la SNCF dans la réforme de 2018.
- Les conséquences financières pour les régimes de cette affiliation des nouveaux salariés au régime général relèveront des lois financières pour 2024.
- Les régimes autonomes (professions libérales et avocats) et ceux répondant à des sujétions spécifiques (marins, Opéra de Paris, Comédie Française) ne seront pas concernés par cette fermeture.
- Le décalage progressif de deux ans de l'âge légal et l'accélération de la réforme Touraine s'appliqueront aux salariés actuels des régimes spéciaux mais en tenant compte de leurs spécificités.
 - Les dispositions à cette fin seront prises par décret au premier semestre 2023 après consultation des régimes concernés.
 - La prise en compte des précédentes réformes, qui prévoient une augmentation de l'âge jusqu'en 2024, conduit à une entrée en vigueur des nouvelles règles relatives à l'âge de départ en 2025.
 - L'âge d'annulation de la décote sera inchangé.

UN PROJET DE JUSTICE

Appliquer la réforme à la fonction publique

Les ajustements des paramètres s'appliqueront à tous les agents publics, fonctionnaires comme contractuels

- La hausse de l'âge légal et l'accélération du rythme de progression de la durée d'assurance seront transposées de manière identique à l'ensemble de la fonction publique sur les trois versants, tant pour les catégories « sédentaires » que pour les catégories « actives ».
- Les fonctionnaires qui souhaitent à titre personnel poursuivre leur carrière au-delà de la limite d'âge qui l'empêche actuellement (67 ans en règle générale) pourront demander de prolonger leur activité (dans la limite maximale de 70 ans).
- Les âges d'annulation de la décote, permettant une retraite à taux plein même sans la totalité de la durée d'assurance requise, demeureront néanmoins pour tous à leurs niveaux actuels, comme dans le secteur privé.
- Le dispositif de retraite progressive sera étendu aux fonctionnaires, sur les mêmes principes que le dispositif existant pour les salariés et les indépendants, afin de faciliter les transitions emploi retraite et de pouvoir mieux aménager les fins de carrière.

Les caractéristiques du régime de la fonction publique sont conservées mais adaptées à l'allongement des carrières

- Les modalités de calcul de la pension de retraite des fonctionnaires ne changeront pas : elles continueront notamment à se baser sur le traitement indiciaire détenu pendant les 6 derniers mois (salaires hors primes).
- La prise en compte de la pénibilité continuera à se faire par le régime des catégories actives – policiers, surveillants pénitentiaires, pompiers, aides-soignants, éboueurs et égoutiers, etc. – dont les principales caractéristiques seront maintenues, permettant un départ anticipé jusqu'à 5 ou 10 ans avant l'âge légal de droit commun. Seront également maintenues inchangées les bonifications de la durée d'assurance attachées à certains de ces métiers.
- Les durées de service en catégorie « active » permettant un départ anticipé (17 ou 27 ans d'exposition selon les métiers) ne seront pas modifiées : il ne sera pas demandé de travailler plus longtemps dans un métier exposé pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé. Cette règle s'appliquera aussi aux militaires.
- Afin de faciliter la reconversion des fonctionnaires exerçant des métiers « pénibles » vers d'autres métiers, la portabilité des services actifs sera rendue possible et la clause d'achèvement de la carrière en catégorie active supprimée. Demain, par exemple, un gardien de prison qui a exercé son métier pendant 30 ans pourra en changer et conserver le bénéfice de ses années de service. De même, afin de faciliter la prolongation d'activité professionnelle pour les fonctionnaires qui le souhaiteraient, les mécanismes actuels de dégressivité des bonifications seront supprimés.
- Les périodes sous statut de contractuel avant titularisation sur un métier relevant de la catégorie active seront prises en compte dans le calcul de la durée de service pour bénéficier du droit à un départ anticipé. Cette mesure est tout particulièrement favorable aux aides-soignants.

La prise en compte de l'usure professionnelle sera renforcée

- La situation particulière des professionnels de santé des établissements de santé et des établissements médico-sociaux sera prise en compte pour permettre le déploiement d'une politique nouvelle de prévention de l'usure professionnelle et de dispositifs d'aménagement des fins de carrière. Un fonds de prévention de l'usure professionnelle sera ainsi créé auprès de l'assurance maladie pour accompagner les structures hospitalières et médico-sociales. Une mission sera confiée à des personnalités qualifiées pour identifier et concerter avec les parties prenantes la nature et les actions à mener par ce fonds qui doit favoriser une amélioration des conditions de travail, conformément aux engagements pris par le Président de la République le 6 janvier dernier pour une meilleure qualité de vie au travail s'agissant des établissements de santé.
- L'usure professionnelle de certains emplois territoriaux fera l'objet d'échanges dans les prochains jours avec les employeurs de la fonction publique territoriale pour identifier les modalités permettant de renforcer la prévention, le maintien dans l'emploi ou la transition professionnelle.
- Les enjeux liés tant à la diversification et l'accompagnement des parcours professionnels qu'à la prévention et à l'amélioration de l'environnement de travail des agents publics, sont, plus largement, au cœur des chantiers de concertation et de négociation de l'agenda social de la fonction publique engagés en 2023.

**Un projet
porteur
de progrès**

UN PROJET PORTEUR DE PROGRÈS

Augmenter la pension minimale

Dès le 1^{er} septembre 2023, le minimum de pension augmentera de 100 € par mois

- Le minimum de pension augmentera de 100 € par mois pour les personnes partant en retraite à compter du 1^{er} septembre 2023 (+25 € au titre du minimum de pension de base et +75 € au titre de la majoration du minimum de pension, qui valorise les périodes effectivement en emploi et donc le travail).
- Un salarié qui a travaillé au SMIC toute sa vie aura une pension de près de 1 200 € par mois, soit 85 % du SMIC net.
- Cette mesure s'appliquera aux salariés, aux artisans-commerçants ainsi qu'aux agriculteurs.
- Près d'un quart des personnes, parmi les travailleurs les plus modestes, bénéficieront d'une hausse de leur pension au moment de leur départ en retraite.

Exemple : Hélène, née le 1^{er} septembre 1961, ayant fait une carrière complète au SMIC à partir de ses 20 ans, pouvait partir à 62 ans avant réforme avec une pension de 1 118 € brut par mois. Après réforme, elle partira à 62 ans et 3 mois et aura une pension de 1 193 € brut par mois.

Le minimum de pension sera désormais indexé sur le SMIC au moment du départ en retraite

- L'atteinte d'une pension égale à 85 % du SMIC net pour un salarié qui a travaillé toute sa vie au SMIC doit être maintenu dans le temps, pour que les futurs retraités aient aussi 85 % du SMIC net de leur année de départ à la retraite.
- C'est pourquoi le minimum de pension du régime général et du régime des salariés agricoles sera désormais indexé sur le SMIC, et non plus sur l'inflation.
- Par équité avec les autres retraités, une fois accordées, les pensions de retraite bénéficiant d'un minimum de pension resteront indexées sur l'inflation, comme les autres pensions.

Le pouvoir d'achat des personnes actuellement à la retraite sera renforcé

- Suite aux concertations, et notamment celles tenues à compter du 2 janvier, un travail a été engagé pour mettre en œuvre une revalorisation des pensions minimales des personnes déjà à la retraite. Ce sont en particulier des anciens travailleurs indépendants et des femmes qui vont être les bénéficiaires de cette mesure. Celle-ci, qui demande des travaux complémentaires pour la mise en œuvre en 2023, sera intégrée dans le texte qui sera présenté au Conseil des ministres du 23 janvier et fera l'objet dans les prochains jours de nouveaux échanges avec les groupes politiques et organisations syndicales qui ont porté cette demande.
- Davantage d'anciens agriculteurs bénéficieront de la garantie spécifique de pension à 85 % du SMIC net agricole, revalorisée lors du précédent quinquennat. Notamment, les exploitants partis à la retraite au titre de l'invalidité ou du handicap seront désormais éligibles. Environ 45 000 retraités bénéficieront d'une revalorisation de l'ordre de 1 000 € par an.
- Pour lutter contre le non recours au minimum vieillesse, le seuil de succession à partir duquel cette aide peut être récupérée sur les héritiers sera relevé, de 39 000 € à 100 000 €. Ce seuil sera désormais indexé sur l'inflation.

UN PROJET PORTEUR DE PROGRÈS

Corriger les effets des carrières hachées

Des mesures favorables pour la retraite des femmes

- Les périodes validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), souvent en raison de congé parental, seront désormais prises en compte dans le dispositif carrières longues. Chaque année, plus de 3 000 femmes pourront ainsi partir plus tôt à la retraite.
- Ces périodes seront aussi comptabilisées dans le calcul du minimum de pension majoré, augmentant ainsi les petites pensions des femmes ayant dû interrompre leur activité pour s'occuper de leurs enfants.
- Les femmes bénéficieront par ailleurs des mesures générales d'accompagnement : l'augmentation du minimum de pension relèvera notamment la pension de celles ayant travaillé à temps partiel. Le maintien de l'âge d'annulation de la décote à 67 ans est particulièrement favorable aux femmes qui sont deux fois plus nombreuses à devoir attendre cet âge en raison d'interruption de carrière.
- Enfin, nous demanderons au Conseil d'orientation des retraites d'ouvrir un chantier sur la modernisation des droits familiaux et l'unification du système de réversion, qui permettent de corriger les inégalités de pensions entre les femmes et les hommes mais dont l'efficacité et la pertinence doivent être renforcées.

Une assurance vieillesse des aidants sera créée

- Parmi les aidants familiaux, nombreux sont ceux qui sont contraints de réduire ou d'interrompre leur activité professionnelle, avec des conséquences négatives sur leurs droits à la retraite.
- Une assurance vieillesse des aidants sera créée et permettra une validation de trimestres élargie à davantage d'aidants, afin de prendre en compte les différentes situations de vie. Les aidants de personnes extérieures au cercle familial, ceux ne résidant plus au domicile de la personne aidée et les aidants d'enfants ayant un taux d'incapacité inférieur à 80 % et éligibles à un complément d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) seront désormais couverts.
- Environ 40 000 nouvelles personnes bénéficieront de cet élargissement chaque année.

Des injustices du passé seront corrigées

- Les personnes ayant effectué des stages dits de « travaux d'utilité collective » (TUC) ou de formation professionnelle similaires dans les années 1980 n'ont souvent pas validé de trimestres pour la retraite, alors même que des droits sociaux leur avaient été promis.
- Les députés Paul Christophe et Arthur Delaporte ont mené pour la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale une mission sur ce sujet et rendu leurs conclusions en décembre soulignant l'injustice d'un tel dispositif qui conduit à ce que ces périodes d'insertion professionnelle soient plus défavorables en termes de droits à la retraite que le chômage.
- Afin de remédier à cette situation et ne pas imposer de prolongation d'activité pour bénéficier d'une retraite à taux plein, le projet intégrera ces périodes dans la comptabilisation de la durée de cotisation.

Une réforme à engager sur l'assiette sociale des travailleurs indépendants

- Le Gouvernement souhaite simplifier le calcul des cotisations et des contributions sociales des travailleurs indépendants. Celles-ci sont aujourd'hui fondées sur une assiette complexe et distincte de celle des salariés. En simplifiant ce calcul, les prélèvements des indépendants seront rendus plus prévisibles et plus équitables au regard de la création de droits à la retraite.
- L'objectif est également de parvenir à une équité contributive entre les salariés et les indépendants, de façon à ce qu'une carrière complète sur une rémunération équivalente au SMIC puisse garantir une pension égale à 85 % du SMIC net.
- Pour mener à bien ce chantier, une concertation sera engagée avec les représentants des différentes professions concernées et leurs organismes de sécurité sociale. Elle traitera du paramétrage de l'assiette, des taux, dans un objectif global de stabilité des prélèvements, et en contrepartie des effets sur le renforcement du niveau de pension. La réforme sera intégrée au PLFSS pour 2024.

UN PROJET PORTEUR DE PROGRÈS

Redonner toute leur place aux seniors

Le taux d'emploi des seniors est l'un des plus bas d'Europe

- La France se singularise par un niveau d'emploi des 60-64 ans en France à un niveau très bas (33 % contre 46 % dans la zone euro).
- L'allongement de l'âge moyen de départ en retraite est un des leviers les plus efficaces pour augmenter l'emploi des seniors. Avec les effets des réformes de 2010 et de 2014, l'emploi des seniors chez les 55-59 ans est ainsi revenu dans la moyenne (73 % en emploi).
- Le taux de chômage des seniors est plus faible (6,9 % pour les 60-64 ans) que le reste de la population, mais quand un senior perd son emploi, il devient plus difficile d'en retrouver un.
- Avec les effets des réformes de 2010 et de 2014, le taux d'emploi des 60-64 ans a presque doublé, passant de 19 % à 33 %.

Les transitions entre l'activité et la retraite seront favorisées

- La retraite progressive permet aux actifs voulant aménager leur fin de carrière de liquider une partie de sa retraite deux ans avant l'âge légal et de passer à temps partiel. Le dispositif ne bénéficie aujourd'hui qu'à 23 000 salariés.
- L'accès à la retraite progressive sera facilité : la charge de la preuve sera inversée au bénéfice du salarié. Une demande de passage à temps partiel pour accéder à la retraite progressive sera autorisée sauf réponse contraire de l'employeur justifiant de l'incompatibilité avec l'activité économique. Le temps partiel pourra être accordé pour une durée inférieure à 24 heures.
- Le dispositif de retraite progressive sera désormais généralisé. Il sera ainsi ouvert aux fonctionnaires et à l'ensemble des travailleurs indépendants.

Exemple : Nora est institutrice à Bordeaux. Elle pourrait prendre sa retraite dans un an mais souhaiterait aménager une transition douce sans que cela ne pèse sur son pouvoir d'achat. À la rentrée prochaine, elle passera à temps partiel et verra une partie de sa retraite versée en complément.

- Le cumul emploi-retraite, qui bénéficie aujourd'hui à 500 000 retraités, sera rendu créateur de droits supplémentaires à la retraite. Il permettra d'améliorer sa pension à tout assuré justifiant du taux plein et qui décide de reprendre une activité après son départ à la retraite.

Exemple : Claude, partie à la retraite avec son taux plein en 2020, a repris une activité d'assistante de direction en janvier 2022. Depuis cette date, elle cumule son salaire et sa retraite mais n'ouvre pas de nouveaux droits malgré ses cotisations versées. Avec la réforme, les périodes cotisées à partir du 1^{er} janvier 2023 lui ouvriront de nouveaux droits, qui amélioreront sa pension lorsqu'elle demandera une pension de retraite supplémentaire.

- Au-delà, pour faciliter l'aménagement du temps de travail tout au long de la carrière, une négociation sera ouverte dès 2023 avec les partenaires sociaux pour mettre en place un compte épargne-temps universel (CETU). Ce projet doit notamment permettre à tous les actifs de mettre de côté leurs RTT ou jours de congés non pris dans l'année, pour choisir, plus tard dans la vie, d'avoir plus de temps pour soi et ses proches.

Les freins à l'embauche et au retour en emploi des seniors doivent être levés

- Le coût des maladies professionnelles à effet différé sera mutualisé pour éviter que les employeurs qui recrutent des seniors ne soient pénalisés.
- Les règles d'indemnisation du chômage devront être réinterrogées au regard des nouvelles conditions de départ en retraite et de l'objectif d'incitation à l'emploi des seniors. Les possibilités de cumul entre le salaire et l'allocation chômage en cas de reprise d'activité pourront par exemple être développées.
- Ces évolutions du régime d'assurance chômage feront l'objet de prochaines négociations avec les partenaires sociaux.

Un index seniors sera créé pour exiger de la transparence de la part des entreprises et renforcer le dialogue social

- Les entreprises ont une responsabilité centrale dans l'embauche et le maintien en emploi des salariés seniors. Un index seniors sera créé pour exiger davantage de transparence de la part des employeurs, valoriser les bonnes pratiques et identifier les mauvaises.
- Ce nouvel outil, qui pourra être adapté par les branches professionnelles, permettra de replacer la gestion des âges au cœur du dialogue social.
- L'obligation de publication des résultats concerne les entreprises de plus de 300 salariés. Elle permettra de jouer sur leur effet de réputation. Une sanction s'appliquera en l'absence de publication des indicateurs. Cette obligation s'appliquera aux entreprises de plus de 1 000 salariés dès 2023.
- L'emploi des seniors deviendra un objet obligatoire de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans l'entreprise en s'appuyant sur les indicateurs de l'index.

Les principaux effets de la réforme

LES PRINCIPAUX EFFETS DE LA RÉFORME

L'âge moyen de départ à la retraite sera progressivement relevé

- Les mesures envisagées conduisent à un relèvement de l'âge moyen de départ à la retraite de 1 mois pour la génération 1962, de 6 mois pour la génération 1966 et de 7 mois pour la génération 1972.
- Cette hausse relativement contenue de l'âge moyen et inférieure à 2 ans s'explique notamment par les mesures d'accompagnement et le maintien de dispositions dérogatoires :
 - l'âge reste identique pour les assurés en invalidité ou en inaptitude,
 - l'âge de ceux atteignant l'âge d'annulation de la décote n'évoluera pas,
 - le dispositif carrière longue sera assoupli,
 - certains départs anticipés pour raisons médicales seront renforcés.

Hausse de l'âge projeté de départ à la retraite, par génération

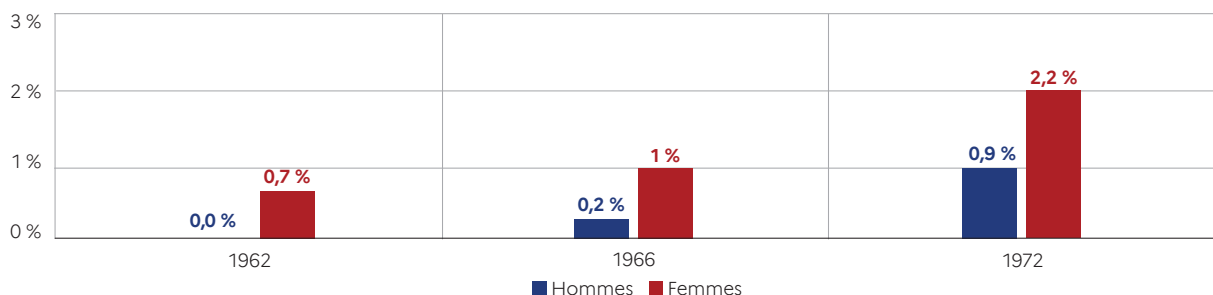


Source : CNAV, modèle prisme.

En contrepartie, les pensions augmenteront, en particulier les plus modestes d'entre elles

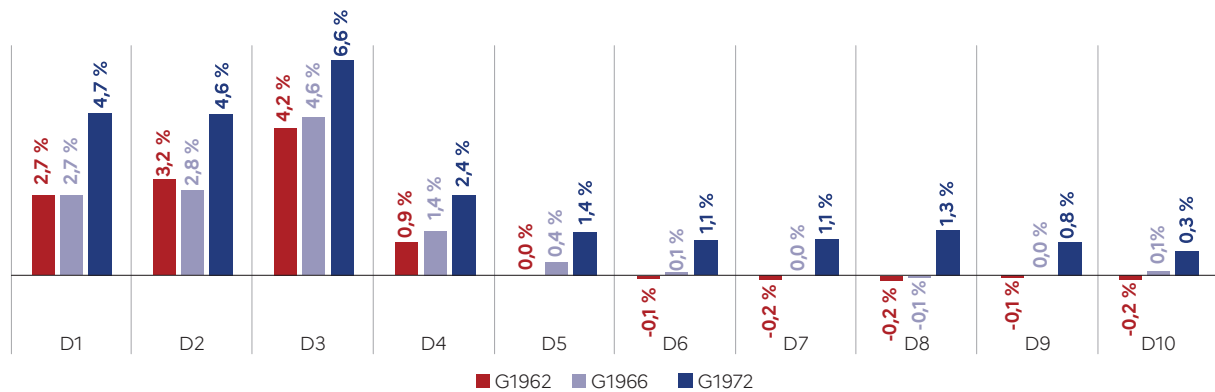
- Les mesures conduisent à une hausse significative de la pension moyenne, notamment pour les 30 % les plus faibles d'entre elles : elles augmenteront en moyenne de 2,5 à 5 %, selon le décile de pension et l'année de naissance.
- Les mesures prises dans leur ensemble contribuent à réduire les écarts de pension entre les hommes et les femmes, notamment la mesure de revalorisation des minima, qui se traduit par une hausse de la pension moyenne plus importante pour les femmes.

Hausse moyenne de la pension au moment du départ à la retraite



Source : Cnav – Modèle PRISME 2022.

Variation du niveau des pensions au moment du départ à la retraite sous l'effet de la réforme, par décile de pension, pour les générations 1962, 1966 et 1972

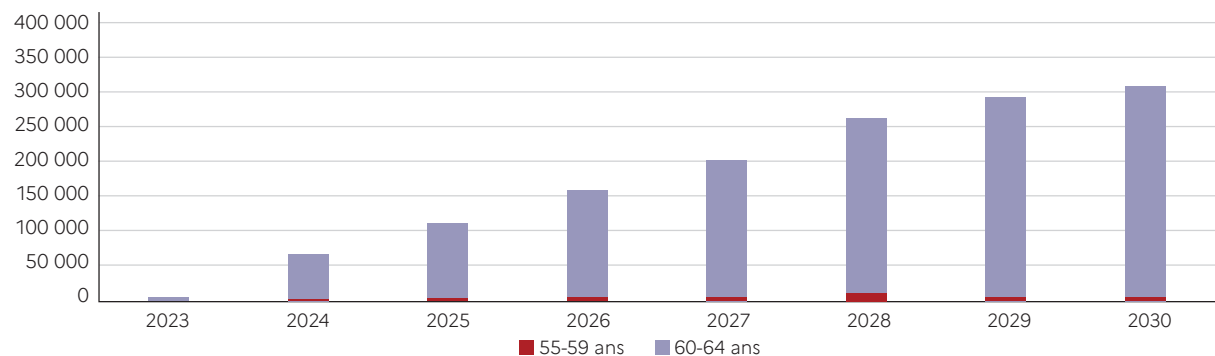


Source : Cnav – Modèle PRISME 2022. Note : les assurés sont classés selon le décile de pension avant réforme.

Le nombre de personnes en activité augmentera, tout comme l'emploi des seniors

- L'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite conduirait à maintenir plus longtemps les seniors en emploi.
- Le nombre de personnes actives âgées de 55 à 64 ans augmenterait de plus de 100 000 en 2025 et atteindrait 300 000 en 2030 sous l'effet de la réforme.
- Le taux d'emploi des personnes âgées de plus de 60 ans serait en conséquence augmenté de 2 points dès 2025 et de 6 points à partir de 2030, compte tenu du nombre d'actifs supplémentaires.

Effectif de personnes supplémentaires en emploi par rapport à une situation hors réforme



Source : Cnav – Modèle PRISME 2022.

Variation du taux d'emploi permise par l'augmentation de l'âge de départ à la retraite induite par la réforme, pour la population générale et pour les seniors



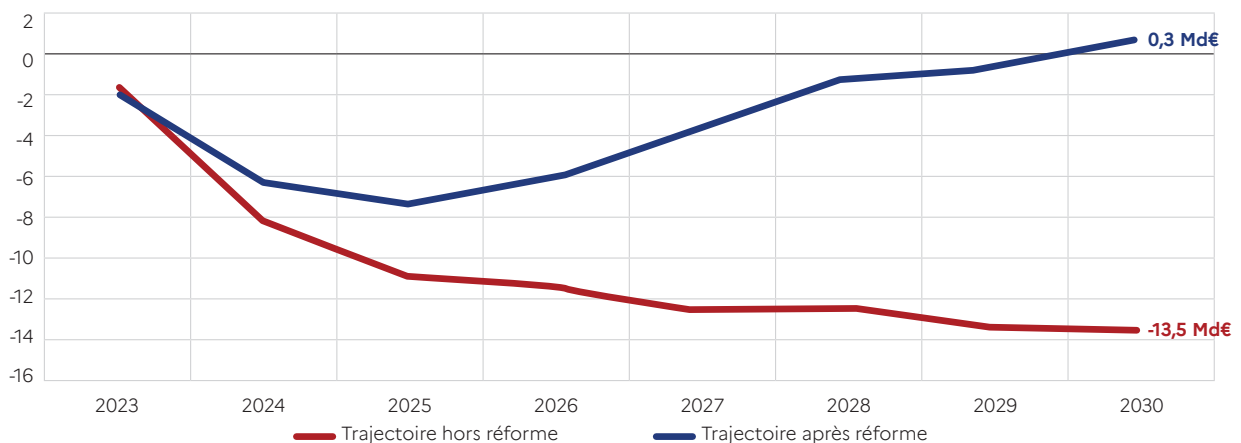
Source : Cnav – Modèle PRISME 2022.

LES PRINCIPAUX EFFETS DE LA RÉFORME

Avec ce projet, l'équilibre du système de retraite sera atteint en 2030

- Dans le scénario central du COR, le déficit du système de retraite est estimé à 12,4 Md€ en 2027 et 13,5 Md€ en 2030.
- Les mesures envisagées par ce projet permettront une amélioration du solde du système de retraite pour permettre son retour à l'équilibre à horizon 2030.
 - Les économies brutes générées par les évolutions des conditions de départ en retraite s'élèvent à 10,3 Md€ en 2027 et 17,7 Md€ en 2030.
 - Les mesures d'accompagnement de la réforme et d'amélioration du système de retraite, à la charge de la branche vieillesse, s'élèvent à 2,8 Md€ en 2027 et 4,8 Md€ en 2030.
- L'équilibre financier de la réforme passera par de la solidarité entre branches, et notamment entre la branche AT-MP et la branche vieillesse, et entre régimes.
- Ainsi, le système de retraite reviendra à l'équilibre d'ici 2030.

Solde du système de retraite



Source : DSS.

LES PRINCIPAUX EFFETS DE LA RÉFORME

Synthèse financière des mesures

EN MILLIARDS D'EUROS	2027	2030
Déficit prévisionnel du système de retraite	-12,4	-13,5
MESURES PARAMÉTRIQUES		
Relèvement de l'âge légal et accélération de la durée de cotisation	10,3	17,7
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT		
Maintien de l'âge légal à 62 ans pour invalidité ou inaptitude	-1,7	-3,1
Renforcement du dispositif carrières longues	-0,4	-0,6
Augmentation du minimum de pension pour les nouveaux retraités	-0,4	-0,7
Développement des dispositifs de transition emploi-retraite	-0,2	-0,2
Recours accru au dispositif de départ anticipé pour inaptitude dans le cadre du suivi médical renforcé pour les métiers pénibles	-0,2	-0,3
Validation des trimestres pour les aidants (financés par la branche autonomie)	0,1	0,2
Validation des trimestres pour les travailleurs d'utilité collective (TUC)	0,1 <	0,1 <
Total mesures accompagnement	-2,8	-4,8
Augmentation de 0,1 point des taux de cotisations vieillesse (et baisse en parallèle des taux de cotisations ATMP)	0,8	0,8
SOLDE APRÈS MESURES		
Solde des régimes de retraite post mesures	-4,1	0,3
MESURES D'ACCOMPAGNEMENT AYANT UN IMPACT SUR LES AUTRES BRANCHES DE LA SÉCURITÉ SOCIALE (EN MD€)		
Branche AT-MP : financements dispositifs usure & pénibilité	-0,3	-0,4
Branche maladie : fonds pénibilité santé	-0,1	-0,1

Quelques illustrations concrètes

■ **HÉLÈNE, NÉE LE 1^{ER} SEPTEMBRE 1961**, avec une carrière complète intégralement cotisée au SMIC et ayant commencé à travailler à 20 ans.



AVANT RÉFORME, elle pouvait partir à taux plein le jour de ses 62 ans, avec une pension estimée à **1 118 € BRUT PAR MOIS**.

APRÈS RÉFORME, elle devra partir à 62 ans et 3 mois, et sa pension est estimée à **1 193 €**, **SOIT UNE HAUSSE de 75 € BRUT PAR MOIS**.

■ **DIDIER, NÉ EN 1964**, avec une carrière commencée à 23 ans, commençant au SMIC et terminant à 2 SMIC.



AVANT RÉFORME, il pouvait partir à taux plein le jour de ses 62 ans, avec néanmoins une décote. Sa pension est estimée à **1 620 € BRUT PAR MOIS**.

APRÈS RÉFORME, il pourra partir à 63 ans et sa pension est estimée à **1 720 €** par mois, soit une hausse de **100 € BRUT PAR MOIS**. La hausse de pension est notamment liée à la baisse de sa décote.

■ **DELPHINE, NÉE EN 1975**, avec une carrière commencée en apprentissage à 15 ans et 9 mois. Elle a donc cotisé 5 trimestres avant la fin de ses 16 ans et peut bénéficier du dispositif de départ anticipé pour carrière longue.



AVANT LA RÉFORME, elle pouvait partir à la retraite à 60 ans.

APRÈS RÉFORME, elle pourra partir à 59 ans et 9 mois.

■ **JEAN, NÉ EN 1960**, retraité.



Il a liquidé sa pension **À TAUX PLEIN EN 2022, À 62 ANS**, après avoir travaillé toute sa vie au salaire moyen avec pension d'environ 2 350 € par mois. Il reprend une activité au même salaire pendant deux ans et cumule donc sa pension et son salaire.

AVEC LA RÉFORME, le cumul emploi-retraite lui permet d'acquérir de nouveaux droits. À l'issue de ses deux années de travail, **IL POURRA BÉNÉFICIER D'UN COMPLÉMENT DE PENSION, ESTIMÉ À ENVIRON 130 € PAR MOIS**.

■ **MYRIAM, NÉE EN 1972**, est hôtesse de caisse et travaille depuis ses 19 ans. Elle a 3 enfants et s'est interrompue au total 1 an en congé parental.



AVANT RÉFORME, elle n'était pas éligible au dispositif carrière longue et pouvait partir à la retraite à 62 ans.

APRÈS RÉFORME, la prise en compte de ses trimestres validés au titre du congé parental lui permet de partir en carrière longue : elle pourra toujours partir à 62 ans.



GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Contacts presse

Cabinet d'Élisabeth Borne, Première ministre

Tél : 01 42 75 50 78/79

Mél : communication@pm.gouv.fr

Cabinet d'Olivier Dussopt, ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion

Tél : 01 49 55 31 27

Mél : sec.presse.cabtravail@cab.travail.gouv.fr