



POUR NOS
RETRAITES

Justice
Équilibre
Progrès

Rapport sur les objectifs et les effets du projet de réforme des retraites

Janvier 2023

POUR NOS RETRAITES :

Un projet de justice, d'équilibre et de progrès

Rapport sur les objectifs et les effets du projet de réforme des retraites

I. Table des matières

I.	La situation du système de retraite.....	4
A.	Le système de retraite français est structurellement déficitaire.....	4
1.	Le besoin de financement du système de retraite à court et moyen terme est réel.....	4
2.	A plus long terme, le niveau de déficit du système de retraite est très dépendant de la croissance économique.....	8
3.	Cette situation structurellement déficitaire conduit à dégrader la confiance des Français dans le système de retraite par répartition.....	9
B.	Ce déficit résulte d'un déséquilibre croissant entre les populations d'actifs et de retraités.....	9
1.	Les pensions sont servies à un âge particulièrement précoce en France en comparaison des autres pays.....	9
2.	Les durées passées à la retraite sont en conséquence relativement longues.....	11
3.	Ce faisant, et compte tenu du faible taux d'activité des plus de 60 ans, la dégradation du rapport entre le nombre de cotisants et de retraités va s'amplifier, fragilisant l'équilibre financier du système de retraite.....	13
C.	Si le système de retraite français garantit des niveaux de pension élevés en moyenne, les retraités modestes restent nombreux.....	17
1.	Le niveau des pensions de retraite est élevé en France.....	17
2.	Malgré cette situation relativement favorable, une part importante de pensionnés perçoit une retraite modeste.....	22
II.	Justifications de la réforme proposée.....	24
A.	La préservation de notre modèle social comme du niveau des retraites rend aujourd'hui nécessaire de travailler plus longtemps.....	25
1.	Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits combiné à une accélération de la hausse de la durée d'assurance apparaît comme le meilleur choix pour répartir les efforts entre assurés.....	25
2.	En comparaison, une hausse des prélèvements obligatoires pèserait sur le pouvoir d'achat, sur le coût du travail et sur notre compétitivité.....	27
3.	Par ailleurs, une baisse du niveau des pensions semble difficilement acceptable pour les assurés déjà partis à la retraite.....	29
B.	La hausse de la durée d'activité, qui ne peut être la même pour tous, rend indispensable de mieux prendre en compte les carrières longues et difficiles.....	30
1.	Une dispense d'augmentation de l'âge d'ouverture des droits pour les personnes inaptes au travail ou reconnues invalides, ainsi que pour les bénéficiaires de l'AAH.....	30
2.	Le maintien d'un départ anticipé pour les assurés ayant débuté leur carrière précocement.....	31
3.	Le renforcement de la prévention et de la réparation de l'usure professionnelle.....	35
C.	L'emploi des seniors et la refonte des dispositifs de transition entre l'activité et la retraite seront par ailleurs placés au cœur de la réforme.....	40
1.	Des mesures en faveur de la retraite progressive pour accompagner la fin de carrière.....	41
2.	Des dispositions pour permettre l'acquisition de droits en cumul emploi-retraite.....	43
D.	La réforme permettra le financement de mesures de solidarité et de justice sociale : en particulier, les minima de pension, dont l'avantage s'est progressivement réduit, seront revalorisés.....	45
1.	Un relèvement de la pension minimale à 85% du SMIC net.....	45
2.	Des mesures pour les femmes et les carrières hachées.....	47

E.	La convergence entre les régimes de retraite se poursuivra avec la fermeture du risque vieillesse des principaux régimes spéciaux	48
1.	Cette fermeture répond à des enjeux de lisibilité, d'équité et de confiance dans notre système de retraite	48
2.	Cette fermeture concernera uniquement le risque vieillesse pour les nouveaux embauchés	49
III.	Les mesures proposées renforceront la solidarité et l'équité entre les assurés et garantiront la pérennité de notre système de retraite.....	51
A.	Un relèvement de deux années de l'âge légal, combiné à une augmentation plus rapide de la durée d'assurance, permettra d'accroître progressivement l'âge effectif de départ tout en maintenant la durée moyenne des retraites à un niveau élevé	51
1.	Un relèvement de l'âge d'ouverture des droits couplé à une accélération de la hausse de la durée d'assurance	51
2.	Avant toute mesure d'accompagnement, la mesure augmenterait l'âge moyen de départ à la retraite de 9 mois, tout en préservant un temps passé à la retraite élevé.....	55
3.	L'augmentation de l'âge effectif de départ se traduirait à terme par une hausse de la pension moyenne sur l'ensemble de la distribution	57
4.	Le rendement brut de la mesure permettrait une amélioration du solde du système de retraite de 10 Md€ d'ici 2027 et de 18 Md€ à l'horizon 2030	60
B.	Les publics les plus fragiles ou les assurés entrés tôt sur le marché du travail pourront continuer à partir plus tôt	61
1.	Présentation des mesures visant à limiter les effets sur les publics les plus affectés par la réforme.....	61
2.	Les ajustements envisagés au titre de l'invalidité renforcent l'équité entre les assurés en rapprochant les durées de retraite des personnes concernées de celles de l'ensemble des assurés.....	63
3.	Les aménagements prévus pour le dispositif « carrières longues » sont favorables aux personnes qui ont débuté leur carrière tôt et ont contribué sur une longue durée au système de retraite	65
4.	Les périodes passées au titre des travaux d'utilité collective et de certains stages de la formation professionnelle ouvriront des droits à retraite	68
C.	Des mesures d'accompagnement viseront également à favoriser l'emploi des seniors et à prévenir l'usure professionnelle	69
1.	La réforme facilitera les transitions entre l'activité et la retraite.....	70
3.	Un Index Seniors sera créé pour favoriser le maintien en emploi	72
4.	L'usure professionnelle sera mieux prise en compte et ouvrira des droits nouveaux.....	72
D.	La redistribution en faveur des assurés les plus modestes sera renforcée et de nouveaux droits seront créés pour les aidants	75
1.	Les minima de pension seront revalorisés de 100 € par mois au 1 ^{er} septembre 2023	75
2.	Le recours à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) sera facilité.....	83
3.	Les droits des aidants familiaux seront renforcés.....	84
E.	Prises dans leur ensemble, les mesures proposées permettront un retour à l'équilibre du solde du système de retraite tout en limitant les effets de la réforme pour les assurés les plus fragiles ou ceux ayant connu des carrières longues ou difficiles, et en améliorant les pensions des retraités les plus modestes.....	86
1.	La réforme des retraites garantira des niveaux de pension élevés tout en renforçant la solidarité qui transite par le système de retraite.....	86
2.	Le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite permettra une hausse du nombre de seniors en activité, contribuant ainsi à l'atteinte de l'objectif de plein emploi	93
3.	Les mesures permettront le retour à l'équilibre du système de retraite en 2030	94
	Annexe 1 : Présentation du système de retraite français	99
	Annexe 2 - Les réformes précédentes ont contribué à l'élévation progressive de l'âge effectif de départ à la retraite.....	106
	Table des illustrations.....	109

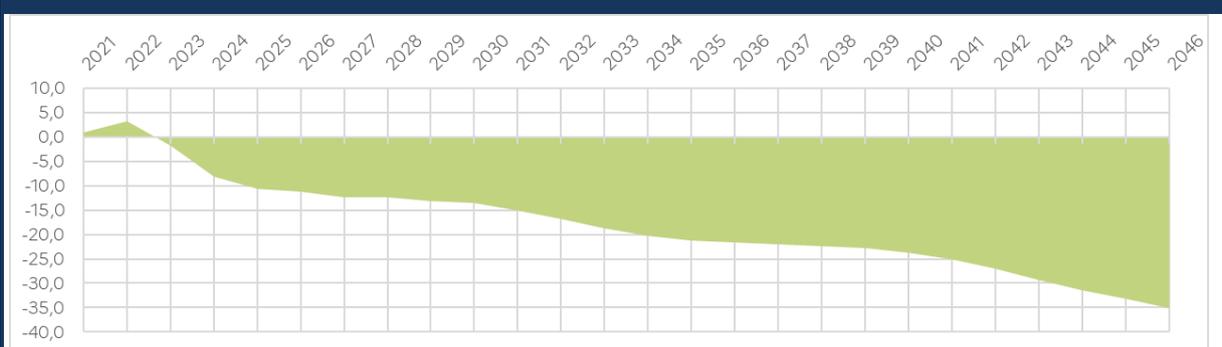
I. La situation du système de retraite

A. Le système de retraite français est structurellement déficitaire

1. Le besoin de financement du système de retraite à court et moyen terme est réel

Les projections financières présentées dans le rapport du COR de septembre 2022 anticipent un solde positif du système de retraite de 3,2 Md€ en 2022. Le solde se dégraderait ensuite, à partir de 2023, pour s'établir à -1,8 Md€, puis chuterait fortement en 2024, avec un déficit dépassant 8 Md€ et continuant à se dégrader les années suivantes.

Graphique 1 – Solde du système de retraite au cours des 25 prochaines années (en Md€ courants)



Source : rapport du COR de septembre 2022, projections selon une hypothèse de productivité de long terme de 1 % et de chômage de long terme de 4,5 %, en convention EPR (voir encadré 1 pour une présentation des différentes conventions du COR)

La bonne tenue du solde du système de retraite jusqu'en 2022, et 2023 dans une certaine mesure, découle du contexte macroéconomique marqué par une inflation soutenue en 2022 et 2023, conduisant à un effet temporaire favorable sur le solde du système de retraite.

En effet, les prestations de retraite sont – en dehors des situations de revalorisation anticipée comme ce fut le cas en juillet 2022 – indexées avec un retard de l'ordre d'un an sur les prix, du fait de la formule de revalorisation en vigueur (indexation au 1^{er} janvier, sur la base de l'inflation en moyenne annuelle glissante jusqu'à octobre de l'année qui précède), si bien que le plein effet des prix sur la masse des pensions se matérialise avec environ une année de retard. A l'inverse, les recettes du système de retraite sont assises à titre principal sur les salaires, qui de manière générale réagissent plus rapidement à l'évolution des prix (négociations salariales dans le privé, politique de rémunération dans la fonction publique)¹.

Ainsi, l'inflation soutenue des années 2022 et 2023 joue plus favorablement sur le solde du système de retraite en 2022 et 2023 qu'en 2024, cette dernière année étant marquée en dépenses par le plein effet sur les pensions de l'inflation prévisionnelle 2023 tandis qu'en recettes par une inflation prévisionnelle 2024 (répercutée sur les salaires) plus modérée.

¹ À l'image de l'année 2022, marquée par une hausse importante de l'inflation. D'après la Dares, le salaire mensuel de base (hors primes), aurait ainsi progressé en moyenne de 3,7 % entre le 3^e trimestre 2021 et le 3^e trimestre 2022 (à comparer à une inflation prévisionnelle de 5,4 % en moyenne en 2022 dans la LFSS 2023, au sens de l'indice des prix à la consommation hors tabac).

Le rapport du COR de septembre 2022 met ainsi en évidence l'existence d'un **solde déficitaire en moyenne sur les 25 prochaines années**, quelles que soient la convention appliquée en matière de contribution de l'État au système de retraite et les hypothèses retenues en matière de productivité de long terme ou de chômage.

Tableau 1 - Solde moyen du système de retraite à l'horizon de 25 ans (en % du PIB) dans l'hypothèse d'une croissance de l'activité de 1 %

Taux de chômage		Convention EPR	Convention EEC
de long terme	sur la période		
4,5%	5,0%	-0,5%	-0,2%
7,0%	6,7%	-0,7%	-0,4%
10,0%	8,7%	-0,9%	-0,7%

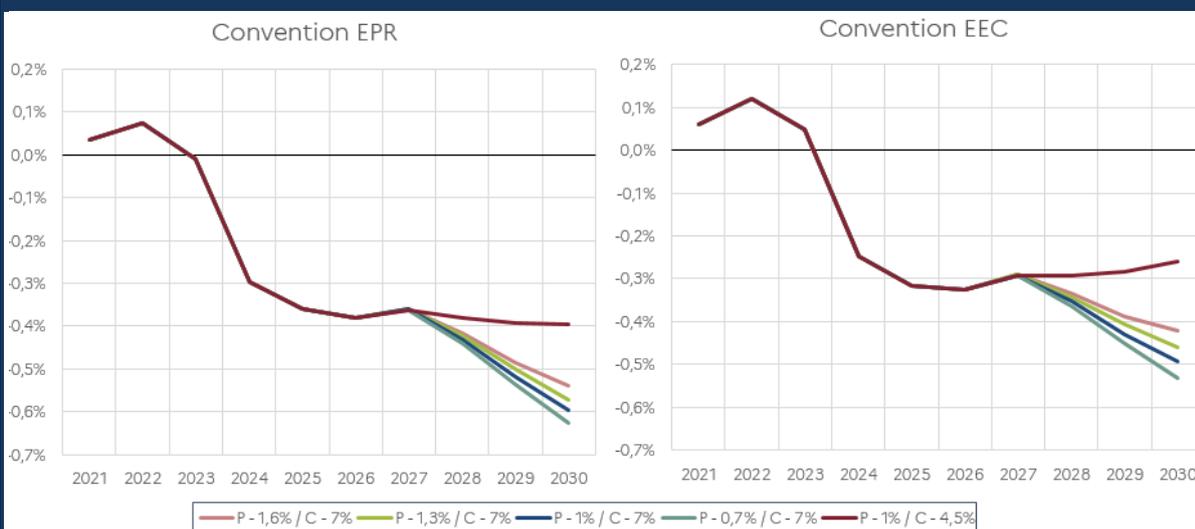
Lecture : sous les hypothèse d'une croissance des revenus d'activité de 1 % en moyenne par an et un taux de chômage de 4,5 % en moyenne à long terme (soit respectivement 0,9 % et 5 % sur les 25 prochaines années), le solde moyen sur les 25 prochaines années représenterait -0,5 % du PIB moyen sur cette période, selon la convention EPR (voir encadré 1 pour une présentation des différentes conventions du COR).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Source : rapport du COR – septembre 2022

Ainsi, même selon les conventions qui conduisent à une situation financière relativement plus favorable pour le système de retraite (et dégradant le budget de l'Etat cf. encadré 1), les projections du COR montrent une forte accumulation de déficits au cours de la décennie qui vient.

Graphique 2 – Solde projeté du système de retraite en % du PIB d'ici 2030



P – hypothèse de productivité de long terme / C – hypothèse de chômage de long terme

Source : COR – rapport de septembre 2022, figure 2.19

Encadré 1 - Les conventions du COR

Dans son rapport de septembre 2022, le COR retient deux conventions comptables distinctes pour les projections relatives aux contributions et subventions d'équilibre de l'Etat :

- La convention « équilibre permanent des régimes » (EPR) présente des résultats à législation inchangée, avec un strict équilibre des régimes concernés (c'est-à-dire le régime de la FPE et certains régimes spéciaux ; le régime de la FPT/FPH, celui de la CNRACL, n'est quant à lui pas concerné par ce dispositif d'équilibre) : l'Etat réduit ses contributions à mesure que les dépenses de ces régimes se réduisent. Cette convention est cohérente avec la mesure du solde ROBSS dans les agrégats financiers des LFSS. Selon cette convention, le solde resterait déficitaire à l'horizon 2040, quelle que soit l'hypothèse de productivité retenue à long terme.
- **La convention « effort de l'Etat constant » (EEC) prolonge les masses versées par l'Etat, en part de PIB. Le solde projeté des régimes équilibrés n'est alors plus nul. La situation représentée est celle où l'Etat réinvestirait ses moindres dépenses dans le système de retraite, conduisant à des soldes nettement excédentaires. En pratique, les subventions des régimes équilibrés sont fixées à leur dernier niveau connu en part de PIB, malgré la baisse des dépenses dans ces régimes relativement au PIB. Les résultats relativement favorables obtenus selon la convention EEC supposent toutefois que les ressources qui viennent actuellement équilibrer le régime de la fonction publique d'Etat soient fléchées vers d'autres régimes de retraite. En d'autres termes, certains régimes de retraite se verraient directement financés par l'Etat. Cette hypothèse suppose donc une évolution législative.**

Le scénario central retenu par le Gouvernement est celui d'une hypothèse de croissance de la productivité du travail à long terme de 1 %, soit la moyenne constatée au cours de la dernière décennie. L'hypothèse de chômage de long terme retenue dans ce scénario central est de 4,5 %, en cohérence avec l'objectif du Gouvernement d'un retour au plein emploi à la fin du présent quinquennat.

Encadré 2 – L'éventail d'hypothèses de productivité du COR

Dans le rapport du COR, les hypothèses de croissance de la productivité du travail sont, pour le court à moyen terme, celles du dernier programme de stabilité du Gouvernement. Elles rejoignent progressivement les quatre hypothèses de long terme présentées par le COR. Fin 2021, le COR a procédé à une consultation de plusieurs économistes, qui s'est conclue par une révision à la baisse de ses hypothèses de croissance de la productivité, après le ralentissement observé au cours des dernières décennies.



Depuis le rapport de septembre 2022, les projections du COR sont articulées autour de quatre variantes² de productivité : 0,7 %, 1 %, 1,3 % et 1,6 % (contre 1 %, 1,3 %, 1,5 % et 1,8 % auparavant).

² Le COR retient un nombre pair de scénarios de croissance de la productivité pour les présenter comme un éventail des possibles, sans qu'aucun ne soit explicitement privilégié. L'estimation des gains de productivité au-delà du moyen terme n'est en effet pas aisée.

Dans ce scénario central, et dans la convention EPR, qui correspond à l'application du droit inchangé, le système de retraite serait ainsi, selon les projections du COR publiées en septembre 2022, assez nettement déficitaire à horizon 2030, s'établissant à -0,4 % du PIB, soit un déficit de 14 Md€.

Ce solde recouvre des situations très différentes selon les régimes : l'essentiel de ce déficit de 14 Md€ serait concentré sur les régimes de base alignés (-10,2 Md€) et la CNRACL (-8,4 Md€). Les autres régimes de base et les régimes complémentaires pris dans leur ensemble seraient légèrement excédentaires (+4,0 Md€ et +1,4 Md€ respectivement à l'horizon 2030).

Tableau 2 – Projections de solde du système de retraite, par grand groupe de régimes (en Md€ courants)

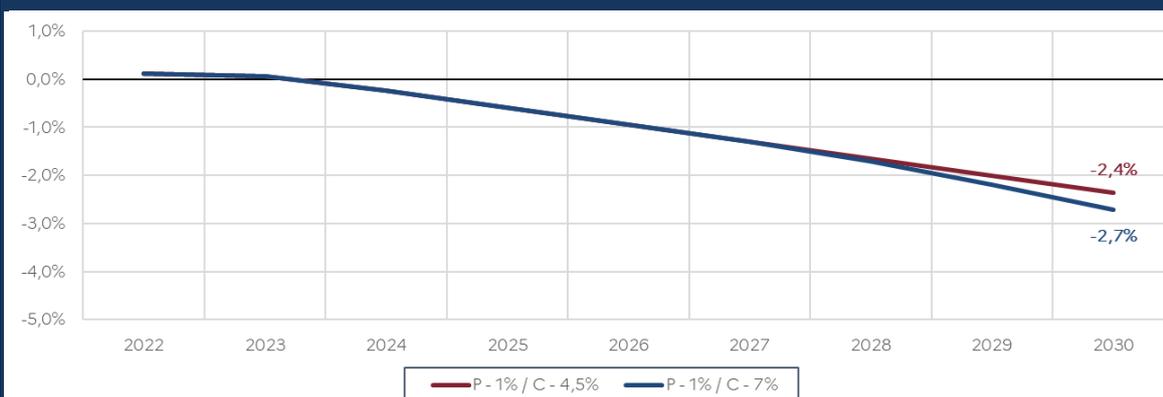
En Md€ courants, avec une hypothèse de productivité de 1% et de taux de chômage de 4,5%, en convention EPR	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	3,2	-1,8	-8,1	-10,7	-11,2	-12,4	-12,3	-13,1	-13,5
ROBSS vieillesse + FSV	-2,4	-3,7	-8,9	-11,3	-12,2	-12,4	-13,3	-14,0	-14,5
Dont LURA + FSV	-1,5	-2,1	-5,7	-7,1	-8,1	-8,3	-8,9	-9,6	-10,2
Dont CNRACL	-1,5	-2,3	-3,9	-5,1	-6,3	-6,8	-7,5	-8,0	-8,4
Régimes complémentaires	5,3	1,4	0,1	-0,1	-0,3	-0,4	1,4	1,3	1,4
Dont Agirc-Arrco	5,1	1,6	0,7	0,8	0,2	0,3	2,3	2,3	2,6

Source : données COR, rapport de septembre 2022

Le COR explique l'écart entre le solde tous régimes et la somme des soldes des différents régimes par le fait que certains transferts reçus ou versés par de petits régimes ne sont pas inclus dans les lignes « autres régimes » mais sont bien couverts dans la ligne « tous régimes ».

Le cumul des déficits du système de retraite à partir de 2022 serait équivalent, à droit inchangé (convention EPR), à 2,4 ou 2,7 % du PIB en 2030 selon les hypothèses retenues quant au taux de chômage de long terme (4,5 % ou 7 %), sous une hypothèse de croissance de la productivité du travail à long terme de 1 %.

Graphique 3 – Déficit cumulé du système de retraite sur la prochaine décennie



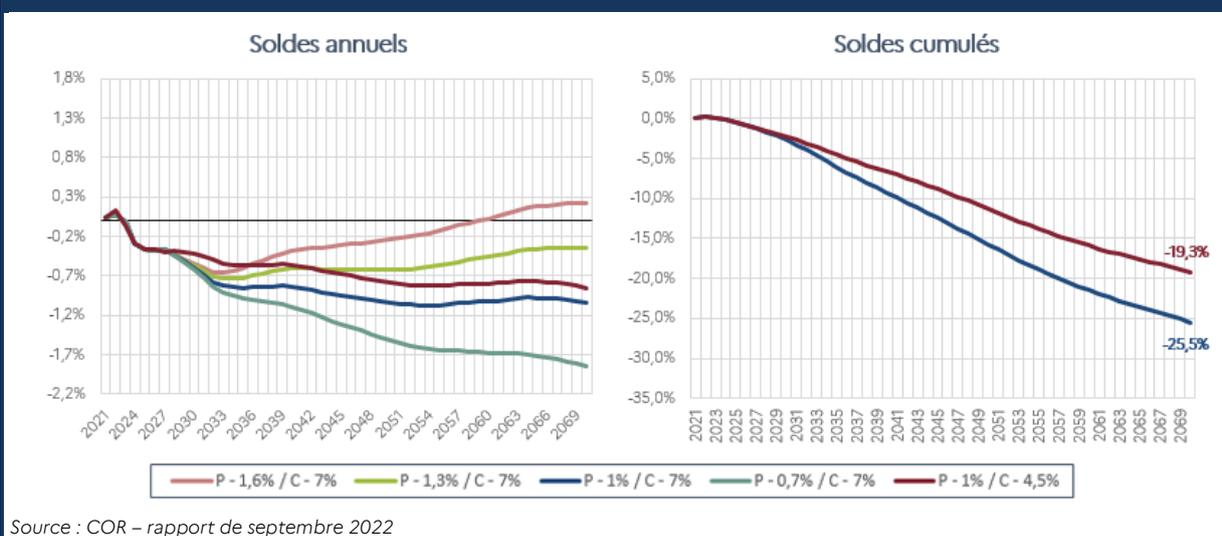
Source : données COR, rapport de septembre 2022

2. A plus long terme, le niveau de déficit du système de retraite est très dépendant de la croissance économique

En situation de croissance économique soutenue, l'indexation des pensions liquidées et des salaires portés au compte sur l'inflation conduit implicitement à une redistribution en faveur des actifs puisque les pensions évoluent moins rapidement que les revenus d'activité. Au contraire, en cas de croissance faible, l'indexation sur les prix préserve le pouvoir d'achat des retraités et fait jouer au système de retraite un rôle de stabilisateur automatique, au prix toutefois d'une augmentation de la part des dépenses de retraite dans le PIB. Le système tend donc à être excédentaire quand les gains de productivité se renforcent et à être déficitaire quand ils s'affaiblissent.

Dans la convention EPR, à horizon 2070, le système de retraite ne retrouve l'équilibre que dans le scénario retenant l'hypothèse de productivité de long terme la plus favorable (1,6 %), et ce après avoir accumulé des déficits pendant plus de 25 ans. Dans les autres scénarios du rapport du COR de septembre 2022, il se trouve structurellement en déficit dans quasiment toutes les projections. Les déficits cumulés³ sur la période 2022-2070 atteindraient, dans le scénario de productivité de 1 %, 25,5 points de PIB selon l'hypothèse de chômage de 7 %, et 19,3 points selon l'hypothèse de retour au plein emploi d'ici 2027 et de son maintien à long terme (4,5 %).

Graphique 4 – Projections de long terme du COR et déficits cumulés, en % du PIB (convention EPR)



³ Ces chiffres ne couvrent pas le coût des intérêts de la dette qui se cumuleraient aussi nécessairement sur la période.

3. Cette situation structurellement déficitaire conduit à dégrader la confiance des Français dans le système de retraite par répartition

L'ensemble des réformes des retraites précédentes (voir annexe 2) a permis d'améliorer nettement la situation financière du système de retraite par répartition : son besoin de financement est ainsi passé de 0,7 % du PIB en 2010 à un niveau actuellement – et temporairement – proche de l'équilibre⁴. Toutefois, les projections du COR montrent qu'à moyen terme les déficits se creuseront, quel que soit le scénario macroéconomique retenu (voir supra).

Si **la majorité des Français est attachée à ce système de répartition**, et considère qu'il convient de le préserver en le réformant plutôt que d'en modifier les règles, les perspectives financières dégradées contribuent probablement à dégrader la confiance des Français, et particulièrement des générations les plus jeunes, dans le système de retraite par répartition.

Encadré 3 – Des Français attachés au système de retraite actuel

« Les personnes interrogées [dans le cadre de l'enquête PatÉr] sont majoritairement attachées au système de retraite actuel : 63 % sont favorables au fonctionnement du système de retraite tel qu'il existe aujourd'hui, tandis que 24 % y sont défavorables. Le principe de répartition semble important pour la majorité. Un système où chacun préparerait sa retraite individuellement recueillerait tout de même l'adhésion d'une solide minorité (39 % des répondants), alors que 56 % ne sont pas en accord avec un tel système (le complément correspond aux personnes ne se prononçant pas). Les plus jeunes générations semblent les plus favorables au système de retraite par capitalisation : selon une enquête de la Fondapol de 2018, plus de la moitié des jeunes de 18 à 24 ans (52 %) privilégient le système de financement par capitalisation pour leurs futures retraites.

Sources : Caisse des dépôts, questions de politique sociale n°33, avril 2021 : *Les attentes et la perception de la retraite en France : exploitation de la vague 2020 de l'enquête PatÉr et Fondapol, Les Français jugent leur système de retraite, novembre 2018.*

B. Ce déficit résulte d'un déséquilibre croissant entre les populations d'actifs et de retraités

1. Les pensions sont servies à un âge particulièrement précoce en France en comparaison des autres pays

En France, **l'âge minimal de départ à la retraite** (âge d'ouverture des droits - AOD), fixé à 62 ans pour la plupart des assurés⁵, **figure parmi les plus bas des pays comparables**, dans la plupart desquels cet âge minimal se situe plutôt autour de 65 ans.

⁴ Selon les projections précitées du rapport du COR de septembre 2022.

⁵ Cet âge est fixé à un niveau plus faible pour certaines catégories d'assurés (carrières longues, régimes spéciaux, catégories actives de la fonction publique, etc.).

Graphique 5 - Âge minimal de départ à la retraite au sein des pays de l'OCDE



Lecture : En 2022, l'âge d'ouverture des droits est de : 60 ans pour le Régime des Pensions du Canada (et Retraite Québec) ; 62 ans aux États-Unis, en France, en Suède et dans le régime collectif obligatoire japonais pour les femmes mais 64 ans pour les hommes ; 65 ans en Belgique, dans le régime universel de base japonais et dans le régime universel de Sécurité de la vieillesse canadien ; 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 de septembre 2022, figure 5.II

Plus précisément, les âges effectifs de départ à la retraite s'échelonnent de 55 ans (1 % des départs à la retraite de 2020 ont concerné des personnes âgées de moins de 57 ans) à plus de 65 ans (19 % des départs de 2020).

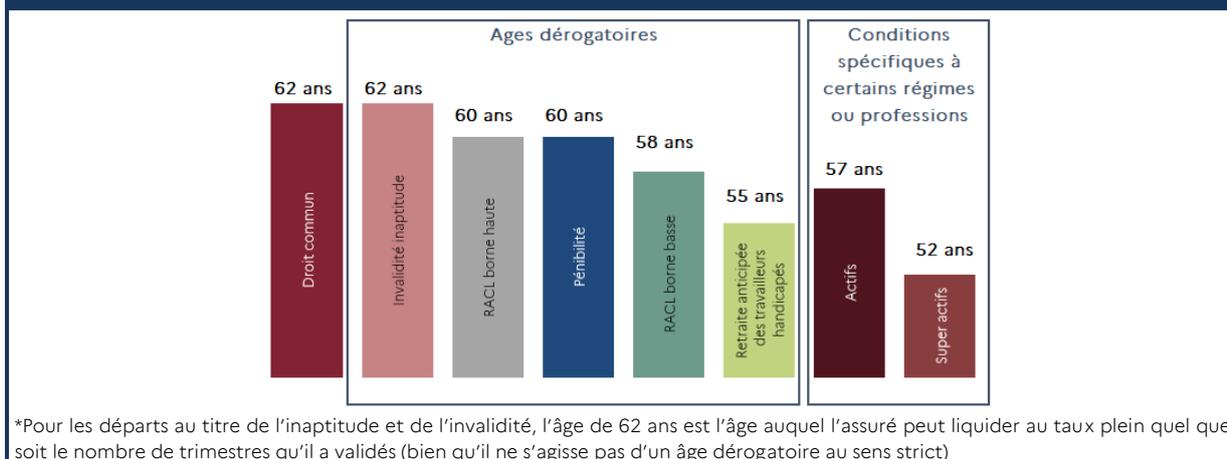
Graphique 6 – Répartition des nouveaux retraités partis à la retraite en 2020, selon leur âge, en %



Source : Drees, les retraités et les retraites, Edition 2022, fiche 16

Cette grande diversité des âges de départ en retraite résulte d'une part de l'existence de conditions d'ouverture des droits particulières à certains régimes spéciaux ou à certaines activités (catégories actives des fonctions publiques) et, d'autre part, de mécanismes de dérogation à l'âge légal qui concernent notamment les carrières longues ou la prise en compte de la pénibilité.

Schéma 1 - Une grande diversité d'âges minimaux de départ* à la retraite

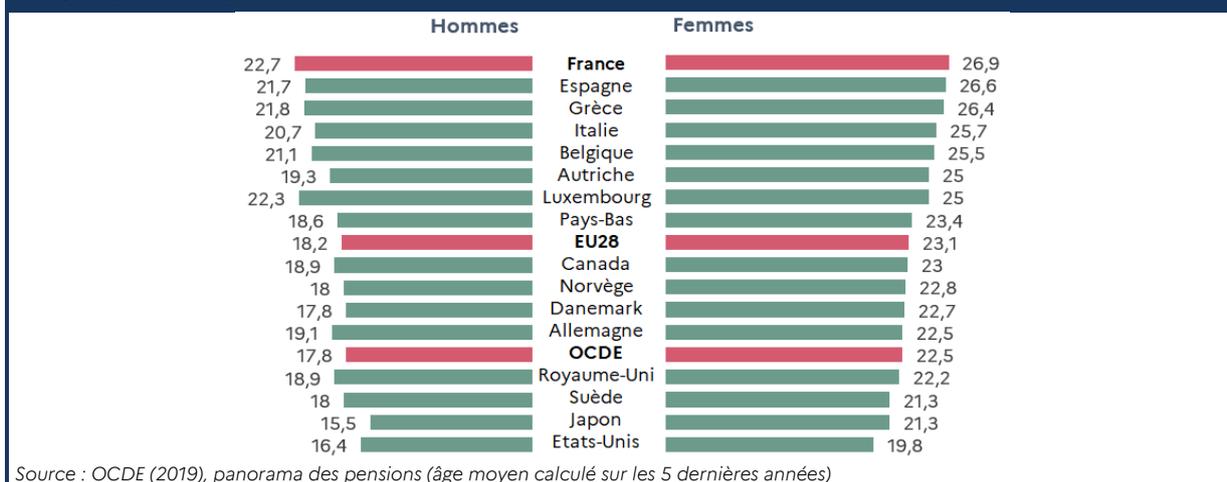


2. Les durées passées à la retraite sont en conséquence relativement longues

a) Les durées de retraite sont aujourd'hui plus élevées en France que dans les autres pays

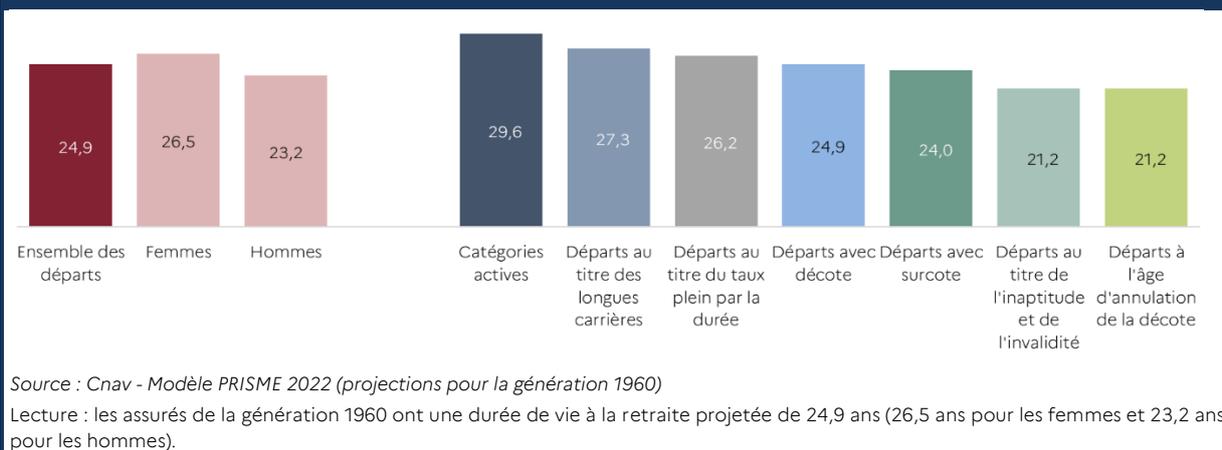
En raison d'un âge de départ effectif moyen à la retraite plus bas que dans les autres pays de l'OCDE et d'une espérance de vie à la naissance relativement élevée, **la France reste le pays de l'OCDE ayant l'espérance de vie à l'âge moyen de sortie du marché travail la plus élevée**, avec un écart de près de 4 ans à la moyenne européenne, pour les hommes comme pour les femmes.

Graphique 7 - Espérance de vie après la sortie du marché du travail



La durée moyenne de retraite projetée pour la génération 1960 s'établit ainsi à 24,9 années. Elle est de 26,5 ans pour les femmes et de 23,2 ans pour les hommes. Cette durée moyenne masque toutefois des **disparités importantes**, selon la situation des assurés, certains étant éligibles à des **dispositifs dérogatoires liés à la pénibilité de leur activité professionnelle, à l'âge de début de carrière ou à leur état de santé** tandis que d'autres assurés bénéficient de **conditions de départ anticipées, définies par leurs régimes d'affiliation** (notamment les catégories actives de la Fonction publique et des régimes spéciaux).

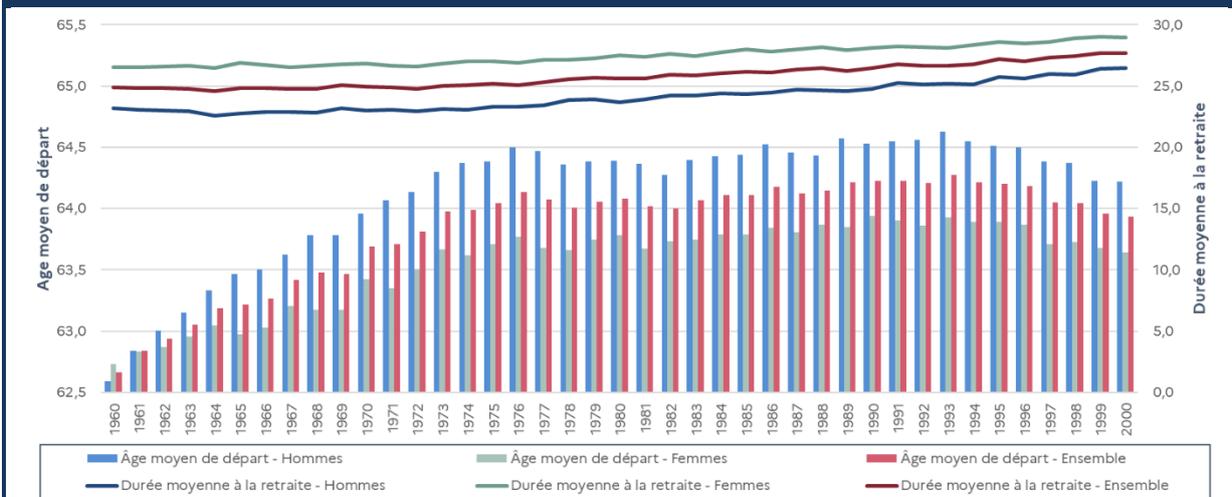
Graphique 8 – Durée moyenne de retraite par catégorie d'affiliés et condition de départ pour la génération née en 1960



b) Les durées de retraite devraient rester élevées au cours des prochaines décennies

En projection à politique inchangée, les simulations produites par la CNAV sur la base des hypothèses du COR prévoient une **augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite au cours des 40 prochaines années** (l'âge moyen de départ à la retraite atteindra ainsi 63 ans pour la génération 1963 et 64 ans pour la génération 1973). Ce relèvement sera toutefois moins rapide que l'allongement de l'espérance de vie. En conséquence, **la durée passée à la retraite devrait se stabiliser au niveau, élevé, de 25 années, jusqu'à la génération 1975, puis augmenter, pour atteindre près de 28 ans pour la génération 2000.**

Graphique 9 - Âge moyen de départ à la retraite (hors départs anticipés) et durée moyenne à la retraite, constatés puis projetés, par génération



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

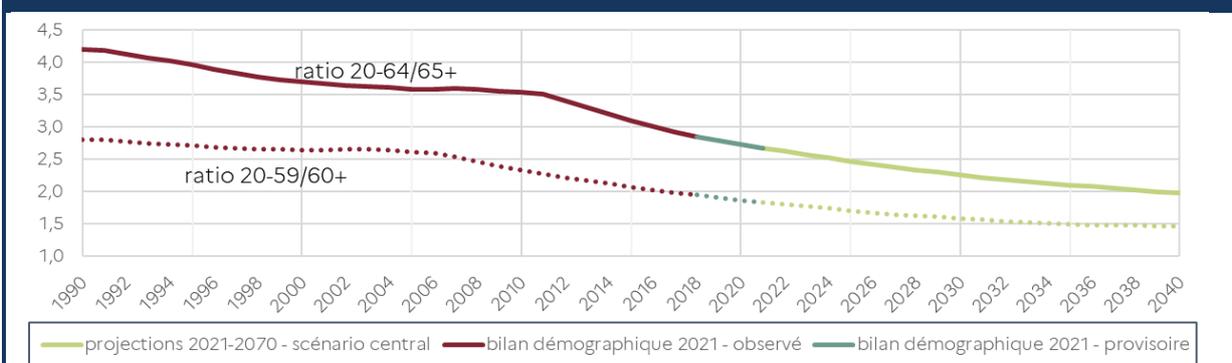
Note : si l'assuré liquide ses pensions dans plusieurs régimes, l'âge moyen de départ est calculé à la première liquidation

3. Ce faisant, et compte tenu du faible taux d'activité des plus de 60 ans, la dégradation du rapport entre le nombre de cotisants et de retraités va s'amplifier, fragilisant l'équilibre financier du système de retraite

a) Le nombre de retraités progresse nettement plus vite que le nombre de cotisants

Les conséquences de l'allongement de la durée de la vie, couplées à celles de l'arrivée des générations du *baby-boom* à l'âge de départ à la retraite ont conduit depuis 2005 à une **forte dégradation du ratio démographique**, qui est mesuré en rapportant la population âgée de 20 à 59 ans à celle âgée de plus de 60 ans. Selon les travaux du COR, ce ratio qui s'établissait à 2,6 en 2005 atteint désormais 1,8 en 2021 et devrait continuer de décroître : selon les projections présentées dans le rapport du COR de septembre 2022, il serait inférieur à 1,5 en 2040.

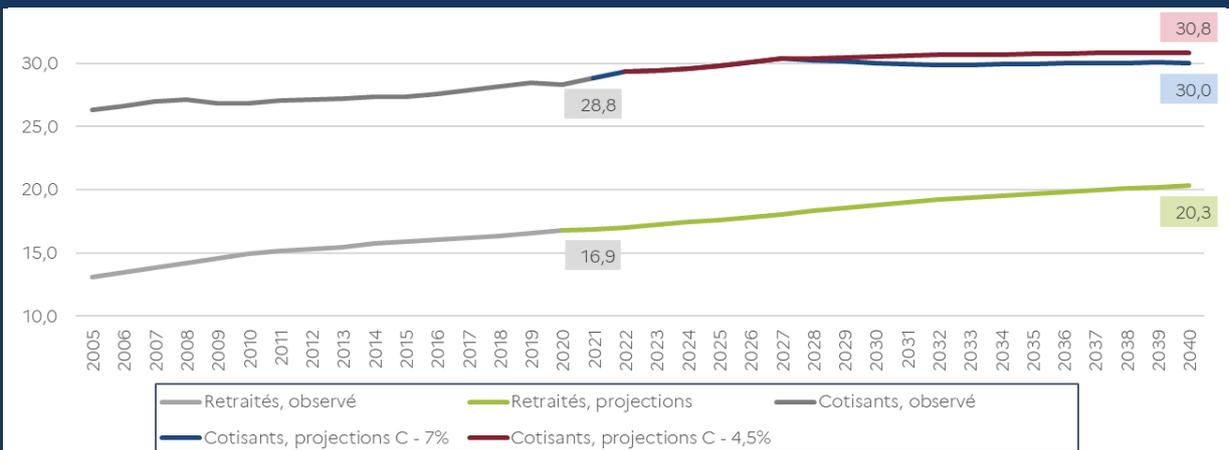
Graphique 10 - Rapports démographiques des populations 20-59 ans (20-64 ans) rapportés aux 60 ans et plus (respectivement 65 ans et plus)



Source : COR – rapport de septembre 2022, figure 1.10

Selon les projections du COR de septembre 2022, **le nombre de cotisants augmenterait de 28,8 millions en 2021 à 30,8 millions en 2040 soit une hausse de 7 % dans le scénario du COR** retenant une hypothèse de chômage de long terme de 4,5 % (30 millions avec l'hypothèse de chômage de 7 %, soit une progression de 4 % entre 2020 et 2040). **Le nombre de retraités de droit direct progresserait quant à lui près de trois fois plus rapidement (+20 %)** sur toute la période, passant de 16,8 millions en 2020 à 20,3 millions en 2040 du fait de l'arrivée à la retraite des générations du *baby-boom*.

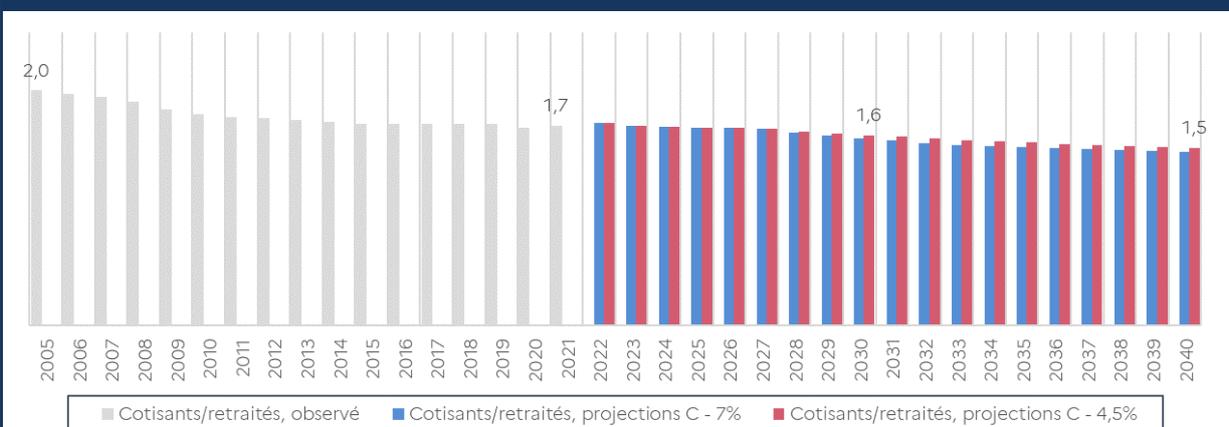
Graphique 11 – Effectifs de retraités et de cotisants observés et projetés à l'horizon 2040



Source : COR – Rapport de septembre 2022, figure 2.8

En conséquence, **le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités serait en nette diminution**, passant de 2 cotisants pour un retraité en 2005 à 1,5 cotisant pour 1 retraité en 2040. **Cette baisse fragilise ainsi notre système de retraite par répartition, qui repose sur la solidarité intergénérationnelle** et dont l'équilibre financier dépend directement du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités.

Graphique 12 – Evolution du rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités à l'horizon 2040

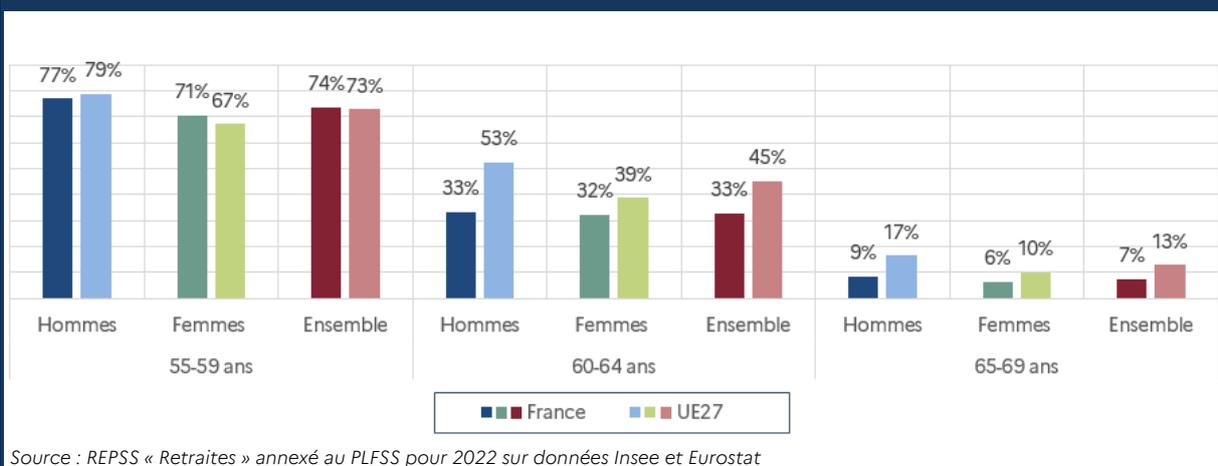


Source : COR – Rapport de septembre 2022, figure 2.8

b) Le taux d'activité des plus de 60 ans est significativement plus faible en France que dans les pays comparables

La France se caractérise par un faible taux d'emploi des seniors, en lien avec un âge moyen de cessation d'activité relativement bas. Si, en moyenne, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 59 ans est proche, voire légèrement supérieur en France par rapport à la moyenne des pays européens, au-delà de cette classe d'âge, il est nettement plus faible en France que dans les pays comparables. Il s'établit ainsi à 33 % pour la classe d'âge des 60-64 ans en France, contre 45 % en moyenne en Europe, et à 7 % pour la classe d'âge de 65-69 ans, soit un taux proche de la moitié de celui observé en moyenne dans l'Union européenne.

Graphique 13 – Taux d'emploi, par sexe, selon la classe d'âge au-delà de 55 ans, en 2020



Il convient cependant de relever que les **taux d'emploi des seniors** se sont significativement améliorés ces dernières années, notamment en conséquence **d'un effet horizon lié au relèvement de l'âge légal par la réforme de 2010 et, dans une moindre mesure, de la hausse de la durée d'assurance de la loi de 2014.**

Tableau 3 - Taux d'emploi des seniors, par tranche d'âge

	En %	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
55-59 ans	France	62,0	65,2	68,3	68,5	69,2	70,2	71,6	73,1	73,3	73,6	74,5	75,1
	UE 27	59,5	61,3	62,9	63,7	64,8	66,1	68,1	69,8	71,4	72,5	72,9	73,5
60-64 ans	France	19,1	19,9	22,9	24,8	26,6	29,1	29,7	31,1	32,7	34,2	34,6	35,5
	UE 27	28,4	29,4	30,9	32,8	35,1	36,8	39,0	41,3	43,1	44,7	45,4	46,4
65-69 ans	France	4,3	5,5	6,3	5,9	5,9	6,3	6,7	7,1	6,9	8,0	7,9	8,6
	UE 27	9,0	9,4	9,8	9,8	10,1	10,3	10,8	11,6	12,3	13,1	13,0	13,2

Source : REPSS « Retraites » annexé au PLFSS pour 2023 sur données Insee et Eurostat

Encadré 4 - Report de l'âge de la retraite et taux d'emploi des seniors : le cas de la réforme des retraites de 2010

À partir du milieu des années 2000, le taux d'emploi des seniors (calculé comme le nombre de personnes ayant un emploi parmi la classe d'âge considérée, soit les personnes âgées de 55 à 64 ans ici) a augmenté significativement après une longue période de baisse. Il est difficile d'identifier la contribution des réformes des retraites dans cet accroissement, car leurs effets interfèrent et sont en général progressifs. La réforme de 2010 fait exception par son caractère rapide : elle a augmenté de deux ans l'âge d'ouverture des droits, à raison de quatre puis cinq mois par an entre les générations 1951 et 1955. L'Insee a conduit une analyse fondée sur la comparaison entre les générations affectées par la réforme et celles qui les ont immédiatement précédées afin d'en apprécier l'effet causal, non seulement sur l'âge de liquidation mais aussi sur les situations d'emploi avant liquidation.

Selon ces travaux, entre les premières générations concernées par la réforme de 2010 et celles immédiatement antérieures, le taux d'activité (calculé comme le nombre de personnes actives, c'est-à-dire en emploi ou au chômage pour une classe d'âge donnée, rapporté à la population totale de la classe d'âge considérée) à 60 ans a augmenté fortement : de 24 points pour les hommes et de 22 points pour les femmes. Avant la réforme, le taux d'activité à 60 ans était de 32 % pour les hommes et de 43 % pour les femmes.

Cette élévation du taux d'activité à 60 ans s'est traduite surtout par un accroissement de l'emploi. Pour la même catégorie de personnes, la probabilité d'occuper un emploi a progressé de 17 points pour les hommes et de 16 points pour les femmes, dont respectivement 3 et 7 points sous forme d'emploi à temps partiel. L'Insee conclut que c'est surtout par l'allongement de la durée d'emploi des personnes encore en emploi entre 58 ans et 60 ans que la réforme aurait permis d'accroître l'emploi global.

Source : Insee analyse n°30, janvier 2017

Ces progrès ont cependant été moins marqués que dans le reste de l'Union européenne et, comme évoqué, les taux d'emploi des seniors en France demeurent ainsi nettement inférieurs à ceux des pays comparables. Cela s'explique notamment, outre le fait qu'une part de cette tranche d'âge peut être au chômage ou inactive, par un âge effectif moyen de départ à la retraite inférieur d'environ deux ans en moyenne en France par rapport au reste de l'Union européenne.

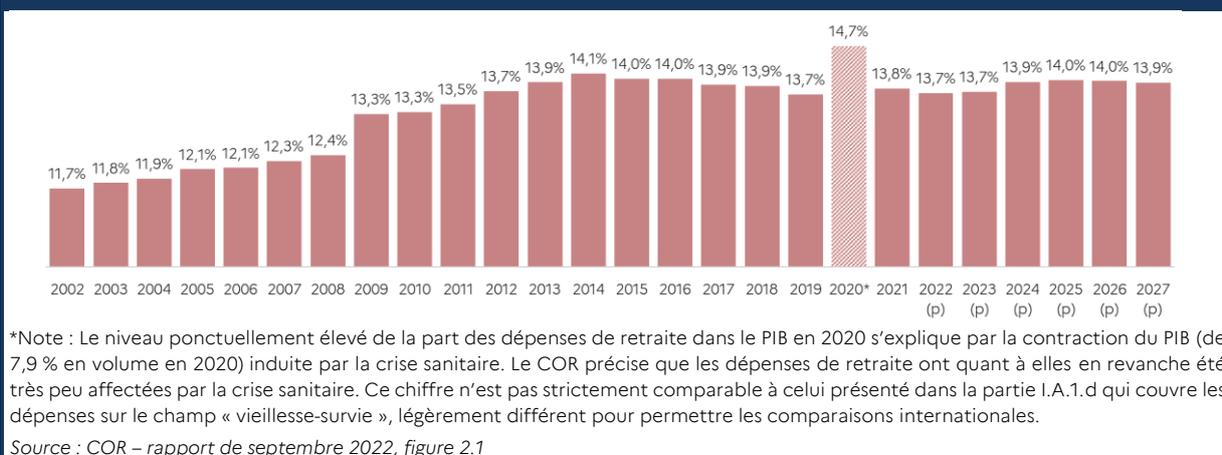
À cet égard, le fait que le vieillissement de la population ne s'accompagne pas d'une hausse au moins aussi rapide de l'emploi des seniors représente un manque à gagner significatif en termes de croissance économique et de ressources pour les finances publiques.

c) Il en résulte un poids important des dépenses de retraite, qui fragilise la pérennité du système de retraite

Cette dégradation du ratio démographique qui s'est accentuée à partir de la décennie 2010 a contribué à **l'augmentation de la part des dépenses de retraite dans le PIB : celui-ci est ainsi passé de 11,7 % en 2002, à 13,3 % en 2010 et se maintiendra dans les prochaines années aux alentours du taux actuel de 13,8 %⁶.**

⁶ Sans tenir compte des effets de la crise sanitaire et économique de la Covid 19, qui s'est traduite par une contraction du PIB augmentant mécaniquement, en 2020 et encore en 2021, la part des dépenses de retraite dans le PIB.

Graphique 14 – Progression de la part des dépenses de retraite dans le PIB constatée depuis 2002 et projetée pour 2022 à 2027



A très long terme, à l'horizon 2070, le rapport du COR montre que la part des dépenses de retraite dans le PIB diminue légèrement, notamment en raison du décès des générations nombreuses du *baby-boom*.

C. Si le système de retraite français garantit des niveaux de pension élevés en moyenne, les retraités modestes restent nombreux

1. Le niveau des pensions de retraite est élevé en France

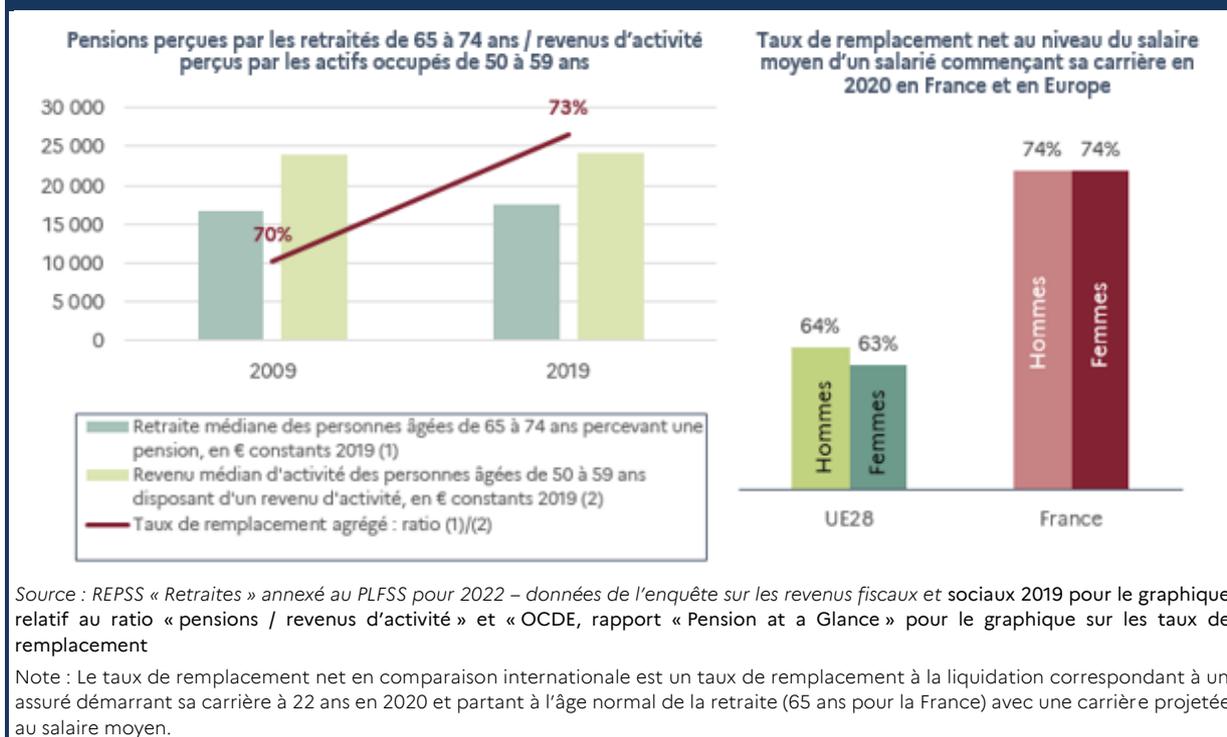
a) Le système de retraite garantit des taux de remplacement élevés

Les pensions de retraite remplissent une fonction de remplacement des revenus d'activité à l'issue de la période de vie active.

En 2019, le montant médian des pensions perçues par les retraités âgés de 65 à 74 ans (donc nés entre 1945 et 1954) s'établissait à 17 570 € par an et représentait 73 % du revenu d'activité médian (24 110 €) des actifs en emploi relativement proches de la retraite (âgés de 50 à 59 ans, donc nés entre 1960 et 1969). Ce ratio a progressé de 3 points au cours de la dernière décennie, traduisant l'amélioration du niveau de vie relatif des nouveaux retraités. En effet, les générations successives ayant acquis des droits à la retraite de plus en plus importants au cours de leur carrière professionnelle, le niveau médian des retraites servies a progressé plus rapidement que celui des revenus d'activité.

Le taux de remplacement net au niveau du salaire moyen s'établit à 74 % en France, soit un niveau nettement plus élevé que dans les autres pays européens : il dépasse de 10 points le taux de remplacement net au niveau du salaire de la moyenne de l'Union européenne.

Graphique 15 – Evolution du taux de remplacement au cours de la dernière décennie et éléments de comparaison internationale



b) Le niveau de pension des femmes se rapproche de plus en plus de celui des hommes

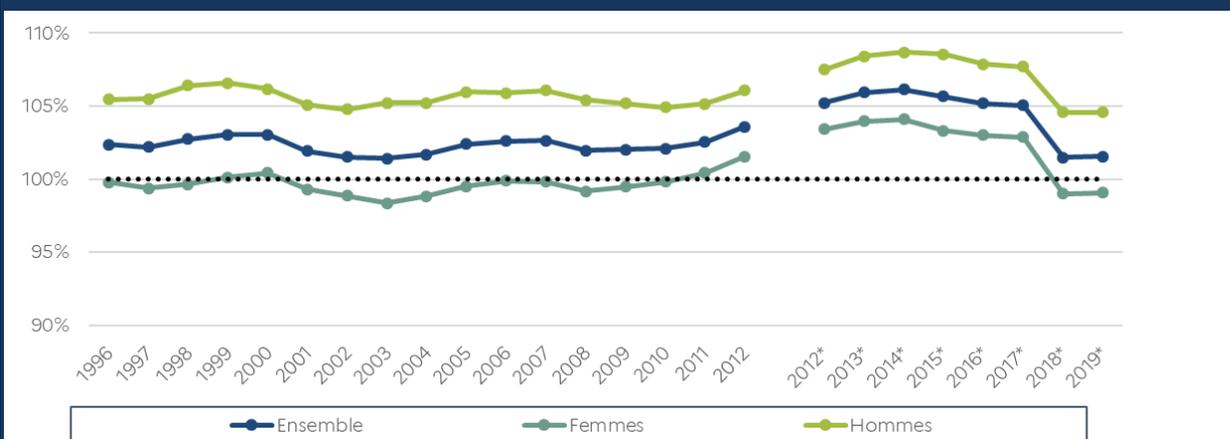
Le rapport entre le montant moyen des pensions de l'ensemble des femmes retraitées et des hommes retraités (en tenant compte de l'ensemble des droits directs et dérivés) est passé de 70 % en 2005 à 75 % en 2020. L'écart devrait encore s'atténuer puisque ce rapport devrait s'établir, selon les projections du COR, à 83 % en 2035 et 93 % en 2070. **Nonobstant cette résorption, les écarts de pension moyenne entre les femmes et les hommes restent ainsi significatifs pour les générations qui liquideront leur pension au cours de la prochaine décennie.** Ils s'expliquent essentiellement par les carrières moins favorables pour les femmes. Si les taux de chômage sont désormais comparables pour les femmes et les hommes, les taux d'emploi des femmes restent en effet plus faibles, notamment entre 25 et 49 ans, les cycles d'activité féminins restant encore marqués par la maternité. Les femmes sont en outre plus nombreuses à travailler à temps partiel, et ont des rémunérations inférieures en moyenne à celle des hommes.

c) Le niveau de vie moyen des retraités est proche de celui des actifs, contrairement à la plupart de nos voisins

Ces taux de remplacement élevés traduisent la couverture étendue fournie par les régimes de retraite français, qui permet de maintenir le niveau de vie moyen des retraités à un niveau proche de celui des actifs, même si cette situation recouvre des disparités.

Le niveau de vie des retraités, qui mesure le revenu disponible ajusté pour tenir compte du nombre de personnes dans le ménage⁷, **est aujourd'hui légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population**. D'après le rapport du COR de septembre 2022, le ratio entre le niveau de vie des retraités et celui de l'ensemble de la population était de 101,5 % en 2019.

Graphique 16 - Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population



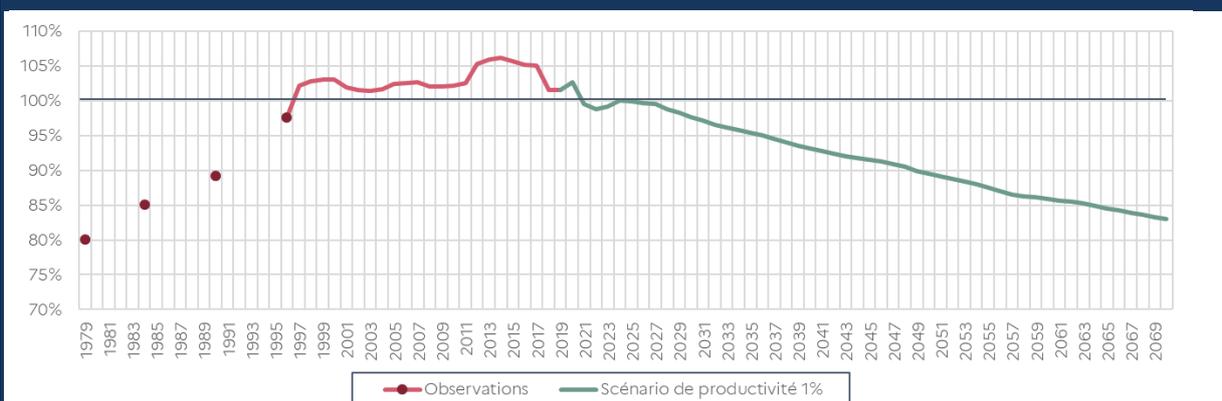
Lecture : en 2019, le niveau de vie moyen de l'ensemble des retraités représentait 101,5 % de celui de l'ensemble de la population.
 Champ : personnes retraitées, inactives au sens du BIT, donc hors assurés cumulant emploi et retraite, vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire (les personnes âgées vivant en institution, qui représentent environ 4 % des retraités, sont hors champ).
 Source : COR, Rapport de septembre 2022, figure 3.7

Ce niveau de vie était significativement inférieur à celui de l'ensemble de la population au début des années 1980, avec un niveau de vie relatif de l'ordre de 80 %. Il a augmenté progressivement jusqu'à rejoindre celui des actifs au milieu de la décennie 1990.

C'est un acquis de notre système de retraite que nous devons préserver. Sans réforme, ce niveau de vie relatif se dégraderait légèrement à partir de la fin des années 2020, et le niveau de vie moyen des retraités représenterait 95 % de celui de la population générale en 2035, selon les projections du COR.

⁷ Cet indicateur est calculé comme le rapport entre le revenu disponible du ménage et le nombre d'unités de consommation du même ménage. Le nombre d'unités de consommation (UC) dans le ménage est calculé en attribuant un poids de 1 UC au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans.

Graphique 17 – Niveau de vie relatif des retraités par le passé et en projection (niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population)



Source : COR – rapport de septembre 2022, figure 3.8

Encadré 5 - Distribution des niveaux de vie des retraités, des actifs et de l'ensemble de la population en 2018

Le niveau de vie plus élevé des retraités par rapport à celui de l'ensemble de la population se vérifie tout au long de la distribution des revenus, et notamment pour les personnes aux revenus les plus faibles : les 10 % des personnes retraitées les plus pauvres ont un niveau de vie inférieur à 1 130 euros par mois, contre 970 euros pour l'ensemble de la population (soit 16 % de plus).

Le niveau de vie médian des personnes retraitées s'établit à 1 880 €, soit un niveau supérieur de 2 % à celui de la population générale. Comparé cette fois aux seuls actifs, le niveau de vie médian apparaît très légèrement inférieur, du fait de l'exclusion des étudiants et des inactifs, dont le niveau de vie est en moyenne plus faible.

Au total, le rapport interdécile s'élève en 2018 à 2,9 pour les retraités, contre 3,3 pour les actifs et 3,4 pour l'ensemble de la population : les inégalités de niveau de vie sont moins fortes parmi les retraités qu'au sein des actifs ou de l'ensemble de la population.

	Retraités	Actifs y compris chômeurs	Ensemble de la population	Rapport Retraités/ Actifs	Rapport Retraités/ Ensemble
	(1)	(2)	(3)	(1)/(2)	(1)/(3)
1er décile (D1)	1 128	1 078	972	105%	116%
2ème décile (D2)	1 353	1 383	1 233	98%	110%
3ème décile (D3)	1 532	1 605	1 451	95%	106%
4ème décile (D4)	1 708	1 788	1 644	95%	104%
Médiane (D5)	1 878	1 982	1 837	95%	102%
6ème décile (D6)	2 058	2 203	2 043	93%	101%
7ème décile (D7)	2 297	2 467	2 299	93%	100%
8ème décile (D8)	2 635	2 834	2 648	93%	100%
9ème décile (D9)	3 220	3 577	3 328	90%	97%
95ème centile (P95)	3 976	4 468	4 156	89%	96%
rapport interdécile (D9/D1)	2,9	3,3	3,4		

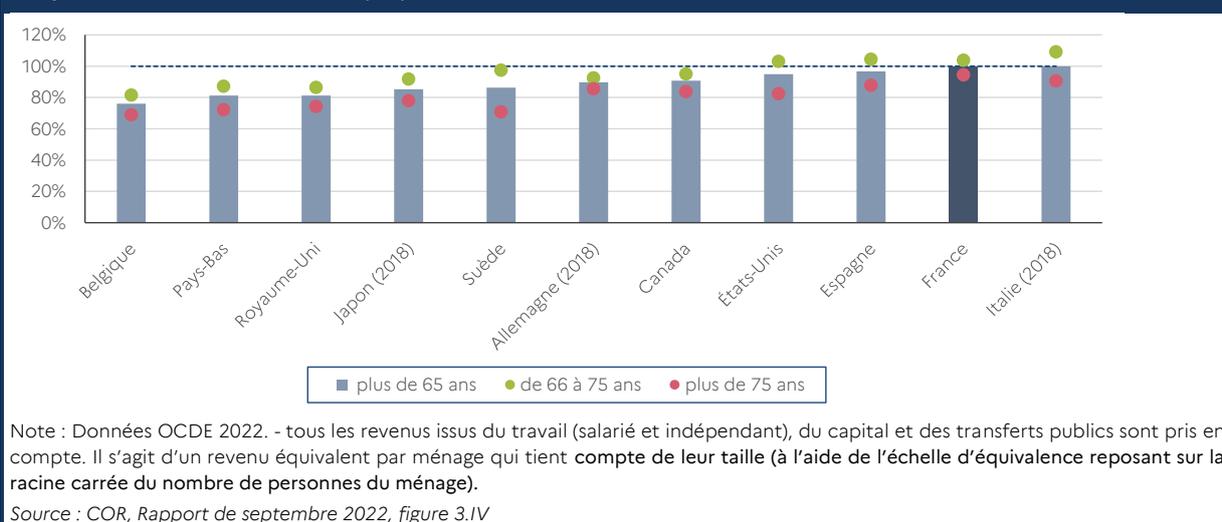
Lecture : en 2019, 10 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 1 128 euros par mois et par unité de consommation (D1), et 5 % des retraités ont un niveau de vie supérieur à 3 976 euros par mois et par unité de consommation (P95).

Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire dont la personne de référence n'est pas un étudiant, classées selon leur situation d'activité : personnes inactives à la retraite ; personnes actives au sens du BIT ; ensemble de la population (personnes retraitées, actives, ou inactives non retraitées).

Source : COR, Rapport de septembre 2022, tableau 3.4

En comparaison internationale, **le rapport entre le niveau de vie moyen des personnes âgées de plus de 65 ans et celui de l'ensemble de la population apparaît comme l'un des plus élevés parmi les 11 pays suivis par le COR.** La France et l'Italie sont les deux seuls pays pour lesquels ce ratio atteint 100 %.

Graphique 18 - Niveau de vie moyen des seniors (65 ans et plus) comparé au niveau de vie moyen de l'ensemble de la population en 2019, en %

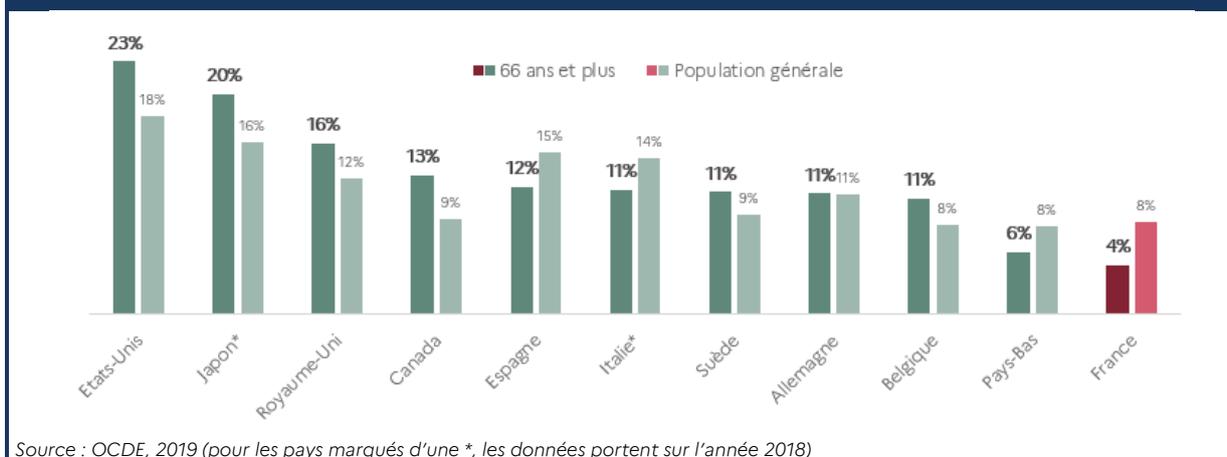


En conséquence, **le taux de pauvreté des retraités est plus faible que celui de l'ensemble de la population** : en 2019, le taux de pauvreté, c'est-à-dire la proportion de personnes ayant un niveau de vie inférieur à 60 % du niveau de vie médian, était de 8,7 % pour les retraités, contre 14,6 % pour l'ensemble de la population (et 20,2 % parmi les moins de 18 ans)⁸.

La France figure ainsi parmi les pays de l'OCDE où les personnes âgées sont le moins concernées par la pauvreté (dans la majorité des pays, leur taux de pauvreté, cette fois défini comme la proportion de personnes ayant un niveau de vie inférieur à 50 % du niveau de vie médian, est supérieur à celui de l'ensemble de la population contrairement à la situation française).

⁸ Insee (2021), « En 2019, le niveau de vie médian augmente nettement et le taux de pauvreté diminue », Insee première n° 1875.

Graphique 19 – Taux de pauvreté des seniors (âgés de 66 ans ou plus) et de la population générale en 2019



2. Malgré cette situation relativement favorable, une part importante de pensionnés perçoit une retraite modeste

a) Près de 4 retraités sur 10 percevaient une pension mensuelle brute inférieure à 1 000 € au 1^{er} janvier 2020

Parmi ces pensionnés modestes, 7 sur 10 ont des carrières incomplètes, c'est-à-dire soit partielles (entrée tardive sur le marché du travail ou arrêt précoce lié à la maladie ou à l'inaptitude), soit discontinues (périodes de chômage, inactivité pour garde d'enfants, etc.). Pour les personnes disposant d'une pension inférieure à 1 000 € malgré une carrière continue ou quasi-complète (sans être nécessairement cotisée), ce sont essentiellement le temps partiel prolongé ou le fait d'avoir été principalement travailleur indépendant au cours de la carrière qui expliquent le niveau modeste des pensions.

Les femmes sont largement surreprésentées parmi les pensionnés modestes : 52 % des femmes retraitées perçoivent ainsi une pension mensuelle inférieure à 1 000 €, contre 20 % des hommes. Cela s'explique par le fait qu'elles sont significativement plus nombreuses à avoir eu des carrières incomplètes : malgré un certain nombre d'évolutions dans la société, ce sont très majoritairement les femmes qui suspendent temporairement ou interrompent leur carrière lors de l'arrivée d'enfants au sein du ménage. Par ailleurs, parmi les profils de carrières continues, plus de 8 cas de temps partiels prolongés sur 10 concernent des femmes.

Ces chiffres couvrent toutefois l'ensemble des générations de retraités et masquent des évolutions majeures intervenues au cours des dernières décennies, en particulier la participation croissante des femmes au marché du travail et, dans une moindre mesure, la plus grande implication des hommes dans l'éducation des enfants. Les femmes ayant, en outre, une espérance de vie plus élevée que les hommes, elles sont plus nombreuses parmi les générations les plus anciennes, dans lesquelles la part des pensions modestes est la plus importante (la proportion des retraites inférieures à 1 000 € diminue en effet au fil des générations : elle est ainsi passée de 54 % pour les personnes ayant liquidé leur retraite avant 1990 à 32 % ces dernières années).

b) Le système actuel ne permet pas de garantir à une personne ayant cotisé toute sa vie une pension de retraite équivalente à 85% du SMIC net, comme le prévoyait la réforme de 2003

Le système d'assurance vieillesse permet d'assurer un revenu minimal aux retraités ayant cotisé sur des salaires faibles, à travers l'attribution de minima de pension dans chacun des régimes de base (minimum contributif – MICO – pour les régimes alignés, pension majorée de référence – PMR – pour les exploitants agricoles, minimum garanti – MIGA – pour les agents de la fonction publique, etc.), à l'exception des régimes des professions libérales et de certains régimes spéciaux.

Pour en bénéficier, les assurés doivent avoir liquidé leur pension de retraite au taux plein (soit par la durée d'assurance, soit par l'âge à 67 ans ou à 62 ans en cas d'invalidité ou d'inaptitude). Le montant de ces minima est proratisé en fonction de la durée d'assurance dans chaque régime.

A l'origine en 2003, **le montant du MICO majoré a été défini de telle sorte qu'un salarié à carrière complète, à temps complet et au SMIC puisse bénéficier d'une pension à hauteur de 85 % du SMIC net.** Si des revalorisations du MICO majoré sont intervenues jusqu'en 2008 pour maintenir ce ratio constant, **un décalage est constaté** depuis cette date **en raison de sa seule indexation sur l'inflation**, induisant un décalage avec l'évolution du SMIC.

Ainsi, en 2023, **ce salarié avec une carrière complète à temps complet rémunérée au SMIC ne verra pas sa pension de base relevée du MICO**, celle-ci atteignant 781 € bruts, alors même que sa pension totale, de base et complémentaire, serait équivalente à 1 104 €, soit à un montant inférieur à 85 % du SMIC net (un montant qui devrait s'établir à 1 170 € en septembre 2023, selon les dernières prévisions disponibles).

Cette situation apparaît d'autant plus injustifiée qu'en parallèle, le minimum vieillesse (bien que sous conditions de ressources) a progressé de manière relativement dynamique au cours des années récentes, et davantage que le SMIC. Alors qu'en 2008, 85 % du SMIC net représentait un écart de 36 % avec l'ASPA, celui-ci s'est régulièrement réduit pour ne plus représenter que 15 % en 2020. Pour les personnes éligibles à l'ASPA, l'avantage procuré par les minima de pension s'est ainsi considérablement réduit relativement au minimum vieillesse.

Par ailleurs, depuis la mise en œuvre de la loi du 3 juillet 2020 (loi « Chassaigne 1 »), **les chefs d'exploitation justifiant d'une carrière complète en cette qualité peuvent d'ores et déjà bénéficier d'une pension de retraite de base et complémentaire brute revalorisée à hauteur de 85 % du SMIC** net grâce à l'attribution d'un complément de RCO.

II. Justifications de la réforme proposée

La réforme proposée vise à renforcer la justice et l'équité de notre système de retraite et à en assurer l'équilibre financier.

La réforme s'attachera à **conforter l'objectif d'équité qui caractérise notre système**, en assumant de corriger les injustices les plus importantes devant la retraite.

Elle permettra notamment de **mieux prendre en compte la situation de ceux qui ont commencé à travailler le plus tôt**, exposés à des conditions de travail difficiles ou confrontés à des aléas réduisant leur capacité de travail.

Elle garantira aussi un **niveau de pension digne, par un relèvement des minima de pensions à 85 % du SMIC net pour une carrière complètement cotisée**, aux assurés qui ont contribué une grande partie de leur vie au financement du système de retraite, bien qu'ayant cotisé sur la base de salaires modestes.

Enfin, alors que le vieillissement démographique peut se traduire par un ralentissement de la croissance économique (voir supra), elle a pour ambition de renforcer **l'activité des seniors** et d'inciter à **travailler plus longtemps**, afin d'accroître le niveau de richesse produite dans notre pays et de contribuer au plein emploi. Elle concourra de ce fait à la soutenabilité des comptes publics, non seulement par un ralentissement des dépenses de retraites, mais également par les recettes supplémentaires qui résulteront du surcroît d'activité ainsi généré.

À cet égard, les effets financiers de la réforme permettront de rétablir l'équilibre du système des retraites à l'horizon 2030. Les impacts sur les dépenses d'assurance vieillesse et sur les cotisations vieillesse seront intégralement affectés à la retraite.

Par ailleurs, le maintien en emploi des seniors participera au dynamisme de la croissance économique, laquelle générera des recettes fiscales et sociales plus fortes. Ainsi, la réforme contribuera à la réalisation de la trajectoire de réduction du déficit public portée par la loi de programmation des finances publiques (LPPF) 2023-2027, visant à repasser sous le seuil de 3 % à horizon 2027.

Graphique 20 – Trajectoire des finances publiques à l'horizon 2027 (en % du PIB)



A. La préservation de notre modèle social comme du niveau des retraites rend aujourd'hui nécessaire de travailler plus longtemps

La réforme proposée vise à inciter les assurés à différer leur départ à la retraite, à la différence d'autres mesures qui auraient pu consister en des hausses de recettes (augmentation des taux de prélèvements sociaux et du coût du travail) ou une modération du niveau des pensions (revalorisation des pensions en-deçà de l'inflation et baisse du pouvoir d'achat des retraités).

Pour ce faire, il est privilégié une solution consistant à la fois à relever l'âge d'ouverture des droits (AOD, soit l'« âge légal ») et à accélérer le calendrier de la hausse de la durée d'assurance requise (DAR) pour le taux plein, la combinaison de ces deux mesures permettant de répartir le plus équitablement possible les efforts demandés entre les assurés.

1. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits combiné à une accélération de la hausse de la durée d'assurance apparaît comme le meilleur choix pour répartir les efforts entre assurés

Il est proposé une mesure combinant :

- **Un relèvement progressif de l'âge d'ouverture des droits de deux années au rythme de 3 mois par génération**, se justifiant tant au regard de la hausse de la vie passée en retraite que de l'écart croissant avec les autres pays développés concernant la durée à la retraite (voir supra) ; Le principe d'un âge d'annulation de la décote à 67 ans est en revanche maintenu.

- **Une accélération de l'augmentation de la durée d'assurance déjà prévue par la réforme de 2014** garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et permettant d'en atteindre plus rapidement le plein effet (en portant le rythme de relèvement à un trimestre supplémentaire par génération, contre un trimestre toutes les trois générations dans la trajectoire initiale, sans modifier la cible initiale de 172 trimestres, soit 43 annuités).

La première génération concernée serait celle des assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961 pour le droit commun.

Pour certains régimes spéciaux, les montées en charge de la précédente réforme toujours en cours et les âges anticipés de départ conduiront à appliquer la réforme à des générations plus lointaines.

La première génération dont l'AOD atteindra 64 ans est donc celle des personnes nées en 1968 pour le droit commun.

L'âge d'ouverture des droits des catégories actives de la fonction publique sera relevé à 59 ans pour la génération 1973 et celui des catégories super-actives à 54 ans pour la génération 1978.

La durée d'assurance requise pour le taux plein augmentera d'un trimestre pour les personnes de la génération 1961 nées à compter du 1^{er} septembre puis d'un trimestre par génération à compter de la génération 1963. La cible de 172 trimestres, soit 43 années de cotisations pour l'obtention de la retraite à taux plein, sera atteinte pour la génération 1965 (au lieu de la génération née en 1973).

Tableau 4 – Chronique d’augmentation progressive des âges de départ à la retraite et de la durée d’assurance requise pour un départ au taux plein

Génération	Age d'ouverture des droits (AOD)						Durée d'assurance requise (DAR)	
	Droit commun		Actifs		Super actifs		Hors réforme	Après réforme
	Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme		
1960	62 ans	62 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	167 trimestres	167 trimestres
01/01/61 au 30/08/61	62 ans	62 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168 trimestres	168 trimestres
01/09/61 au 31/12/61	62 ans	62,25 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168 trimestres	169 trimestres
1962	62 ans	62,5 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168 trimestres	169 trimestres
1963	62 ans	62,75 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168 trimestres	170 trimestres
1964	62 ans	63 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169 trimestres	171 trimestres
1965	62 ans	63,25 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169 trimestres	172 trimestres
01/01/66 au 30/08/66	62 ans	63,5 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169 trimestres	172 trimestres
01/09/66 au 31/12/66	62 ans	63,5 ans	57 ans	57,25 ans	52 ans	52 ans	169 trimestres	172 trimestres
1967	62 ans	63,75 ans	57 ans	57,5 ans	52 ans	52 ans	170 trimestres	172 trimestres
1968	62 ans	64 ans	57 ans	57,75 ans	52 ans	52 ans	170 trimestres	172 trimestres
1969	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans	52 ans	52 ans	170 trimestres	172 trimestres
1970	62 ans	64 ans	57 ans	58,25 ans	52 ans	52 ans	171 trimestres	172 trimestres
01/01/71 au 30/08/71	62 ans	64 ans	57 ans	58,5 ans	52 ans	52 ans	171 trimestres	172 trimestres
01/09/71 au 31/12/71	62 ans	64 ans	57 ans	58,5 ans	52 ans	52,25 ans	171 trimestres	172 trimestres
1972	62 ans	64 ans	57 ans	58,75 ans	52 ans	52,5 ans	171 trimestres	172 trimestres
1973	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	52,75 ans	172 trimestres	172 trimestres
1974	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	53 ans	172 trimestres	172 trimestres
1975	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	53,25 ans	172 trimestres	172 trimestres
1976	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	53,5 ans	172 trimestres	172 trimestres
1977	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	53,75 ans	172 trimestres	172 trimestres
1978	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	54 ans	172 trimestres	172 trimestres
1979	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	54 ans	172 trimestres	172 trimestres
1980	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	54 ans	172 trimestres	172 trimestres

La combinaison de ces deux mesures vise à **répartir au mieux les efforts demandés aux prochaines générations de retraités** : certains assurés seront contraints à décaler leur date de départ à la retraite (départ actuel avant le nouvel âge légal), d’autres incités à décaler leur départ pour maintenir un départ à taux plein (départ à taux plein après le nouvel âge légal).

En l’absence de mesure sur la durée d’assurance, une hausse plus rapide (au rythme de 4 mois voire 5 mois par génération, comme cela a été le cas lors de la réforme de 2010) et plus prononcée de l’âge légal, à 65 ans, serait nécessaire pour atteindre un rendement financier comparable à moyen terme.

A contrario, une simple accélération du calendrier d’augmentation de la durée d’assurance ne serait pas suffisante pour rééquilibrer notre système de retraite par répartition ; il aurait ainsi été nécessaire d’aller bien au-delà de la durée d’assurance de 172 trimestres (soit 43 ans) qui est la cible prévue par la réforme de 2014.

Tableau 5 - Rendement tous régimes d'options alternatives (hors mesures d'accompagnement, c'est-à-dire si les mesures paramétriques étaient appliquées à l'ensemble des assurés)

En milliards d'euros courants	2025	2030
Hausse de l'âge légal de deux ans (3 mois/génération) + et accélération de la hausse de la durée d'assurance (1 trimestre par génération)	5,3	17,7
Accélération de la hausse de la durée d'assurance (1 trimestre par génération)	2,3	4,7
Hausse de l'âge légal de trois ans (4 mois par génération)	5,5	18,8

Source : CNAV, modèle Prisme

2. En comparaison, une hausse des prélèvements obligatoires pèserait sur le pouvoir d'achat, sur le coût du travail et sur notre compétitivité

Le financement des déficits des régimes de retraite par la seule voie de l'augmentation des prélèvements obligatoires supposerait en comparaison d'alourdir massivement les prélèvements opérés sur les ménages et les entreprises. D'après les travaux du COR, le financement des déficits cumulés à horizon 2032 dans le scénario qui retient une hypothèse de chômage de long terme de 7 %, supposerait d'augmenter de près de 1,7 point le taux de prélèvement global (0,8 point en 2027). Cela reviendrait à annuler les effets des baisses de prélèvements sociaux opérées depuis 2017 au profit des actifs, qui ont permis des gains de pouvoir d'achat et une baisse du coût du travail (baisse des cotisations salariales et des indépendants, exonération sur les heures supplémentaires, renforcement des allègements de cotisations patronales sur les bas salaires...).

Dans le scénario qui retient une hypothèse de chômage de 4,5 %, le besoin de financement du système de retraite rapporté au nombre de cotisants conduit à une hausse du montant annuel des cotisations (salariales et patronales) d'environ 408€ en 2027 et 442€ en 2030 (soit une hausse de 0,8 à 0,9 point).

Tableau 6 – Hausse moyenne de cotisations permettant d'équilibrer le système (montant annuel)

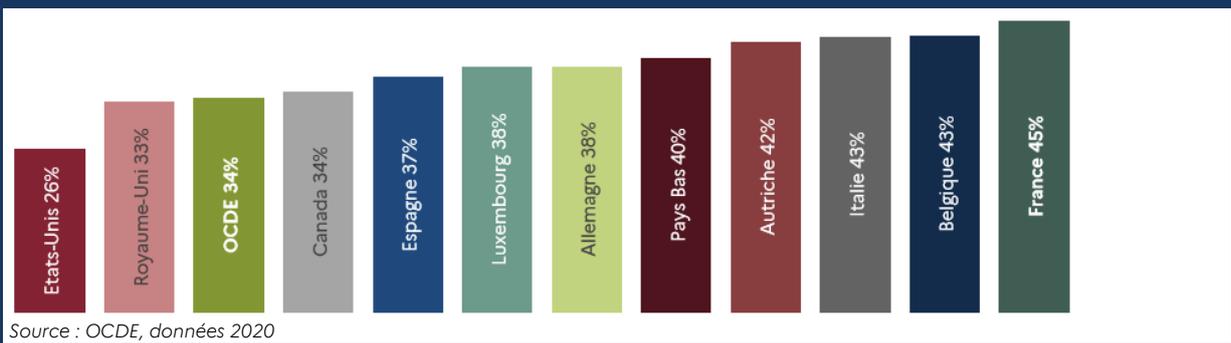
	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Déficit prévisionnel (en Md€)	-1,8	-8,1	-10,7	-11,2	-12,4	-12,3	-13,1	-13,5
Nombre de cotisants (en millions)	29,4	29,6	29,8	30,1	30,4	30,4	30,5	30,5
Hausse annuelle moyenne de cotisation pour équilibrer le système	60 €	272 €	359 €	374 €	408 €	404 €	429 €	442 €

Source : Calculs sur données issues du rapport du COR de septembre 2022

Lecture : En 2027, le système de retraites compterait 30,4 millions de cotisants, et serait en déficit de 12,4 Md€ sans réforme. Pour le ramener à l'équilibre via une hausse des cotisations, il faudrait augmenter le montant annuel versé par chaque cotisant de 408€ en moyenne. Scénario avec une hypothèse de croissance de la productivité de 1 % et de taux de chômage de 4,5 % à long terme.

Une telle mesure ne paraît pas envisageable quand **le poids des prélèvements s'établit déjà en France à un niveau très élevé** en comparaison internationale : en 2020, les prélèvements obligatoires dépassaient ainsi 45 % du PIB en France alors qu'ils étaient inférieurs à 35 % en moyenne dans les pays de l'OCDE.

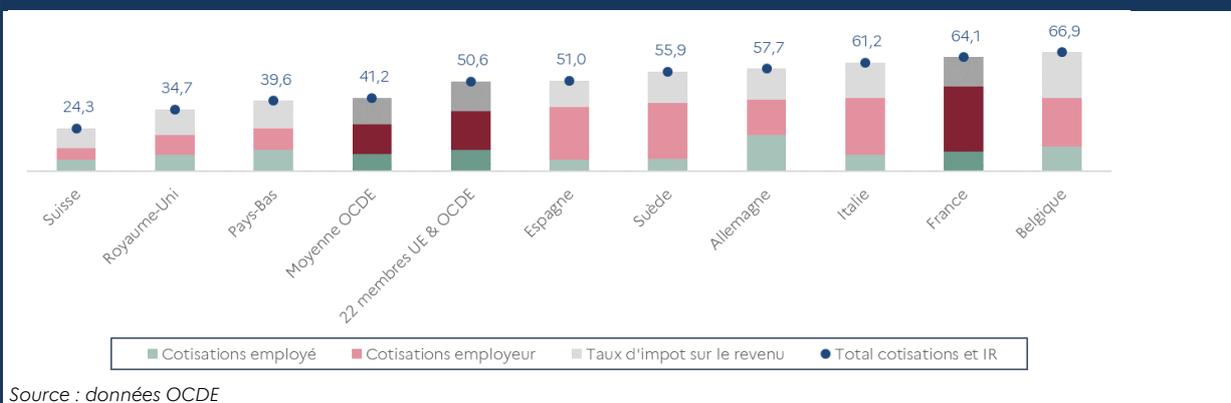
Graphique 21 – Prélèvements obligatoires rapportés au PIB (en %)



Source : OCDE, données 2020

Le coût du travail est également significativement plus élevé en France, pouvant constituer un obstacle à sa compétitivité : ainsi en 2021, les prélèvements sociaux et l'impôt sur les revenus du travail représentaient 64 % du salaire brut moyen (cas d'un célibataire sans enfant), situant la France nettement au-dessus de la moyenne des pays de l'OCDE (41 %). **Le coût de la main d'œuvre**, c'est-à-dire les prélèvements assis sur les salaires et traitements, **représente une part relative plus importante en France que dans les pays comparables**. Une nouvelle augmentation de ces prélèvements risquerait à cet égard de nuire à l'emploi et à la croissance, et verrait ainsi atténué son effet sur le redressement du solde du système de retraite comme des finances publiques dans leur ensemble.

Graphique 22 – Cotisations sociales et impôts sur le revenu prélevés sur le salaire moyen en 2021 (en % du salaire brut, cas d'un célibataire sans enfants)



Source : données OCDE

Parmi les prélèvements sociaux applicables à un salarié du secteur privé, **ceux visant à financer le risque vieillesse représentent la part la plus importante** (46 % dans le cas d'un salarié rémunéré au salaire moyen). En effet, au niveau du salaire moyen (2 340 € mensuels nets en 2022 selon l'Insee, soit 1,8 Smic) le taux effectif de cotisation salariale d'assurance retraite de base s'établit en 2022 à 7,3 % et celui de la retraite complémentaire à 4,01 %, soit un total de 11,31 %, à comparer au taux global de 20,84 % au titre de l'ensemble des prélèvements à la charge des salariés pour ce niveau de salaire. Le taux patronal de cotisation vieillesse de base s'élève quant à lui à 10,45 %, et celui de la retraite complémentaire à 6,01 %. Les prélèvements employeurs au titre de la retraite atteignent donc 16,46 %, pour un taux effectif total de prélèvement social de 39,24 % en 2022.

Tableau 7 – Part des cotisations et contributions allouées au financement du système de retraite dans l'ensemble des prélèvements sociaux, au niveau du salaire moyen, en 2022

	Taux effectifs		Part des prélèvements orientés vers le financement de la retraite
	Cotisations et contributions totale	Dont prélèvements pour la retraite	
Prélèvements de sécurité sociale	40,26%	17,75%	44%
Dont salariés	16,83%	7,30%	43%
Dont employeurs	23,43%	10,45%	45%
Prélèvements hors sécurité sociale	19,82%	10,02%	51%
Dont salariés	4,01%	4,01%	100%
Dont employeurs	15,81%	6,01%	38%
Total des prélèvements	60,08%	27,77%	46%
Dont salariés	20,84%	11,31%	54%
Dont employeurs	39,24%	16,46%	42%

Source : Direction de la sécurité sociale

3. Par ailleurs, une baisse du niveau des pensions semble difficilement acceptable pour les assurés déjà partis à la retraite

La baisse du niveau des pensions, qui pourrait constituer un levier rapide pour réduire le niveau des dépenses, est également écartée en raison de l'incidence négative d'une telle mesure sur le revenu, donc le pouvoir d'achat, des retraités. Au contraire, la réforme vise s'assurer que système de retraite puisse toujours garantir des bons niveaux de pension.

La remise en cause du niveau des pensions déjà liquidées, qui transiterait par exemple par une modification des règles de revalorisation annuelle ou des dérogations fiscales, **affecterait le maintien du pouvoir d'achat pendant toute la durée de la retraite**. Cette situation serait difficilement acceptable alors que les **capacités des retraités à accroître leurs revenus sont réduites**, même s'il existe des dispositifs permettant de combiner une activité professionnelle et la retraite, et d'autres permettant de convertir une part de son patrimoine en revenus.

Si elles devaient à elles seules résorber le déficit du système de retraites, les baisses relatives de pension par personne seraient par ailleurs plus importantes que des hausses de cotisations (voir 2. *supra*), dès lors qu'il y a davantage de cotisants que de retraités. Dans le scénario de taux de chômage à long terme de 4,5%, cela implique, à la pension moyenne, une baisse annuelle d'environ 103 € en 2023, 462€ en 2024, 684€ en 2027 et 719€ en 2030.

Tableau 8 – Baisse moyenne de pension permettant d'équilibrer le système (montant annuel)

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Déficit prévisionnel (Md€)	-1,8	-8,1	-10,7	-11,2	-12,4	-12,3	-13,1	-13,5
Nombre de retraités (en M)	17,2	17,4	17,6	17,9	18,1	18,3	18,6	18,8
Baisse moyenne de pension pour équilibrer le système (€)	- 103 €	- 462 €	- 607 €	- 630 €	- 684 €	- 670 €	- 703 €	- 719 €

Source : Calculs sur données issues du rapport du COR de septembre 2022

Lecture : En 2027, le système de retraites compterait 18,1 millions de retraités, et serait en déficit de 12,4 Md€ sans réforme. Pour le ramener à l'équilibre via une baisse des pensions, il faudrait baisser le montant annuel versé à chaque retraité de 684€ en moyenne. Scénario avec une hypothèse de croissance de la productivité de 1 % et de taux de chômage de 4,5 % à long terme.

B. La hausse de la durée d'activité, qui ne peut être la même pour tous, rend indispensable de mieux prendre en compte les carrières longues et difficiles

Une mesure d'augmentation de l'âge de départ à la retraite touche plus fortement les assurés sortis précocement de l'emploi, en raison de leur état de santé, de leur âge d'entrée sur le marché du travail ou de leur exposition à l'usure professionnelle, pour lesquels il convient d'atténuer les effets.

1. Une dispense d'augmentation de l'âge d'ouverture des droits pour les personnes inaptes au travail ou reconnues invalides, ainsi que pour les bénéficiaires de l'AAH

Le dispositif de retraite pour inaptitude concerne les personnes reconnues inaptes au travail, bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou d'une pension d'invalidité. Il s'agit d'un dispositif dérogatoire au droit commun qui permet de partir à la retraite au taux plein dès l'âge légal, soit 62 ans actuellement et ce, quelle que soit la durée d'assurance validée. Environ 15 % des assurés d'une génération donnée liquident leur pension dans le cadre de ce dispositif selon la Cnav, soit plus de 100 000 départs par an.

La présente réforme prévoit ainsi le **maintien de cet âge de départ au taux plein au titre de l'inaptitude et de l'invalidité à 62 ans**, créant ainsi un âge de départ anticipé spécifique à ce titre en permettant à ces assurés de liquider leur retraite deux années avant le nouvel âge d'ouverture des droits de 64 ans.

Par ailleurs, **la réforme maintient l'âge de départ de la retraite anticipée des travailleurs handicapés (RATH) et en assouplit les conditions**. D'une part, en abaissant de 80 % à 50 % le taux d'incapacité nécessaire pour saisir la commission *ad hoc* au moment du départ à la retraite, et d'autre part, en supprimant la condition de trimestres validés pour ne garder que celle se rapportant aux trimestres cotisés.

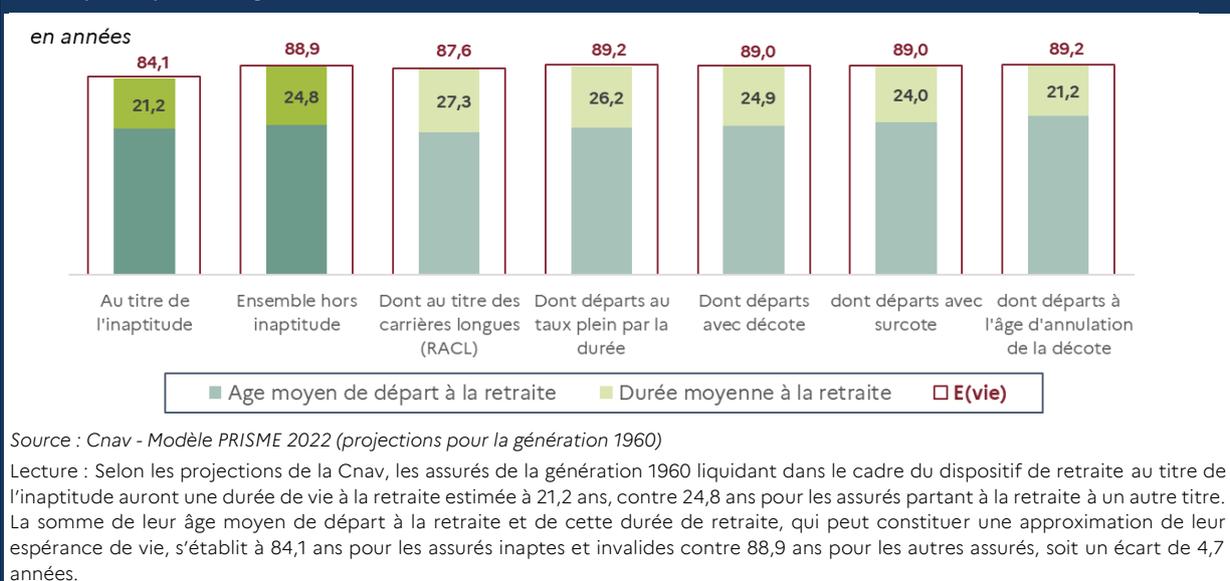
Ces mesures d'accompagnement se justifient par :

La plus grande difficulté, voire l'incapacité, de ces publics à exercer une activité professionnelle : selon les données de la Cnav, seul un quart des cotisants avec des périodes déclarées au titre de l'invalidité ont également des reports au compte au titre d'une activité professionnelle au régime général, tous âges confondus. Cette proportion d'assurés inaptes ou invalides en activité diminue avec l'âge des assurés et s'établit donc à un niveau encore plus bas pour les assurés proches de la retraite ;

L'âge moyen du décès des ex-invalides et inaptes, qui est inférieur de 4 ans et demi à celui des assurés qui ne liquident pas à ce titre (cet âge étant approché par la somme de l'âge moyen de départ à la retraite et de la durée moyenne de la retraite). Plus précisément, l'écart en termes d'espérance de vie par rapport aux bénéficiaires d'une pension normale s'établirait à 6,2 ans pour les hommes et 4,4 ans pour les femmes parmi les ex-invalides et respectivement 4,7 et 4,1 ans pour les autres pensionnés au titre de l'inaptitude⁹ ;

Le fait que, selon des travaux de la DREES et de la Cnav, le relèvement de l'âge légal mis en œuvre dans le cadre de la réforme de 2010, de 60 à 62 ans, s'est accompagné d'un « effet de report » sur les autres dépenses sociales, en particulier les pensions d'invalidité (mais également sur les minima sociaux), estimé à près de 25 % du montant des économies réalisées par le biais de cette réforme dans le champ de l'assurance vieillesse. Les effets financiers d'un relèvement de l'âge de départ au taux plein seraient ainsi largement neutralisés par ce phénomène pour cette population.

Graphique 23 – Age moyen au décès et durée moyenne à la retraite projetés selon la catégorie de départ, pour la génération 1960



2. Le maintien d'un départ anticipé pour les assurés ayant débuté leur carrière précocement

Les assurés avec des débuts de carrière précoces sont aujourd'hui éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrières longues (RACL), qui leur permet de partir à la retraite avant l'âge légal de départ à la retraite fixé à aujourd'hui à 62 ans. Ce dispositif concerne actuellement près d'un assuré sur quatre.

⁹ IGAS, 2022, Les départs en retraite au titre de l'inaptitude

Encadré 6 – Le dispositif de retraite anticipée pour carrières longues (RACL)

Le dispositif RACL, institué en 2003, est applicable dans l'ensemble des régimes de retraite de base, à l'exception de la plupart des régimes spéciaux. Ce départ anticipé peut intervenir aujourd'hui dès l'âge de 60 ans, voire de 58 ans, selon l'âge de début d'activité et la durée d'assurance accomplie.

La condition de début d'activité précoce s'apprécie au regard du nombre de trimestres validés avant 20 ans pour la borne d'âge de 60 ans et avant 16 ans pour celle de 58 ans. Elle est remplie lorsque l'assuré a validé cinq trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu son seizième ou vingtième anniversaire. Lorsque l'assuré est né au cours du quatrième trimestre, quatre trimestres accomplis sur cette même période suffisent à remplir cette condition.

La condition de durée d'assurance cotisée est égale à la durée d'assurance requise (DAR) pour obtenir une retraite à taux plein pour un départ à la retraite anticipé à 60 ans (172 trimestres pour les générations nées à compter de 1973) ou cette même durée, majorée de 8 trimestres pour un départ à la retraite anticipé à 58 ans (soit 180 trimestres pour les générations nées à compter de 1973). La durée totale d'assurance cotisée comprend des périodes dites « réputées cotisées », afin de ne pas pénaliser les assurés ayant subi des aléas de carrière, mais dans un volume limité. Il s'agit du trimestre acquis au titre de la maternité (période assimilée), des trimestres acquis au titre du service militaire ou de la maladie et des accidents du travail ou maladies professionnelles, ou du chômage indemnisé (dans la limite de 4), des trimestres acquis au titre de l'invalidité (dans la limite de 2), des trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte professionnel de prévention (C2P, dans la limite de 8 trimestres).

Dans le cadre d'un relèvement de deux années de l'âge légal de départ à la retraite pour le porter à 64 ans pour les assurés relevant du droit commun, il est ainsi proposé de **maintenir inchangée à 58 ans la borne d'âge basse du dispositif de retraite anticipée au titre des carrières longues** qui concerne un nombre réduit de départs en retraite et d'en assouplir les conditions d'accès en réduisant d'un an la condition actuelle de durée (DAR majorée de deux ans) pour passer à la durée d'assurance requise augmentée d'une seule année. **L'actuelle borne d'âge haute (à partir de 60 ans) serait relevée de 2 années**, à l'instar de l'âge légal de droit commun, pour s'établir à terme à 62 ans sous réserve d'avoir réalisé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année civile des 20 ans. **Il serait par ailleurs créée une nouvelle borne d'âge, intermédiaire à 60 ans** (sous réserve d'avoir la durée d'assurance requise majorée de 4 trimestres et de pouvoir justifier de 4 ou 5 trimestres avant 18 ans révolus), soit des écarts de respectivement 2 et 4 années par rapport à l'âge de droit commun de 64 ans.

Concrètement, un assuré ayant validé 5 trimestres avant la fin de ses 16 ans pourra liquider sa pension plus tôt qu'aujourd'hui. Un assuré ayant validé 5 trimestres avant la fin de ses 18 ans sera à terme conduit à liquider 1 an plus tard qu'en l'absence de réforme (soit un report nettement inférieur à la hausse de 2 ans de l'âge d'ouverture des droits). Pour un assuré ayant exactement 5 trimestres à l'issue de ses 20 ans, son âge légal sera progressivement augmenté, mais il convient de souligner qu'il n'est aujourd'hui pas en mesure de partir dès 60 ans (la durée d'assurance requise est dans ce cas atteinte hors réforme au plus tôt à 61 ans et 9 mois pour une personne née en janvier 1963).

Tableau 9 – Conditions d'éligibilité à la retraite anticipée au titre des carrières longues avant et après réforme

		Actuellement		Après réforme		
		Borne basse	Borne haute	Borne basse	Borne intermédiaire	Borne haute
Age anticipé maximum		58 ans	60 ans	58 ans	60 ans	62 ans
DAR requise		DAR + 8 T	DAR	DAR + 4 T	DAR+4 T	DAR
Conditions de début d'activité	Nombre de trimestres	4/5 T	4/5 T	4/5 T	4/5 T	4/ 5 T
	Année civile max	16 ans	20 ans	16 ans	18 ans	20 ans

Tableau 10 – Âge minimal de départ dans le cadre du dispositif RACL avant et après réforme selon l'âge de début d'activité

		Borne basse (4/5 trimestres avant la fin des 16 ans)		Borne intermédiaire (4/5 trimestres avant la fin des 18 ans)		Borne haute (4/5 trimestres avant la fin des 20 ans)	
		Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme
		Conditions de durée d'assurance	DAR augmentée de deux ans	DAR augmentée d'une année		DAR augmentée d'une année	DAR de droit commun
Génération	1960	58,00	58,00		60,00	60,00	60,00
	01/01/61 au 30/08/61	58,00	58,00		60,00	60,00	60,00
	01/09/61 au 31/12/61	58,00	58,00		60,00	60,00	60,00
	1962	58,00	58,00		60,00	60,00	60,00
	1963	58,00	58,00		60,00	60,00	60,25
	1964	58,00	58,00		60,00	60,00	60,50
	1965	58,00	58,00		60,00	60,00	60,75
	1966	58,00	58,00		60,00	60,00	61,00
	1967	58,00	58,00		60,00	60,00	61,25
	1968	58,00	58,00		60,00	60,00	61,50
	1969	58,00	58,00		60,00	60,00	61,75
	1970	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
	1971	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
	1972	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
	1973	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
	1974	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
	1975	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
	1976	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
	1977	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
	1978	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00
1979	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00	
1980	58,00	58,00		60,00	60,00	62,00	

Tableau 11 - Âges de départs possibles dans le cadre du dispositif RACL avant et après réforme, selon l'âge de début de carrière et la durée d'assurance

		Age de départ pour une retraite à taux plein					
		Pour une personne justifiant d'exactly 5 trimestres avant la fin :					
		de ses 16 ans		de ses 18 ans		de ses 20 ans	
		Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme
Génération	1960	59,75	59,75	60,00	60,00	61,75	61,75
	01/01/61 au 30/08/61	59,75	59,75	60,00	60,00	61,75	61,75
	01/09/61 au 31/12/61	59,75	59,00	60,00	60,00	61,75	62
	1962	59,75	59,00	60,00	60,00	61,75	62
	1963	59,75	59,25	60,00	60,25	61,75	62,25
	1964	60,00	59,50	60,00	60,50	62	62,5
	1965	60,00	59,75	60,00	60,75	62	62,75
	1966	60,00	59,75	60,00	61,00	62	62,75
	1967	60,25	59,75	60,25	61,25	62,25	62,75
	1968	60,25	59,75	60,25	61,50	62,25	62,75
	1969	60,25	59,75	60,25	61,75	62,25	62,75
	1970	60,50	59,75	60,50	61,75	62,5	62,75
	1971	60,50	59,75	60,50	61,75	62,5	62,75
	1972	60,50	59,75	60,50	61,75	62,5	62,75
	1973	60,75	59,75	60,75	61,75	62,75	62,75
	1974	60,75	59,75	60,75	61,75	62,75	62,75
	1975	60,75	59,75	60,75	61,75	62,75	62,75
	1976	60,75	59,75	60,75	61,75	62,75	62,75
	1977	60,75	59,75	60,75	61,75	62,75	62,75
	1978	60,75	59,75	60,75	61,75	62,75	62,75
1979	60,75	59,75	60,75	61,75	62,75	62,75	
1980	60,75	59,75	60,75	61,75	62,75	62,75	

Note : âges pour un assuré né au 1^{er} janvier. Les assurés nés plus tard dans l'année, s'ils remplissent également la condition de début d'activité (qui s'entend comme un nombre de trimestres avant la fin de l'année civile du nième anniversaire), auront nécessairement commencé plus tôt, et pourront partir plus tôt dans certains cas.

Lecture :

Un assuré de la génération 1962 ayant débuté sa carrière à 15 ans et 9 mois (et justifiant ainsi de 5 trimestres avant la fin de ses 16 ans) pourra liquider sa pension à 59 ans, soit 9 mois plus tôt qu'avant réforme, sous l'effet de l'assouplissement de la condition de durée d'assurance applicable à la borne basse (cf. tableau 10).

Un assuré de la génération 1963 ayant débuté sa carrière à 17 ans et 9 mois (et justifiant ainsi de 5 trimestres avant la fin de ses 18 ans) pourra liquider sa pension à 60 ans et 3 mois, soit 3 mois plus tard qu'avant réforme : avant comme après réforme il sera éligible à la borne haute du dispositif RACL.

Un assuré de la génération 1970 ayant débuté sa carrière à 17 ans et 9 mois (et justifiant ainsi de 5 trimestres avant la fin de ses 18 ans) pourra liquider sa pension à 61 ans et 9 mois, soit 1 an et 3 mois plus tard qu'avant réforme. Sans la nouvelle borne intermédiaire, il aurait dû reporter son départ à 62 ans.

Un assuré de la génération 1970 ayant débuté sa carrière à 19 ans et 9 mois (et justifiant ainsi de 5 trimestres avant la fin de ses 20 ans) pourra liquider sa pension à 62 ans et 9 mois, dès l'atteinte de sa durée d'assurance, soit 3 mois plus tard qu'avant réforme.

La réforme prévoit par ailleurs de faciliter les départs en carrière longue pour les personnes s'étant ponctuellement interrompues pour élever leur enfant – essentiellement des femmes.

Concrètement, est prévue la prise en compte, dans la limite de 4, des **trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) au titre des trimestres réputés cotisés** subordonnant l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour les carrières longues. Ce dispositif permettra chaque année à environ 3 000 femmes de partir à la retraite avant l'âge légal.

3. Le renforcement de la prévention et de la réparation de l'usure professionnelle

L'allongement de la durée des carrières doit se traduire par une meilleure prévention et un renforcement de la prise en compte de la pénibilité de certains métiers ou postes de travail, en particulier concernant les situations créant des troubles musculo-squelettiques, qui représentent aujourd'hui près de 90% des maladies professionnelles.

Des dispositifs de prise en compte de la pénibilité au travail ont été développés ces dernières années :

- un **dispositif de départ anticipé** a été créé dans le cadre de la réforme de 2010 pour des salariés reconnus en **incapacité permanente (IP)** à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Ce dispositif est aujourd'hui peu mobilisé, avec de l'ordre de 3 000 utilisations par an au régime général, malgré environ 20 000 personnes potentiellement éligibles.

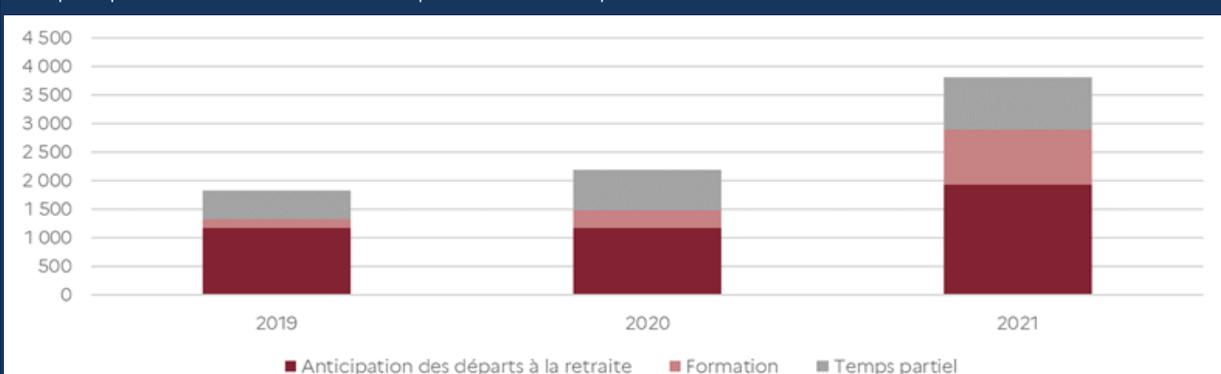
Tableau 12 – Retraite pour incapacité permanente (IP)

	Taux d'IP de 10 à 19%	Taux d'IP au moins égal à 20%	Ensemble
Potentiel (assurés de 60 ans avec une rente IP, de 60 ans)	11 900	9 500	21 400
Retraites pour IP Cnav	1 300	1 800	3 100
Ratio réalisé / potentiel	11%	19%	14%

Sources : Calculs sur données Cnam-DRP, champ : AT et MP, hors accidents de trajet, données à la fin 2021 et données Cnav-DSPR 2016, retraites pour IP accordées entre 2011 et 2016

- le **compte professionnel de prévention (C2P)** a par ailleurs été instauré en 2017, remplaçant le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). Ce dispositif ouvre des droits à la formation professionnelle, au temps partiel et à un départ anticipé à la retraite pour les salariés soumis à des facteurs de pénibilité (travail de nuit, etc.). Si ce dispositif a donc vocation à agir pour la prévention à l'exposition des risques, en réalité, l'essentiel de ce dispositif est actuellement mobilisé pour des départs anticipés, dans une logique de réparation.

Graphique 24 – Utilisations des points C2P depuis 2019



Source : Cnam-DRP, champ : RG+MSA.

Lecture : en 2021, 3 800 salariés ont utilisé des points C2P, dont 1 921 au titre de l'anticipation du départ en retraite

L'aménagement des deux dispositifs existants et la création d'un dispositif nouveau, au titre de l'usure professionnelle, sont ainsi proposés, avec pour priorités :

- (i) de renforcer la place du dialogue social pour identifier les métiers exposant aux facteurs dits « ergonomiques » (ports de charges lourdes ; vibrations mécaniques ; postures pénibles) ;
- (ii) de renforcer les dispositifs et les dépenses de prévention ;
- (iii) de garantir un départ en retraite anticipée pour tous ceux dont une dégradation de la santé a pu être constatée par un médecin.

Tout d'abord, le dispositif du C2P sera assoupli pour élargir son accessibilité et augmenter le nombre et le rythme de points accumulés

Le **nombre maximal de points** qu'il est possible d'acquérir **dans le cadre du C2P** au cours de la carrière **sera déplafonné** : actuellement, un salarié ne peut cumuler plus de 100 points sur son compte au cours de sa carrière. Ce plafond correspond à 25 ans d'exposition à un facteur ou à 12,5 ans en cas de poly-exposition. La suppression du plafond permettra aux salariés qui exercent longtemps un métier pénible d'acquérir un plus grand nombre de points au cours de leur carrière.

Les modalités d'acquisition des points au titre du C2P dans le cadre de la poly-exposition (pour les salariés exposés simultanément à plusieurs facteurs de risques professionnels) **seront plus favorables** : actuellement, le nombre de points acquis en cas d'exposition à deux facteurs de risques ou à plus de deux facteurs de risques est identique. Le nombre de points variera exactement en fonction du nombre de facteurs de risques professionnels auxquels le salarié est exposé (3 points par trimestre d'exposition pour 3 facteurs, 4 points pour 4 facteurs etc.). Un salarié dont la santé est davantage exposée à un risque par l'activité professionnelle qu'il exerce, bénéficiera donc de plus de points, et aura ainsi accès à davantage de possibilités pour ne plus être exposé à ces conditions de travail.

Les seuils des facteurs de risques « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes » ouvrant droit à des points au titre du C2P seront abaissés afin d'améliorer la prise en compte de la pénibilité et le recours aux différentes utilisations. Le seuil du facteur de risques « travail de nuit » passera ainsi de 120 à 100 nuits et celui du « travail en équipes successives alternantes » de 50 à 30 nuits.

Les utilisations du C2P au titre de la « prévention » seront renforcées, *via* des modifications de la valeur des points, afin de favoriser l'utilisation du compte pour la formation professionnelle ou le temps partiel : un point du C2P permettra un abondement de 500 € du compte personnel de formation (au lieu de 375 € aujourd'hui) et le passage à temps partiel permettra un maintien de rémunération pendant 4 mois plutôt que 3 mois aujourd'hui.

Les droits associés au dispositif seront en outre améliorés par l'inclusion, en cas d'utilisation des points C2P pour un départ anticipé à la retraite, des trimestres acquis au titre du C2P dans la proratisation du calcul de la pension de retraite.

Une nouvelle utilisation du compte C2P sera créée pour la reconversion.

Afin de favoriser la reconversion des salariés concernés par la pénibilité au travail et agir sur la prévention des conséquences liées à la pénibilité des métiers, une **quatrième utilisation du compte professionnel de prévention, permettant aux titulaires d'utiliser leur compte pour financer un parcours de reconversion professionnelle**, sera mise en place. La reconversion devra viser un métier non exposé aux facteurs de pénibilité prévus dans le cadre du C2P.

Les points accumulés pourront financer les coûts pédagogiques des formations ainsi que la rémunération des salariés pendant leur parcours s'il est réalisé pendant tout ou partie du temps de travail. La non-prise en charge de la rémunération peut en effet représenter un frein important à la reconversion des salariés.

Dans ce cadre, l'accompagnement personnalisé par un conseiller en évolution professionnelle permettra au salarié d'être orienté et de formaliser son projet professionnel en bénéficiant d'un éclairage global sur les perspectives d'emploi envisageables et les modalités de mise en œuvre de son parcours de formation.

Au-delà du C2P, les branches professionnelles seront invitées à conclure des accords afin d'identifier les métiers exposant particulièrement les salariés aux facteurs ergonomiques. Cette cartographie doit permettre une mobilisation globale des salariés exposés à ces facteurs, en renforçant les dépenses de prévention et facilitant les départs anticipés.

Concernant la prévention, un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) sera créé auprès de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CAT-MP), et doté par la branche AT-MP d'un montant global de 1 Md€ de 2023 à 2027.

Il visera, par une participation au financement des actions de prévention, de sensibilisation, de formation, de reconversion au bénéfice des salariés particulièrement exposés aux facteurs de pénibilité ergonomiques (ports de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques), à renforcer significativement la prévention de ces risques.

La spécificité des personnels de santé fera par ailleurs l'objet de la création d'un fonds spécifique auprès de l'Assurance-Maladie. Il accompagnera les structures publiques hospitalières et médico-sociales (de la fonction publique hospitalière ou territoriale et financées par l'ONDAM) à mener des actions de prévention et à financer des dispositifs d'organisation du travail permettant l'aménagement de fin de carrière des agents concernés.

Concernant la réparation, l'accès à la retraite pour incapacité permanente sera assoupli, pour que les accidents du travail, et notamment ceux consécutifs à une exposition à un facteur de pénibilité, soient associés à un départ à taux plein dès deux ans avant l'âge légal :

- La condition d'identité des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle pour les incapacités permanentes consécutives à un accident du travail sera supprimée, afin de lever une complexité administrative sans réelle valeur ajoutée.
- La consultation de la commission pluridisciplinaire pour les incapacités permanentes consécutives à une maladie professionnelle dont le taux est inférieur à 20% ne sera plus nécessaire.
- L'information relative au dispositif, à ses conditions d'éligibilité et aux avantages qu'il procure, sera renforcée, afin de lutter contre le non-recours.
- Surtout, la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité requise pour bénéficier du dispositif pour les incapacités permanentes dont le taux est compris entre 10 et 19 %, aujourd'hui de 17 années, sera abaissée par voie réglementaire à 5 ans. La procédure de justification de l'exposition sera par ailleurs simplifiée par le travail de dialogue social permettant d'identifier les métiers exposants fortement aux troubles musculo squelettiques (*cf. infra*).

Tableau 13 – Critères actuels et après assouplissements prévus par la réforme des retraites de 2023 pour obtenir une retraite pour incapacité permanente

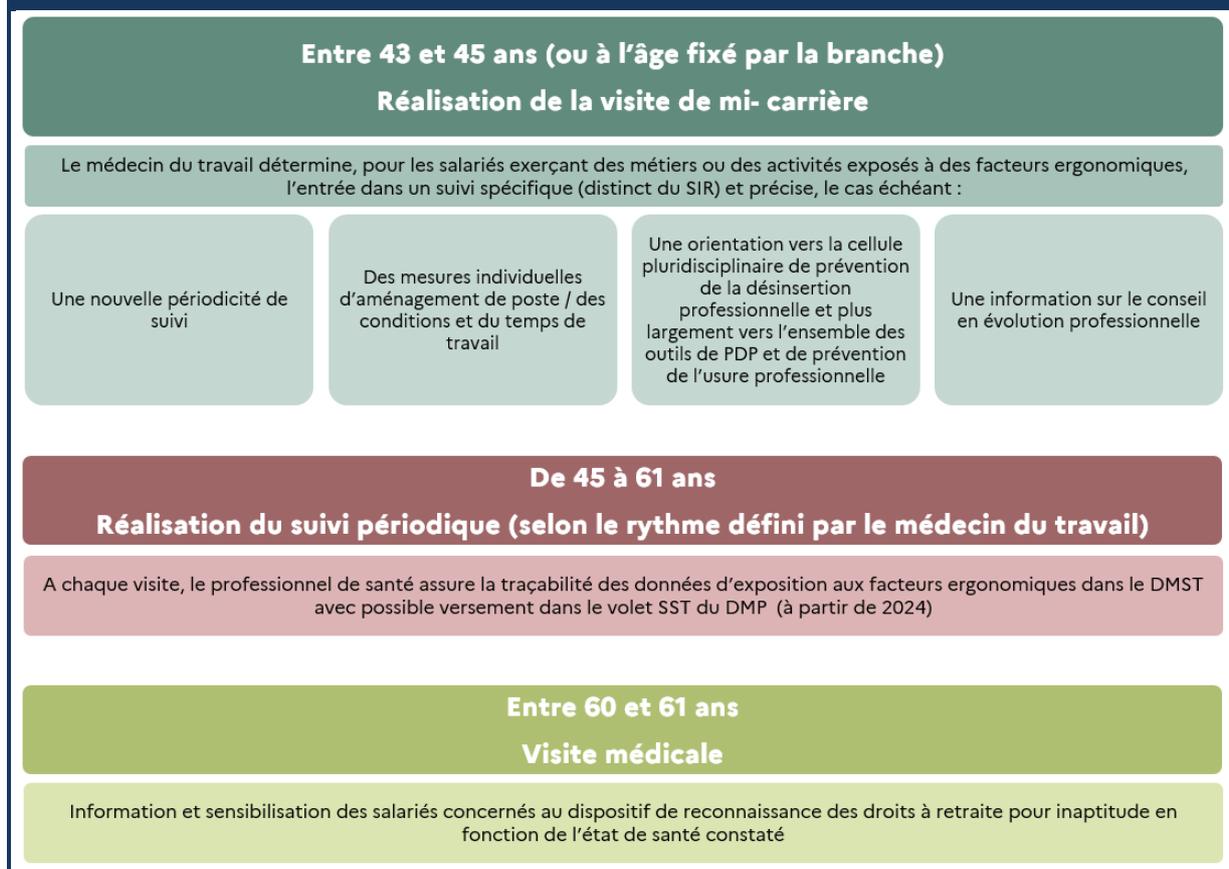
		Accidents du travail		Maladies professionnelles	
		6 facteurs C2P	4 facteurs sortis du C2P	6 facteurs C2P	4 facteurs sortis du C2P
Taux d'IP de 10% à 19%	Critères actuels	- Identité des lésions avec celles indemnisées pour une MP	- Identité des lésions avec celles indemnisées pour une MP	- Justification de 17 années d'exposition	- Liste des MP concernées fixée par arrêté
		- Justification de 17 années d'exposition	- Justification de 17 années d'exposition	- Examen par une commission	- Aucune autre condition
		- Examen par une commission	- Examen par une commission		
	Critères après réforme	- Justification de 5 années d'exposition	- Justification de 5 années d'exposition	- Justification de 5 années d'exposition	- Liste des MP concernées fixée par arrêté
		- Examen par une commission	- Examen par une commission		
Taux d'IP au moins égal à 20%	Critères actuels	- Identité des lésions avec celles indemnisées pour une MP	- Identité des lésions avec celles indemnisées pour une MP	- Aucune condition	- Aucune condition
	Critères après réforme	- Aucune condition	- Aucune condition	- Aucune condition	- Aucune condition

Enfin, un suivi médical spécifique, pour les salariés exerçant un métier particulièrement exposé aux facteurs ergonomiques sera mis en place, dès la visite de mi- carrière à 45 ans.

Ce dispositif permettra d'assurer un meilleur suivi des salariés dont l'état de santé est altéré et de les informer, lors d'une visite entre 60 ans et 61 ans, de la possibilité de bénéficier d'un départ à la retraite anticipé à taux plein pour inaptitude si jamais leur état de santé correspond à cette situation. Les salariés ayant dépassé l'âge de la visite de mi- carrière à la date d'entrée en vigueur de la loi bénéficieront de ce suivi, à partir de leur première visite médicale suivant l'entrée en vigueur de la loi.

De manière générale, une meilleure information sur le dispositif de retraite pour inaptitude sera réalisée pour l'ensemble des actifs, notamment en mobilisant les données permettant de cibler les personnes potentiellement éligibles au dispositif (par exemple les salariés licenciés pour inaptitude au travail et indemnisés par l'assurance chômage).

Figure 1 - Suivi individuel de l'état de santé spécifique pour les salariés exposés aux facteurs ergonomiques de pénibilité



C. L'emploi des seniors et la refonte des dispositifs de transition entre l'activité et la retraite seront par ailleurs placés au cœur de la réforme

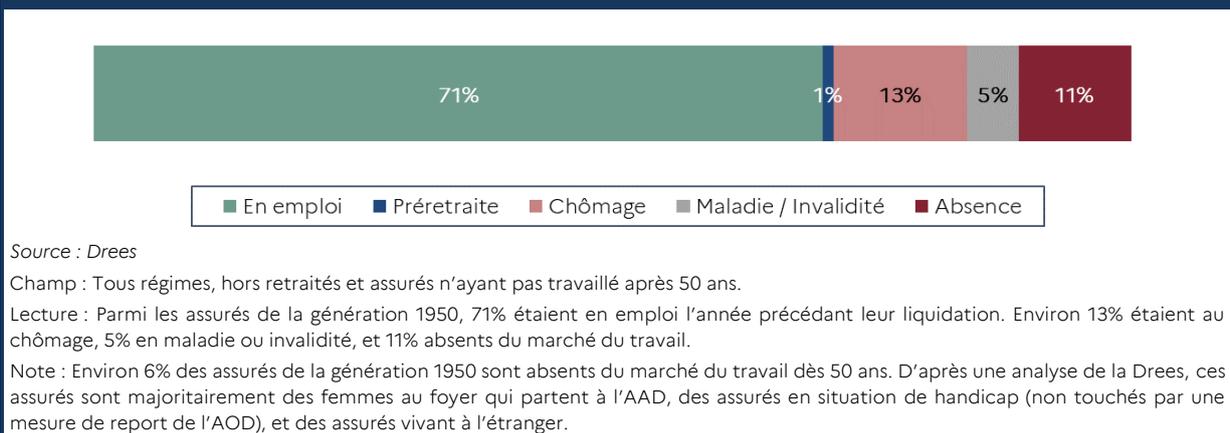
Favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés apparaît indispensable pour éviter que le décalage de l'âge légal de départ se traduise par un report de la retraite sur l'inactivité et d'autres prestations sociales (allocations chômage, indemnités journalières, pensions d'invalidité, etc.), au préjudice des assurés, mais également du système de protection sociale, atténuant d'autant le rendement financier de la réforme.

Reculer l'âge effectif de départ à la retraite n'a en effet pas les mêmes effets économiques et sociaux selon que la majorité des personnes concernées est encore en emploi ou non avant la retraite.

La proportion d'assurés en emploi durant la période précédant leur départ à la retraite s'établissait à 71 % pour la génération 1950 (assurés ayant travaillé après 50 ans).

Dans ce contexte, l'incitation au maintien et à la prolongation d'activité des seniors, l'accompagnement des secondes parties de carrière, de même que le suivi renforcé des transitions entre emploi et retraite apparaissent comme autant de préalables conditionnant plus largement l'amélioration de la situation de l'emploi des seniors. **De nouvelles mesures doivent donc être prises pour favoriser l'emploi des seniors et faciliter les transitions en fin de carrière.**

Graphique 25 – Répartition des assurés selon la situation l'année précédant la liquidation, génération 1950



Dans notre système de retraite, deux dispositifs permettent de faciliter la transition entre l'activité professionnelle et la retraite : la retraite progressive (actuellement à partir de 60 ans) et le cumul emploi-retraite (à partir de la liquidation à l'âge légal pour le cumul intégral) ouvrent droit à la perception d'une pension et l'exercice simultané d'une activité professionnelle.

Dans le cadre de la réforme, ces deux dispositifs seront rendus plus attractifs afin de mieux préparer les fins de carrières et de permettre à ceux qui le souhaitent de travailler plus longtemps. **Ces améliorations du cumul emploi-retraite et de la retraite progressive sont au cœur de la stratégie en faveur de l'emploi des seniors, et visent à faciliter le passage à temps partiel pour les assurés qui souhaitent aménager leur fin de carrière et à reconnaître ceux qui travaillent plus longtemps en validant des droits nouveaux pour chaque période travaillée.**

1. Des mesures en faveur de la retraite progressive pour accompagner la fin de carrière

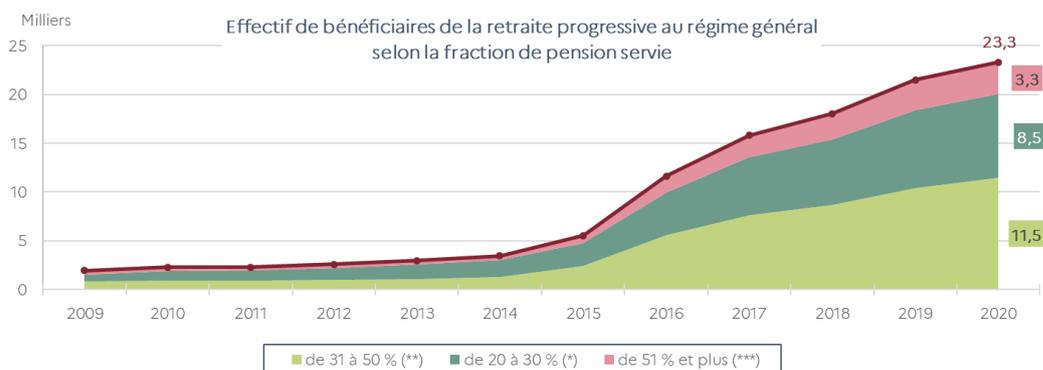
La retraite progressive permet actuellement aux assurés relevant du régime général (anciens salariés du secteur privé ou travailleurs indépendants), des régimes des salariés et des non-salariés agricoles en fin de carrière de travailler à temps partiel en percevant une fraction de leur pension à partir de 60 ans. Au 31 décembre 2020, seulement 23 000 assurés du régime général bénéficiaient de la retraite progressive.

Encadré 7 – Le dispositif de retraite progressive

La retraite progressive permet à un assuré de percevoir partiellement sa retraite tout en continuant son activité professionnelle avec une durée de travail réduite, en fin de carrière.

Ce dispositif est actuellement ouvert dès 60 ans et à la condition d'avoir validé 150 trimestres.

Le bénéficiaire peut exercer une activité à temps partiel dont la quotité est comprise entre 40 % et 80 % de la durée légale ou conventionnelle du travail dans l'entreprise. Il perçoit une fraction de la pension qu'il aurait perçue dans le cadre d'une liquidation totale, à due proportion de sa réduction d'activité (par exemple 35 % de la pension de retraite pour un temps partiel à 65 %).



Quand le bénéficiaire cesse définitivement de travailler, il est procédé à une nouvelle liquidation de ses droits à retraite, tenant compte des droits nouvellement acquis pendant la période de retraite progressive. La retraite progressive est ainsi un dispositif alternatif à la retraite anticipée pour carrière longue, avec des conditions d'accès plus souples que pour cette dernière.

Source : REPS « Retraites » annexé au PLFSS pour 2023 sur données Cnav

Note : avant 2015 * fraction de 30 %, ** fraction de 50 %, *** fraction de 70 %

La retraite progressive restera accessible deux ans avant l'âge légal, ce qui permettra, au terme de la montée en charge de la hausse de l'âge légal, d'y recourir à partir de 62 ans.

La réforme apportera des aménagements au dispositif de retraite progressive pour le rendre plus accessible et pour généraliser son recours à l'ensemble des assurés, en l'ouvrant notamment à l'ensemble des régimes de retraite, dont la fonction publique.

L'extension de la retraite progressive à la fonction publique devrait permettre aux agents publics qui le souhaitent de bénéficier d'un régime de transition plus progressif vers la retraite qu'aujourd'hui. Cette extension permet de combler un vide puisque les fonctionnaires ne sont éligibles à aucun dispositif de cette nature alors que les agents non titulaires peuvent en bénéficier.

Cette extension sera aussi faite pour les régimes spéciaux et les professions libérales, pour lesquelles ce dispositif n'est pas ouvert, alors qu'il l'est pour les autres salariés et travailleurs indépendants.

Les conditions d'accès au dispositif seront assouplies :

- **par l'encadrement des refus de temps partiel de la part de l'employeur,** pour les demandes formulées par les salariés de 60 ans et plus ; ces refus ne pourront intervenir que lorsque la quotité de travail souhaitée est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise.

- **Par la suppression de l'obligation d'une durée de travail minimale de 24 heures** pour les salariés de plus de 60 ans.

La réforme rend par ailleurs non applicable le plafond d'indemnités journalières pour les retraités aux bénéficiaires de la retraite progressive. Les lois de financement de la sécurité sociale pour 2020 et pour 2022 ont plafonné le versement des IJ maladie à 60 jours aux titulaires bénéficiant d'un avantage vieillesse, pour les salariés d'abord, puis pour les travailleurs indépendants. Cette limitation concerne les assurés en cumul emploi-retraite (CER) mais également les assurés en retraite progressive. Or, il n'apparaît pas souhaitable de limiter ce versement aux actifs en retraite progressive, la pension de retraite partielle touchée n'étant pas un revenu de remplacement destiné à assurer à lui seul le niveau de vie de l'actif.

Enfin, un effort particulier d'information sur le dispositif de retraite progressive sera assuré par le groupement d'intérêt public (GIP) Union retraite, qui devra transmettre, avec l'estimation indicative globale (EIG) envoyée à l'assuré tous les 5 ans à partir de 55 ans, une simulation des droits à retraite en cas d'utilisation de la retraite progressive : il apparaît en effet que le taux de recours à la retraite progressive est aujourd'hui très faible, ce qui témoigne d'un manque de connaissance du dispositif et de ses effets sur le niveau de vie.

L'ensemble de ces évolutions concernera les salariés à temps partiel, mais également ceux en forfait jours qui travaillent à temps réduit, conformément à l'extension prévue par la LFSS pour 2022.

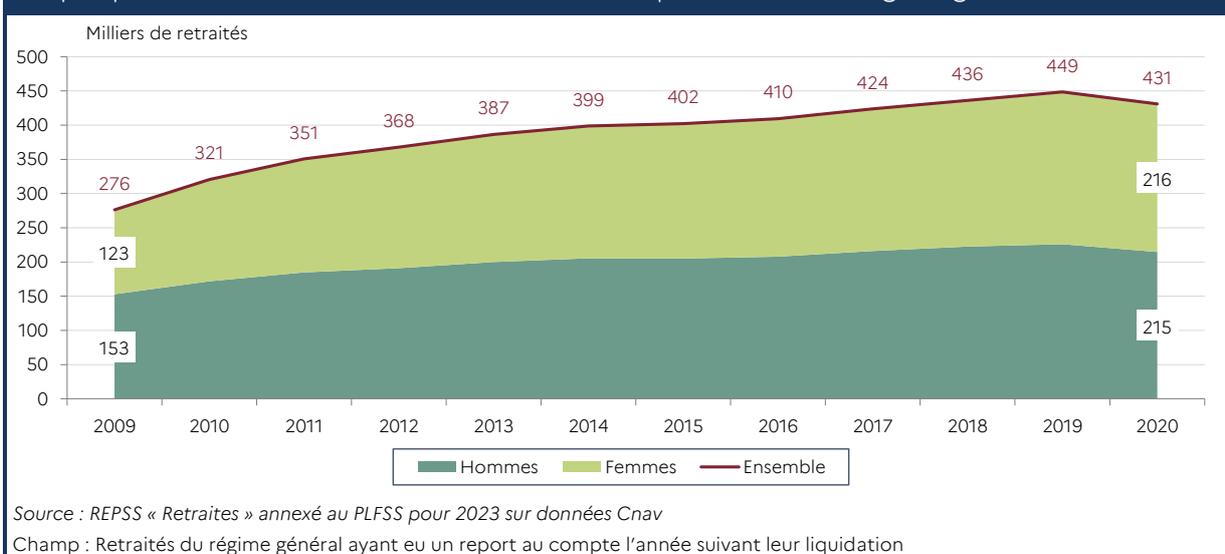
2. Des dispositions pour permettre l'acquisition de droits en cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite (CER) offre aux retraités la possibilité de cumuler une pension de retraite avec des revenus d'activité. Si l'assuré a fait valoir l'ensemble de ses pensions légalement obligatoires et réunit les conditions pour obtenir le taux plein à l'âge légal, il peut cumuler intégralement sa pension avec ses revenus d'activité : il s'agit du dispositif du CER dit « libéralisé ». Si ces conditions ne sont pas remplies, le cumul est possible mais plafonné et soumis à des critères qui varient selon le régime, il s'agit alors du CER « plafonné ».

En 2020, selon l'enquête Emploi de l'Insee, 495 000 personnes, soit 3,4 % des retraités de 55 ans ou plus résidant en France, déclaraient exercer une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite.

Depuis la loi de 2014, les bénéficiaires de ce dispositif versent des cotisations au titre de leur activité professionnelle sans acquérir de nouveaux droits à la retraite à ce titre quel que soit leur régime de retraite. La réforme prévoit ainsi de renforcer l'attractivité du cumul-emploi retraite en permettant **l'acquisition de nouveaux droits à la retraite dans le cadre du CER**, afin de valoriser l'activité professionnelle, lutter contre les petites pensions de retraite et renforcer le principe de contributivité du système de retraite.

Graphique 26 – Effectifs de retraités en cumul emploi-retraite au régime général



Le cumul emploi-retraite sera créateur de droits à retraite dans le cas d'une poursuite ou d'une reprise d'activité pour les assurés :

- remplissant les conditions du taux plein par la durée d'assurance (167 trimestres pour les assurés nés entre 1958 et 1960, 172 trimestres pour les assurés nés à partir de 1965) ou par l'âge (67 ans pour les assurés nés à partir de 1955) ;
- ayant liquidé toutes leurs pensions de retraite de base et complémentaires auxquelles ils peuvent prétendre (à l'exception de celles en cours de constitution dans le cadre de la reprise ou poursuite d'activité).

Pour les salariés, le cumul emploi-retraite sera créateur de droits à la condition que l'activité soit reprise au moins six mois après la liquidation de la retraite si elle est reprise auprès du dernier employeur. Ces conditions visent à décourager des liquidations de retraite prématurées au détriment de la recherche du taux plein ou de la surcote : le cumul emploi retraite doit continuer d'être un outil de reprise d'activité après le choix d'une cession d'activité et de départ à la retraite.

Les droits nouvellement constitués donneront lieu à la liquidation d'une seconde pension au taux plein et le montant de la première pension ne sera pas remis en cause.

En outre, une souplesse est introduite en ce qui concerne le délai de reprise d'activité et le plafonnement du cumul qui sont applicables en cas de cumul emploi-retraite « plafonné », c'est-à-dire sans satisfaire notamment la condition d'un départ à taux plein. En effet, la crise sanitaire a montré la nécessité de pouvoir mobiliser les professionnels de santé, tant à l'hôpital pour les soins qu'en ville. Pour cela, il a été décidé de ne pas appliquer les règles du cumul « plafonné » pendant la période de crise. Il est proposé de rendre pérenne cette souplesse afin de pouvoir mobiliser des ressources humaines – y compris dans d'autres secteurs que le secteur sanitaire - dans des circonstances exceptionnelles. Ces dérogations pourront en conséquence être prévues et renouvelées par décret dans la limite d'une période maximale de dix-huit mois, au-delà de laquelle il sera nécessaire de prévoir une prolongation par la voie législative.

D. La réforme permettra le financement de mesures de solidarité et de justice sociale : en particulier, les minima de pension, dont l'avantage s'est progressivement réduit, seront revalorisés

1. Un relèvement de la pension minimale à 85% du SMIC net

Le système d'assurance vieillesse permet d'assurer un niveau de pension minimal aux retraités ayant cotisé sur des salaires faibles, à travers l'attribution de minima de pension dans les régimes de base. Dispositifs de solidarité au sein du système d'assurance vieillesse, **les minima de pension opèrent une redistribution** interne à chaque régime **en faveur des assurés disposant de pensions modestes**. Pour en bénéficier, les assurés doivent avoir liquidé leur pension de retraite au taux plein (soit par la durée d'assurance, soit par l'âge d'annulation de la décote à 67 ans, soit par le biais d'un dispositif de départ anticipé au taux plein comme l'inaptitude). Leur montant est proratisé en fonction de la durée d'assurance dans chaque régime. En 2022, environ 20 % des nouveaux retraités de 2019 au régime général bénéficiaient du minimum contributif (MICO)¹⁰. Pour ces nouveaux retraités, la pension moyenne au régime général des bénéficiaires constituait environ 70 % de celle des autres nouveaux retraités, contre 50 % avant versement du minimum de pension.

Encadré 8 – Des dispositifs de minima de pension variables selon les régimes

Les minima de pension obéissent à des règles très spécifiques selon les régimes, à travers une grande variété de conditions d'éligibilité et de montants. À titre d'exemple, dans les régimes alignés (LURA), en janvier 2023, le MICO vient relever la retraite de base à 684 € (montant du MICO de base) et 748 € pour les assurés ayant cotisé au moins 120 trimestres, soit 30 annuités (montant du MICO majoré), tandis que la pension majorée de référence (PMR), dans le régime de base des non-salariés agricoles, permet d'atteindre une retraite de 748 € sans condition de trimestres cotisés. Le minimum garanti (MIGA) pour les fonctionnaires est pour sa part relativement plus avantageux du fait de la nature intégrée des régimes de la fonction publique (1 248 € pour une carrière complète et montant qui n'est pas strictement proportionnel à la durée cotisée). Les montants de MICO et de PMR peuvent enfin être écrêtés à hauteur de 1 323 € pour le MICO et de 961 € pour la PMR lorsque l'assuré est polypensionné, contrairement au MIGA qui ne fait l'objet d'aucun écrêtement

¹⁰ Les règles d'attribution du MICO font que son calcul n'est possible pour de nombreux assurés que plusieurs années après la liquidation au RG. Pour cette raison, la part de bénéficiaires sur les années les plus récentes est amenée à fortement augmenter, et il est plus pertinent d'observer des flux ayant liquidé depuis quelques années.

Montants au 1^{er} janvier 2023

Population concernée	Dispositif	Champ couvert		Conditions d'accès			Pensions prises en compte dans le calcul				Réversion	Montant	Seuil d'écrêtement
		Pension de base	Complémentaire	Taux plein	Subsidiarité	Autre	Droits propres	Droits dérivés	Surcote	Majoration pour enfants			
Salariés agricoles ou du régime général, travailleurs indépendants	Minimum contributif (Mico)	X		X	X		X					684	1 323
	Mico majoré			X	X	120 trimestres cotisés						748	
Fonctionnaires, assurés des régimes spéciaux	Minimum garanti (Miga)	X		X	X		X				X	1 248	-
Agriculteurs non-salariés	Pension minimale de référence (PMR)	X		X	X		X	X			X	748	961
Agriculteurs non-salariés : chefs d'exploitation	Complément différentiel de retraite complémentaire obligatoire (CD-RCO)		X	X	X	Métropole : taux plein par la durée dont 70 trimestres de chef. Outre-Mer : taux plein par la durée ou l'âge.	X		X			1 139	1 139

Source : Législation

À l'origine, en 2003, le montant du MICO majoré avait été défini de telle sorte qu'un salarié à carrière complète, à temps complet et au SMIC puisse bénéficier d'une pension brute équivalente à 85 % du SMIC net. L'indexation des barèmes du MICO sur l'inflation a toutefois conduit à un décrochage du montant du MICO majoré par rapport à cette référence.

Ainsi, en 2023, le même salarié ne verra pas sa pension de base relevée du MICO, celle-ci atteignant 781 € bruts (le MICO majoré étant de 748 €), alors même que sa pension totale, de base et complémentaire (781 € + 322 € bruts), est inférieure à 85 % du SMIC net.

En conséquence, le MICO profite aujourd'hui principalement à des assurés à la carrière incomplète (liquidation au taux plein par l'âge ou pour inaptitude), à temps partiel ou ayant des périodes d'assurance sans report au compte (majoration de durée d'assurance pour enfants). Pour ces assurés, la pension totale reste néanmoins éloignée de la cible de 85 % du SMIC en raison de l'effet de la proratisation et/ou de la faiblesse de leur pension complémentaire. Cette situation se vérifie d'autant plus pour les travailleurs indépendants, dont l'affiliation obligatoire à un régime complémentaire est plus récente pour les commerçants (2004).

Par ailleurs, à la suite de la revalorisation exceptionnelle de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) de 100 € entre 2018 et 2020, le MICO n'offre à une personne seule qu'un très faible avantage financier par rapport au minimum vieillesse : pour un salarié ayant effectué une carrière complète rémunérée à 80 % du SMIC liquidant en 2023, la pension de retraite relevée du MICO majoré s'établira à 1 005 € et ne dépassera le montant de l'ASPA (961 €) que de 44 € par mois.

Le minimum contributif sera ainsi revalorisé de 100 € (25 € au titre de la base et 75 € au titre de la majoration) dès septembre 2023, pour assurer à un salarié à carrière complète à temps plein au SMIC un montant brut de pension égal à 85% du Smic net.

Par ailleurs, la pension minimale de référence (PMR) des agriculteurs exploitants sera également revalorisée de 100 € dès septembre 2023. Afin d'éviter les effets indésirables pour les assurés éligibles au complément différentiel de retraite complémentaire obligatoire (CD-RCO), le plafond d'écrêtement de la PMR sera lui aussi revalorisé de 100 €.

Pour les travailleurs indépendants, des discussions auront lieu avec les organisations professionnelles au sein du conseil de la protection sociale des travailleurs indépendants (CPSTI) pour que le relèvement du MICO majoré puisse se coupler avec une contribution du régime complémentaire et permettre de tenir l'objectif d'une pension à 85% du Smic net pour une carrière complètement cotisée sur la base d'un SMIC.

Pour assurer que ce progrès soit maintenu à travers les générations, le minimum contributif sera désormais indexé sur le SMIC au moment du départ en retraite. Le Comité de suivi des retraites (CSR) sera chargé dans son avis annuel de mesurer l'atteinte de l'objectif d'une pension égale à 85% du SMIC net pour un salarié qui a travaillé toute sa vie au SMIC soit maintenu au cours des années. Par équité avec les autres retraités, une fois accordé, les pensions de retraite bénéficiant d'un minimum de pension resteront indexées sur l'inflation, comme les autres pensions.

Les retraités actuels bénéficieront aussi de revalorisations. Les retraités ayant cotisé au moins 120 trimestres bénéficieront d'une hausse de 100 €. Cette majoration sera proratisée en fonction du nombre de trimestres cotisés. La majoration des retraités actuels ne pourra pas conduire à porter la pension de base à un niveau supérieur au MICO majoré revalorisé.

Pour les agriculteurs, le bénéfice des dispositifs spécifiques de revalorisation adoptés dans la loi dite « Chassaigne » sera désormais ouverts aux exploitants ayant liquidé leur retraite au titre de l'inaptitude ou du handicap.

Enfin, afin d'améliorer le recours au minimum vieillesse (ASPA), **le seuil de récupération sur succession de l'ASPA sera relevé de 39 000€ à 100 000€.**

2. Des mesures pour les femmes et les carrières hachées

Les femmes bénéficieront par ailleurs des mesures générales d'accompagnement : le maintien de l'âge d'annulation de la décote à 67 ans sera particulièrement favorable aux femmes car elles sont deux fois plus nombreuses à devoir attendre cet âge en raison d'interruption de carrière. Par ailleurs, l'augmentation du MICO relèvera notamment la pension de celles ayant travaillé à temps partiel. **En outre, l'éligibilité des femmes à la majoration du minimum contributif sera assouplie,** en prenant désormais en compte des trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), qui ne sont aujourd'hui comptabilisés que dans le minimum contributif de base. Enfin, ces périodes de congés parental seront comptabilisées, jusqu'à 4 trimestres, dans la durée pour partir avec le dispositif de carrières longues. Cela permettra chaque année à plus de 2 000 femmes de partir jusqu'à 1 an plus tôt à la retraite

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 retraite. Ce sont la plupart du temps des femmes qui exercent ce rôle d'aidant. Pour y remédier

une assurance vieillesse des aidants sera créée et élargira le dispositif actuel de validation de trimestres à davantage d'aidants, afin de prendre en compte ces 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 supérieur à 50% seront désormais couverts.

Enfin, **les personnes ayant effectué des stages dits de « Travaux d'Utilité Collective » (TUC)**, dans les années 1980 ou des stages de formation professionnelle similaires bénéficieront d'un dispositif exceptionnel de validation rétroactive de trimestres. Souvent, les cotisations acquittées par l'État se sont révélées insuffisantes pour valider un trimestre, ce qui crée des interruptions de carrières involontaires et non souhaitées, repoussant ainsi l'âge possible de départ à taux plein.

E. La convergence entre les régimes de retraite se poursuivra avec la fermeture du risque vieillesse des principaux régimes spéciaux

1. Cette fermeture répond à des enjeux de lisibilité, d'équité et de confiance dans notre système de retraite

Créés antérieurement au régime général de la sécurité sociale, les régimes spéciaux ont été maintenus provisoirement par l'ordonnance du 4 octobre portant organisation de la sécurité sociale et le décret n° 46-1378 du 8 juin 1946.

La convergence des régimes spéciaux vers le régime général, à compter de 2003 pour les régimes de la fonction publique puis de 2008 pour les autres régimes spéciaux, est un mouvement de fond des politiques publiques, dans l'objectif de poursuivre les principes de justice sociale et d'universalité posés par l'ordonnance du 4 octobre 1945. Si l'existence de régimes spéciaux liés à une logique professionnelle n'est pas une spécificité nationale, leur nombre (encore dix-sept ouverts) distingue la France des autres pays de l'OCDE.

Plusieurs fermetures de régimes spéciaux, dont celle du régime spécial de la SNCF à compter du 1^{er} janvier 2020, ont déjà eu lieu. La poursuite de ce mouvement obéit en premier lieu à des **objectifs de lisibilité et de confiance** dans notre système de sécurité sociale, et plus particulièrement **dans notre système de retraite**. Elle répond également à un **enjeu d'équité entre les assurés, car ces règles dérogatoires peinent de plus en plus à être justifiées par des critères objectifs**. Enfin, elle permet de davantage **fluidifier le marché du travail**, en réduisant la complexité du système et la variation des droits sociaux selon le régime d'affiliation.

Par ailleurs, le financement des régimes spéciaux, essentiellement public, implique un effort de la solidarité nationale au bénéfice de certains secteurs ou de certaines entreprises, qui doit être interrogé dans un contexte de rationalisation de la dépense publique et d'ouverture à la concurrence.

2. Cette fermeture concernera uniquement le risque vieillesse pour les nouveaux embauchés

La fermeture du risque vieillesse concernera les principaux régimes spéciaux encore ouverts, soit ceux :

- de la Régie autonome des transports parisiens (1,2 Md€ de prestations vieillesse versées en 2021),
- des industries électriques et gazières (5,2 Md€ de prestations vieillesse versées en 2021),
- des clercs et employés de notaire (0,8 M€ de prestations vieillesse versées en 2021),
- de la Banque de France (0,5 Md€ de prestations vieillesse versées en 2021),
- du Conseil économique, social et environnemental (CESE).

Elle ne s'appliquera qu'aux personnes recrutées par les employeurs relevant de ces régimes à compter du 1^{er} septembre 2023. La mesure n'a aucune incidence sur les droits des assurés actuellement affiliés à ces régimes.

Tableau 14 – Données sur les effectifs des régimes concernés par la fermeture

Régime	IEG	CRPCEN	RATP	Banque de France	CESE
Nombre de cotisants	135 427 (2021)	62 854 (2021)	42 444 (2021)	8 392 (2020)	175 (2021)
Flux annuel de nouveaux affiliés	4 607 (2021)	7 606 (2021)	1033 au statut (2021)	Environ 120 (2020)	indéterminé

La fermeture concernera uniquement le bénéfice des prestations couvrant le risque vieillesse et emportera donc notamment la fin des âges de départ anticipés réservés aux catégories actives, mais elle n'aura en revanche pas d'impact sur la couverture des risques maladie, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles, décès et invalidité, qui demeurera assurée par ces régimes (à l'exception de la Banque de France dont le régime spécial ne concernera plus que le risque invalidité et le CESE dont le régime spécial concerne uniquement le risque vieillesse et qui disparaîtra donc entièrement). Les statuts d'emploi associés à plusieurs de ces régimes (RATP, IEG, Banque de France) seront également maintenus.

L'affiliation aux régimes d'assurance vieillesse de droit commun se traduira par la possibilité de bénéficier du compte professionnel de prévention (C2P), pour la prise en compte des effets de l'exposition à certains risques professionnels. Par ailleurs, les droits acquis au titre du C2P pourront être complétés par des dispositifs conventionnels d'entreprise ou de branche, par exemple sur le modèle de ce qui a été mis en place à la SNCF depuis 2008.

Ces régimes mis en extinction viendront ainsi rejoindre les régimes aujourd'hui fermés comme celui de la Société nationale des chemins de fer français (SNCF).

La fermeture des régimes aura des impacts immédiats sur les flux de cotisations les finançant, avec une perte de ressources pour les régimes concernés et un gain pour les régimes de droit commun. Le ratio démographique de ces régimes sera dégradé compte tenu de la réduction du nombre de cotisants, et leur besoin de financement s'en trouvera accru mais leurs modalités de financement permettront de garantir leur soutenabilité financière à court terme. Par ailleurs, la fermeture n'aura pas d'impact à court terme sur les prestations vieillesse, qui nécessitent un temps minimal d'affiliation pour être constituées. La fermeture aura également un impact sur les transferts entre régimes dans le cadre de la compensation généralisée vieillesse, puisque la fermeture de ces régimes va progressivement dégrader leur ratio démographique.

Des mesures relatives au financement de ces régimes, permettant d'accompagner leur fermeture, seront proposées dans le cadre des textes financiers pour 2024.

Enfin, pour les salariés actuellement affiliés à ces régimes spéciaux, le recul progressif de deux ans de l'âge d'ouverture des droits ainsi que l'accélération de la durée de cotisations s'appliqueront dans un calendrier qui tiendra compte des précédentes réformes. La durée de service comme l'âge d'annulation de la décote ne seront pas modifiés.

III. Les mesures proposées renforceront la solidarité et l'équité entre les assurés et garantiront la pérennité de notre système de retraite

A. Un relèvement de deux années de l'âge légal, combiné à une augmentation plus rapide de la durée d'assurance, permettra d'accroître progressivement l'âge effectif de départ tout en maintenant la durée moyenne des retraites à un niveau élevé

1. Un relèvement de l'âge d'ouverture des droits couplé à une accélération de la hausse de la durée d'assurance

La mesure prévoit le **relèvement de l'âge légal au rythme de 3 mois par génération**, tout en maintenant le principe d'un âge d'annulation de la décote à 67 ans. La première génération concernée est celle née au 1^{er} septembre 1961. **La mesure montera donc en charge progressivement, sur 8 années, entre 2023 et 2030**. L'âge légal atteindra 63 ans et 3 mois en 2027 à la fin du quinquennat, puis 64 ans en 2030 à compter des personnes nées en 1968.

Elle prévoit également **l'accélération du calendrier d'augmentation de la durée d'assurance requise**, tel que prévu par la réforme de 2014, en portant le rythme de relèvement à un trimestre supplémentaire par génération, contre un trimestre toutes les trois générations dans la trajectoire initiale, sans modifier la cible initiale de 172 trimestres (soit 43 annuités).

La durée d'assurance requise pour le taux plein augmentera d'un trimestre pour les personnes de la génération 1961 nées à compter du 1^{er} septembre puis d'un trimestre par génération à compter de la génération 1963. La cible de 43 années sera atteinte pour la génération 1965.

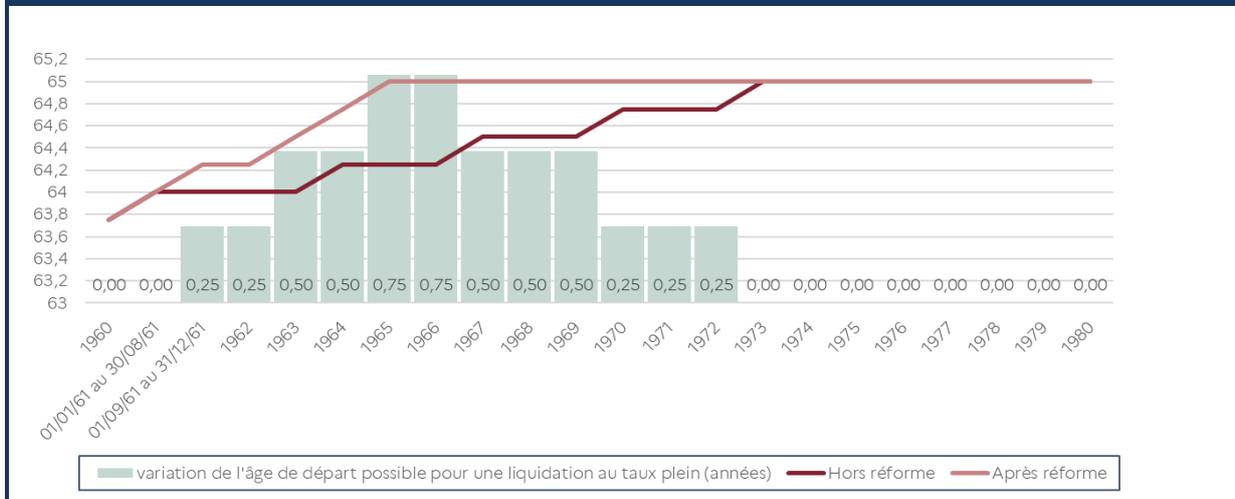
Tableau 15 – Calendrier de montée en charge de la réforme pour le droit commun et âge de départ possible pour une carrière débutée à 21 et 22 ans pour une liquidation au taux plein, avant et après réforme

Génération	Age d'ouverture des droits (AOD)		Durée d'assurance requise (DAR)		Âge de départ au taux plein pour un assuré ayant débuté sa carrière à 21 ans		Âge de départ au taux plein pour un assuré ayant débuté sa carrière à 22 ans	
	Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme	Hors réforme	Après réforme
1960	62 ans	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	62,75 ans	62,75 ans	63,75 ans	63,75 ans
01/01/61 au 30/08/61	62 ans	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	63 ans	63 ans	64 ans	64 ans
01/09/61 au 31/12/61	62 ans	62,25 ans	168 trimestres	169 trimestres	63 ans	63,25 ans	64 ans	64,25 ans
1962	62 ans	62,5 ans	168 trimestres	169 trimestres	63 ans	63,25 ans	64 ans	64,25 ans
1963	62 ans	62,75 ans	168 trimestres	170 trimestres	63 ans	63,5 ans	64 ans	64,5 ans
1964	62 ans	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	63,25 ans	63,75 ans	64,25 ans	64,75 ans
1965	62 ans	63,25 ans	169 trimestres	172 trimestres	63,25 ans	64 ans	64,25 ans	65 ans
1966	62 ans	63,5 ans	169 trimestres	172 trimestres	63,25 ans	64 ans	64,25 ans	65 ans
1967	62 ans	63,75 ans	170 trimestres	172 trimestres	63,5 ans	64 ans	64,5 ans	65 ans
1968	62 ans	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	63,5 ans	64 ans	64,5 ans	65 ans
1969	62 ans	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	63,5 ans	64 ans	64,5 ans	65 ans
1970	62 ans	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	63,75 ans	64 ans	64,75 ans	65 ans
1971	62 ans	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	63,75 ans	64 ans	64,75 ans	65 ans
1972	62 ans	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	63,75 ans	64 ans	64,75 ans	65 ans
1973	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	64 ans	64 ans	65 ans	65 ans
1974	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	64 ans	64 ans	65 ans	65 ans
1975	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	64 ans	64 ans	65 ans	65 ans
1976	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	64 ans	64 ans	65 ans	65 ans
1977	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	64 ans	64 ans	65 ans	65 ans
1978	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	64 ans	64 ans	65 ans	65 ans
1979	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	64 ans	64 ans	65 ans	65 ans
1980	62 ans	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	64 ans	64 ans	65 ans	65 ans

Compte tenu de l'augmentation progressive de la durée d'assurance requise prévue par la réforme de 2014, l'augmentation de l'âge de départ d'un assuré ayant débuté sa retraite à 22 ans, soit l'âge moyen de début de carrière pour ces générations¹¹, nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera limitée à 3 mois pour un assuré de la génération 1961, né après le 1^{er} septembre, et à 9 mois pour les générations 1965 et 1966. L'âge de départ possible restera identique à celui d'avant réforme pour les assurés des générations 1973 et suivantes ayant débuté leur carrière à 22 ans ou après.

¹¹ Drees, les retraités et les retraites, fiche relative aux durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite

Graphique 27 – Âges de départ au taux plein pour un assuré relevant du régime de droit commun et ayant débuté sa carrière à 22 ans, compte tenu de la durée d'assurance requise et de l'âge d'ouverture des droits applicables avant et après réforme



Les dispositifs de décote et de surcote continueront de s'appliquer selon les mêmes règles qu'actuellement : pour un assuré justifiant de la durée d'assurance requise pour sa génération, chaque trimestre cotisé au-delà de l'âge légal conduira à une augmentation de 1,25 % de sa pension. A l'inverse, un assuré qui n'aura pas cotisé le nombre de trimestres requis pour sa génération se verra appliquer une décote s'il liquide avant 67 ans. La décote, qui peut actuellement atteindre 25 % du montant de la pension, sera désormais limitée à 15 %, compte tenu de la réduction de l'écart entre l'âge d'ouverture des droits (AOD) et l'âge d'annulation de la décote (AAD ou âge du taux plein), qui passe de 5 à 3 ans. Il en va de même pour la surcote, qui n'est en revanche pas limitée à 5 années comme c'est le cas pour la décote avant réforme.

Encadré 9 – Les dispositifs de décote et de surcote

L'application de la décote concerne les retraités dont l'âge est compris entre l'âge minimum légal et l'âge d'annulation de la décote (soit 67 ans), mais n'ayant pas validé le nombre de trimestres d'assurance requis au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre d'un dispositif permettant l'obtention du taux plein. Chaque trimestre manquant équivaut à une réduction de 0,625 point du taux de liquidation (égal à 50 %), ce qui réduit la pension de 1,25 % (donc de 5 % pour 4 trimestres, soit une année manquante). La décote est limitée aujourd'hui à 20 trimestres, soit 5 années, ce qui correspond à l'écart entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote.

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités au titre des périodes travaillées au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite et une fois atteinte la durée d'assurance requise pour le taux plein. Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail, etc.) et les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Chaque trimestre de surcote donne lieu à une majoration de pension de 1,25 %. La surcote n'est pas limitée.

Illustration des mécanismes de décote et de surcote sur un cas type d'assuré à carrière ininterrompue, selon les âges de début de carrière et de liquidation, avant et après réforme pour une durée d'assurance requise de 43 annuités.

Âge de départ	Age de début de carrière	20 ans	21 ans	22 ans	23 ans	24 ans	25 ans
62 ans	Avant réforme	-5,0%	-10,0%	-15,0%	-20,0%	-25,0%	-25,0%
	Après réforme						
63 ans	Avant réforme	0,0%	-5,0%	-10,0%	-15,0%	-20,0%	-25,0%
	Après réforme						
64 ans	Avant réforme	5,0%	0,0%	-5,0%	-10,0%	-15,0%	-20,0%
	Après réforme	0,0%	0,0%	-5,0%	-10,0%	-15,0%	-20,0%
65 ans	Avant réforme	10,0%	5,0%	0,0%	-5,0%	-10,0%	-15,0%
	Après réforme	5,0%	5,0%	0,0%	-5,0%	-10,0%	-15,0%
66 ans	Avant réforme	15,0%	10,0%	5,0%	0,0%	-5,0%	-10,0%
	Après réforme	10,0%	10,0%	5,0%	0,0%	-5,0%	-10,0%
67 ans	Avant réforme	20,0%	15,0%	10,0%	5,0%	0,0%	-5,0%
	Après réforme	15,0%	15,0%	10,0%	5,0%	0,0%	-5,0%

Cas-type 1 – Effet de la réforme pour un assuré né fin 1961 et ayant débuté sa carrière à 20 ans

Philippe est né en octobre 1961. Il a commencé à travailler à 20 ans et n'a connu aucune interruption de carrière.

En l'absence de réforme, il aurait pu liquider sa pension au taux plein à 62 ans, la durée d'assurance requise pour sa génération étant de 168 trimestres, soit 42 ans.

Avec la réforme, Philippe pourra liquider sa pension à 62 ans et 3 mois : en effet, pour sa génération, l'âge d'ouverture des droits sera augmenté de 3 mois par rapport à une situation sans réforme, de même que la durée d'assurance requise.

Ainsi, la réforme se traduira par un report d'un trimestre du départ à la retraite de Philippe.

Source : Direction de la sécurité sociale

Cas-type 2 – Effet de la réforme pour un assuré né en 1966 et ayant débuté sa carrière à 20 ans

Nathalie est née en janvier 1966. Elle a commencé à travailler à 20 ans et n'a connu aucune interruption de carrière.

En l'absence de réforme, et malgré un âge d'ouverture des droits fixé à 62 ans avant la réforme des retraites de 2023, elle n'aurait pu liquider sa pension au taux plein qu'à 62 ans et 3 mois, la durée d'assurance requise pour sa génération étant de 169 trimestres, soit 42 ans et 3 mois.

Avec la réforme, Nathalie pourra liquider sa pension à 63 ans et 6 mois : en effet, pour sa génération, l'âge d'ouverture des droits sera augmenté de 1 an et demi par rapport à une situation sans réforme (et la durée d'assurance requise de 3 trimestres).

Ainsi, la réforme se traduira par un report d'un an et un trimestre du départ à la retraite de Nathalie.

Source : Direction de la sécurité sociale

Cas-type 3 – Effet de la réforme pour un assuré né en 1975 et ayant débuté sa carrière à 20 ans

Sébastien est né en janvier 1975. Il a commencé à travailler à 20 ans et n'a connu aucune interruption de carrière.

En l'absence de réforme, et malgré un âge d'ouverture des droits fixé à 62 ans avant la réforme des retraites de 2023, Sébastien n'aurait pu liquider sa pension au taux plein qu'à 63 ans, la durée d'assurance requise pour sa génération étant de 172 trimestres, soit 43 ans.

Avec la réforme, Sébastien pourra liquider sa pension à 64 ans : en effet, pour sa génération, l'âge d'ouverture des droits sera augmenté de 2 ans par rapport à une situation sans réforme (la durée d'assurance requise sera en revanche identique à celle qui aurait été appliquée en l'absence de réforme).

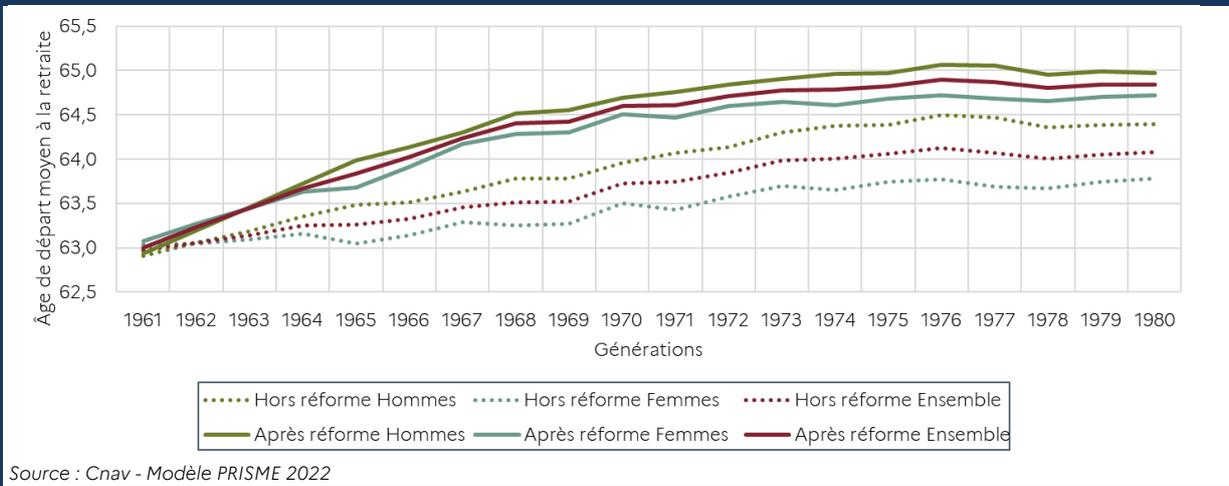
Ainsi, la réforme se traduira par un report d'un an du départ à la retraite de Sébastien.

Source : Direction de la sécurité sociale

2. Avant toute mesure d'accompagnement, la mesure augmenterait l'âge moyen de départ à la retraite de 9 mois, tout en préservant un temps passé à la retraite élevé

Si elle était appliquée indifféremment à l'ensemble des assurés, c'est-à-dire sans les ajustements prévus pour les départs au titre de l'inaptitude (présentés en partie B.1.a) et des carrières longues (présentés en partie B.1.b), **la mesure prévoyant un relèvement de deux années de l'âge légal, couplé à l'accélération du calendrier d'augmentation de la DAR, conduirait à stabiliser l'âge moyen de départ à la retraite aux alentours de 64,8 ans** en moyenne (64,7 ans pour les femmes et 65 ans pour les hommes, à compter de la génération 1975), contre 64,1 ans en l'absence de réforme (respectivement 63,8 ans et 64,4 ans).

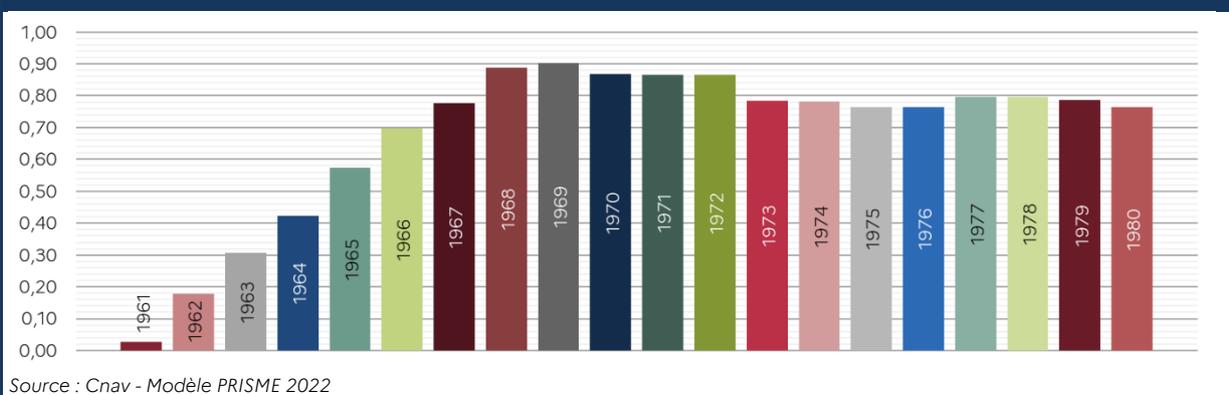
Graphique 28 – Effet sur l'âge moyen de départ à la retraite de la mesure combinant le relèvement de deux années de l'âge légal et la hausse plus rapide de la DAR (si la mesure était appliquée à l'ensemble des assurés, sans les ajustements au titre de l'inaptitude et des carrières longues), par génération et par sexe



L'âge moyen de départ à la retraite serait ainsi augmenté à terme de neuf mois par rapport à une situation sans réforme.

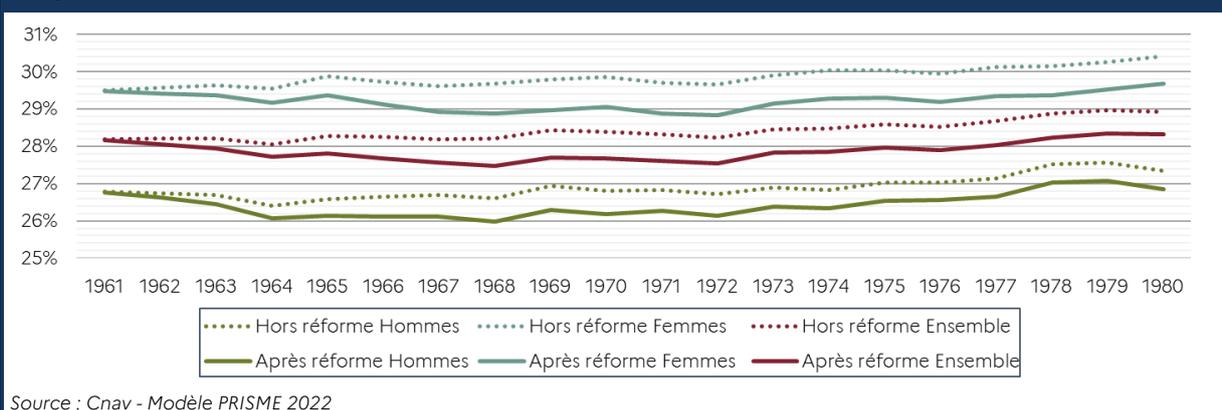
Cette hausse serait progressive pour les générations antérieures à 1968, compte tenu du rythme de montée en charge de la mesure de relèvement de l'âge d'ouverture des droits, de 3 mois par génération. La hausse atteindrait ensuite un plateau de l'ordre de 10 mois jusqu'à la génération 1972, pour laquelle la durée d'assurance requise aurait atteint 43 annuités en l'absence de réforme. Pour les générations suivantes l'effet de la mesure d'augmentation de l'âge effectif de départ est ainsi uniquement imputable au relèvement de 2 années de l'âge légal, avec une hausse moyenne de 9 mois.

Graphique 29 – Hausse de l'âge moyen induite par la mesure panachant le relèvement de deux années de l'AOD et la hausse plus rapide de la DAR (si la mesure était appliquée à l'ensemble des assurés, sans les ajustements au titre de l'inaptitude et des carrières longues) par rapport à une situation sans réforme



La durée en retraite (calculée comme la durée moyenne à la retraite rapportée à la durée de vie totale) resterait proche de 28 % en moyenne pour les hommes et les femmes pour l'ensemble des générations concernées par la réforme et continuerait de croître pour les générations 1972 et suivantes compte tenu de la baisse de la mortalité aux âges élevés.

Graphique 30 – Rapport entre la durée de la retraite et la durée de vie totale, avant et après la mesure combinant le relèvement de l'AOD et la hausse plus rapide de la DAR (si la mesure était appliquée à l'ensemble des assurés, sans les ajustements au titre de l'inaptitude et des carrières longues)



3. L'augmentation de l'âge effectif de départ se traduirait à terme par une hausse de la pension moyenne sur l'ensemble de la distribution

En prolongeant la durée de l'activité professionnelle, une mesure de relèvement de l'âge d'ouverture des droits conduit à une augmentation de la pension moyenne compte tenu de la hausse potentielle du salaire de référence retenu pour le calcul de la pension, de l'amélioration du taux de proratisation, du taux de liquidation et des points supplémentaires acquis dans les régimes complémentaires (le cas échéant).

L'augmentation plus rapide de la durée d'assurance requise pourrait entraîner une baisse de la pension moyenne, justifiant que la réforme contienne bien des mesures d'accompagnement, notamment sur les minima de pension. Les assurés qui maintiennent la date de leur départ à la retraite peuvent voir leur coefficient de proratisation¹² diminuer ainsi que potentiellement leur taux de liquidation¹³ (les assurés partant avec une décote avant réforme pourront la voir accentuée, les assurés partant avec une surcote avant réforme pourront la voir réduite, et les assurés partant sans décote hors réforme pourront se voir appliquer une décote).

Les assurés reculant leur départ du fait de la hausse de la DAR peuvent en revanche bénéficier d'une hausse de la pension. C'est notamment le cas des assurés partant avec décote au moment où ils atteignaient la DAR avant réforme : le fait de rester en emploi plus longtemps

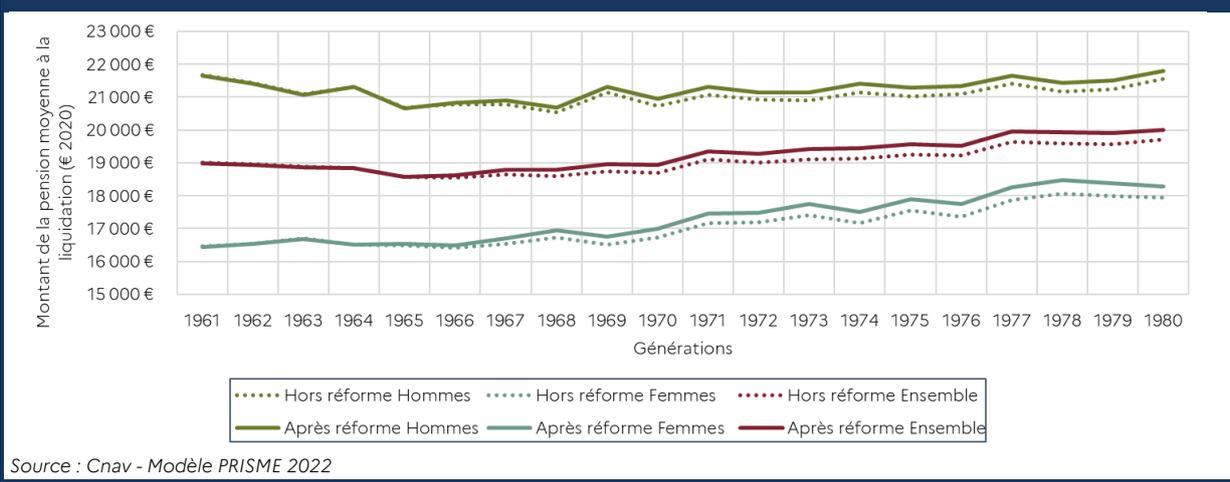
¹² Le coefficient de proratisation est le rapport entre le nombre de trimestres validés et la durée d'assurance requise. Si le nombre de trimestres validés par un assuré est inférieur à la DAR, alors ce coefficient est inférieur à 1. Le coefficient de proratisation est l'un des éléments du calcul de la pension de base, son application vient réduire la pension s'il est inférieur à 1.

¹³ Le taux de liquidation est variable selon les régimes et s'applique au revenu de référence retenu pour le calcul de la pension (50% dans le secteur privé, 75% dans le secteur public). Si le nombre de trimestres validés par un assuré est inférieur à la DAR, une décote, de 0,625% par trimestre manquant est appliquée à ce taux.

est susceptible de leur permettre de partir sans décote, d'améliorer le coefficient de proratisation et le revenu de référence retenus pour le calcul de leur pension, et d'augmenter le nombre de points acquis dans les régimes complémentaires.

Au global, le premier effet est supérieur au second dans le scénario combinant un relèvement de deux années de l'âge légal et une hausse plus rapide de la durée d'assurance que celle prévue par la réforme de 2014, **et la pension moyenne augmente donc par rapport au niveau qu'elle aurait atteint en l'absence de réforme**, pour s'établir à environ 19 000 €₂₀₂₀ par an jusqu'à la génération 1970, et 20 000 €₂₀₂₀ par an pour la génération 1980. L'effet de la hausse de la DAR et la baisse potentielle du coefficient de proratisation pour certains assurés qui en résulte est en effet plus que compensé par le gain de pension lié au relèvement de l'âge d'ouverture des droits.

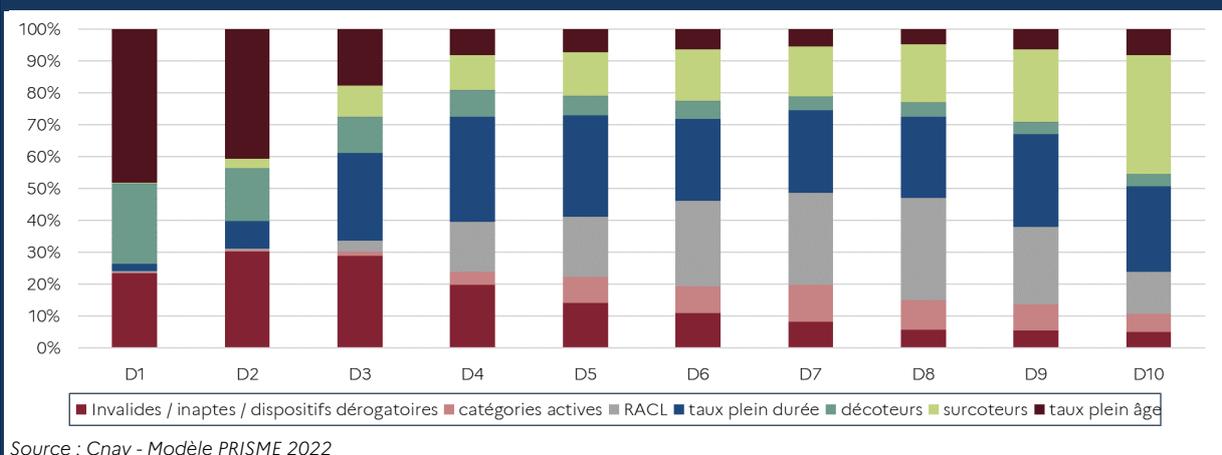
Graphique 31 – Pension moyenne à la liquidation, avant et après la mesure panachant le relèvement de l'AOD et la hausse plus rapide de la DAR (si la mesure était appliquée à l'ensemble des assurés, sans les ajustements au titre de l'inaptitude et des carrières longues), par sexe et par génération, en euros constants 2020



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Sur le plan redistributif, les assurés concernés par le volet « augmentation plus rapide de la DAR » sont surreprésentés parmi les déciles de pension les plus faibles, en l'absence de mesure d'accompagnement. C'est en particulier le cas des assurés qui partent à la retraite lorsqu'ils atteignent 67 ans, c'est-à-dire à l'âge d'annulation de la décote, et celui des assurés liquidant leur pension au titre de l'inaptitude. Les assurés du milieu et du haut de la distribution des pensions, qui sont plus nombreux à liquider sans surcote dès lors qu'ils ont atteint la durée d'assurance requise ou à liquider avec une surcote, peuvent également être concernés. Cette analyse avant toute autre mesure rend d'autant plus indispensables les mesures d'accompagnement et de protection prévues par la réforme.

Graphique 32 – Répartition des assurés selon le motif de départ et le décile de pension en l’absence de réforme pour la génération 1962 – en l’absence de mesures d’accompagnement



L’éventuelle diminution de la pension moyenne est presque nulle pour les générations les plus proches, davantage pénalisées par la réforme que les générations plus lointaines.

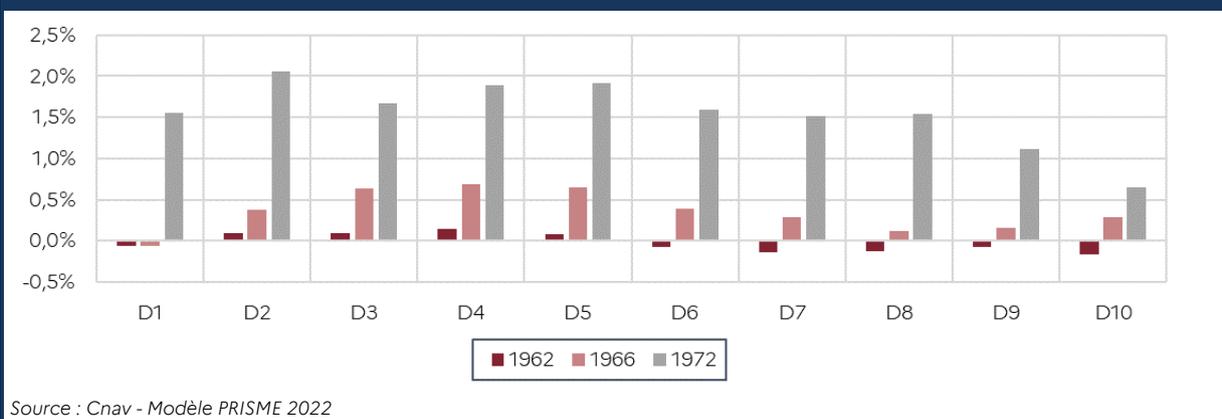
La hausse des pensions résultant de la mesure visant le relèvement de l’âge effectif de départ à la retraite s’amplifie au fil des générations sous l’effet du rapprochement des durées d’assurance requise avec ou sans réforme des retraites 2023 : elle se situe ainsi aux alentours de 0,7 % pour les assurés de la génération 1966 du milieu de la distribution (D3-D5).

L’accélération du relèvement de la DAR étant sans effet à compter de la génération 1973, qui aurait été la première génération concernée par la DAR de 43 annuités en l’absence de réforme 2023, seule la mesure de relèvement de l’âge d’ouverture des droits porte des effets à terme : ainsi, les assurés de la génération 1972 voient le montant de leur retraite augmenter par rapport à une situation hors réforme, quel que soit le décile de pension auquel ils appartiennent, cette hausse étant cette fois plus marquée pour les assurés de la première moitié de la distribution.

À compter de la génération 1973, seuls les assurés bénéficiant d’une surcote en l’absence de réforme sont susceptibles d’avoir une pension moins élevée du fait d’une réduction de celle-ci.

Ces résultats sont en outre imputables uniquement à la mesure visant le relèvement de l’âge effectif de départ à la retraite en dehors des mesures d’accompagnement, et ne tiennent pas compte des effets de la mesure de revalorisation du minimum de pension, qui bénéficie logiquement aux pensionnés les plus modestes. Il ne s’agit donc pas des effets en pension de la réforme dans son ensemble.

Graphique 33 – Variation de la pension moyenne sous l’effet de la mesure panachant le relèvement de l’AOD et la hausse plus rapide de la DAR (si la mesure était appliquée à l’ensemble des assurés, sans les ajustements au titre de l’inaptitude et des carrières longues ni prise en compte des mesures sur les minima de pension), par décile de pension, pour les générations 1962, 1966 et 1972



4. Le rendement brut de la mesure permettrait une amélioration du solde du système de retraite de 10 Md€ d’ici 2027 et de 18 Md€ à l’horizon 2030

La mesure permettra une amélioration du solde du système de retraite à moyen terme. Elle produira ainsi un **rendement brut de 10,3 Md€ en 2027 (et 17,7 Md€ en 2030) dans le champ du système de retraite** (y compris si le rendement au titre de la fonction publique de l’État – FPE – était réinvesti dans le système de retraite) **si elle était appliquée sans distinction à l’ensemble des assurés**.

Elle pourrait conduire à un rendement encore supérieur pour l’ensemble des finances publiques en tenant compte de l’effet de la hausse d’activité induite par la réforme sur les recettes publiques autres que les cotisations du système de retraites (déjà comptabilisées ci-dessus), et net des effets de bord sur d’autres prestations sociales (invalidité, chômage, etc.)¹⁴.

Sur le seul champ des régimes obligatoires de base de sécurité sociale (ROBSS), le rendement de la mesure est évalué à 6,7 Md€ en 2027 (dont 5,2 Md€ imputables à la baisse des dépenses de prestations et 1,5 Md€ à des recettes supplémentaires de cotisations d’assurance vieillesse). En 2030, le solde des ROBSS sera amélioré de 11,5 Md€ hors rendement FPE (dont 8,9 Md€ de moindres dépenses).

La dotation de l’État au titre de l’équilibrage du régime de la FPE sera en outre réduite de 0,7 Md€ à l’horizon 2027 (1,2 Md€ en 2030). La mesure conduira à une amélioration du solde des régimes complémentaires de 2,9 Md€ cette même année (5,1 Md€ en 2030).

¹⁴ Par exemple, pour un relèvement de l’AOD de 2 ans au rythme de 3 mois par génération, la Direction générale du Trésor estime, suivant une approche comptable (supposant une réaction unitaire du PIB à l’emploi), la hausse de recettes hors retraites à 0,6 point de PIB à 10 ans, malgré 0,2 point de PIB d’effets de bord sur les autres prestations (cf. séance du COR du 27 janvier 2022).

Tableau 16 – Rendement d’une mesure combinant le relèvement de deux années de l’AOD et l’augmentation de la DAR au rythme d’un trimestre (si la mesure était appliquée à l’ensemble des assurés, sans les ajustements au titre de l’inaptitude et des carrières longues), par grand groupe de régimes, en milliards d’euros courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,3	3,3	5,3	7,5	10,3	13,2	15,3	17,7
Système de retraite hors effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,3	3,0	4,9	6,9	9,6	12,3	14,3	16,5
ROBSS vieillesse + FSV <u>y compris</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,2	2,4	3,8	5,4	7,4	9,4	10,9	12,7
ROBSS vieillesse + FSV <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,2	2,1	3,4	4,9	6,7	8,5	9,9	11,5
Dont LURA + FSV	0,1	1,7	2,7	3,9	5,4	6,9	8,2	9,4
Dont CNRACL	0,0	0,2	0,4	0,6	0,8	1,0	1,1	1,3
<i>Effet sur la dotation d'équilibre du SRE</i>	0,0	0,3	0,5	0,5	0,7	0,9	1,0	1,2
Régimes complémentaires	0,1	0,9	1,5	2,1	2,9	3,8	4,4	5,1
Dont Agirc-Arrco	0,1	0,8	1,3	1,8	2,6	3,4	3,9	4,5

Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Note : le rendement de la mesure au titre de la FPE est comptabilisé dans la première ligne de ce tableau alors que, au sens strict, cet effet devrait être neutralisé (dans la convention « EPR » du COR, retenue pour les trajectoires de solde présentées supra, les dotations et subventions d'équilibre de l'État diminuent à due concurrence lorsque les dépenses de retraite de la FPE et des autres régimes équilibrés par l'État baissent). La deuxième ligne du tableau présente le rendement de la mesure après cette neutralisation. Les impacts présentés ici reposent sur l'hypothèse d'un maintien de la réglementation applicable à l'Agirc-Arrco.

B. Les publics les plus fragiles ou les assurés entrés tôt sur le marché du travail pourront continuer à partir plus tôt

1. Présentation des mesures visant à limiter les effets sur les publics les plus affectés par la réforme

a) Le maintien de l'âge du taux plein à 62 ans pour les invalides et inaptes, ainsi que des âges de départ anticipés en vigueur actuellement pour les assurés les plus fragiles

Contrairement à la réforme de 2010, l'âge de départ au taux plein au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité ne sera pas augmenté : il sera maintenu à 62 ans, soit deux ans de moins que l'âge légal de droit commun applicable à terme. **La réforme crée ainsi un âge de départ anticipé spécifique pour les personnes reconnues inaptes ou invalides en leur laissant la possibilité de partir à la retraite au taux plein dès 62 ans.** Cette dérogation se justifie par la plus grande difficulté, voire l'impossibilité, pour les assurés concernés, de se maintenir sur le marché du travail. Un départ à 62 ans permettra de rapprocher leur durée à la retraite de celles des autres assurés.

Cas-type 4 – Effet de la réforme pour un assuré né en 1968 et reconnu inapte au cours de sa carrière

Jean-Christophe est né en janvier 1968. Il a été reconnu inapte au travail après une longue maladie et peut donc liquider ses droits au taux plein dès 62 ans, même s'il n'a pas cotisé durant 43 ans (durée d'assurance requise pour sa génération).

Si aucune dérogation à la hausse de deux années de l'âge d'ouverture des droits n'avait été prévue dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, Jean-Christophe aurait dû attendre d'avoir atteint 64 ans, soit deux années supplémentaires par rapport à une situation sans réforme, pour bénéficier de cette liquidation au taux plein.

La réforme des retraites de 2023 prévoyant de dispenser de hausse de l'âge de départ les inaptes et les invalides, Jean-Christophe pourra bénéficier du taux plein tout en liquidant sa pension à 62 ans, soit une anticipation de deux années par rapport à l'AOD de droit commun.

Source : Direction de la sécurité sociale

Les assurés bénéficiant des dispositifs de départ anticipé au titre de leur état de santé ou d'un handicap (retraite anticipée des travailleurs handicapés, retraite pour incapacité permanente, et retraite anticipée au titre de l'amiante) **continueront de partir aux âges de départ anticipés actuellement en vigueur** (ces âges étant fixés au niveau réglementaire), avec par ailleurs des conditions assouplies augmentant le nombre de bénéficiaires (voir encadré 10).

b) La retraite anticipée pour carrières longues sera renforcée

L'âge de départs anticipés pour carrière longue sera maintenu à son niveau actuel, soit 58 ans pour les assurés ayant débuté leur carrière avant 16 ans, avec une anticipation de 6 années par rapport à l'âge de départ de droit commun. Les conditions d'accès à cette borne basse seront en outre assouplies **en réduisant d'un an la condition actuelle de durée (DAR majorée de deux ans) pour passer à la durée d'assurance requise augmentée d'une seule année.**

L'anticipation de 2 années du départ à la retraite (avec un départ possible à 62 ans) **sera maintenue pour les assurés actuellement éligibles à la borne haute du dispositif** (justifiant de 4 à 5 trimestres avant la fin de l'année de leurs 20 ans et de la durée d'assurance requise pour leur génération). Enfin, **une borne intermédiaire permettant un départ au mieux dès 60 ans** (soit une anticipation de 4 années) **sera créée** pour les assurés justifiant de la durée d'assurance requise augmentée d'une année et ayant cotisé 4 à 5 trimestres avant la fin de leurs 18 ans.

Cas-type 5 – Effet de la réforme pour un assuré né en 1975 ayant débuté sa carrière à 18 ans et demi

Hakim est né en janvier 1975. Il a commencé à travailler à 18 ans et neuf mois et n'a connu aucune interruption de carrière.

En l'absence de réforme, la durée d'assurance requise pour sa génération étant de 172 trimestres (soit 43 ans) il aurait pu liquider sa pension au taux plein à 61 ans et 6 mois, soit 6 mois avant l'AOD de droit commun, en bénéficiant du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière.

Avec la réforme, Hakim pourra liquider sa pension à 62 ans et 6 mois : en effet la durée d'assurance requise sera également de 43 ans pour sa génération, mais il pourra bénéficier de la nouvelle borne intermédiaire, sous réserve de justifier de cette DAR augmentée d'un an.

Avec les ajustements du dispositif RACL prévus dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, Hakim pourra ainsi anticiper son départ d'un an et demi par rapport à l'âge légal de droit commun.

Source : Direction de la sécurité sociale

Par ailleurs, les trimestres acquis au titre de l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) seront désormais pris en compte dans la durée réputée cotisée pour le bénéfice de la retraite anticipée pour carrières longues, dans une limite de quatre trimestres.

2. Les ajustements envisagés au titre de l'invalidité renforcent l'équité entre les assurés en rapprochant les durées de retraite des personnes concernées de celles de l'ensemble des assurés

15% des assurés d'une génération liquident leur pension dans le cadre de l'inaptitude-invalidité et bénéficient ainsi d'une retraite à taux plein quel que soit le nombre de trimestres cotisés. Les personnes qui liquident dans le cadre de l'inaptitude ont un état de santé plus dégradé que la moyenne des assurés et leur espérance de vie est plus faible.

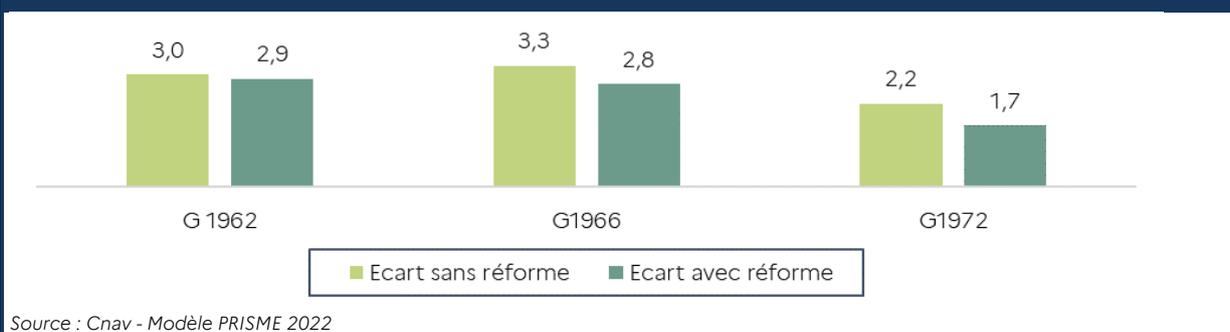
Leur âge de départ est actuellement fixé à 62 ans, ce qui correspond également à l'âge d'ouverture des droits de droit commun. En conséquence, la durée de retraite des personnes ayant liquidé leur pension au titre de l'inaptitude et de l'invalidité est plus faible que celle des autres assurés. Cet écart s'établirait ainsi à 3 années en l'absence de réforme pour la génération 1962 et 3,3 ans pour la génération 1966. Il diminuerait pour les générations suivantes dont la durée de retraite décline spontanément sous l'effet de la hausse tendancielle de l'âge de départ à la retraite pour s'établir à 2,2 ans pour la génération 1972.

Une hausse de deux années de l'âge de départ au titre de l'inaptitude et de l'invalidité, calquée sur celle de l'âge légal de droit commun, aurait maintenu cet écart de durée de retraite.

La dispense d'augmentation de l'âge de départ au titre de de l'invalidité, et la création d'un âge dérogatoire à 62 ans, permet de réduire ces écarts de durée de retraite entre invalides et ensemble des assurés. Cet écart serait diminué dès le début de l'application de la réforme des retraites 2023, pour atteindre 2,9 ans pour la génération 1962 après la réforme.

La réduction est encore plus marquée pour les générations suivantes, avec une baisse de 17 % de l'écart de durée de retraite, qui passerait de 3,3 ans en l'absence de réforme à 2,8 ans avec la réforme pour la génération 1966. À l'issue de la montée en charge de la réforme, pour la génération 1972, l'écart de durée de retraite entre l'ensemble des assurés et ceux partis dans le cadre de l'inaptitude s'établirait à 1,7 année.

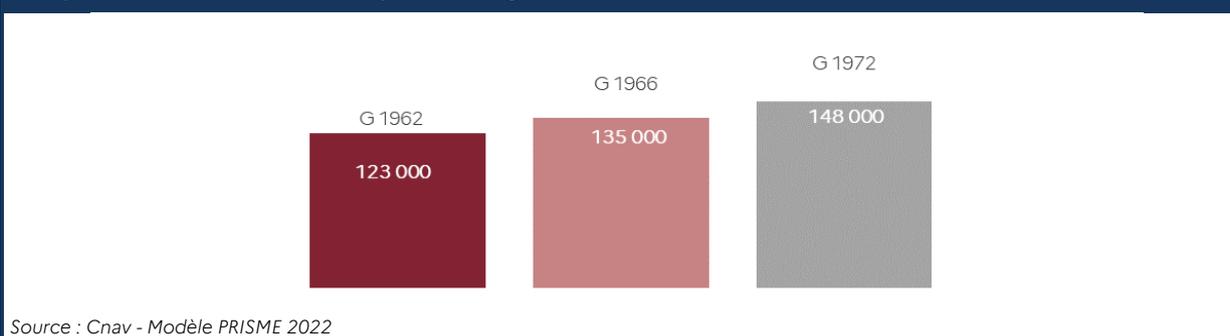
Graphique 34 – Écart de durée passée à la retraite entre l'ensemble des assurés et ceux partis dans le cadre de l'inaptitude/invalidité, avant réforme et post réforme et effet des ajustements (en années)



Le maintien à 62 ans de l'âge de départ au taux plein au titre de l'inaptitude permet ainsi de tenir compte de l'état de santé des personnes les plus fragiles et de neutraliser les effets de la réforme, qui auraient eu un impact négatif pour ces publics en particulier.

Selon la génération, 120 000 à 150 000 assurés bénéficieraient ainsi de la création du nouvel âge de départ anticipé à 62 ans et de la liquidation au taux plein, quelle que soit la durée d'assurance dont ils justifient, dans le cadre de l'inaptitude et de l'invalidité.

Graphique 35 – Effectif d'assurés bénéficiant du nouvel âge de départ anticipé au titre de l'inaptitude et de l'invalidité parmi les générations 1962, 1966 et 1972



Ces ajustements représentent un coût évalué à 1,7 Md€ en 2027 et 3,1 Md€ en 2030 pour l'ensemble du système de retraite, soit une réduction de près de 20 % du rendement de la mesure d'âge si elle avait été appliquée indifféremment à tous les assurés.

Sur le champ des seuls régimes de base obligatoires, le coût de la mesure est estimé à 1,2 Md€ en 2027 et 2,1 Md€ en 2030.

Tableau 17 – Coût des ajustements au titre de l'invalidité et de la retraite anticipée des travailleurs handicapés, par grand groupe de régimes, en milliards d'euros courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,0	-0,6	-0,9	-1,3	-1,7	-2,2	-2,6	-3,1
Système de retraite hors effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,0	-0,6	-0,9	-1,3	-1,7	-2,2	-2,6	-3,0
ROBSS vieillesse + FSV y compris effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,0	-0,4	-0,6	-0,9	-1,2	-1,5	-1,8	-2,1
ROBSS vieillesse + FSV hors effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	-0,4	-0,6	-0,9	-1,1	-1,4	-1,7	-2,0
Dont LURA + FSV	0,0	-0,4	-0,6	-0,8	-1,1	-1,4	-1,7	-2,0
Dont CNRACL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1
Régimes complémentaires	0,0	-0,2	-0,3	-0,4	-0,5	-0,7	-0,9	-1,0
Dont Agirc-Arrco	0,0	-0,2	-0,3	-0,4	-0,5	-0,7	-0,8	-0,9

Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Encadré 10 – L’assouplissement des conditions d’accès au dispositif de retraite anticipée des travailleurs handicapés

Outre le maintien des âges de départs anticipés en vigueur actuellement, les conditions d’accès à la retraite anticipée des travailleurs handicapés (RATH) sont assouplies dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, d’une part, en abaissant le taux d’incapacité nécessaire pour saisir la commission *ad hoc* au moment du départ à la retraite de 80 % à 50 %, et d’autre part, en supprimant la double condition de trimestres validés et cotisés pour ne garder que celle se rapportant aux trimestres cotisés.

Ces mesures de maintien des âges de départ dans le cadre de la RATH et d’assouplissement des conditions pour y être éligible permettraient d’augmenter de 15% le nombre de bénéficiaires du dispositif, qui passerait ainsi de 2 800 à 3 300 personnes chaque année.

Ces mesures représentent un coût évalué à 45 M€ en 2027 (50 M€ en 2030) pour le système de retraite, et à 30 M€ à la même date pour les seuls régimes de base obligatoires.

3. Les aménagements prévus pour le dispositif « carrières longues » sont favorables aux personnes qui ont débuté leur carrière tôt et ont contribué sur une longue durée au système de retraite

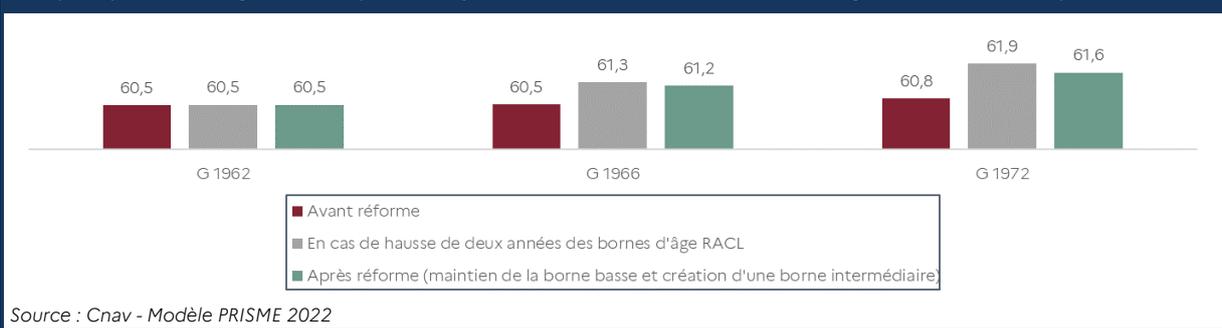
La borne basse des âges de départ au titre des carrières longues sera maintenue à son niveau actuel, les conditions d’accès à cette borne basse seront en outre assouplies, et une borne intermédiaire sera créée, permettant des départs à la retraite dès 58 ou 60 ans pour les assurés qui ont débuté leur carrière particulièrement tôt. La borne haute sera maintenue deux ans avant l’âge légal, pour atteindre 62 ans.

En conséquence, **l’écart entre l’âge de départ possible pour les assurés ayant débuté tôt leur carrière et l’âge légal de droit commun sera augmenté** pour une partie des assurés : alors qu’il s’établit à 2 ans actuellement, il atteindra 4 années à l’issue de la réforme pour les assurés éligibles à la borne intermédiaire, ayant cotisé 4 ou 5 trimestres avant la fin de leurs 18 ans (respectivement 6 années au lieu de 4 actuellement pour les personnes justifiant de 4 à 5 trimestres avant la fin de leurs 16 ans).

Avec ces aménagements, l’âge de départ moyen des assurés RACL de la génération 1966 s’accroîtra de 0,7 an, contre 0,8 si aucun ajustement n’avait été mis en place. Cette hausse s’explique principalement par l’augmentation de la DAR, dont l’atteinte conditionne l’accès au dispositif RACL.

L’atténuation sera plus marquée pour la génération 1972, pour laquelle la réforme sera pleinement montée en charge : en l’absence de réforme, l’âge de départ moyen des assurés bénéficiant du dispositif carrières longues s’établirait à 60,8 ans. Avec une réforme sans aucun ajustement, il aurait atteint 61,9 ans. Avec les ajustements prévus, l’âge de départ moyen de ces assurés sera inférieur de 0,3 an au niveau qu’il aurait atteint en l’absence d’ajustements (soit 61,6 ans).

Graphique 36 – Âges de départ moyens des assurés « carrière longue », avant et après réforme



Encadré 11 – L'intégration de trimestres AVPF dans la durée réputée cotisée pour le bénéfice du dispositif « carrière longue » est particulièrement favorable aux femmes

L'intégration de trimestres AVPF dans la durée réputée cotisée pour le bénéfice d'un départ anticipé au titre des carrières longues bénéficie essentiellement à des femmes. **Ainsi, elle permettrait une augmentation de 5 % du nombre de femmes éligibles au dispositif : parmi la génération 1966, 2 000 à 3 000 femmes pourront ainsi bénéficier du dispositif RACL alors qu'elles n'y auraient pas été éligibles en l'absence de cette mesure (contre 200 hommes).**

Le relèvement de l'âge de départ à la retraite conduit mécaniquement à une augmentation du nombre de personnes éligibles au dispositif de départ anticipé au titre des carrières longues.

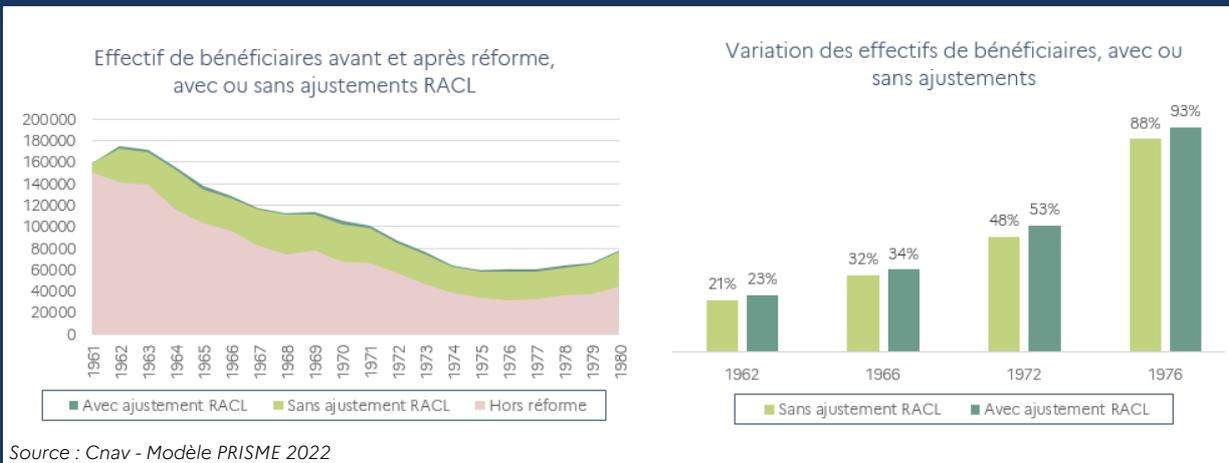
En effet, avant réforme, une personne ayant débuté sa carrière précocement pouvait néanmoins être conduite à liquider à l'âge d'ouverture des droits de 62 ans si la durée d'assurance dont elle justifiait était inférieure à la durée requise pour bénéficier du dispositif RACL.

Après réforme et même sans aucun ajustement RACL (c'est-à-dire si les bornes d'âge du dispositif avaient été relevées de deux années et sans la création d'une borne intermédiaire), un nombre significatif de personnes supplémentaires auraient pu bénéficier du dispositif et ainsi liquider avant le nouvel âge légal : il s'agit des personnes disposant entre 62 et 64 ans de la durée d'assurance nécessaire et des conditions de début d'activité requises pour être éligibles au dispositif.

L'augmentation des effectifs de bénéficiaires supplémentaires par rapport à une situation hors réforme est croissante avec les générations : **les personnes liquidant leur pension avant l'âge légal du fait de la réforme augmenteraient ainsi de 20% pour la génération 1962 et cette hausse atteindrait 90 %, soit un quasi-doublement de l'effectif par rapport à une situation hors réforme, pour la génération 1976.**

L'augmentation du nombre de bénéficiaires sera plus forte avec les ajustements du dispositif de retraite anticipée pour les carrières longues.

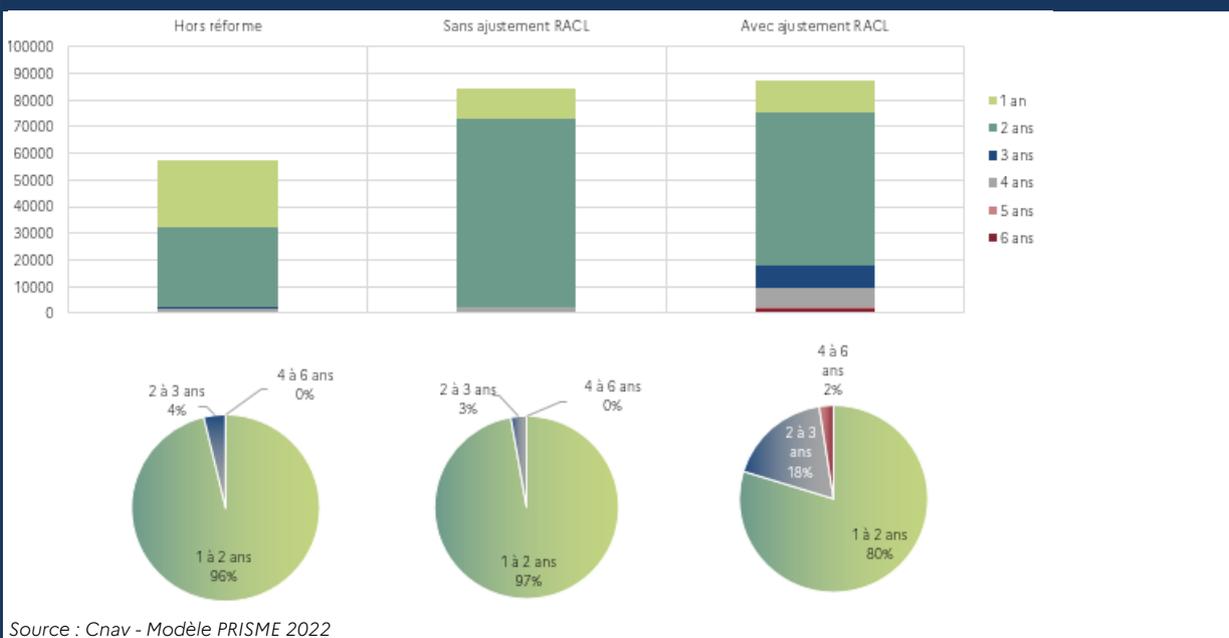
Graphique 37 – Effet de la mesure de relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite et des ajustements RACL sur le nombre de bénéficiaires du dispositif



Si les ajustements des critères d'éligibilité n'induisent pas une augmentation importante du nombre de bénéficiaires par rapport à une situation post-réforme dans laquelle les deux bornes d'âge auraient simplement été relevées de 2 années, par homothétie avec l'âge légal de droit commun, ils conduisent en revanche à une **augmentation importante de l'ampleur de l'anticipation**.

Ainsi, à l'issue de la montée en charge de la réforme des retraites de 2023, pour les assurés de la génération 1972, **les aménagements du dispositif RACL permettront à près de 20 % des personnes éligibles au dispositif d'anticiper de 2 à 3 ans leur départ à la retraite et à 2 % d'une anticipation encore supérieure, pouvant aller de 4 à 6 années.**

Graphique 38 – Effet de la réforme sur les effectifs de la génération 1972 partant dans le cadre de la RACL et répartition des départs selon l'ampleur de l'anticipation



Parmi les assurés de la génération 1966, 18 000 personnes pourront ainsi liquider leur pension au plus tard l'année de leurs 60 ans. Parmi ceux de la génération 1972, ils seront 10 000 à pouvoir ainsi anticiper de plus de 3 années leur départ à la retraite, soit dix fois plus qu'en l'absence d'ajustement (si les âges de départ RACL avaient été relevés dans les mêmes proportions que l'âge légal).

Les ajustements portés au dispositif RACL occasionnent une baisse du rendement de la mesure évaluée à 0,4 Md€ à l'horizon 2027 par rapport à une situation où toutes les bornes d'âge auraient été relevées de deux années comme l'âge légal de droit commun. A l'horizon 2030, cette mesure d'atténuation de l'augmentation des bornes d'âge RACL représente une baisse du rendement de 0,6 Md€ sur le champ du système de retraite.

Tableau 18 – Impact financier des ajustements mis en œuvre dans le cadre du dispositif RACL pour les assurés ayant débuté précocement leur carrière, en milliards d'euros courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,0	-0,2	-0,3	-0,3	-0,4	-0,5	-0,6	-0,6
Système de retraite <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,0	-0,2	-0,2	-0,3	-0,4	-0,5	-0,6	-0,6
ROBSS vieillesse + FSV <u>y compris</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3	-0,4	-0,4
ROBSS vieillesse + FSV <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3	-0,4	-0,4
Dont LURA + FSV	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3
Dont CNRACL	0,0	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
<i>Effet sur la dotation d'équilibre du SRE</i>	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Régimes complémentaires	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2
Dont Agirc-Arrco	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2

Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

4. Les périodes passées au titre des travaux d'utilité collective et de certains stages de la formation professionnelle ouvriront des droits à retraite

Par le passé, certains stagiaires de la formation professionnelle indemnisés par l'Etat cotisaient sur la base d'une assiette forfaitaire réduite, ce qui ne leur permettait pas toujours de valider des trimestres pour la retraite. C'est spécifiquement le cas des bénéficiaires de travaux d'utilité collective (TUC) destinés aux jeunes sans emploi, et proposés par des organismes à but non lucratif ou par des personnes morales chargées d'une mission d'utilité publique afin de répondre à des « besoins collectifs non satisfaits ». Cette problématique n'est pas circonscrite aux seuls TUC puisque, parmi les dispositifs concernés, se trouvent les stages pratiques en entreprise du pacte national pour l'emploi des jeunes, les stages jeunes volontaires ou encore les stages d'initiation à la vie professionnelle (SIVP).

Depuis le 1^{er} janvier 2014, afin d'assurer la validation de trimestres pour des salariés à temps partiels courts et à faibles rémunérations ou cotisant sur une base forfaitaire, le seuil de validation d'un trimestre a été baissé à 150 heures de travail rémunéré au SMIC. La loi retraite de 2014 a également garanti des droits à retraite pour les stagiaires de la formation professionnelle en modifiant le mode de validation des périodes de formation professionnelle des demandeurs d'emploi en créant une nouvelle période assimilée (ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2015, 50 jours de stage de formation professionnelle donnent droit à la validation d'une période assimilée).

Afin de compenser la validation insuffisante de droits retraite des assurés ayant participé à des stages de la formation professionnelle antérieurs à 2015, la réforme prévoit l'introduction d'une période assimilée rétroactive pour les stagiaires ayant participé à l'un des cinq dispositifs susmentionnés et qui n'ont pas pu valider de trimestres à ce titre. Au total, le coût cumulé de la mesure devrait être de 400 M€ (constant 2019) à terme. A court terme, cet impact est évalué à 30 M€ en 2027 et 40 M€ en 2030.

Tableau 19 – Evaluation du coût de l'attribution rétroactive de périodes assimilées au titre des TUC et des stages de la formation professionnelle

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,00	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,04	-0,04
Système de retraite <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,00	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,04	-0,04
ROBSS vieillesse + FSV <u>y compris</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,00	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,04	-0,04
ROBSS vieillesse + FSV <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,00	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,04	-0,04
Dont LURA + FSV	0,00	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,04	-0,04
Dont CNRACL	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<i>Effet sur la dotation d'équilibre du SRE</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>	<i>0,00</i>
Régimes complémentaires	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Dont Agirc-Arrco	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Source : Direction de la sécurité sociale

C. Des mesures d'accompagnement viseront également à favoriser l'emploi des seniors et à prévenir l'usure professionnelle

Des mesures ambitieuses seront mises en œuvre pour favoriser l'emploi des seniors par la refonte des dispositifs de retraite progressive et de cumul emploi-retraite et par la création d'un Index Seniors. D'autres actions seront prévues pour prévenir l'usure professionnelle, via des mesures d'assouplissement du compte professionnel de prévention (C2P) et la meilleure prise en compte de l'exposition aux facteurs dits ergonomiques, par la mise en place de nouveaux dispositifs dans le cadre des négociations de branches.

1. La réforme facilitera les transitions entre l'activité et la retraite

a) En élargissant l'accès à la retraite progressive

La retraite progressive restera accessible deux ans avant l'âge légal, soit dès 62 ans au terme de l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits à 64 ans.

Les conditions d'accès au dispositif seront assouplies (avec l'encadrement du refus de temps partiel de la part de l'employeur et la suppression de l'obligation d'une durée minimale de travail de 24 heures pour les salariés de plus de 60 ans) et un effort particulier d'information sur ce dispositif sera mis en œuvre.

Elle sera en outre étendue à l'ensemble des régimes de retraite, et notamment aux fonctionnaires, aux agents des régimes spéciaux et aux professions libérales.

Cas-type 6 – Salariée recourant au dispositif de la retraite progressive

Valérie est née en janvier 1965 et a débuté sa carrière à 21 ans. Elle est rémunérée toute sa carrière à un niveau équivalent au salaire moyen.

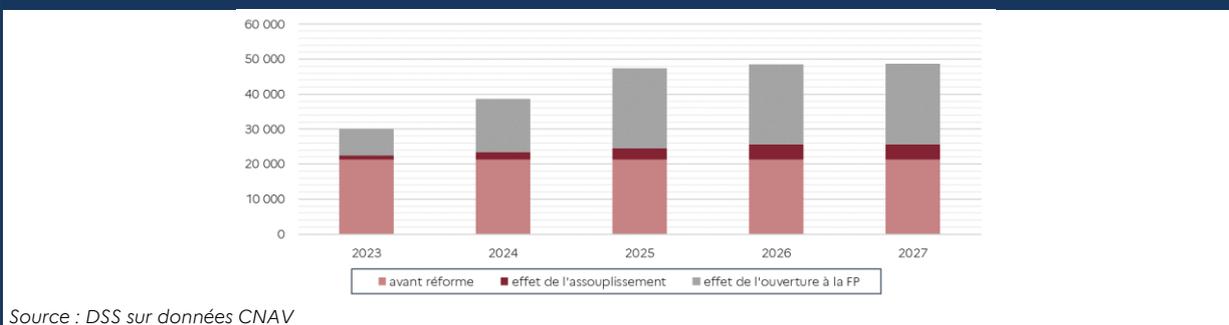
Si elle opte pour la retraite progressive en 2027, à partir de 62 ans, en passant à mi-temps, elle recevra cette année-là 50% de la pension à laquelle elle a droit (soit un montant de 1 129 € bruts, compte tenu du fait qu'elle ne justifie pas encore de la durée requise pour sa génération et supporte donc une décote provisoire) et 50% de son salaire (soit 1 759 € bruts). Ainsi, en 2027, les revenus de Valérie s'établiront à 2 888 € bruts par mois.

Valérie pourra ensuite liquider la totalité de sa pension en 2029, avec un gain sur la pension de base (du fait de l'amélioration du taux de proratisation et du bénéfice du taux plein) et sur la pension complémentaire. Sa pension sera alors de 2 675 € bruts.

Source : Direction de la sécurité sociale

Ces mesures entraîneront une augmentation du nombre d'assurés recourant au dispositif chaque année. L'effectif atteindrait alors, après réforme, près de 50 000 assurés en 2027, soit 30 000 de plus qu'en l'absence de réforme. Les effets de cette mesure sont très liés au taux de recours qu'il est difficile d'anticiper.

Graphique 39 - Effectifs projetés des bénéficiaires de la retraite progressive avant et après la réforme des retraites



Les dépenses au titre de la retraite progressive augmenteraient, sous ces hypothèses, de 0,2 Md€ à l'horizon 2027.

Tableau 20 – Evaluation du coût du développement de la retraite progressive, en milliards d'euros courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1
Système de retraite <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
ROBSS vieillesse + FSV <u>y compris</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,1	-0,1	-0,1
ROBSS vieillesse + FSV <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Dont LURA + FSV	-0,01	-0,01	-0,02	-0,02	-0,02	-0,02	-0,03	-0,03
Dont CNRACL	-0,01	-0,02	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03	-0,03
<i>Effet sur la dotation d'équilibre du SRE</i>	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Régimes complémentaires								
Dont Agirc-Arrco								

Source : DSS sur données CNAV

b) En permettant d'améliorer sa pension avec le cumul emploi-retraite

L'acquisition de nouveaux droits à la retraite durant la période pendant laquelle des assurés retraités exercent à nouveau une activité générerait un coût évalué à 0,2 Md€ en 2027 et à 0,3 Md€ en 2030, à comportements inchangés (à comportements et durée de recours identiques à ceux observés aujourd'hui). L'impact pour les régimes de base est évalué à 0,2 Md€ en 2030, et celui assumé par les régimes complémentaires à 0,1 Md€. Il est toutefois atténué par l'augmentation progressive du recours au dispositif, qui génère des recettes de cotisations. Ainsi, en retenant une hausse conventionnelle du recours de 10 %, le coût total de la mesure s'établirait pour le système de retraite à 0,1 Md€ en 2027.

Cas-type 7 – Salarié recourant au cumul emploi-retraite

Joseph est né en janvier 1961 et a débuté sa carrière à 21 ans. Il est rémunéré, durant sa carrière à un niveau équivalent au salaire moyen. Il liquide sa pension au taux plein, en 2024, à l'âge de 63 ans. Le montant de sa retraite s'établit alors à 2 347 € bruts.

Joseph décide ensuite de reprendre une activité salariée, à temps plein, toujours avec un niveau de rémunération équivalent au salaire moyen. Il peut cumuler cette rémunération, qui s'élève à 3 546 € bruts mensuels, et perçoit ainsi un revenu mensuel total de 5 892 € bruts pendant la période où il exerce en cumul emploi retraite.

Durant cette période, du fait de la réforme des retraites de 2023, Joseph acquiert de nouveaux droits à la retraite au titre de son activité en cumul emploi retraite. Si Joseph décide de cesser cette activité deux ans plus tard, il pourra liquider un supplément de pension en 2026, de 128 € par mois (dont 92 € au titre de sa pension de base, et 36 € au titre de sa pension complémentaire. La hausse de sa pension complémentaire dépendra toutefois du choix réalisé par les partenaires sociaux gérant la retraite complémentaire). Compte tenu des revalorisations de sa pension initiale entre 2024 et 2026, le nouveau montant de sa retraite s'établira à 2 602 € bruts.

Source : Direction de la sécurité sociale

Tableau 21 – Évaluation du coût imputable à l’attribution de nouveaux droits durant le cumul emploi-retraite, en milliards d’euros courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	-0,01	-0,03
Système de retraite <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,0	-0,1	-0,2	-0,2	-0,1	0,0	-0,01	-0,03
ROBSS vieillesse + FSV <u>y compris</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,00	-0,02
ROBSS vieillesse + FSV <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,00	-0,02
Dont LURA + FSV	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,00	-0,02
Dont CNRACL								
<i>Effet sur la dotation d'équilibre du SRE</i>								
Régimes complémentaires	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,00	-0,01
Dont Agirc-Arrco	0,0	0,0	-0,1	-0,1	0,0	0,0	0,00	-0,01

Source : DSS sur données CNAV

Note : cette évaluation suppose une application de la mesure par les régimes de retraite complémentaire. L’effectivité de cette application dépendra toutefois du choix réalisé par les partenaires sociaux gérant la retraite complémentaire.

3. Un Index Seniors sera créé pour favoriser le maintien en emploi

La création d’un Index Seniors permettra de **doter les entreprises de plus de 300 salariés d’un outil de diagnostic de la situation des seniors dans l’emploi** afin d’assurer de la transparence sur la gestion des âges dans l’entreprise et de mesurer leur progression.

Cet outil permettra en outre de **promouvoir une dynamique d’amélioration des pratiques des entreprises en matière d’emploi des seniors** en s’appuyant sur le dialogue social pour prévoir des mesures en faveur de l’embauche et du maintien en emploi des seniors.

L’absence de publication de l’Index sera sanctionnée par le versement par l’entreprise d’une pénalité assise sur un pourcentage de la masse salariale dont le produit sera affecté à la Caisse nationale d’assurance vieillesse (CNAV).

4. L’usure professionnelle sera mieux prise en compte et ouvrira des droits nouveaux

L’ensemble des mesures proposées pour améliorer la prise en compte de l’usure professionnelle conduirait à une dépense supplémentaire évaluée à 0,8 Md€ en 2030 :

- Les mesures **d’assouplissement du dispositif du C2P** via le déplafonnement du nombre maximal de points qu’il est possible d’acquérir au cours de la carrière, l’assouplissement des modalités d’acquisition des points dans le cadre de la poly-exposition, l’abaissement des seuils des facteurs de risques « travail de nuit » et « travail en équipes successives alternantes », la modification de la valeur des points afin de favoriser l’utilisation du compte professionnel de prévention pour la formation ou le temps partiel et l’amélioration des droits associés au dispositif via l’intégration des majorations

de durée d'assurance au titre de la pénibilité (MDAP) dans la durée prise en compte pour le calcul du coefficient de proratisation représenteraient un coût évalué à 80 M€ à l'horizon 2030. La meilleure prise en compte de la poly-exposition permettra chaque année à 8 000 assurés déjà exposés d'acquérir davantage de points. La baisse de ces seuils permettra à 55 000 salariés supplémentaires chaque année d'acquérir des points sur leur C2P. La modification de la valeur du point pour la formation professionnelle ou le temps partiel bénéficierait à l'ensemble des salariés ayant un C2P et utilisant des droits au titre de la formation professionnelle ou du temps partiel chaque année, soit 70 000 salariés à horizon 2030.

- Les dépenses supplémentaires induites par la mise en place d'une **quatrième utilisation du compte professionnel de prévention**, afin de financer un parcours de reconversion professionnelle sont évaluées à 20 M€ d'ici 2030.
- L'assouplissement de **l'accès à la retraite pour incapacité permanente** représenterait un coût évalué à 80 M€ au même horizon. Il conduirait, sous l'hypothèse d'une durée d'exposition de cinq ans, à une hausse des effectifs de l'ordre de 1 700 assurés par an, soit une augmentation de près de 45 %.
- Un **suivi individuel spécifique** sera par ailleurs mis en place pour les salariés exerçant un **métier particulièrement exposé aux facteurs ergonomiques**, dès la visite de mi-carrière à 45 ans. Cette mesure permettra notamment d'assurer un meilleur suivi des salariés dont l'état de santé est altéré et de les informer de la possibilité de bénéficier d'un départ à retraite anticipé à taux plein pour inaptitude si jamais leur état de santé correspond à cette situation. Le coût de cette mesure est évalué à 0,3 Md€ à l'horizon 2030. Le dispositif permettrait à 5200 personnes de plus par an de bénéficier de la retraite pour inaptitude.
- Enfin, le **Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU)** et le **Fonds de prévention de l'usure professionnelle dans les établissements de santé et les établissements médico-sociaux publics** (qui a vocation à financer des actions de sensibilisation et de prévention de l'usure professionnelle ainsi que des dispositifs d'aménagement de fin de carrière pour les agents qui ont été exposés à des facteurs de risques professionnels) supporteront des dépenses, pour un montant cumulé de 1,1 Md€ d'ici 2027, par la branche AT-MP pour le premier et par la branche maladie pour le second.

Tableau 22 – Évaluation du coût (par financeur) des mesures au titre de l’usure professionnelle, hors fonds de prévention, en millions d’euros courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Assouplissement du dispositif C2P	5	18	28	35	43	57	69	79
Dont dépenses du système de retraite	0	0	0	0	0	1	2	3
Dont dépenses de la branche AT-MP	5	17	27	34	43	56	68	76
Création d'une quatrième modalité d'utilisation du C2P	3	3	3	3	3	8	14	19
Dont dépenses de la branche AT-MP	3	3	3	3	3	8	14	19
Amélioration de la retraite pour incapacité permanente	22	68	69	70	71	73	74	75
Dont dépenses du système de retraite	7	22	23	23	24	24	25	25
Dont dépenses de la branche AT-MP	15	45	46	47	48	49	49	50
Suivi individuel des salariés exposés aux facteurs ergonomiques	6	11	47	95	145	196	250	305
Dont dépenses du système de retraite	6	11	47	95	145	196	250	305

Source : DSS sur données CNAV et Dares

Outre l’abondement du Fonds, les dépenses au titre de la pénibilité sont en partie financées par la branche AT-MP de la sécurité sociale. Au total, les dépenses de la branche AT-MP s’élèveront à ce titre à 0,4 Md€ en 2030. Les dépenses induites par la mise en place d’un suivi spécifique des salariés exerçant un métier particulièrement exposé aux facteurs ergonomiques seront toutefois à la charge de la branche retraite, pour 0,2 Md€ à l’horizon 2030. L’ensemble des mesures décrites *supra* représenterait un coût évalué à 0,1 Md€ en 2030 pour les régimes complémentaires.

Tableau 23 - Évaluation des dépenses supplémentaires pour le système de retraite induites par les mesures au titre de la pénibilité et de l’usure professionnelle, en milliards d’euros courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3
Système de retraite hors effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2	-0,3	-0,3
ROBSS vieillesse + FSV <u>y compris</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2
ROBSS vieillesse + FSV <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2
Dont LURA + FSV	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2	-0,2
Dont CNRACL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Régimes complémentaires	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Dont Agirc-Arrco	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1

Source: DSS sur données CNAV et Dares

D. La redistribution en faveur des assurés les plus modestes sera renforcée et de nouveaux droits seront créés pour les aidants

Les leviers de redistribution en faveur des retraités les plus modestes seront renforcés, via l'augmentation des minima de pension.

1. Les minima de pension seront revalorisés de 100 € par mois au 1^{er} septembre 2023

Les montants du minimum contributif (MICO) et de sa majoration ainsi que celui de la PMR, seront d'une part revalorisés pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2023.

La réforme conduira à augmenter de 100 € le montant du MICO majoré, *via* une hausse de sa majoration de 75 € et une augmentation MICO de base de 25 €, de sorte à garantir une pension brute équivalente à **85 % du SMIC net** aux assurés partant à la retraite à compter du 1^{er} septembre 2023, et justifiant d'une carrière complète cotisée à temps plein au SMIC. Pour ces assurés, la pension brute, une fois relevée au MICO majoré et complétée par leur retraite complémentaire, atteindra 85 % du SMIC net. Le montant de la PMR sera revalorisé dans les mêmes proportions que l'augmentation du MICO majoré.

La réforme prévoit également la **prise en compte de trimestres d'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) comme des trimestres cotisés**, dans les conditions d'éligibilité et dans le calcul de la proratisation. Cette mesure de justice sociale permettra aux personnes ayant dû cesser ou réduire leur activité professionnelle pour s'occuper d'un enfant ou d'une personne en perte d'autonomie ou en situation de handicap, de bénéficier plus facilement du minimum contributif majoré.

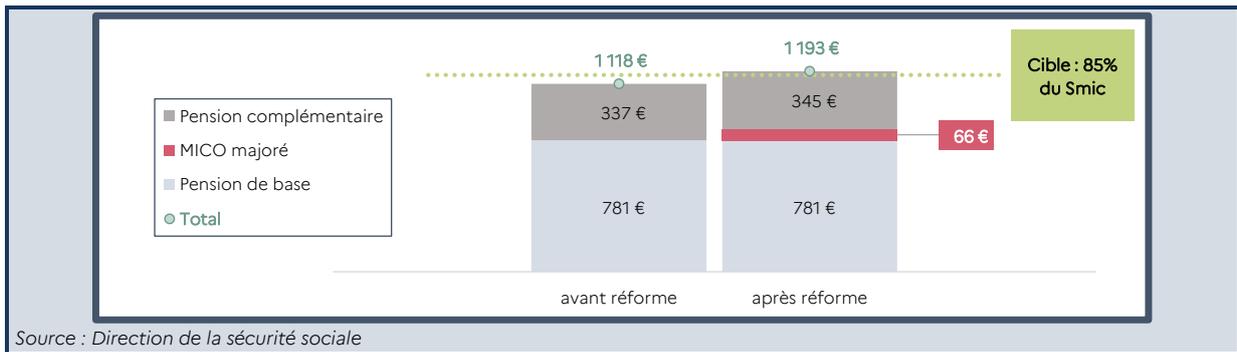
Cette cible de 85 % du SMIC sera garantie dans le temps, pour toutes les générations futures : la règle d'indexation sur le SMIC sera inscrite dans la loi et le Comité de suivi des retraites sera chargé de veiller à ce que l'indexation du minimum contributif majoré permette toujours de garantir dans le temps, à la liquidation, une pension brute équivalente à 85 % du SMIC net pour une carrière complètement cotisée au SMIC.

Cas-type 8 – Effet de la réforme pour une assurée née en 1961 avec une carrière complète au SMIC en tant que salarié

Ahida est née en septembre 1961. Elle a été rémunérée au Smic durant toute sa carrière de salarié, qui n'a connu aucune interruption. Elle liquide ses droits à la retraite en septembre 2023, avec exactement la durée requise, sa pension de base s'établit alors à 781 €.

En l'absence de réforme, le montant de sa pension de base s'établirait ainsi à un niveau supérieur au Minimum contributif majoré (748 €) auquel elle ne serait en conséquence pas éligible. Avec la retraite complémentaire qu'elle percevait, soit 337 €, ses revenus mensuels s'établiraient donc à 1 118 €.

Avec la réforme des retraites de 2023, Ahida bénéficiera de la revalorisation du Minimum contributif, qui lui permettra de dépasser la cible de 1170 €, soit 85 % du Smic net, puisqu'elle a réalisé une carrière complète et justifie donc de la durée d'assurance requise pour sa génération. Elle décalera son départ de 3 mois du fait de l'augmentation de la durée d'assurance pour sa génération. Par conséquent, sa pension complémentaire augmentera légèrement (à 345€, soit 8€ de plus). Enfin, la pension de base d'Ahida sera augmentée de 66 € pour atteindre le nouveau barème du Minimum contributif. Ses revenus mensuels atteindront 1 193€ après réforme, soit un gain de 75€.

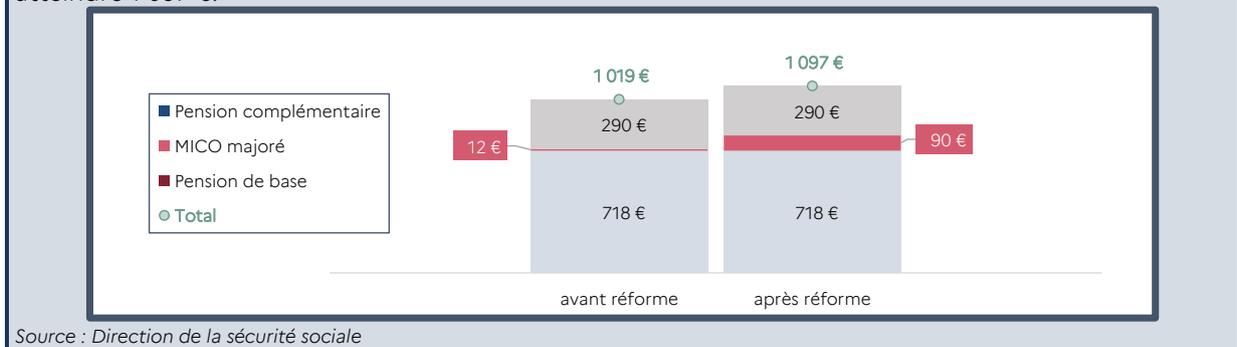


Cas-type 9 – Effet de la réforme pour une assurée née en 1961, avec une carrière de salariée, ayant connu des périodes de chômage

Catherine est née en septembre 1961. Elle a été rémunérée au Smic durant toute sa carrière de salariée et a été confrontée au chômage à plusieurs reprises. Elle a validé la durée d'assurance requise pour sa génération (168 trimestres avant réforme) mais n'a cotisé que 120 trimestres, les trimestres restants ayant été validés au titre du chômage. Elle liquide ses droits à la retraite au taux plein en septembre 2023, sa pension de base s'établit alors à 718 €.

En l'absence de réforme, le montant de la pension de base de Catherine s'établirait ainsi à un niveau inférieur de 12 € au minimum contributif majoré proratisé (730 €) compte tenu du fait qu'elle n'a cotisé que 120 trimestres sur les 168 trimestres requis pour sa génération. Avec ces 12 € au titre du MICO majoré et la retraite complémentaire qu'elle percevait, soit 290 €, ses revenus mensuels s'établiraient donc à 1 019 €.

Avec la réforme des retraites de 2023, Catherine reportera son départ à 62 ans et 3 mois et verra sa durée d'assurance requise augmentée d'un trimestre. Elle bénéficiera de la revalorisation du MICO de base (soit +25 € puisqu'elle a validé la durée requise pour sa génération) et de celle de la majoration du MICO, proratisée pour tenir compte de la part de la durée effectivement cotisée dans le total de la durée requise (soit $75 € \times 120/169 = 53 €$). Les revenus mensuels de Catherine seront ainsi augmentés de 78 € pour atteindre 1 097 €.



Cas-type 10 – Effet de la réforme pour un assuré né en 1961 avec une carrière complète en tant que commerçant

Daniel est né en septembre 1961. Il a été commerçant durant toute sa vie professionnelle, avec des revenus équivalents au Smic. Daniel n'a pas connu d'interruption de carrière et a validé la durée d'assurance requise pour sa génération en cotisant 168 trimestres. Il liquide ses droits à la retraite au taux plein en septembre 2023, sa pension de base étant calculée selon les mêmes règles que pour un salarié, elle s'établit alors à 781 €.

En l'absence de réforme, le montant de la pension de base de Daniel s'établirait ainsi à un niveau supérieur au Minimum contributif majoré (748 €) auquel il ne serait en conséquence pas éligible. Une retraite complémentaire de 140 € venant compléter sa pension, ses revenus mensuels s'établiraient donc à 921 €. Avec la réforme des retraites de 2023, Daniel décalera son départ de 3 mois. Il bénéficiera de la revalorisation du MICO majoré dans les mêmes proportions que le salarié à carrière complète au Smic, soit 66 €. Sa complémentaire augmentera également. Sa pension sera alors portée à 996 € (soit un montant inférieur à la cible de 85 % du Smic compte tenu du faible montant de sa retraite complémentaire. Ce dernier s'explique par le fait que les commerçants ne cotisent à un régime complémentaire obligatoire que depuis 2004 : Daniel n'a pu contribuer à sa retraite complémentaire que durant 19 ans et non tout au long de sa carrière).



Source : Direction de la sécurité sociale

L'accès aux mesures de revalorisation des petites retraites agricoles des assurés non-salariés bénéficiant d'une retraite liquidée à taux plein sera assoupli via la suppression de la condition de justifier de la durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes requise pour le taux plein, qui sera remplacée par une condition d'avoir liquidé sa pension de retraite de base de non-salarié agricole à taux plein.

Cas-types 11 – Effet de la réforme pour les non-salariés agricoles

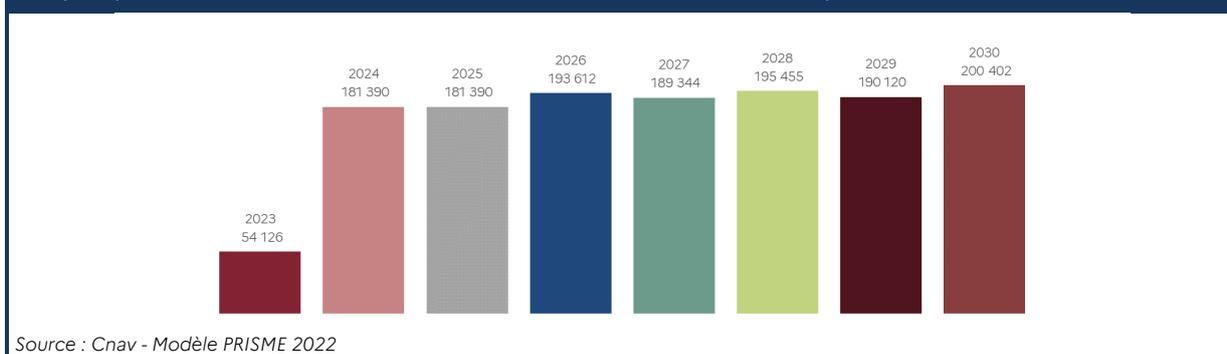
Bertrand, un non-salarié agricole ayant une carrière complète (27 années de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole et 15 années de membre de la famille) cotisée sur la base des assiettes minimum et remplissant les conditions d'accès au complément différentiel de points de retraite complémentaire obligatoire (CD de RCO), bénéficiera d'une pension totale à la liquidation de 1 069 € dont 509 € de pension de base, 110 € de retraite complémentaire, 338 € de pension minimale de référence (PMR) et 112 € de CD de RCO. La hausse des minima de pension augmente sa pension de 50 € par mois.

Philippe, ayant une carrière complète (15 années de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole et 27 années de membre de la famille) cotisée sur la base des assiettes minimum et ne remplissant pas les conditions d'accès au CD de RCO, percevra une pension totale à la liquidation de 937 € dont 369 € de pension de base, 89 € de retraite complémentaire et 479 € de PMR. La hausse des minima de pension augmente sa pension de 100 € par mois.

Source : Ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire

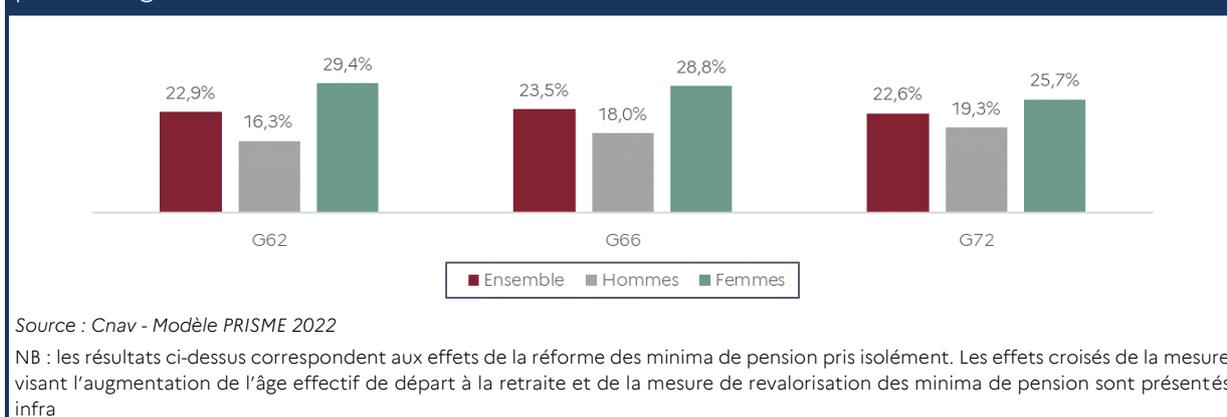
La revalorisation du minimum de pension s'appliquera aux nouveaux retraités qui liquideront leur pension à partir de septembre 2023. En 2023, 54 000 personnes bénéficieront de la mesure et disposeront d'une pension plus élevée qu'en l'absence de réforme. **Le nombre d'assurés qui verront leur pension augmenter par rapport à une situation sans réforme s'établira entre 180 000 et 200 000** personnes les années suivantes.

Graphique 40 – Nombre de bénéficiaires en flux de la mesure, par année



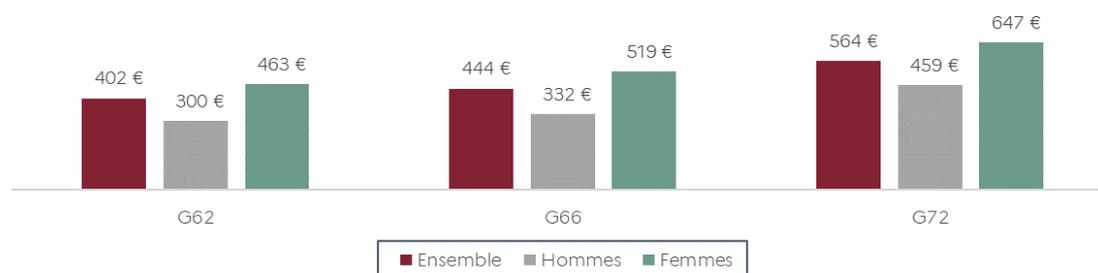
Pour les assurés qui liquideront leur pension après 2023, **l'augmentation des minima de pension viendra améliorer significativement les pensions des assurés concernés.** Plus d'un assuré sur cinq de la génération 1962 verra sa pension annuelle augmenter sous l'effet de la mesure de revalorisation des minima de pension. Cette proportion atteint presque 30 % pour les femmes, et 17 % pour les hommes.

Graphique 41 – Part de bénéficiaires de la mesure de revalorisation des minima de pension parmi les générations 1962, 1966 et 1972



Pour les assurés qui bénéficient de la mesure, la hausse moyenne s'établira à 400 € par an. Elle sera plus forte pour les femmes que pour les hommes, avec des variations moyennes respectives de 460 € et 300 € du montant de leur pension annuelle.

Graphique 42 – Montant moyen de la revalorisation annuelle, parmi les générations 1962, 1966 et 1972, en euros constants 2020



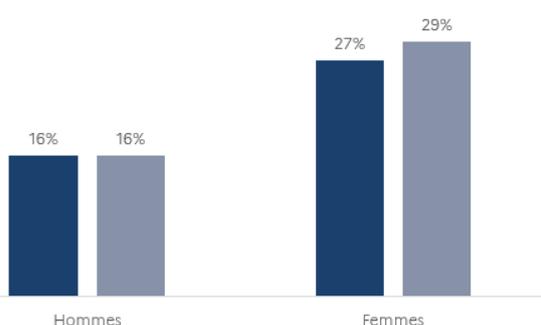
Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

NB : les résultats ci-dessus correspondent aux effets de la réforme des minima de pension pris isolément. Les effets croisés de la mesure visant l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite et de la mesure de revalorisation des minima de pension sont présentés infra

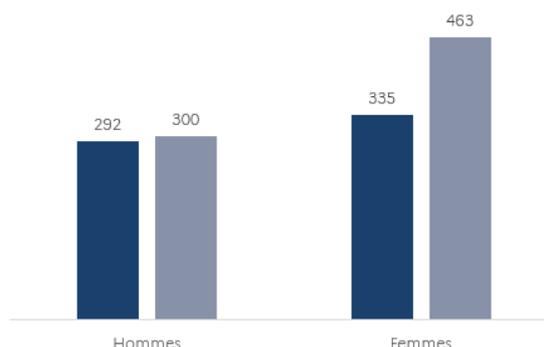
Encadré 12 – L'inclusion de trimestres d'AVPF dans le nombre de trimestres pris en compte pour l'éligibilité et le calcul du minimum contributif est particulièrement favorable aux femmes

L'inclusion de trimestres d'assurance vieillesse des parents aux foyers dans la durée prise en compte pour déterminer l'éligibilité à la majoration du minimum contributif (à partir de 120 trimestres) ainsi que dans la proratisation du MICO majoré permet à davantage de femmes de bénéficier de la mesure de revalorisation des minima de pension. La proportion de femmes de la génération 1962 bénéficiaires de la mesure passe ainsi de 27 % à 29 % sous l'hypothèse conventionnelle de la comptabilisation de l'ensemble des trimestres d'AVPF dans la durée réputée cotisée pour le MICO majoré. Cet ajustement amplifie significativement la hausse moyenne de la pension résultant de la mesure de revalorisation : cette augmentation se serait établie à 335 € par an sans l'inclusion des trimestres d'AVPF et atteint 463 € sous l'effet de leur prise en compte (soit 130 € de plus).

Part de bénéficiaires de la mesure de revalorisation des minima de pension



Montant moyen de l'augmentation de la pension annuelle



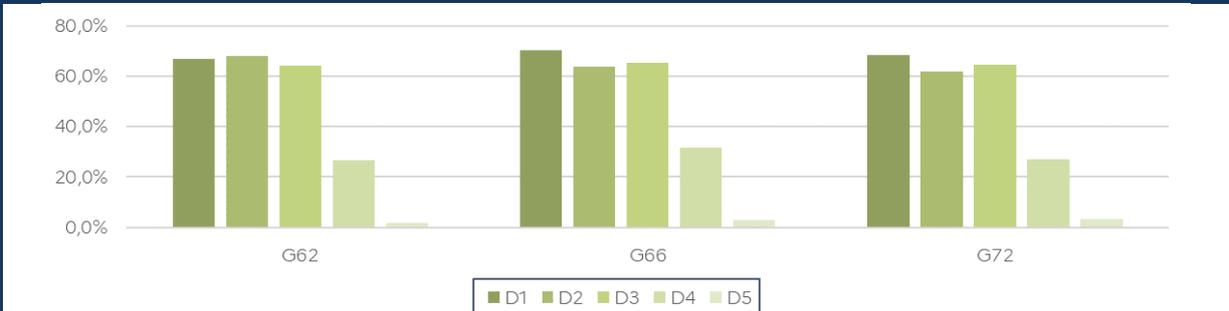
■ Sans trimestres AVPF
 ■ Avec inclusion des trimestres AVPF dans la durée réputée cotisée pour l'éligibilité au Mico majoré et pour sa proratisation

Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

NB : les résultats ci-dessus correspondent aux effets de la réforme des minima de pension pris isolément. Les effets croisés de la mesure visant l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite et de la mesure de revalorisation des minima de pension sont présentés infra. Le nombre de trimestres d'AVPF inclus dans la durée prise en compte pour l'éligibilité et la proratisation du minimum contributif majoré n'est pas plafonné dans ces estimations.

La mesure bénéficie aux 50 % des assurés les plus modestes, 60 à 70 % des assurés des trois premiers déciles verront ainsi leur pension augmenter par rapport à une situation hors réforme.

Graphique 43 - Part de bénéficiaires de la revalorisation des minima de pension selon le décile de pension, parmi les générations 1962, 1966 et 1972



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

NB : les résultats ci-dessus correspondent aux effets de la réforme des minima de pension pris isolément. Les effets croisés de la mesure visant l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite et de la mesure de revalorisation des minima de pension sont présentés infra

L'augmentation du montant de la pension annuelle moyenne est davantage marquée pour les assurés du troisième décile pension, pour lesquels elle dépasse 700 €. Cela s'explique par le fait que ces assurés sont plus nombreux à justifier d'au moins 120 trimestres cotisés et à bénéficier ainsi à plein de la mesure.

Graphique 44 – Variation de la pension annuelle sous l'effet de la mesure de revalorisation des minima de pension, par décile de pension, en euros constants 2020

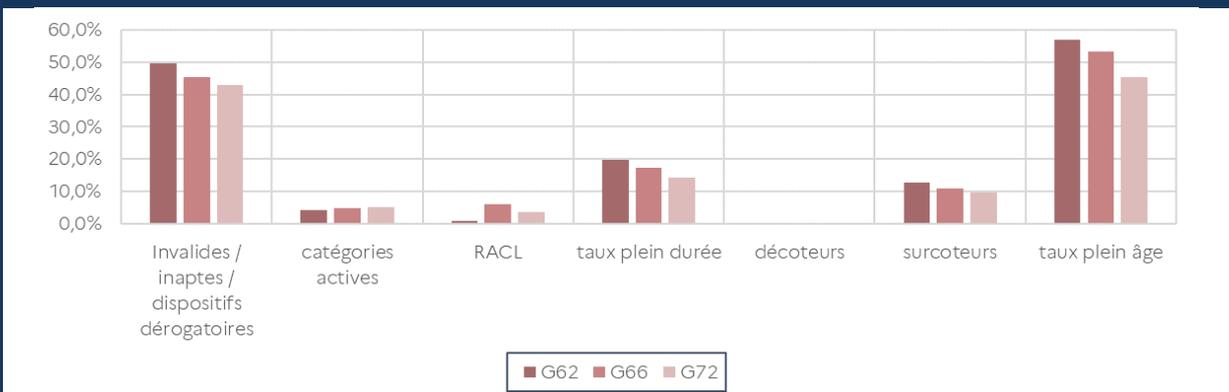


Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

NB : les résultats ci-dessus correspondent aux effets de la réforme des minima de pension pris isolément. Les effets croisés de la mesure visant l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite et de la mesure de revalorisation des minima de pension sont présentés infra

La moitié des assurés partant à la retraite dans le cadre des dispositifs dérogatoires (inaptitude et invalidité essentiellement) bénéficiera d'une augmentation de sa pension sous l'effet de la mesure de revalorisation des minima. Cela sera également le cas de 6 assurés sur 10 parmi ceux liquidant leur pension à l'âge du taux plein (67 ans).

Graphique 45 – Part de bénéficiaires de la revalorisation des minima de pension selon la catégorie de départ, parmi les générations 1962, 1966 et 1972

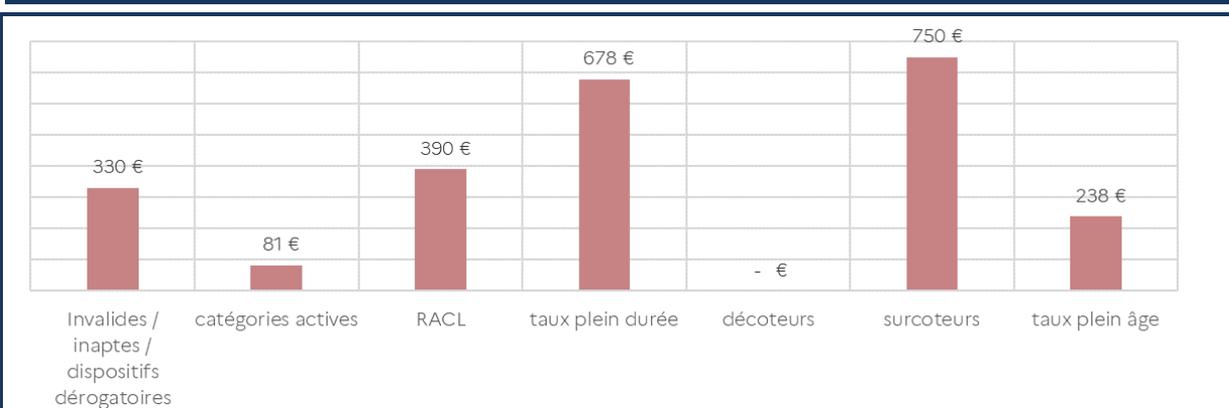


Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

NB : les résultats ci-dessus correspondent aux effets de la réforme des minima de pension pris isolément. Les effets croisés de la mesure visant l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite et de la mesure de revalorisation des minima de pension sont présentés infra

Le gain moyen pour les assurés liquidant leur pension dans le cadre de l'invalidité ou de l'inaptitude s'élèvera à 330 € annuels. Les assurés justifiant de la durée requise pour leur génération et liquidant au taux plein à ce titre verront leur pension augmenter de 680 € en moyenne et les personnes liquidant avec une surcote de 750 € annuels. Enfin, celles qui liquident lorsqu'elles atteignent l'âge du taux plein verront leur pension s'accroître en moyenne de 240 € par an. Ces variations sont ainsi directement et logiquement liées à l'écart entre la durée d'assurance requise pour la génération et la durée de cotisation dont justifient en moyenne les assurés de chaque catégorie, puisque la majoration du minimum contributif, sur laquelle portent les trois-quarts de la revalorisation est proratisée selon la durée cotisée.

Graphique 46 - Variation de la pension annuelle pour les assurés qui en bénéficient, sous l'effet de la mesure de revalorisation des minima de pension, par catégorie de départ, parmi la génération 1962, en euros constants 2020



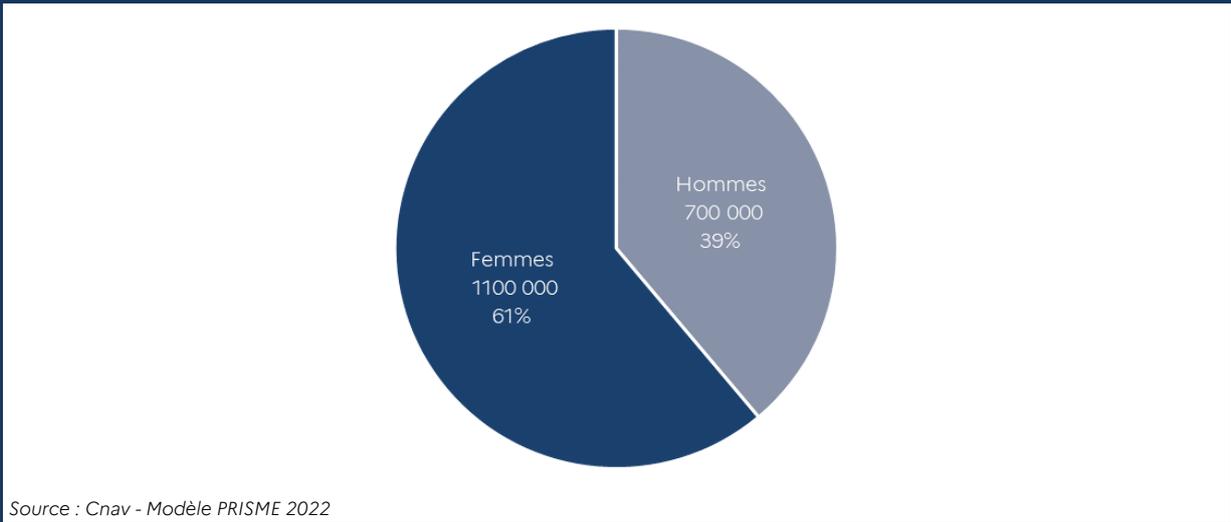
Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

NB : les résultats ci-dessus correspondent aux effets de la réforme des minima de pension pris isolément. Les effets croisés de la mesure visant l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite et de la mesure de revalorisation des minima de pension sont présentés infra

D'autre part, les assurés ayant déjà liquidé leur retraite satisfaisant les conditions d'éligibilité bénéficieront également du nouveau dispositif à partir de septembre 2023. La mesure concernera les assurés justifiant de 120 trimestres cotisés et éligibles à ce titre à la majoration du MICO.

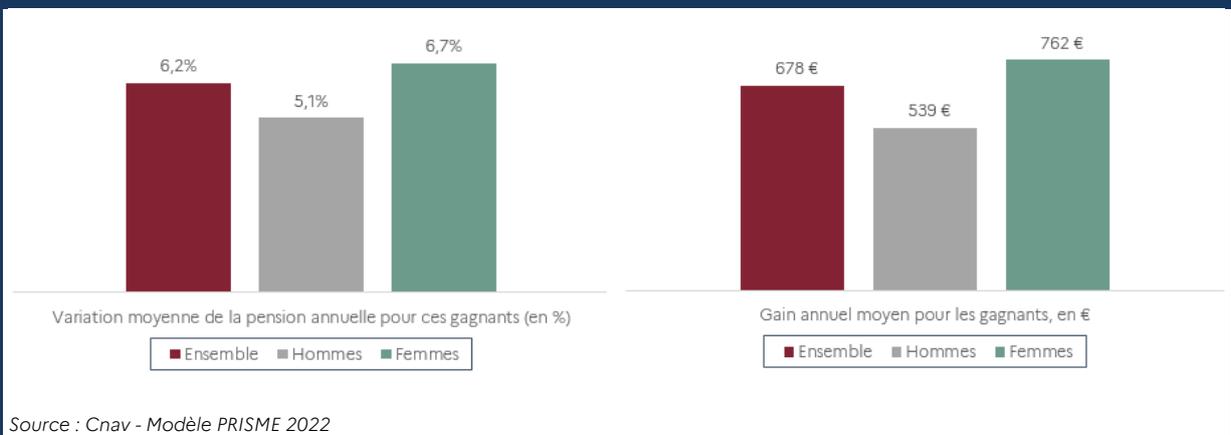
1,8 million de retraités, dont 60 % de femmes, bénéficieront ainsi d'une augmentation de leur pension.

Graphique 47 – Répartition des retraités bénéficiaires de la revalorisation du minimum de pension via le recalcul de leur pension de retraite



Pour les retraités concernés, qui se situent parmi les 5 premiers déciles de pensions, la hausse s'établira en moyenne à 6 %, soit une amélioration moyenne de 680 € de leur pension annuelle. Cette hausse sera supérieure pour les femmes (760 € - soit +6,7 % - contre 540 € - soit +5,1 % - en moyenne pour les hommes).

Graphique 48 – Variation moyenne du montant de la pension pour les retraités qui bénéficient de la mesure de revalorisation du minimum de pension (en % et en € 2020)



La mesure de revalorisation des minima de pension représente une dépense supplémentaire de 1,6 Md€ en 2027 et de 1,9 Md€ en 2030. La dépense au titre de la revalorisation du flux des nouveaux retraités s'établit à 0,4 Md€ en 2027 et 0,7 Md€ en 2030.

La revalorisation des minima de pension se traduit, pour les assurés qui sont également allocataires de l'ASPA, par une diminution à due concurrence du montant de cette allocation, celle-ci étant calculée de manière différentielle. Entre 15 et 20 % des bénéficiaires du minimum contributif voient leur pension relevée au niveau de l'ASPA, ils sont 5 % parmi les bénéficiaires du MICO majoré. Les dépenses d'ASPA diminueraient en conséquence de 0,1 Md€ en 2027 et en 2030.

Ainsi, au total, la mesure de revalorisation des minima de pension conduirait à une augmentation nette des dépenses du système de retraite de 1,5 Md€ en 2027 et de 1,7 Md€ en 2030.

Tableau 24 – Impact financier de la revalorisation des minima de pension, en Md€ courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	-0,4	-1,3	-1,4	-1,5	-1,5	-1,6	-1,7	-1,7
Système de retraite <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre SRE	-0,4	-1,3	-1,4	-1,5	-1,5	-1,6	-1,7	-1,7
ROBSS vieillesse + FSV <u>y compris</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	-0,4	-1,3	-1,4	-1,5	-1,5	-1,6	-1,7	-1,7
ROBSS vieillesse + FSV <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE	-0,4	-1,3	-1,4	-1,5	-1,5	-1,6	-1,7	-1,7
Dont LURA + FSV	-0,4	-1,3	-1,3	-1,4	-1,5	-1,5	-1,6	-1,7
Dont CNRACL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Régimes complémentaires	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dont Agirc-Arrco	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

NB : les effets sur le solde ne tiennent pas compte de la baisse des dépenses d'ASPA qui résultera de l'augmentation des pensions pour une partie des bénéficiaires

2. Le recours à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) sera facilité

Les mesures de revalorisation des petites pensions sont complétées par une mesure visant à **faciliter le recours à l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) par l'assouplissement des règles de récupération sur succession.**

Selon la Drees, le taux de non-recours à l'ASPA est en effet élevé¹⁵ : une personne seule sur deux n'y a pas recours alors qu'elle y est éligible. Ce taux de non-recours très élevé s'explique, selon la Cnav¹⁶, à la fois par la méconnaissance de la prestation et par l'existence d'une récupération

¹⁵ Drees, dossier n°97, mai 2022, Le non recours au minimum vieillesse des personnes seules

¹⁶ Expérimentation menée par la CNAV en 2020 visant à contacter les personnes potentiellement éligibles à l'ASPA

sur succession. Si des actions visant à mieux informer les assurés sur le dispositif de l'ASPA sont d'ores et déjà mises en œuvre¹⁷, la réforme prévoit également d'assouplir les règles de récupération sur successions afin d'encourager davantage de personnes à recourir à l'allocation.

Aujourd'hui, les sommes versées au titre de l'ASPA sont en effet récupérées sur la succession de l'assuré décédé dès lors que l'actif net de celui-ci dépasse 39 000 €. Ce montant n'était jusqu'ici pas indexé sur une grandeur économique et n'a pas évolué depuis 1982 (250 000 FF). Il sera porté à 100 000 € dès le 1^{er} septembre 2023, puis sera indexé sur l'inflation de manière pérenne.

Sous l'hypothèse d'une progression du recours à l'ASPA de 3 points d'ici 2030, les dépenses au titre du minimum vieillesse augmenteraient de 60 M€ à l'horizon 2030. Les montants récupérés sur les successions diminueraient de 50 %, soit une baisse de 70 M€ des recettes des régimes de retraite. Au global, la mesure conduirait à dégrader le solde du système de retraite de 0,1 Md€ à l'horizon 2030.

Tableau 25 – Impact financier du relèvement du seuil de récupération sur succession de l'allocation de solidarité aux personnes âgées, en Md€ courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Système de retraite hors effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
ROBSS vieillesse + FSV y compris effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
ROBSS vieillesse + FSV hors effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Dont LURA + FSV	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
Dont CNRACL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Régimes complémentaires	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dont Agirc-Arrco	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Source : Direction de la sécurité sociale

3. Les droits des aidants familiaux seront renforcés

La réforme prévoit la création de l'assurance vieillesse des aidants (AVA), sur le modèle de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Les aidants de proches parents ou d'enfants en situation de handicap ou de perte d'autonomie sont conduits à interrompre leur carrière ou réduire leur activité professionnelle, ce qui a un impact sur les droits à la retraite.

¹⁷ S'agissant de l'amélioration de l'information, la loi du 17 décembre 2021 a d'ores et déjà institué une obligation d'information des potentiels bénéficiaires de l'ASPA par leurs caisses de retraite au cours de l'année des 64 ans, tant s'agissant des conditions d'attribution de cette allocation que des procédures de récupération auxquelles elle peut donner lieu. Les prochaines conventions d'objectif et de gestion des régimes de retraite concernés (principalement la CNAV) devront intégrer cette obligation.

L'AVPF couvre déjà quelques situations d'aidants, mais ces droits sont actuellement mal connus et certains besoins spécifiques d'aidants d'enfants ou d'adultes en situation de handicap ou de personnes âgées en perte d'autonomie sont insuffisamment pris en compte.

Les dispositifs d'affiliation à l'assurance vieillesse seront réunis, pour les aidants, autour d'un unique dispositif, l'AVA. Le périmètre de l'AVA sera élargi à certaines situations non prises en compte dans le cadre de l'actuelle AVPF-aidants :

- Aux parents d'un enfant en situation de handicap ayant un taux d'incapacité inférieur à 80% et éligible à un complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ;
- Aux aidants ne cohabitant pas avec la personne aidée, afin de mieux s'adapter aux évolutions des modes de vie et des configurations sociales ;
- Aux aidants n'ayant pas de lien familial avec la personne aidée.

Ce sont 100 000 aidants, soit 40 000 de plus qu'aujourd'hui, qui pourront chaque année bénéficier d'une validation de trimestres et éviter que leur situation d'aidants ne les conduise à être pénalisés pour la retraite. La mesure se traduit ainsi par des recettes supplémentaires pour la branche vieillesse de la sécurité sociale, au titre des cotisations versées par la branche autonomie pour l'affiliation des aidants à l'AVA.

Tableau 26 – Impact financier de la création de l'AVA, en Md€ courants

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Système de retraite <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre SRE	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
ROBSS vieillesse + FSV <u>y compris</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE)	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
ROBSS vieillesse + FSV <u>hors</u> effet sur la dotation d'équilibre du SRE	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Dont LURA + FSV	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Dont CNRACL	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
<i>Effet sur la dotation d'équilibre du SRE</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>	<i>0,0</i>
Régimes complémentaires	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Dont Agirc-Arrco	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Source : Direction de la sécurité sociale

E. Prises dans leur ensemble, les mesures proposées permettront un retour à l'équilibre du solde du système de retraite tout en limitant les effets de la réforme pour les assurés les plus fragiles ou ceux ayant connu des carrières longues ou difficiles, et en améliorant les pensions des retraités les plus modestes

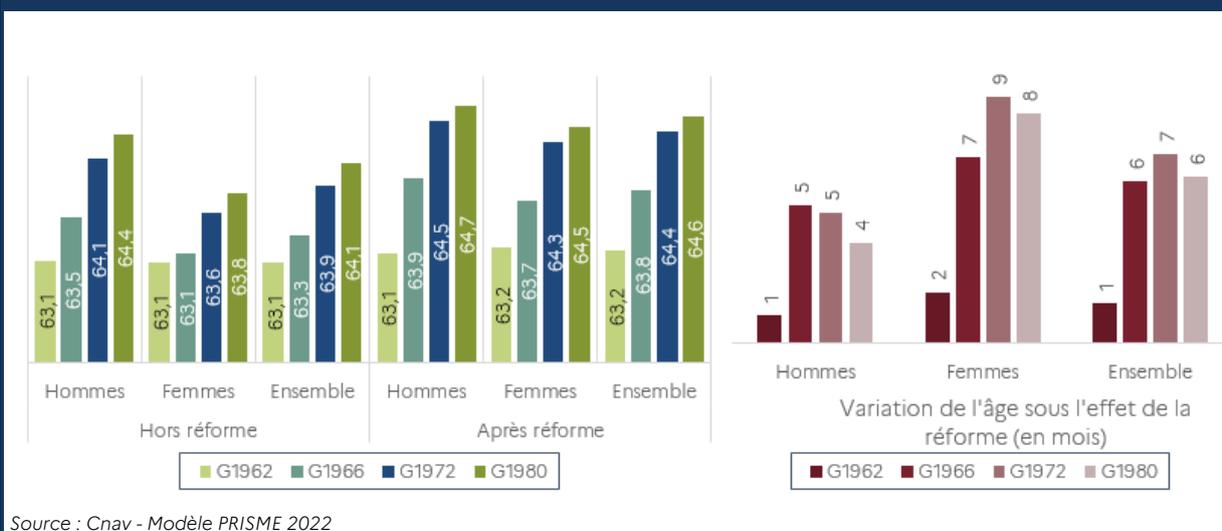
La réforme proposée comporte un ensemble de mesures destinées à :

- **assainir la situation financière de notre système de retraite, en partageant mieux les gains d'espérance de vie entre les activités et la retraite**, avec le relèvement de deux années de l'âge d'ouverture des droits et une augmentation plus rapide de la durée d'assurance requise que celle prévue par la réforme des retraites de 2014 ;
- **tout en confortant l'objectif d'équité qui le caractérise par des dispositifs visant une prise en compte adéquate de la situation :**
 - de ceux qui ont commencé à travailler le plus tôt, en prévoyant des ajustements du dispositif carrières longues ;
 - de ceux qui sont confrontés à des aléas réduisant leur capacité de travail, avec le maintien de l'âge du taux plein à 62 ans pour les départs à la retraite au titre de l'inaptitude et des âges de départ dérogatoires applicables actuellement pour les travailleurs handicapés ;
 - de ceux qui ont une espérance de vie réduite du fait des conditions de travail auxquelles ils ont été exposés, en mettant en place **de nouvelles mesures au titre de l'usure professionnelle** ;
 - et en **renforçant la solidarité intrinsèque du système de retraite :**
 - par le **relèvement des minima de pension** ;
 - par une valorisation pour la retraite des **périodes consacrées à leurs proches** par les aidants.

1. La réforme des retraites garantira des niveaux de pension élevés tout en renforçant la solidarité qui transite par le système de retraite

Au total, la réforme des retraites conduit à un relèvement de l'âge moyen de départ à la retraite de 1 mois en moyenne pour la génération 1962 et de 6 mois pour la génération 1966. Cette hausse moyenne est plus marquée pour les femmes (+7 mois) que pour les hommes (+5 mois). Pour la génération 1972, elle s'élève à 7 mois en moyenne et s'établit ainsi à un niveau nettement inférieur à un an malgré le relèvement de deux années de l'âge légal. L'augmentation moyenne de l'âge effectif de départ décroît ensuite au fil des générations, à mesure que les effets de l'accélération du calendrier d'augmentation de la DAR s'estompent. L'écart en termes d'âge de départ par rapport à une situation sans réforme est de 6 mois pour la génération 1980.

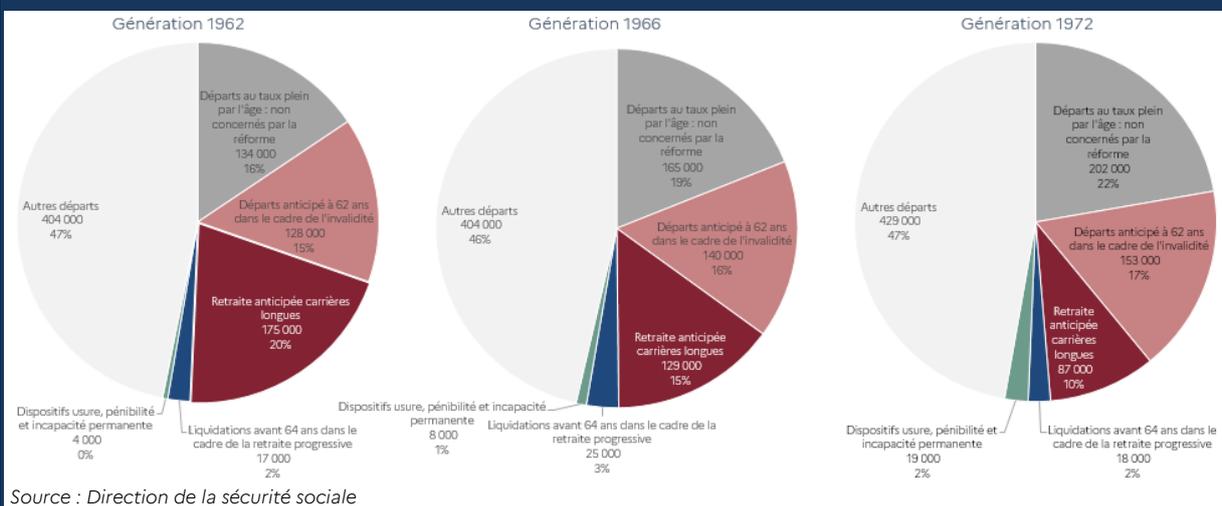
Graphique 49 – Âge de départ avant et après réforme, pour les générations 1962, 1966, 1972 et 1980



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Cette hausse relativement contenue de l'âge moyen de départ à la retraite s'explique à la fois par la **hausse spontanée de l'âge moyen de liquidation en l'absence de réforme** et par les **dispositions dérogatoires** prévues pour atténuer les effets de la réforme sur les publics fragiles ou les assurés ayant débuté leur carrière précocement.

Graphique 50 – Nombre de départs anticipés selon le motif après réforme et nombre de personnes non concernées par la réforme, et part dans l'ensemble des départs, pour les générations 1962, 1966 et 1972



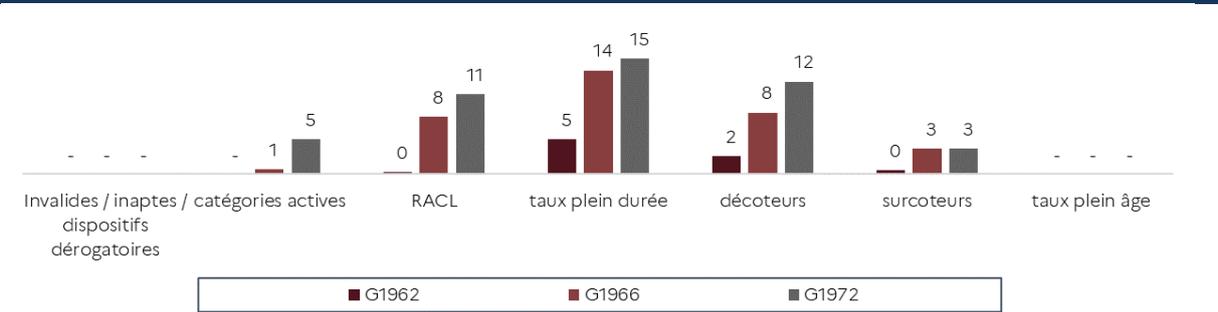
Source : Direction de la sécurité sociale

Ainsi, **l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite est très variable selon la catégorie d'assurés** : l'âge reste identique pour les assurés qui liquident leur pension au titre de l'inaptitude, puisqu'ils ne sont pas concernés par le relèvement de l'âge légal. Les assurés qui liquidaient leur pension lorsqu'ils atteignaient l'âge d'annulation de la décote ne sont pas non plus concernés, cette borne d'âge étant maintenue à 67 ans, comme avant la réforme. 16 à 22 % des assurés sont dans cette situation, selon la génération.

Les assurés qui liquidaient leur pension dès qu'ils avaient atteint la durée d'assurance requise sont conduits à décaler leur départ, de 14 mois pour la génération 1966 et de 15 mois pour la génération 1972, cette hausse s'amenuisant ensuite au fil des générations, à mesure que les durées d'assurance requises sans et avec la réforme se rapprochent.

De la même manière, les assurés qui liquidaient leur pension avec une décote avant réforme sont conduits à reporter leur départ à la retraite, de 8 mois pour la génération 1966, et d'une année pour les générations suivantes. Une part des assurés, qui en l'absence de réforme liquidait sa pension avec une surcote, pourra reporter son départ à la retraite (avec une ampleur du décalage de 3 mois en moyenne).

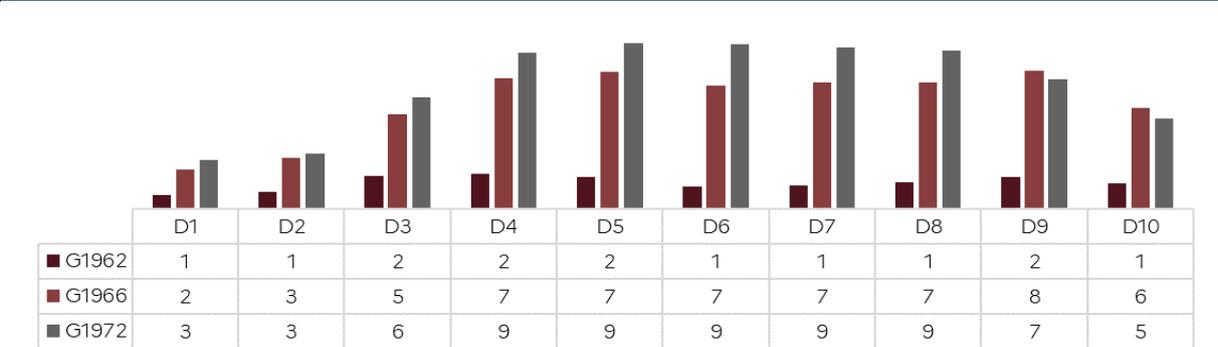
Graphique 51 – Variation de l'âge de départ induite par la réforme, par grande catégorie de départs (en mois)



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Note : les catégories de départ sont celles dans lesquelles se trouvaient les assurés avant réforme

Graphique 52 – Variation de l'âge de départ induite par la réforme, par décile de pension (en mois)



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

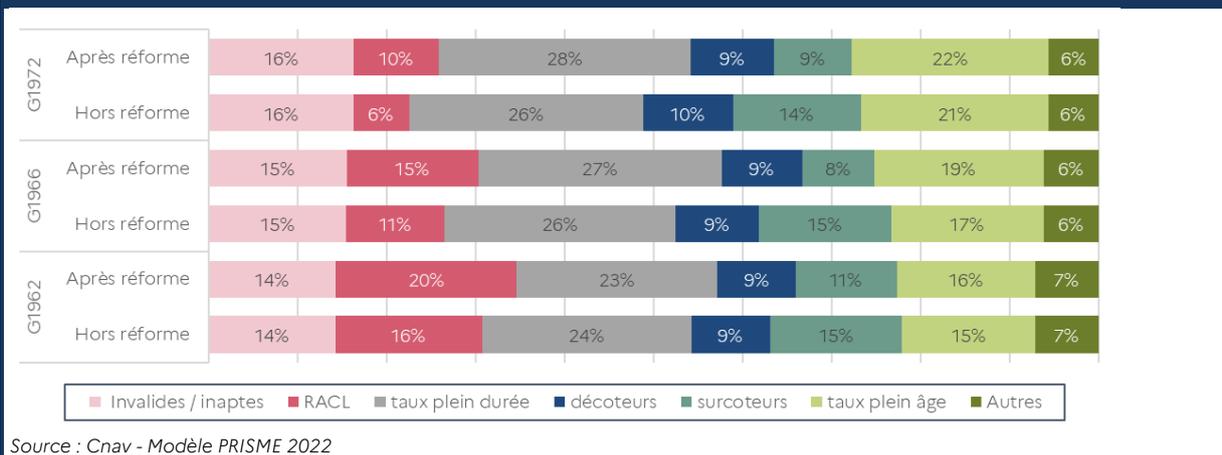
Note : les déciles de pensions sont ceux dans lesquels se trouvaient les assurés avant la réforme

La réforme proposée, et notamment les ajustements carrières longues, conduisent en conséquence à déformer la structure des départs selon le motif : **la part des carrières longues augmente** ainsi de 4 points pour les premières générations concernées par la réforme, pour s'établir à 20 % pour le flux des départs des personnes nées en 1962 et à 15 % du flux pour la génération 1966.

La proportion de surcoteurs diminue de 4 points, pour s'établir à 11 % pour la génération 1962, puis de 7 points pour la génération 1966, pour s'établir à 8 % contre 15 % en l'absence de

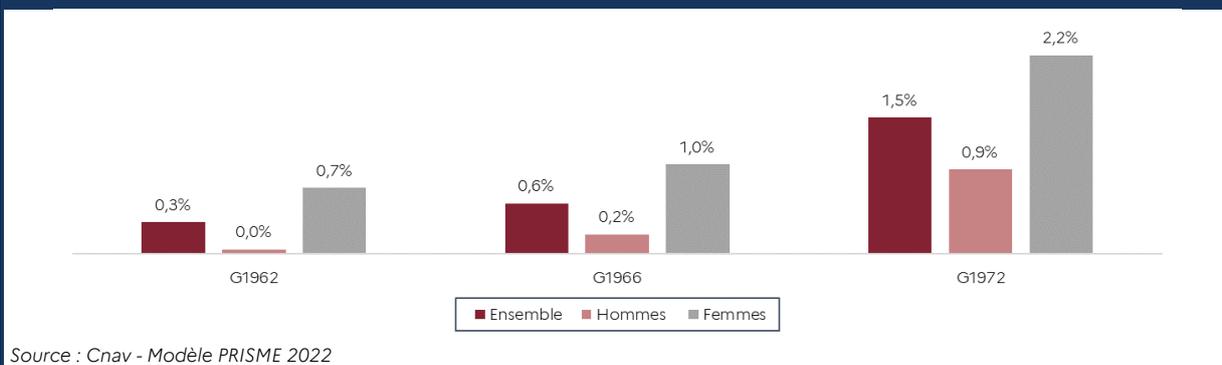
réforme. Une partie d'entre eux décalera son départ à la retraite afin de maintenir sa surcote, mais d'autres pourront être amenés à maintenir leur âge de départ inchangé, et ne seront donc plus classés parmi les surcoteurs (perte de la surcote). Les parts des assurés qui liquident leur pension au taux plein par la durée ou par l'âge augmentent légèrement, de 2 points pour la génération 1966.

Graphique 53 – Évolution de la structure des motifs de départ avant et après réforme pour les générations 1962, 1966 et 1972



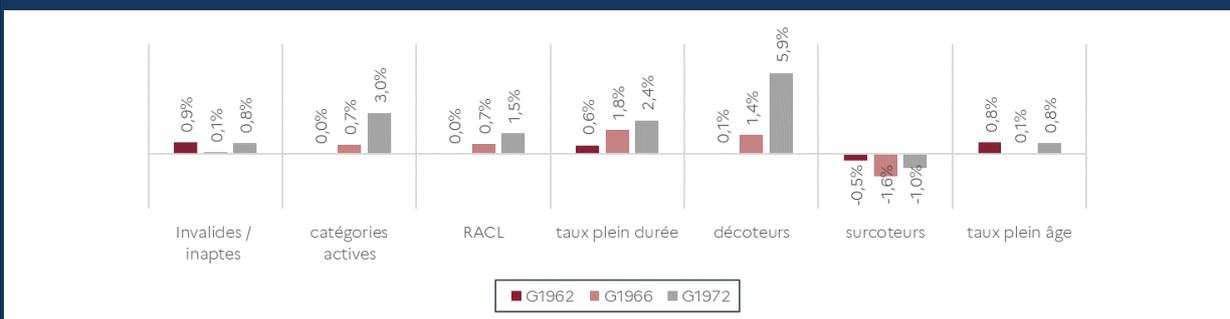
Les effets combinés de la mesure visant à décaler l'âge de départ à la retraite et de celle revalorisant les minima de pensions sont en moyenne favorables aux assurés en termes de montant de pension. Le montant de la pension moyenne est en effet en hausse, même pour les premières générations, qui sont les plus concernées par la mesure d'âge, la mesure de revalorisation des minima de pensions l'emportant sur l'effet baissier de la mesure d'âge (principalement l'accélération de la hausse de la DAR) : la pension moyenne augmentera ainsi de 0,3 % pour la génération 1962, de 0,6 % pour celle des personnes nées en 1966 et de 1,5 % pour celles de la génération 1972. Cette amélioration du montant des pensions est nettement plus marquée pour les femmes (+1 % pour la génération 1966 et +2,2 % pour les générations suivantes, contre respectivement +0,2 % et +0,9 % pour les hommes) qui bénéficient davantage de la mesure de revalorisation du minimum de pension.

Graphique 54 – Variation du montant de la pension à la liquidation, en moyenne pour l'ensemble des assurés et par sexe, pour les générations 1962, 1966 et 1972 en €₂₀₂₀



La réforme conduit à améliorer le niveau des pensions. Parmi les assurés de la génération 1972, cette hausse atteint 0,8 % pour les assurés liquidant leur retraite dans le cadre de l'inaptitude, qui sont relativement nombreux à bénéficier de la mesure de revalorisation des minima de pension. Elle s'élève 1,5 % pour les départs dans le cadre du dispositif RACL et 2,4 % pour les départs au taux plein par la durée. Les assurés qui bénéficiaient d'une surcote sont les seuls à voir leur pension diminuer, de 1 % en moyenne pour cette catégorie de départ. Cette perte peut toutefois être neutralisée pour les assurés qui reportent leur départ au-delà du décalage imposé par la mesure d'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite.

Graphique 55 – Variation du niveau de la pension à la liquidation par grande catégorie de départ, pour les générations 1962, 1966 et 1972 en €₂₀₂₀

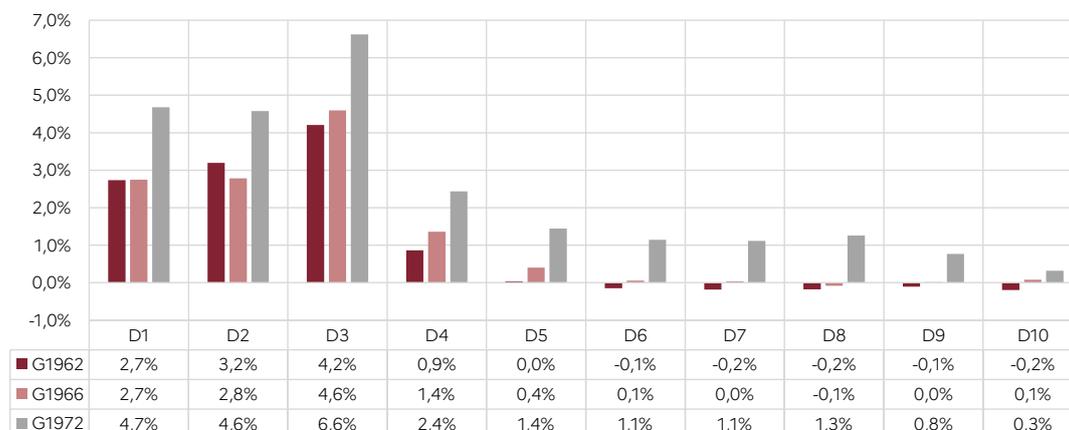


Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Note : les assurés sont classés selon la catégorie de départ avant réforme

Pour les premières générations concernées par la réforme, les mesures conduisent à une hausse significative de la pension moyenne pour les 4 premiers déciles. Au-delà, les assurés de la génération 1962 bénéficient de hausses plus contenues voire de légères baisses du montant de leur pension à la liquidation. Pour les générations plus lointaines, **l'augmentation du niveau des pensions** permise par la réforme concerne l'ensemble des déciles de pension. Elle **est particulièrement marquée pour les 4 premiers déciles de pensions** qui bénéficient de la mesure de revalorisation des minima de pension.

Graphique 56 – Variation du niveau des pensions à la liquidation sous l'effet de la réforme, par décile de pension, pour les générations 1962, 1966 et 1972 en €₂₀₂₀



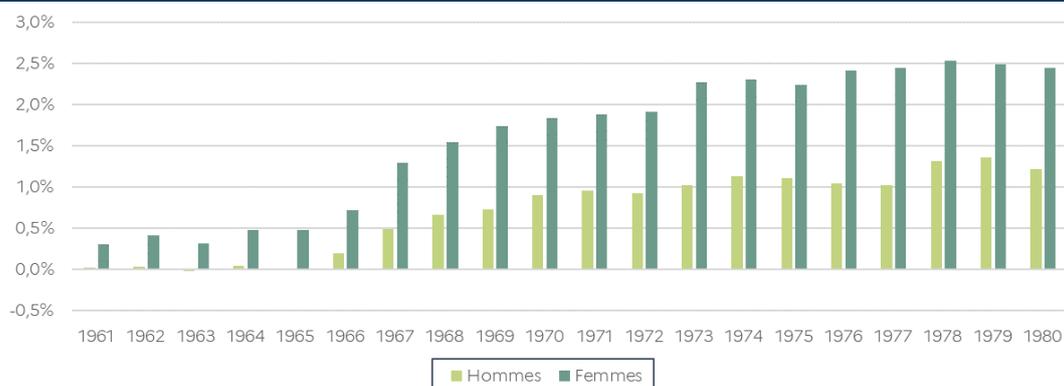
Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Note : les assurés sont classés selon le décile de pension avant réforme

Les mesures de la réforme des retraites de 2023, prises dans leur ensemble, contribuent à réduire les écarts de pensions entre les hommes et les femmes.

En effet, du fait d'une plus grande prolongation d'activité des femmes, les gains en pension plus élevés pour les femmes que pour les hommes, sous l'effet de la mesure visant au décalage de l'âge de départ à la retraite. Cet effet est encore amplifié par la mesure de revalorisation des minima, qui se traduit par une hausse de la pension moyenne plus importante pour les femmes.

Graphique 57 – Variation de la pension à la liquidation sous l'effet des mesures, par sexe et par génération en €₂₀₂₀



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Encadré 13 – Les hypothèses de comportement retenues dans le modèle Prisme de la Cnav

La simulation effectuée par la Cnav, à l'aide de son modèle de microsimulation Prisme, repose sur une hypothèse déterministe pour la modélisation du comportement des assurés face à la mesure.

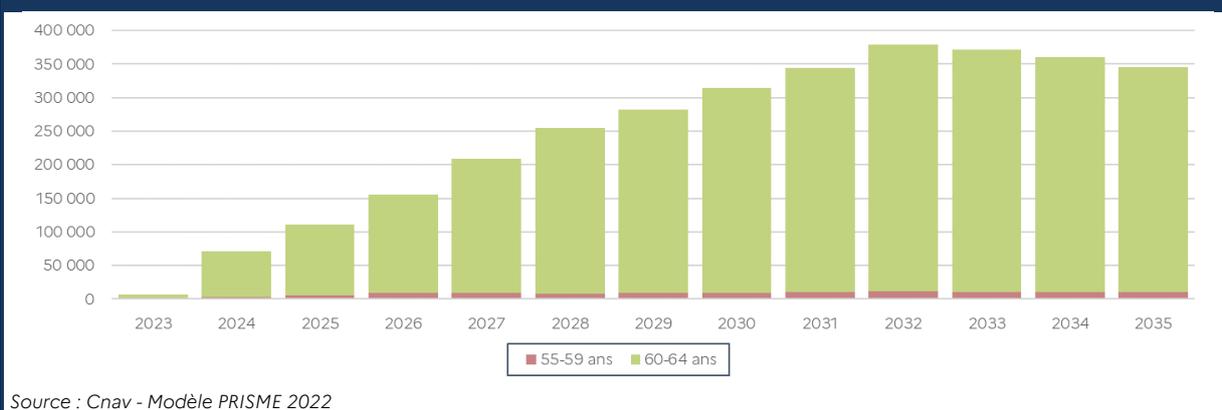
- Les assurés qui auraient liquidé, en l'absence de réforme, avant le nouvel AOD et n'obtiennent pas les conditions RACL ou ne bénéficient pas de majorations de durée d'assurance au titre du C2P (MDAP) reporteront nécessairement leur départ au nouvel AOD au minimum.
- Une partie des assurés qui deviennent éligibles à une liquidation en RACL du fait de l'augmentation de l'AOD (soit en maintenant leur départ inchangé, soit en reculant mais dans une moindre mesure que le décalage nécessaire pour atteindre le nouvel AOD de droit commun) peuvent liquider au sein de ce dispositif. Un taux de recours au dispositif est appliqué en se fondant sur celui constaté sur des générations récentes et projeté dans le contrefactuel. Une part d'assurés devient en outre éligible aux départs anticipés au titre des carrières longues du fait de l'inclusion de trimestres AVPF dans la durée cotisée RACL.
- Les assurés qui, en l'absence de réforme, auraient liquidé au taux plein car ils justifiaient de la durée d'assurance requise (avec ou sans surcote) reportent la liquidation de leurs droits à la retraite de sorte à obtenir à nouveau le taux plein (via les validations de trimestres selon le statut de l'assuré sur le marché du travail avant la liquidation hors réforme, en reculant jusqu'à l'AAD s'ils étaient en inactivité). Les assurés avec une surcote hors réforme ne cherchent pas nécessairement à obtenir la même surcote après réforme.
- Les assurés qui, en l'absence de réforme, auraient liquidé avec une décote n'adaptent pas leur comportement de départ pour limiter la hausse de cette décote. Cette situation est susceptible de se produire dans la situation de réformes augmentant la durée comme c'est le cas de la réforme de 2023.

Les simulations de la Cnav retiennent par ailleurs une hypothèse de maintien des assurés sur le marché du travail dans la situation dans laquelle ils se trouvaient avant la réforme : un assuré en emploi qui aurait liquidé à 62 ans en l'absence de réforme restera en emploi jusqu'à la date de sa liquidation post-réforme. De la même façon, la situation d'un assuré au chômage, en arrêt maladie ou en invalidité avant la réforme est prolongée jusqu'à son départ à la retraite. Il n'y a donc pas de nouvelles entrées dans le dispositif inaptitude-invalidité sous l'effet du décalage de deux ans de l'âge d'ouverture des droits.

2. Le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite permettra une hausse du nombre de seniors en activité, contribuant ainsi à l'atteinte de l'objectif de plein emploi

La mesure permettant l'augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite conduirait à maintenir plus longtemps les seniors en emploi : **le nombre de personnes en emploi âgées de 55 à 64 ans augmenterait ainsi de plus de 100 000 en 2025 et atteindrait 300 000 en 2030 sous l'effet de la réforme**. La grande majorité de ces actifs supplémentaires par rapport à une situation hors réforme est âgée de plus de 60 ans.

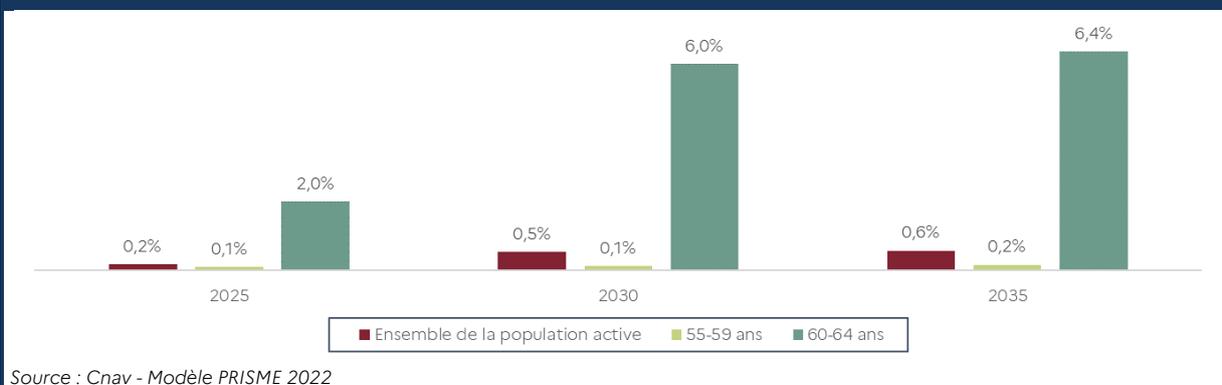
Graphique 58 – Effectif de personnes supplémentaires en emploi par rapport à une situation hors réforme



Le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités sera en conséquence amélioré sous l'effet de la réforme.

Le taux d'emploi des personnes âgées de 60 à 64 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 parmi cette classe d'âge. À terme, la mesure permettrait ainsi d'augmenter le taux d'emploi de la population générale de 0,6 point.

Graphique 59 – 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



Les résultats ci-dessus sur l'effet emploi de la réforme sont appuyés par les résultats des analyses *ex post* de la réforme de 2010 (recul de l'âge légal de 2 ans), qui indiquent que le marché du travail a globalement maintenu les seniors dans la situation qu'ils occupaient à l'atteinte de l'âge de départ pré-réforme¹⁸, décalant de deux ans leur taux d'activité. Il ne ressort par ailleurs aucun consensus quant à une substitution entre travailleurs de différentes catégories d'âge (notamment jeunes et seniors)¹⁹.

La mesure de décalage de l'âge d'ouverture des droits de 62 à 64 ans au rythme d'un trimestre par génération, combinée à la hausse de la durée d'assurance requise, conduirait à un surcroît de taux d'emploi des 15-74 ans de 0,3 point en 2027, et de 0,5 point en 2030. En faisant l'hypothèse d'une élasticité unitaire du PIB à l'emploi à moyen terme, le surcroît de PIB associé serait de 0,7 % en 2027, et de 1,1 % en 2030. Cette hausse du PIB se traduirait par des recettes supplémentaires (hors cotisations retraites), favorisant la tenue de l'objectif de trajectoire des finances publiques et le financement des défis d'avenir.

3. Les mesures permettront le retour à l'équilibre du système de retraite en 2030

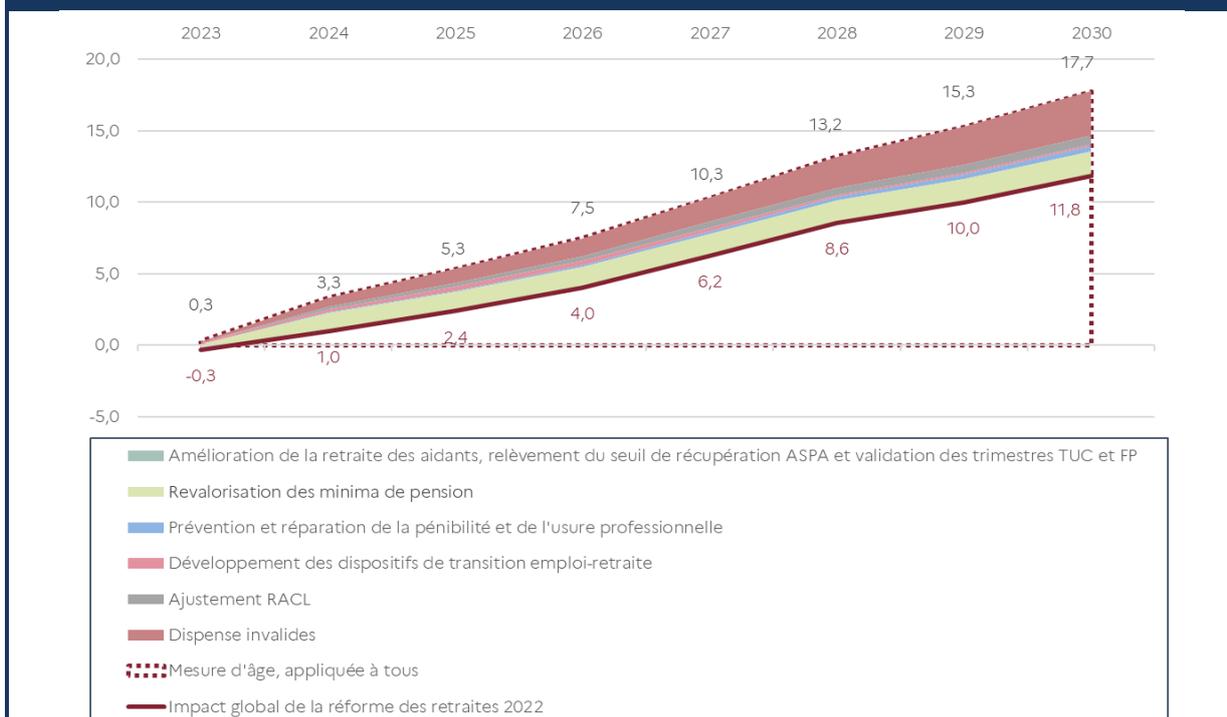
Les mesures envisagées, prises dans leur ensemble, permettent d'améliorer le solde du système de retraite de 6,2 Md€ en 2027 et 11,8 Md€ en 2030.

- En effet, l'augmentation de l'âge légal (hormis pour les invalides et en tenant compte des ajustements du dispositif de retraite anticipée pour carrières longues) et la hausse de la durée d'assurance requise conduisent à la fois à une diminution des dépenses de retraite et à une augmentation des recettes de cotisations vieillesse, pour une amélioration du solde évaluée à 8,2 Md€ en 2027 et 14,1 Md€ en 2030.
- Ces économies sont atténuées par les dépenses nouvelles au titre de l'équité et de la solidarité du système de retraite.
- Les mesures visant à développer les dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite induisent des dépenses supplémentaires estimées à 0,2 Md€ en 2027 et en 2030.
- Celles visant à prévenir ou réparer la pénibilité et l'usure professionnelle représentent un coût évalué à 0,2 Md€ en 2027 et 0,3 Md€ en 2030 dans le champ du système de retraite.
- La revalorisation des minima de pension donne lieu à des dépenses supplémentaires atteignant 1,5 Md€ en 2027 et 1,7 Md€ en 2030.

¹⁸ Voir notamment « Report de l'âge de la retraite et taux d'emploi de séniors : le cas de la réforme des retraites de 2010 », Dubois et Koubi (2017) et « Employment and substitution effects of raising the statutory retirement age in France », Rabaté et Rochut (2019).

¹⁹ Voir notamment « Labor Force Participation by the Elderly and Employment of the Young: The Case of France » par Ben Salem et al. (2010).

Graphique 60 – Effet financier des mesures à l'horizon 2040 sur le champ du système de retraite, en Md€ courants (hors mesures supplémentaires en recettes)



Source : Cnav - Modèle PRISME 2022

Note : le rendement de la mesure au titre de la FPE est comptabilisé ici alors que, au sens strict, cet effet devrait être neutralisé (dans la convention « EPR » du COR, retenue pour les trajectoires de solde présentées *supra*, les dotations et subventions d'équilibre de l'État diminuent à due concurrence lorsque les dépenses de retraite de la FPE et des autres régimes équilibrés par l'État baissent). Les impacts présentés ici reposent sur l'hypothèse d'un maintien de la réglementation applicable à l'Agirc-Arrco.

L'essentiel des économies de la réforme des retraites est porté par les régimes de base qui concentrent les deux-tiers des conséquences financières des mesures (8,1 Md€ en 2030). Les régimes complémentaires, en particulier celui de l'Agirc-Arrco, connaîtront quant à eux des économies importantes s'élevant à 3,7 Md€ en 2030.

En outre, la réforme permettra une amélioration de 1,1 Md€ en 2030 du solde du Service des retraites de l'Etat (SRE), permettant une baisse de la dotation équilibrant le régime de la FPE. Enfin la mesure conduit à des dépenses supplémentaires pour les branches maladie, autonomie et AT-MP de la sécurité sociale, de respectivement 0,1 Md€, 0,2 Md€ et 0,4 Md€ en 2030.

Tableau 27 – Impact financier de l’ensemble des mesures par grand groupe de régime, en milliards d’euros courants

		2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Système de retraite	Système de retraite hors effet sur la dotation d'équilibre SRE	-0,3	1,0	2,4	4,0	6,2	8,6	10,0	11,8
	ROBSS vieillesse + FSV hors effet sur la dotation d'équilibre du SRE	-0,3	0,4	1,4	2,6	4,1	5,7	6,7	8,1
	Régimes complémentaires	0,0	0,6	1,0	1,4	2,2	2,9	3,2	3,7
Autres secteurs	Branche AT-MP	-0,1	-0,1	-0,2	-0,3	-0,3	-0,3	-0,3	-0,4
	Branche maladie	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1
	Branche autonomie	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,1	-0,2

Source : Direction de la sécurité sociale

Des mesures apportant de nouvelles recettes au système de retraite seront mises en œuvre.

Des hausses des taux de cotisation employeurs de retraite de base seront mises en place pour les salariés du régime général (+0,12 point en 2024). Conformément à la volonté de ne pas augmenter le coût du travail, elles seront compensées par une baisse à due proportion du taux de cotisation AT-MP. Cette mesure de transfert entre branches permettra ainsi d’augmenter de 1 Md€ les recettes du système de retraite à l’horizon 2030. Elle se justifie par la situation excédentaire de la branche AT-MP ces prochaines années : son solde prévisionnel s’établit en effet à 2,2 Md€ en 2023, 2,6 Md€ en 2024, 2,9 Md€ en 2025 et 3,3 Md€ en 2026.

Le taux des cotisations employeurs publics de la CNRACL sera augmenté de 1 point en 2024 pour un rendement de 0,7 Md€ en 2030. La CNRACL est en effet le régime dont la situation financière est la plus dégradée, même après réforme, une mesure ciblée est donc nécessaire pour améliorer le solde de ce régime.

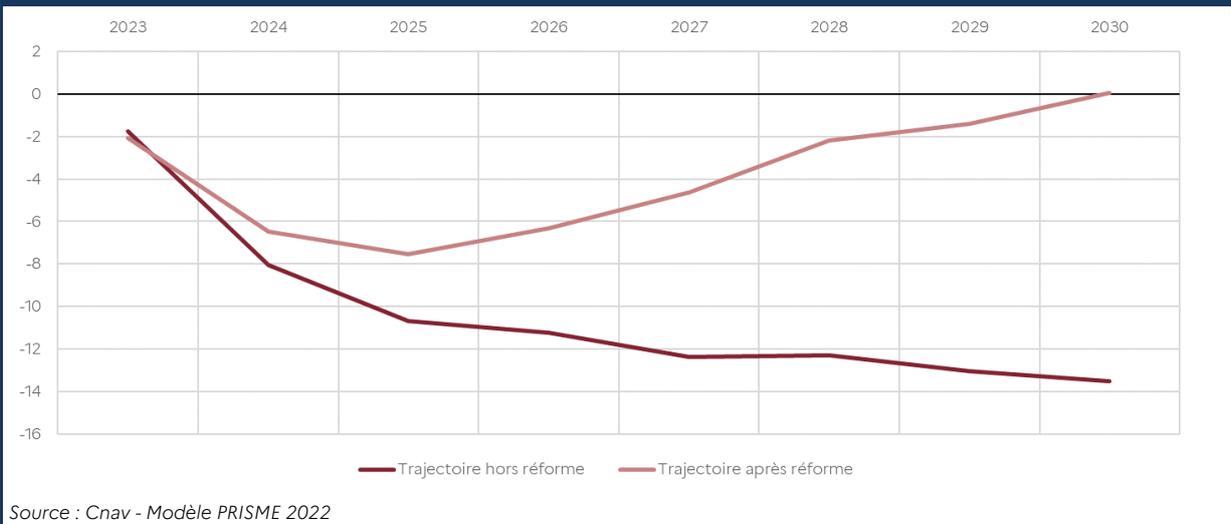
Ainsi, au total, 1,7 Md€ de recettes supplémentaires seront affectés au système de retraite en 2030.

Tableau 28 – Rendement des mesures de recettes nouvelles

	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Hausse des cotisations des employeurs publics de la CNRACL	0,0	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7
Hausse du taux de cotisation retraite des salariés (avec pour contrepartie une baisse des cotisations AT-MP)	0,0	0,8	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0

L’ensemble des mesures proposées dans le cadre de la réforme des retraites de 2023 permettent ainsi de rétablir l’équilibre du système de retraite sur la prochaine décennie, avec un solde équilibré en 2030, contre un déficit de -13,5 Md€ en l’absence de réforme selon les projections du COR (cf. partie I).

Graphique 61 – Solde du système de retraite avant et après mesures



Compte tenu de la grande variabilité des situations financières des régimes avant réforme, **les mesures viennent dans certains cas amoindrir les besoins de financement de régimes qui restent toutefois déficitaires** (cette situation correspond à celle des régimes alignés pour lesquels la réforme permet de stabiliser le déficit qui se serait creusé en l'absence de mesures ou de la CNRACL pour laquelle les déficits continuent de s'accroître à moyen terme malgré les mesures) **et dans d'autres cas augmenter les excédents** (cette situation concerne en particulier l'Agirc-Arrco).

Graphique 62 – Solde du système de retraite après réforme par grands groupes de régimes, en milliards d'euros courants

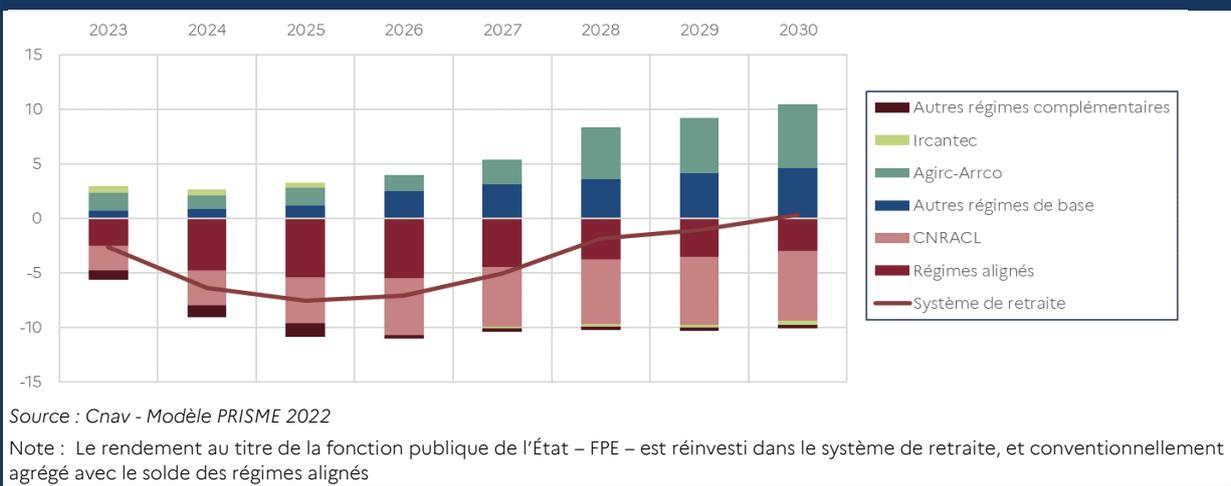


Tableau 29 – Synthèse financière des mesures

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
Revalorisation des minima de pension pour les retraités actuels	-1,2	-1,1
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	-4,1	-5,9
Augmentation de 0,12 point des taux de cotisations vieillesse (et baisse en parallèle des taux de cotisations ATMP)	0,9	1,0
Augmentation de 1 point du taux de cotisation de la CNRACL	0,6	0,7
SOLDE APRÈS MESURES		
Solde des régimes de retraite post mesures	-4,6	0,0
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

Annexe 1 : Présentation du système de retraite français

A. Les pensions dépendent des cotisations versées mais également de dispositifs redistributifs et de solidarité

Notre système public de retraite assure aujourd’hui une pension à 18 millions de personnes.

Il s’agit d’un **système de retraite par répartition, qui repose sur la solidarité intergénérationnelle** : les pensions des retraités sont financées à titre principal²⁰ par les cotisations vieillesse, versées par les actifs. L’équilibre financier du système de retraite français dépend donc directement du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités.

Si les différents régimes fonctionnent selon des règles qui leurs sont spécifiques, le calcul de la retraite est, dans tous les cas, fondé en premier lieu sur les **droits acquis en contrepartie du versement de cotisations**. Pour respecter ce principe, il existe toujours un ensemble de règles constituant le « cœur contributif » du régime. Ces règles organisent concrètement le lien entre les cotisations versées²¹ durant la vie active et les pensions perçues durant la retraite.

- Les assurés versent des cotisations assises sur leur revenu. Les taux peuvent être différents selon l’assiette à laquelle ils sont appliqués (part du revenu inférieure ou supérieure au plafond de la sécurité sociale – PASS – ou à un multiple du PASS).
- Dans le cas des salariés ou des fonctionnaires, une partie de ces cotisations est déduite du salaire brut (cotisations salariales), et une autre est versée en plus du salaire brut par l’employeur (cotisations employeur). Par construction, cette différenciation n’existe pas pour les travailleurs non-salariés (indépendants).

Si le principe ne change pas, l’assiette et les taux de cotisation sont variables d’un régime à l’autre. Par exemple, les fonctionnaires ne cotisent que sur la base de leur traitement indiciaire (hors primes, sauf certaines primes spécifiques et cotisations au RAFP), tandis que les salariés cotisent sur la base de leur salaire brut, primes comprises.

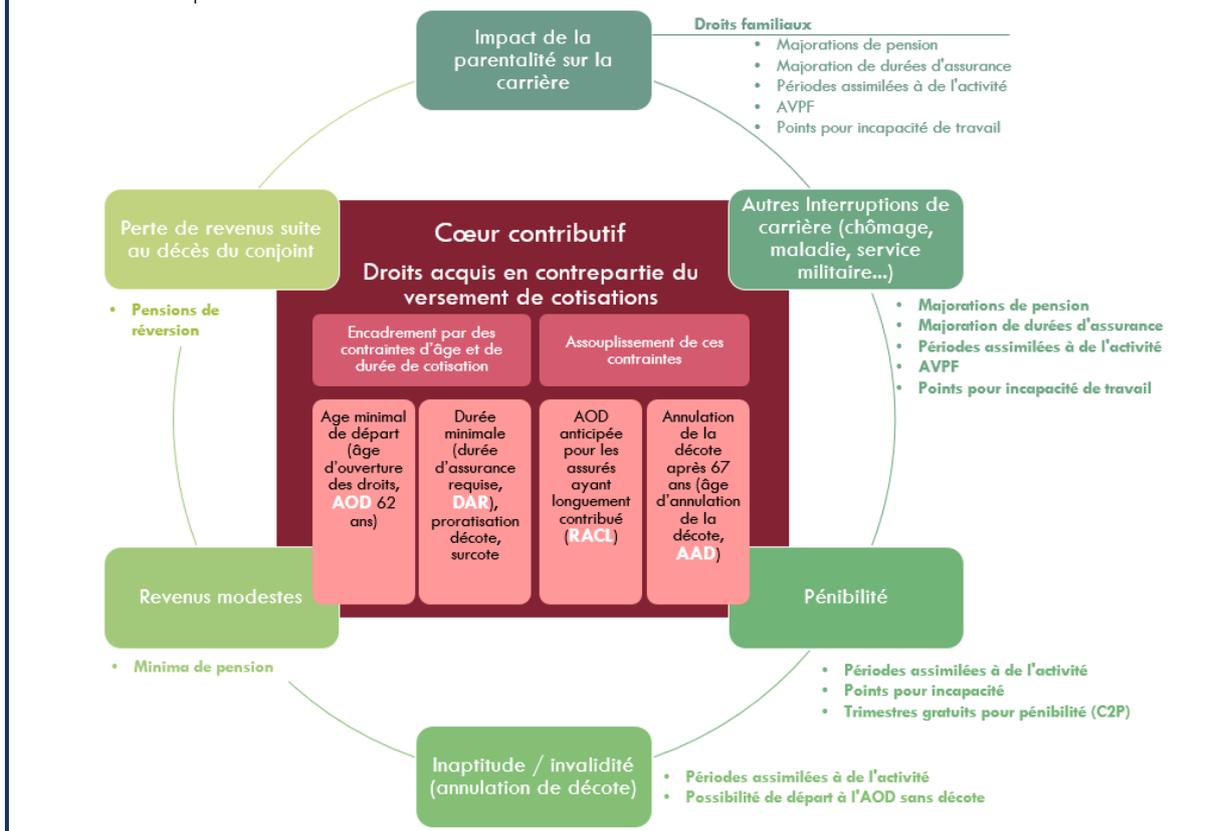
Dans tous les régimes, **des dispositifs non directement contributifs ou de solidarité** visent à également tenir compte des aléas pouvant heurter la carrière et donc la constitution des droits à la retraite : **maladie, chômage, maternité, pénibilité, invalidité, faiblesse des revenus ou veuvage**. Ces dispositifs ne sont pas toujours financés par des cotisations. Le Fonds de solidarité vieillesse (FSV), dont les recettes sont constituées de CSG, prend par exemple en charge la compensation des périodes de chômage au régime général. Dans d’autres cas, comme la retraite anticipée à la suite d’une maladie professionnelle, ou la prise en compte des périodes comme parent au foyer, des transferts proviennent d’autres branches de la sécurité sociale.

²⁰ Selon le rapport du COR « en 2021, 79 % du financement du système de retraite proviennent de cotisations. Le reste des ressources est constitué d’impôts et taxes, dont la CSG (12 %) et d’autres ressources qui proviennent des prises en charge de l’État (2 %, pour l’essentiel des subventions d’équilibre de certains régimes spéciaux) et de transferts d’organismes tiers tels que l’assurance chômage ou la branche famille de la sécurité sociale (7 %) ».

²¹ Certaines cotisations peuvent faire l’objet d’une exonération, notamment dans le cadre des « allègements généraux » de cotisations patronales pour les bas salaires. Dans ce cas, la cotisation n’est pas versée par le travailleur ou son employeur, de sorte que le caractère réellement contributif du système peut en ce sens être débattu.

Schéma 2 - Les principaux déterminants de la pension de retraite

Les différents régimes reposent sur un cœur contributif (le revenu annuel moyen et la durée d'assurance pour les régimes en annuité, les valeurs d'achat et de service du point pour les régimes en points). L'acquisition de droits est encadrée par des contraintes d'âge d'ouverture des droits (AOD) et de durée (proratisation entre le nombre de trimestres validés et le nombre de trimestres requis dans le régime de base, décote et surcote, quand le nombre de trimestres acquis tous régimes confondus est respectivement inférieur ou supérieur à la durée d'assurance requise – DAR). Ces contraintes sont assouplies pour certains assurés (AOD anticipés, annulations de décote). Enfin, des dispositifs permettent d'améliorer les pensions des assurés dont les contributions sont limitées.



B. Notre système de retraite est composé d'un grand nombre de régimes de base auxquels se superposent des régimes complémentaires

Le système public de retraite français est composé d'une quarantaine de régimes distincts, qui ont en commun deux caractéristiques principales : leur caractère obligatoire²² et leur fonctionnement par répartition²³.

Cette multiplicité est le fruit de notre histoire sociale, marquée par l'extension progressive du champ de la couverture vieillesse : notre système de retraite demeure en effet très largement structuré sur une base socio-professionnelle, les travailleurs étant rattachés à un régime de base

²² Par opposition aux dispositifs de retraite supplémentaire, facultatifs et par capitalisation.

²³ Seuls le RAFP et la CAVP (pharmaciens) font exception car ne fonctionnant pas par répartition.

en fonction de leur activité et les régimes complémentaires obligatoires s'étant superposés aux régimes de base, sans pour autant leur être exactement symétriques²⁴.

Les **régimes de base** constituent le socle de notre système de retraite. Il en existe aujourd'hui une vingtaine²⁵, qui peuvent être classés en trois ensembles, en fonction des catégories socio-professionnelles auxquelles ils correspondent.

- Le premier ensemble est celui des régimes alignés, il couvre d'une part **les salariés** : ceux du secteur privé et les agents non titulaires de la fonction publique et les salariés du secteur agricole, et d'autre part les **artisans, industriels et commerçants** auparavant affiliés au régime social des indépendants (RSI). Ces régimes sont dits « alignés » car ils prévoient les mêmes règles en matière d'acquisition et d'ouverture de droits. Cet ensemble couvre environ 77 % des actifs.
- Le deuxième ensemble correspond aux régimes des **autres travailleurs non-salariés** (exploitants agricoles, professions libérales, avocats), dont l'organisation demeure marquée par une grande diversité de régimes. Ce deuxième ensemble rassemble environ 5 % des actifs.
- Le troisième ensemble regroupe les **régimes spéciaux**, qui couvrent pour l'essentiel les fonctionnaires et les salariés des entreprises publiques ou contribuant au service public (SNCF, RATP et entreprises du secteur des industries électriques et gazières, par exemple). Ces régimes disposent de règles souvent similaires et ont un caractère dit « intégré », dans la mesure où ils couvrent l'équivalent de la retraite de base et de la retraite complémentaire. Ce troisième ensemble couvre environ 18 % des actifs.

²⁴ Les ordonnances des 4 et 19 octobre 1945 avaient prévu la création d'un régime de retraite obligatoire unique par répartition, les régimes existants étant amenés à fusionner. Cependant, l'unicité du régime avait été rapidement remise en cause, avec la pérennisation ou la création de régimes autonomes : régimes spéciaux en 1946, complémentaire pour les cadres en 1947, pour les indépendants en 1948, pour les salariés agricoles en 1951, etc.

²⁵ 20 régimes de base sont rassemblés au sein du GIP Union retraite : Cnav, MSA salariés, MSA non-salariés, SRE, FSPOEIE, CNRACL, Retraite des Mines, CNIÉG, CPRPSNCF, CRPRATP, ENIM, CRPCEN, CAVIMAC, Banque de France, Opéra de Paris, Comédie française, SSI, CnavPL, CNBF, Port autonome de Strasbourg. À ces vingt régimes s'ajoutent des régimes regroupant un nombre limité d'assurés – dont de nombreux régimes fermés et des régimes locaux (Alsace-Lorraine notamment).

Encadré 14 - Les régimes obligatoires de base

Le régime général couvre les salariés du commerce, de l'industrie et des services et est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse (**CNAV**). Le régime des salariés agricoles est géré par la Mutualité sociale agricole (**MSA**).

Les artisans et commerçants, qui étaient autrefois affiliés au Régime social des indépendants (**RSI**) ont été intégrés au sein du régime général le 1^{er} janvier 2018 et les règles qui leur sont applicables sont identiques à celles des salariés. Certaines professions libérales non réglementées ont également été intégrées au régime général et à la sécurité sociale des indépendants depuis 2019. Les exploitants agricoles, gérés par la **MSA**, relèvent quant à eux d'un régime spécifique. Les professions libérales réglementées relèvent du régime de base de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (**CnavPL**) qui en confie l'administration aux dix sections professionnelles également chargées de la retraite complémentaire de ces assurés. Enfin, le régime des avocats est géré par la Caisse nationale des barreaux français (**CNBF**).

Les fonctionnaires de l'État, les magistrats et les militaires relèvent du Service des retraites de l'État (**SRE**), et les fonctionnaires des collectivités territoriales et des établissements hospitaliers relèvent de la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (**CNRACL**). Les autres régimes spéciaux d'assurance vieillesse sont ceux des industries électriques et gazières (**CNIEG**), de la **SNCF**, de la **RATP**, des ouvriers de l'État (**FSPOEIE**), de la Banque de France, de l'Opéra national de Paris et de la Comédie-Française, des ministres des cultes (**CAVIMAC**), du Port autonome de Strasbourg, des clercs et employés de notaires (**CRPCEN**), des marins (**ENIM**) et des mines (**CANSSM**). Enfin, les membres des assemblées parlementaires (députés, sénateurs et agents parlementaires) et du Conseil économique, social et environnemental (CESE) disposent de leur propre régime.

Dès 1947, les **régimes complémentaires** se sont superposés aux régimes de base, sans pour autant leur être exactement symétriques. Il en existe deux catégories principales.

- La première catégorie regroupe les salariés du régime général et du régime agricole (cadres et non cadres), affiliés au régime **Agirc-Arrco** (unifié depuis le 1^{er} janvier 2019). Cette catégorie comprend également les agents non titulaires de l'État, des collectivités locales et des établissements hospitaliers, qui relèvent de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (**Ircantec**), ainsi que la caisse de retraite des personnels navigants de l'aviation civile (**CRPNPAC**).
- La deuxième correspond aux régimes complémentaires des travailleurs indépendants. Les 10 sections professionnelles de la **CnavPL** (**CARCDSF**, **CARMF**, **CARPIMKO**, **CARPV**, **CAVAMAC**, **CAVEC**, **CAVOM**, **CAVP**, **CIPAV**, **CPRN**) gèrent les régimes complémentaires des professions libérales. Les exploitants agricoles relèvent du régime complémentaire obligatoire (**RCO**), géré par la **MSA**. Les avocats relèvent de la **CNBF** et les autres travailleurs indépendants (artisans, commerçants et professions libérales non réglementées) du **RCI**, géré par le Conseil de la protection sociale des indépendants (**CPSTI**).

Dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, il n'existe pas de régime complémentaire ; ces régimes sont dits « intégrés ». Les fonctionnaires cotisent toutefois en complément, sur une partie de leurs primes (qui ne sont pas prises en compte dans le calcul de la retraite principale), au régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (**RAFP**) et perçoivent une retraite à ce titre.

Schéma 3 - Panorama des systèmes de retraites

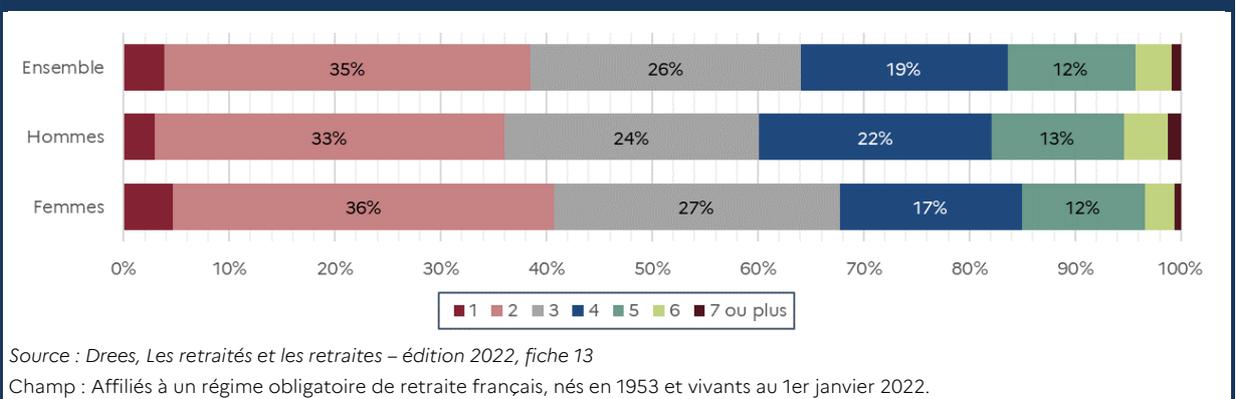
	Retraite de base	+	Retraite complémentaire	Retraite additionnelle
Salariés				
Salariés agricoles	MSA			
Salariés de l'industrie, du commerce et des services	CNAV	+	AGIRC/ARRCO	RETREP
Enseignants du privé				
Agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques		+	IRCANTEC	
Personnel navigant de l'aéronautique		+	CRPN	
Ouvriers de l'Etat	FSPOEIE			
Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier	Banque de France, Retraite des Mines, CNIÉG (GAZ-ELEC), CRPCF (COMEDIE FRANCAISE), CRPCEN (CLERCS ET EMPLOYES DE NOTAIRES), ENIM (MARINS), CROPERA (OPERA DE PARIS), Port autonome de strasbourg, CRP RATP, CRP SNCF			
Fonctionnaires				
Fonctionnaires de l'Etat, magistrats et militaires	SRE			RAFP
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	CNRACL			
Fonctionnaires du Parlement	Caisse de retraite des agents de l'Assemblée Nationale, Caisse de retraite des agents du Sénat			
Non salariés				
Exploitants agricoles	MSA	+	RCO	
Artisans, commerçants et industriels	CNAV	+	RCI	RAVGDT
Gérants de débits de tabacs				
Artistes, auteurs d'œuvres originales			IRCEC	
Professions libérales	CNAVPL	+	CRN (NOTAIRES), CAVOM (OFFICIERS MINISTERIELS), CARMF (MEDECINS), CARCDSF (DENTISTES ET SAGES-FEMMES), CAVP (PHARMACIENS), CARPIMKO (INFIRMIERS, KINESITHERAPEUTES...), CARPV (VETERINAIRES), CAVAMAC (AGENTS D'ASSURANCE), CAVEC (EXPERTS-COMPTABLES), CIPAV (ARCHITECTES ET PROFESSIONS LIBERALES DIVERSES)	
Avocats	CNBF			
Marins du commerce, de la pêche et de la plaisance	ENIM			
Membres des cultes	CAVIMAC	+	AGIRC-ARRCO	
Parlementaires et conseillers du CESE	Caisse de retraite des agents de l'Assemblée Nationale, Caisse de retraite des agents du Sénat, Caisse de retraite du CESE			

Note : seules les briques du système de retraite auxquelles l'adhésion est obligatoire sont présentés ici. Les dispositifs de retraite supplémentaire facultatifs (PEE, PERCO) n'y figurent pas

Le système de retraite français conduit ainsi la majorité des assurés sociaux à être affiliés à plusieurs régimes de retraite. Un salarié ayant effectué toute sa carrière dans le secteur privé perçoit au moins deux retraites : la retraite de base servie par le régime général et calculée en annuités ; la retraite complémentaire, servie par l'Agirc-Arrco, calculée en points sur l'ensemble de la carrière.

La majorité des assurés, plus de 60 %, sont affiliés à au moins trois régimes de retraite (de base et complémentaires) et perçoivent en conséquence autant de retraites différentes (hormis pour les personnes relevant des régimes alignés, qui représentent 93 % des primo-liquidants de droit direct en 2020, pour lesquels une liquidation unique des droits acquis dans ces régimes est mise en œuvre depuis 2017).

Graphique 63 - Répartition des assurés selon le nombre de régimes de retraite auxquels ils ont été affiliés (de base et complémentaires) à 68 ans



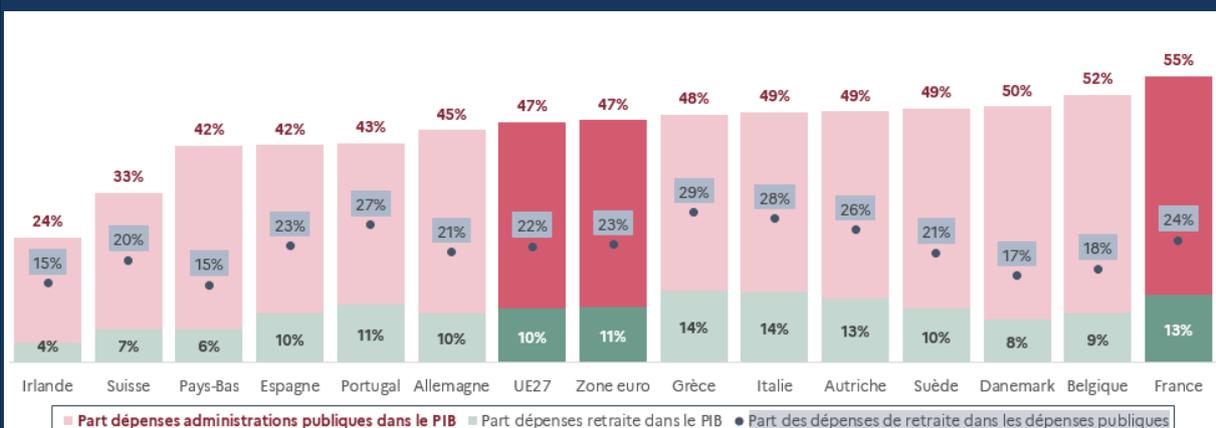
Cette situation majoritaire de poly-affiliation peut représenter un facteur de complexité pour les assurés, en limitant leur capacité à anticiper les effets des changements de carrière sur leur retraite et à faire des choix éclairés à l'approche de la fin de leur carrière.

C. Le financement des retraites représente un effort majeur pour la Nation, conforté au fil des générations

La part de la richesse nationale dédiée aux retraites reflète à la fois la générosité du système de retraite et la situation démographique du pays. Cette part est très élevée en France en comparaison des pays qui nous sont proches. Ainsi, en 2019, 13 % de la richesse nationale produite était affecté au paiement des pensions de retraite, soit environ 3 points de PIB de plus que la moyenne des pays de l'Union européenne et que l'Allemagne.

Parmi les pays européens, la France se démarque par la part élevée des dépenses publiques dans le PIB : celle-ci atteint 55 % en 2019, contre 47 % en moyenne dans l'UE. Les dépenses de retraite y contribuent pour une part importante, en constituant près du quart de ces dépenses publiques.

Graphique 64 – Part des dépenses publiques et des dépenses totales de retraite dans le PIB dans l'Union européenne en 2019

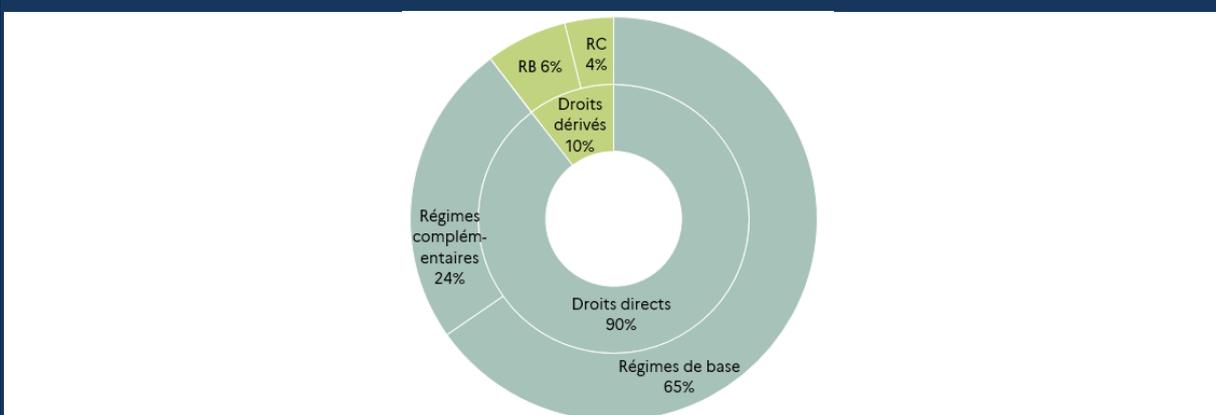


Source : Eurostat

Note : la part des dépenses de retraite dans le PIB calculée par Eurostat n'est pas strictement comparable à celle publiée par le COR (13,7 % en 2019), le champ des dépenses prises en compte n'étant pas le même.

Les régimes de retraite de base concentrent la part la plus importante de cette dépense : 72 % des **335 Md€ de pensions versées en 2021**. Il convient de noter qu'une partie du financement des retraites pèse directement sur le budget de l'État à travers le financement du régime de retraite des fonctionnaires de l'État et des militaires (41 Md€ en 2021). Par ailleurs, une partie des régimes de retraite est bénéficiaire de subventions d'équilibre (à hauteur de 6 Md€ en 2021).

Graphique 65 – Structure des dépenses de retraite en 2021



Source : rapport à la Commission des comptes de la sécurité sociale, comptes des régimes 2021

Lecture : RB = régimes de base, RC = régimes complémentaires. Cercle intérieur : les retraites de droit direct constituent 90 % des dépenses de retraite en 2021 et les droits dérivés (pensions de réversion) 10 %. Cercle extérieur : 65 % des dépenses de retraite sont des pensions de droit direct servies par des régimes de base et 24 % des pensions de droit direct servies par des régimes complémentaires.

Annexe 2 - Les réformes précédentes ont contribué à l'élévation progressive de l'âge effectif de départ à la retraite

Pour soutenir et pérenniser le système par répartition, les gouvernements successifs ont conduit des réformes visant à atténuer les conséquences financières de la dégradation du ratio démographique et à contenir l'évolution des dépenses de retraite (et, dans une moindre mesure, à accroître les recettes).

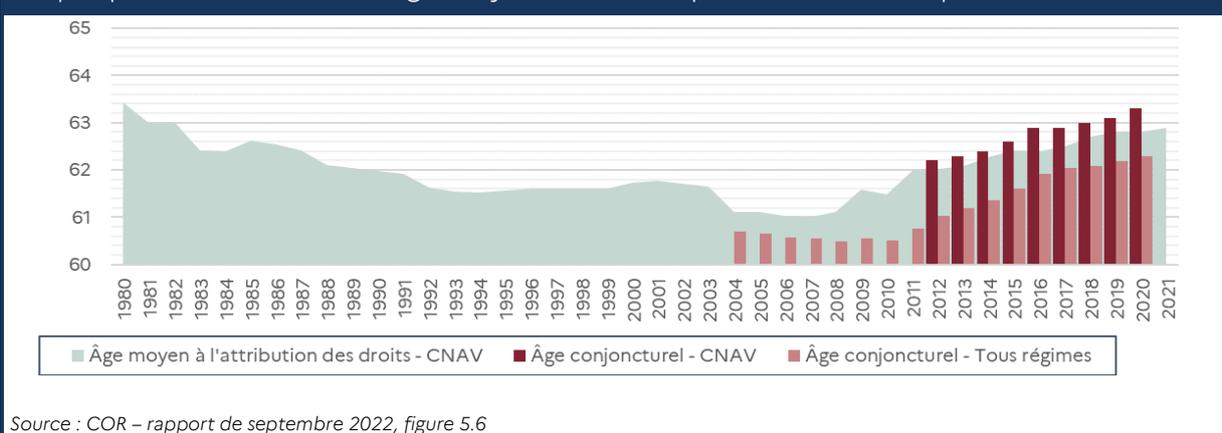
Trois grands leviers ont été utilisés pour la restauration de l'équilibre des régimes de retraite : les âges de départ, le montant des pensions et les taux de cotisation :

- Les réformes de 1993 et 2003, en allongeant les durées d'assurance requises, ont joué sur les âges de départ et le niveau des pensions. La réforme de 1993 a également procédé à une modification du mode d'indexation des pensions et des salaires portés au compte de carrière en passant des salaires aux prix.
- La réforme de 2010 consistait principalement à relever les âges de départ à la retraite de deux ans sur 5 générations les deux bornes d'âges que sont l'âge d'ouverture des droits (de 60 à 62 ans) et l'âge d'annulation de la décote (de 65 à 67 ans).
- Enfin, la réforme de 2014, en allongeant la durée requise pour le taux plein, a également modifié les âges de départ à la retraite et le montant des pensions, tout en décalant la date de revalorisation des pensions. Elle a accru par ailleurs les taux de cotisation, tant pour contribuer à l'équilibre financier du système de retraite que pour financer de nouveaux droits.
- Dans le même temps, les régimes complémentaires, gérés par les partenaires sociaux, ont également modifié leurs propres règles, diminuant notamment le rendement des régimes.

Les réformes mises en œuvre ces 30 dernières années ont ainsi permis d'augmenter l'âge effectif moyen de départ à la retraite : **l'âge conjoncturel²⁶ de départ à la retraite est aujourd'hui proche de 62 ans, au niveau de l'âge minimal de droit commun.** Il a progressivement augmenté au cours des dernières décennies, sous l'effet notamment des mesures relevant la durée d'assurance requise pour le taux plein, l'âge minimal et l'âge d'annulation de la décote : il est ainsi passé de 60 ans et 6 mois en 2010, à 61 ans et 11 mois fin 2016 (62 ans et 1 mois pour les femmes, 61 ans et 6 mois pour les hommes), soit une progression de 1 an et 5 mois sur la période (âge effectif moyen pour l'ensemble des assurés, y compris départs anticipés). **Il dépasse toutefois déjà 63 ans pour les assurés affiliés au régime général,** hors dispositifs de départs anticipés, qui sont partis à la retraite en 2018. Comme indiqué *supra*, malgré ces réformes, l'âge moyen de départ à la retraite reste toutefois inférieur en France à la plupart des pays européens.

²⁶ L'âge moyen de départ à la retraite doit être calculé par génération, la plupart des paramètres de retraite étant définis selon la génération. L'approche par génération s'avère cependant limitée par le fait que l'âge moyen de départ à la retraite ne peut être calculé que lorsque les générations sont entièrement parties à la retraite. Un indicateur d'âge conjoncturel de départ à la retraite peut être mobilisé. Il est défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération de cet âge au cours de l'année d'observation.

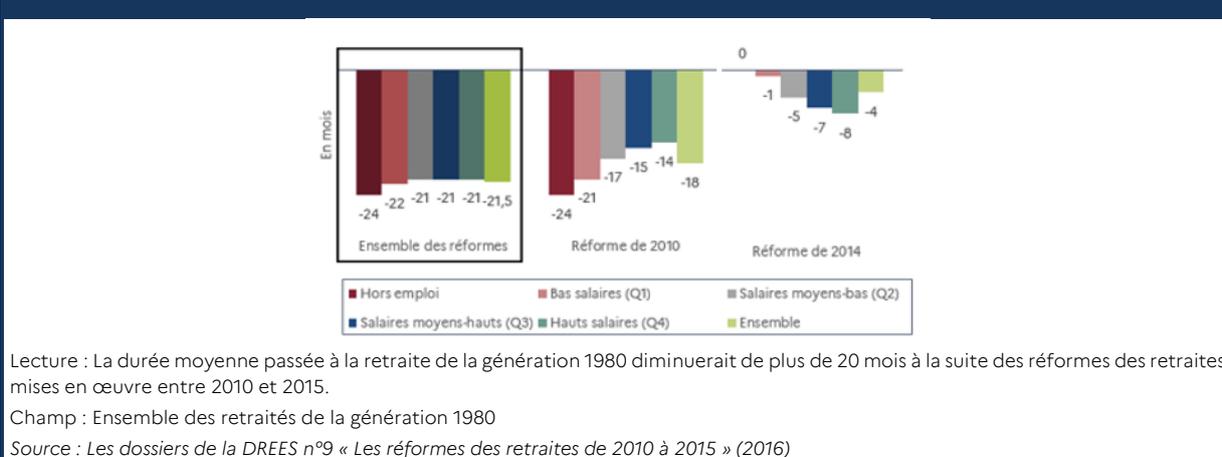
Graphique 66 - Variation de l'âge conjoncturel de départ à la retraite depuis 1980



Source : COR – rapport de septembre 2022, figure 5.6

Les réformes mises en œuvre ces dernières décennies ont ainsi concouru à limiter l'augmentation de la durée moyenne passée à la retraite permettant ainsi de contenir la part de la richesse nationale consacrée aux retraites tout en maintenant des niveaux de pension élevés.

Graphique 67 - Variation de la durée moyenne passée à la retraite (en mois) du fait des réformes des retraites de 2010 à 2015 – par quartile de salaire à 54 ans – projection pour la génération 1980



Lecture : La durée moyenne passée à la retraite de la génération 1980 diminuerait de plus de 20 mois à la suite des réformes des retraites mises en œuvre entre 2010 et 2015.

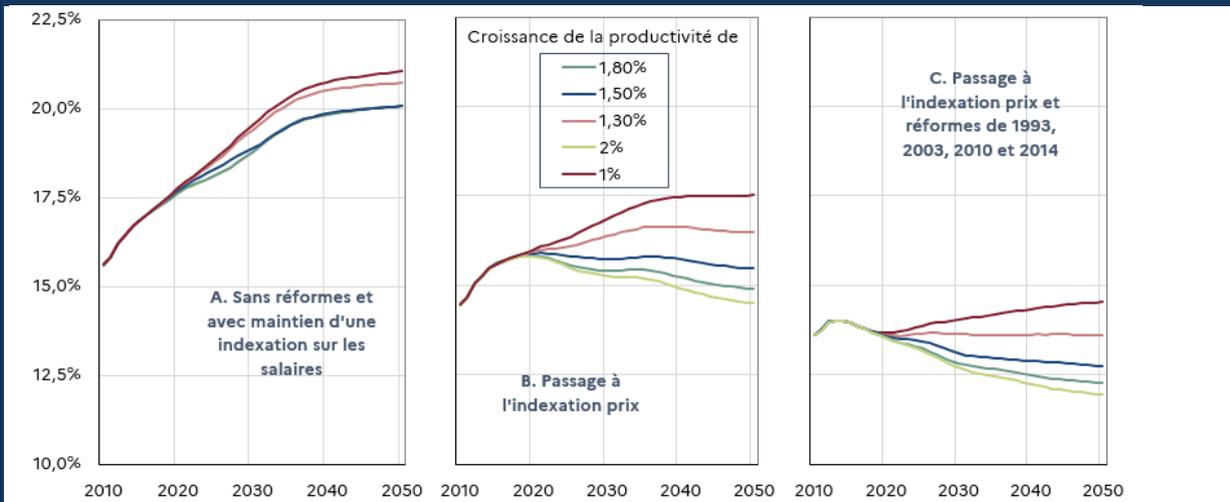
Champ : Ensemble des retraités de la génération 1980

Source : Les dossiers de la DREES n°9 « Les réformes des retraites de 2010 à 2015 » (2016)

La part des dépenses de retraite dans le PIB s'est établie à 13,8 % en 2021 et se situerait entre 12,4 % et 14,6 % en 2060 selon le rapport du COR de septembre 2022, alors qu'elle aurait dépassé 20 % en l'absence de réforme²⁷.

27 Ces résultats sont à interpréter avec précaution et visent à fournir un ordre de grandeur des effets des mesures sur la part des dépenses de retraite dans le PIB. Les données présentées dans le graphique ont été construites à partir hypothèses démographiques et macroéconomiques utilisées dans les projections 2012 du COR, qui diffèrent de celles utilisées dans le rapport de septembre 2022.

Graphique 68 - Part des dépenses de retraite dans le PIB, selon la législation et le scénario macroéconomique



Lecture : en 2060, si les réformes intervenues depuis 1993 n'avaient pas eu lieu, et en maintenant l'indexation des pensions et des salaires portés au compte sur les salaires, la part des dépenses de retraite (droits directs et dérivés) se serait élevée à 20,6 % du PIB dans le cas d'une augmentation de la productivité du travail de 1 %.

Note : départ à la retraite au taux plein, hypothèses démographiques et macroéconomiques des projections 2012 du COR

Sources : Insee (2014), « *Vingt ans de réformes des retraites : quelle contribution des règles d'indexation* »

Table des illustrations

GRAPHIQUE 1 – SOLDE DU SYSTEME DE RETRAITE AU COURS DES 25 PROCHAINES ANNEES (EN Md€ COURANTS)	4
TABLEAU 1 - SOLDE MOYEN DU SYSTEME DE RETRAITE A L'HORIZON DE 25 ANS (EN % DU PIB) DANS L'HYPOTHESE D'UNE CROISSANCE DE L'ACTIVITE DE 1 %.....	5
GRAPHIQUE 2 – SOLDE PROJETE DU SYSTEME DE RETRAITE EN % DU PIB D'ICI 2030.....	5
ENCADRE 1 - LES CONVENTIONS DU COR	6
ENCADRE 2 – L'EVENTAIL D'HYPOTHESES DE PRODUCTIVITE DU COR	6
TABLEAU 2 – PROJECTIONS DE SOLDE DU SYSTEME DE RETRAITE, PAR GRAND GROUPE DE REGIMES (EN Md€ COURANTS)	7
GRAPHIQUE 3 – DEFICITS CUMULES DU SYSTEME DE RETRAITE SUR LA PROCHAINE DECENNIE.....	7
GRAPHIQUE 4 – PROJECTIONS DE LONG TERME DU COR ET DEFICITS CUMULES, EN % DU PIB (CONVENTION EPR).....	8
ENCADRE 3 – DES FRANÇAIS ATTACHES AU SYSTEME DE RETRAITE ACTUEL.....	9
GRAPHIQUE 5 - ÂGE MINIMAL DE DEPART A LA RETRAITE AU SEIN DES PAYS DE L'OCDE	10
GRAPHIQUE 6 – REPARTITION DES NOUVEAUX RETRAITES PARTIS A LA RETRAITE EN 2020, SELON LEUR AGE, EN %.....	10
SCHEMA 1 - UNE GRANDE DIVERSITE D'AGES MINIMAUX DE DEPART* A LA RETRAITE	11
GRAPHIQUE 7 - ESPERANCE DE VIE APRES LA SORTIE DU MARCHE DU TRAVAIL	11
GRAPHIQUE 8 – DUREE MOYENNE DE RETRAITE PAR CATEGORIE D'AFFILIES ET CONDITION DE DEPART POUR LA GENERATION NEE EN 1960.....	12
GRAPHIQUE 9 - ÂGE MOYEN DE DEPART A LA RETRAITE (HORS DEPARTS ANTICIPES) ET DUREE MOYENNE A LA RETRAITE, CONSTATES PUIS PROJETES, PAR GENERATION.....	13
GRAPHIQUE 10 - RAPPORTS DEMOGRAPHIQUES DES POPULATIONS 20-59 ANS (20-64 ANS) RAPPORTES AUX 60 ANS ET PLUS (RESPECTIVEMENT 65 ANS ET PLUS)	13
GRAPHIQUE 11 – EFFECTIFS DE RETRAITES ET DE COTISANTS OBSERVES ET PROJETES A L'HORIZON 2040	14
GRAPHIQUE 12 – EVOLUTION DU RAPPORT ENTRE LE NOMBRE DE COTISANTS ET LE NOMBRE DE RETRAITES A L'HORIZON 2040.....	14
GRAPHIQUE 13 – TAUX D'EMPLOI, PAR SEXE, SELON LA CLASSE D'AGE AU-DELA DE 55 ANS, EN 2020	15
TABLEAU 3 - TAUX D'EMPLOI DES SENIORS, PAR TRANCHE D'AGE	15
ENCADRE 4 - REPORT DE L'ÂGE DE LA RETRAITE ET TAUX D'EMPLOI DES SENIORS : LE CAS DE LA REFORME DES RETRAITES DE 2010 ...	16
GRAPHIQUE 14 – PROGRESSION DE LA PART DES DEPENSES DE RETRAITE DANS LE PIB CONSTATEE DEPUIS 2002 ET PROJETEE POUR 2022 A 2027	17
GRAPHIQUE 15 – EVOLUTION DU TAUX DE REMPLACEMENT AU COURS DE LA DERNIERE DECENNIE ET ELEMENTS DE COMPARAISON INTERNATIONALE	18
GRAPHIQUE 16 - NIVEAU DE VIE MOYEN DES RETRAITES RAPPORTE A CELUI DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION	19
GRAPHIQUE 17 – NIVEAU DE VIE RELATIF DES RETRAITES PAR LE PASSE ET EN PROJECTION (NIVEAU DE VIE MOYEN DES RETRAITES RAPPORTE A CELUI DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION)	20
ENCADRE 5 - DISTRIBUTION DES NIVEAUX DE VIE DES RETRAITES, DES ACTIFS ET DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION EN 2018.....	20
GRAPHIQUE 18 - NIVEAU DE VIE MOYEN DES SENIORS (65 ANS ET PLUS) COMPARE AU NIVEAU DE VIE MOYEN DE L'ENSEMBLE DE LA POPULATION EN 2019, EN %.....	21
GRAPHIQUE 19 – TAUX DE PAUVRETE DES SENIORS (AGES DE 66 ANS OU PLUS) ET DE LA POPULATION GENERALE EN 2019	22
GRAPHIQUE 20 – TRAJECTOIRE DES FINANCES PUBLIQUES A L'HORIZON 2027 (EN % DU PIB)	24
TABLEAU 4 – CHRONIQUE D'AUGMENTATION PROGRESSIVE DES AGES DE DEPART A LA RETRAITE ET DE LA DUREE D'ASSURANCE REQUISE POUR UN DEPART AU TAUX PLEIN	26
TABLEAU 5 - RENDEMENT TOUTS REGIMES D'OPTIONS ALTERNATIVES (HORS MESURES D'ACCOMPAGNEMENT, C'EST-A-DIRE SI LES MESURES PARAMETRIQUES ETAIENT APPLIQUEES A L'ENSEMBLE DES ASSURES)	27
TABLEAU 6 – HAUSSE MOYENNE DE COTISATIONS PERMETTANT D'EQUILIBRER LE SYSTEME (MONTANT ANNUEL)	27
GRAPHIQUE 21 – PRELEVEMENTS OBLIGATOIRES RAPPORTES AU PIB (EN %).....	28
GRAPHIQUE 22 – COTISATIONS SOCIALES ET IMPOTS SUR LE REVENU PRELEVES SUR LE SALAIRE MOYEN EN 2021 (EN % DU SALAIRE BRUT, CAS D'UN CELIBATAIRE SANS ENFANTS).....	28
TABLEAU 7 – PART DES COTISATIONS ET CONTRIBUTIONS ALLOUEES AU FINANCEMENT DU SYSTEME DE RETRAITE DANS L'ENSEMBLE DES PRELEVEMENTS SOCIAUX, AU NIVEAU DU SALAIRE MOYEN, EN 2022.....	29
TABLEAU 8 – BAISSSE MOYENNE DE PENSION PERMETTANT D'EQUILIBRER LE SYSTEME (MONTANT ANNUEL).....	29
GRAPHIQUE 23 – AGE MOYEN AU DECES ET DUREE MOYENNE A LA RETRAITE PROJETES SELON LA CATEGORIE DE DEPART, POUR LA GENERATION 1960.....	31

ENCADRE 6 – LE DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPEE POUR CARRIERES LONGUES (RACL).....	32
TABLEAU 9 – CONDITIONS D’ELIGIBILITE A LA RETRAITE ANTICIPEE AU TITRE DES CARRIERES LONGUES AVANT ET APRES REFORME	33
TABLEAU 10 – ÂGE MINIMAL DE DEPART DANS LE CADRE DU DISPOSITIF RACL AVANT ET APRES REFORME SELON L’AGE DE DEBUT D’ACTIVITE	33
TABLEAU 11 - ÂGES DE DEPARTS POSSIBLES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF RACL AVANT ET APRES REFORME, SELON L’AGE DE DEBUT DE CARRIERE ET LA DUREE D’ASSURANCE	34
TABLEAU 12 – RETRAITE POUR INCAPACITE PERMANENTE (IP).....	35
GRAPHIQUE 24 – NOMBRE D’UTILISATIONS DE POINTS C2P, CUMULEES DEPUIS LA CREATION DU DISPOSITIF	36
TABLEAU 13 – CRITERES ACTUELS ET APRES ASSOULISSEMENTS PREVUS PAR LA REFORME DES RETRAITES DE 2023 POUR OBTENIR UNE RETRAITE POUR INCAPACITE PERMANENTE	39
FIGURE 1 - SUIVI INDIVIDUEL DE L’ETAT DE SANTE SPECIFIQUE POUR LES SALARIES EXPOSES AUX FACTEURS ERGONOMIQUES DE PENIBILITE	40
GRAPHIQUE 25 – REPARTITION DES ASSURES SELON LA SITUATION L’ANNEE PRECEDANT LA LIQUIDATION, GENERATION 1950	41
ENCADRE 7 – LE DISPOSITIF DE RETRAITE PROGRESSIVE.....	42
GRAPHIQUE 26 – EFFECTIFS DE RETRAITES EN CUMUL EMPLOI-RETRAITE AU REGIME GENERAL	44
ENCADRE 8 – DES DISPOSITIFS DE MINIMA DE PENSION VARIABLES SELON LES REGIMES.....	45
TABLEAU 14 – DONNEES SUR LES EFFECTIFS DES REGIMES CONCERNES PAR LA FERMETURE	49
TABLEAU 15 – CALENDRIER DE MONTEE EN CHARGE DE LA REFORME POUR LE DROIT COMMUN ET AGE DE DEPART POSSIBLE POUR UNE CARRIERE DEBUTEE A 21 ET 22 ANS POUR UNE LIQUIDATION AU TAUX PLEIN, AVANT ET APRES REFORME	52
GRAPHIQUE 27 – ÂGES DE DEPART AU TAUX PLEIN POUR UN ASSURE RELEVANT DU REGIME DE DROIT COMMUN ET AYANT DEBUTE SA CARRIERE A 22 ANS, COMPTE TENU DE LA DUREE D’ASSURANCE REQUISE ET DE L’AGE D’OUVERTURE DES DROITS APPLICABLES AVANT ET APRES REFORME	53
ENCADRE 9 – LES DISPOSITIFS DE DECOTE ET DE SURCOTE	54
CAS-TYPE 1 – EFFET DE LA REFORME POUR UN ASSURE NE FIN 1961 ET AYANT DEBUTE SA CARRIERE A 20 ANS.....	54
CAS-TYPE 2 – EFFET DE LA REFORME POUR UN ASSURE NE EN 1966 ET AYANT DEBUTE SA CARRIERE A 20 ANS	55
CAS-TYPE 3 – EFFET DE LA REFORME POUR UN ASSURE NE EN 1975 ET AYANT DEBUTE SA CARRIERE A 20 ANS	55
GRAPHIQUE 28 – EFFET SUR L’AGE MOYEN DE DEPART A LA RETRAITE DE LA MESURE COMBINANT LE RELEVEMENT DE DEUX ANNEES DE L’AGE LEGAL ET LA HAUSSE PLUS RAPIDE DE LA DAR (SI LA MESURE ETAIT APPLIQUEE A L’ENSEMBLE DES ASSURES, SANS LES AJUSTEMENTS AU TITRE DE L’INAPTITUDE ET DES CARRIERES LONGUES), PAR GENERATION ET PAR SEXE	56
GRAPHIQUE 29 – HAUSSE DE L’AGE MOYEN INDUITE PAR LA MESURE PANACHANT LE RELEVEMENT DE DEUX ANNEES DE L’AOD ET LA HAUSSE PLUS RAPIDE DE LA DAR (SI LA MESURE ETAIT APPLIQUEE A L’ENSEMBLE DES ASSURES, SANS LES AJUSTEMENTS AU TITRE DE L’INAPTITUDE ET DES CARRIERES LONGUES) PAR RAPPORT A UNE SITUATION SANS REFORME	56
GRAPHIQUE 30 – RAPPORT ENTRE LA DUREE DE LA RETRAITE ET LA DUREE DE VIE TOTALE, AVANT ET APRES LA MESURE COMBINANT LE RELEVEMENT DE L’AOD ET LA HAUSSE PLUS RAPIDE DE LA DAR (SI LA MESURE ETAIT APPLIQUEE A L’ENSEMBLE DES ASSURES, SANS LES AJUSTEMENTS AU TITRE DE L’INAPTITUDE ET DES CARRIERES LONGUES)	57
GRAPHIQUE 31 – PENSION MOYENNE A LA LIQUIDATION, AVANT ET APRES LA MESURE PANACHANT LE RELEVEMENT DE L’AOD ET LA HAUSSE PLUS RAPIDE DE LA DAR (SI LA MESURE ETAIT APPLIQUEE A L’ENSEMBLE DES ASSURES, SANS LES AJUSTEMENTS AU TITRE DE L’INAPTITUDE ET DES CARRIERES LONGUES), PAR SEXE ET PAR GENERATION, EN EUROS CONSTANTS 2020	58
GRAPHIQUE 32 – REPARTITION DES ASSURES SELON LE MOTIF DE DEPART ET LE DECILE DE PENSION EN L’ABSENCE DE REFORME POUR LA GENERATION 1962 – EN L’ABSENCE DE MESURES D’ACCOMPAGNEMENT	59
GRAPHIQUE 33 – VARIATION DE LA PENSION MOYENNE SOUS L’EFFET DE LA MESURE PANACHANT LE RELEVEMENT DE L’AOD ET LA HAUSSE PLUS RAPIDE DE LA DAR (SI LA MESURE ETAIT APPLIQUEE A L’ENSEMBLE DES ASSURES, SANS LES AJUSTEMENTS AU TITRE DE L’INAPTITUDE ET DES CARRIERES LONGUES NI PRISE EN COMPTE DES MESURES SUR LES MINIMA DE PENSION),, PAR DECILE DE PENSION, POUR LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972	60
TABLEAU 16 – RENDEMENT D’UNE MESURE COMBINANT LE RELEVEMENT DE DEUX ANNEES DE L’AOD ET L’AUGMENTATION DE LA DAR AU RYTHME D’UN TRIMESTRE (SI LA MESURE ETAIT APPLIQUEE A L’ENSEMBLE DES ASSURES, SANS LES AJUSTEMENTS AU TITRE DE L’INAPTITUDE ET DES CARRIERES LONGUES), PAR GRAND GROUPE DE REGIMES, EN MILLIARDS D’EUROS COURANTS ...	61
CAS-TYPE 4 – EFFET DE LA REFORME POUR UN ASSURE NE EN 1968 ET RECONNU INAPTE AU COURS DE SA CARRIERE.....	62
CAS-TYPE 5 – EFFET DE LA REFORME POUR UN ASSURE NE EN 1975 AYANT DEBUTE SA CARRIERE A 18 ANS ET DEMI.....	62
GRAPHIQUE 34 – ÉCART DE DUREE PASSEE A LA RETRAITE ENTRE L’ENSEMBLE DES ASSURES ET CEUX PARTIS DANS LE CADRE DE L’INAPTITUDE/INVALIDITE, AVANT REFORME ET POST REFORME ET EFFET DES AJUSTEMENTS (EN ANNEES)	63
GRAPHIQUE 35 – EFFECTIF D’ASSURES BENEFICIANT DU NOUVEL AGE DE DEPART ANTICIPE AU TITRE DE L’INAPTITUDE ET DE L’INVALIDITE PARMI LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972	64

TABLEAU 17 – COUT DES AJUSTEMENTS AU TITRE DE L’INVALIDITE ET DE LA RETRAITE ANTICIPEE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES, PAR GRAND GROUPE DE REGIMES, EN MILLIARDS D’EUROS COURANTS	64
ENCADRE 10 – L’ASSOUPLISSEMENT DES CONDITIONS D’ACCES AU DISPOSITIF DE RETRAITE ANTICIPEE DES TRAVAILLEURS HANDICAPES	65
GRAPHIQUE 36 – ÂGES DE DEPART MOYENS DES ASSURES « CARRIERE LONGUE », AVANT ET APRES REFORME	66
ENCADRE 11 – L’INTEGRATION DE TRIMESTRES AVPF DANS LA DUREE REPUTEE COTISEE POUR LE BENEFICE DU DISPOSITIF « CARRIERE LONGUE » EST PARTICULIEREMENT FAVORABLE AUX FEMMES	66
GRAPHIQUE 37 – EFFET DE LA MESURE DE RELEVEMENT DE L’AGE EFFECTIF DE DEPART A LA RETRAITE ET DES AJUSTEMENTS RACL SUR LE NOMBRE DE BENEFICIAIRES DU DISPOSITIF	67
GRAPHIQUE 38 – EFFET DE LA REFORME SUR LES EFFECTIFS DE LA GENERATION 1972 PARTANT DANS LE CADRE DE LA RACL ET REPARTITION DES DEPARTS SELON L’AMPLEUR DE L’ANTICIPATION	67
TABLEAU 18 – IMPACT FINANCIER DES AJUSTEMENTS MIS EN ŒUVRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF RACL POUR LES ASSURES AYANT DEBUTE PRECOCEMENT LEUR CARRIERE, EN MILLIARDS D’EUROS COURANTS	68
TABLEAU 19 – ÉVALUATION DU COUT DE L’ATTRIBUTION RETROACTIVE DE PERIODES ASSIMILEES AU TITRE DES TUC ET DES STAGES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	69
CAS-TYPE 6 – SALARIEE RECOURANT AU DISPOSITIF DE LA RETRAITE PROGRESSIVE	70
GRAPHIQUE 39 - EFFECTIFS PROJETES DES BENEFICIAIRES DE LA RETRAITE PROGRESSIVE AVANT ET APRES LA REFORME DES RETRAITES	70
TABLEAU 20 – ÉVALUATION DU COUT DU DEVELOPPEMENT DE LA RETRAITE PROGRESSIVE, EN MILLIARDS D’EUROS COURANTS	71
CAS-TYPE 7 – SALARIE RECOURANT AU CUMUL EMPLOI-RETRAITE	71
TABLEAU 21 – ÉVALUATION DU COUT IMPUTABLE A L’ATTRIBUTION DE NOUVEAUX DROITS DURANT LE CUMUL EMPLOI-RETRAITE, EN MILLIARDS D’EUROS COURANTS	72
TABLEAU 22 – ÉVALUATION DU COUT (PAR FINANCEUR) DES MESURES AU TITRE DE L’USURE PROFESSIONNELLE, HORS FONDS DE PREVENTION, EN MILLIONS D’EUROS COURANTS.....	74
TABLEAU 23 - ÉVALUATION DES DEPENSES SUPPLEMENTAIRES POUR LE SYSTEME DE RETRAITE INDUITES PAR LES MESURES AU TITRE DE LA PENIBILITE ET DE L’USURE PROFESSIONNELLE, EN MILLIARDS D’EUROS COURANTS.....	74
CAS-TYPE 8 – EFFET DE LA REFORME POUR UNE ASSUREE NEE EN 1961 AVEC UNE CARRIERE COMPLETE AU SMIC EN TANT QUE SALARIE	75
CAS-TYPE 9 – EFFET DE LA REFORME POUR UNE ASSUREE NEE EN 1961, AVEC UNE CARRIERE DE SALARIEE, AYANT CONNU DES PERIODES DE CHOMAGE	76
CAS-TYPE 10 – EFFET DE LA REFORME POUR UN ASSURE NE EN 1961 AVEC UNE CARRIERE COMPLETE EN TANT QUE COMMERÇANT..	77
CAS-TYPES 12 – EFFET DE LA REFORME POUR LES NON-SALARIES AGRICOLES.....	77
GRAPHIQUE 40 – NOMBRE DE BENEFICIAIRES EN FLUX DE LA MESURE, PAR ANNEE.....	78
GRAPHIQUE 41 – PART DE BENEFICIAIRES DE LA MESURE DE REVALORISATION DES MINIMA DE PENSION PARMIS LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972	78
GRAPHIQUE 42 – MONTANT MOYEN DE LA REVALORISATION ANNUELLE, PARMIS LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972, EN EUROS CONSTANTS 2020	79
ENCADRE 12 – L’INCLUSION DE TRIMESTRES D’AVPF DANS LE NOMBRE DE TRIMESTRES PRIS EN COMPTE POUR L’ELIGIBILITE ET LE CALCUL DU MINIMUM CONTRIBUTIF EST PARTICULIEREMENT FAVORABLE AUX FEMMES.....	79
GRAPHIQUE 43 - PART DE BENEFICIAIRES DE LA REVALORISATION DES MINIMA DE PENSION SELON LE DECILE DE PENSION, PARMIS LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972	80
GRAPHIQUE 44 – VARIATION DE LA PENSION ANNUELLE SOUS L’EFFET DE LA MESURE DE REVALORISATION DES MINIMA DE PENSION, PAR DECILE DE PENSION, EN EUROS CONSTANTS 2020	80
GRAPHIQUE 45 – PART DE BENEFICIAIRES DE LA REVALORISATION DES MINIMA DE PENSION SELON LA CATEGORIE DE DEPART, PARMIS LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972	81
GRAPHIQUE 46 - VARIATION DE LA PENSION ANNUELLE POUR LES ASSURES QUI EN BENEFICIENT, SOUS L’EFFET DE LA MESURE DE REVALORISATION DES MINIMA DE PENSION, PAR CATEGORIE DE DEPART, PARMIS LA GENERATION 1962, EN EUROS CONSTANTS 2020.....	81
GRAPHIQUE 47 – REPARTITION DES RETRAITES BENEFICIAIRES DE LA REVALORISATION DU MINIMUM DE PENSION VIA LE RECALCUL DE LEUR PENSION DE RETRAITE	82
GRAPHIQUE 48 – VARIATION MOYENNE DU MONTANT DE LA PENSION POUR LES RETRAITES QUI BENEFICIENT DE LA MESURE DE REVALORISATION DU MINIMUM DE PENSION (EN % ET EN € 2020)	82
TABLEAU 24 – IMPACT FINANCIER DE LA REVALORISATION DES MINIMA DE PENSION, EN Md€ COURANTS	83

TABLEAU 25 – IMPACT FINANCIER DU RELEVEMENT DU SEUIL DE RECUPERATION SUR SUCCESSION DE L’ALLOCATION DE SOLIDARITE AUX PERSONNES AGEES, EN Md€ COURANTS	84
TABLEAU 26 – IMPACT FINANCIER DE LA CREATION DE L’AVA, EN Md€ COURANTS	85
GRAPHIQUE 49 – ÂGE DE DEPART AVANT ET APRES REFORME, POUR LES GENERATIONS 1962, 1966, 1972 ET 1980	87
GRAPHIQUE 50 – NOMBRE DE DEPARTS ANTICIPES SELON LE MOTIF APRES REFORME ET NOMBRE DE PERSONNES NON CONCERNEES PAR LA REFORME, ET PART DANS L’ENSEMBLE DES DEPARTS, POUR LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972	87
GRAPHIQUE 51 – VARIATION DE L’AGE DE DEPART INDUITE PAR LA REFORME, PAR GRANDE CATEGORIE DE DEPARTS (EN MOIS)	88
GRAPHIQUE 52 – VARIATION DE L’AGE DE DEPART INDUITE PAR LA REFORME, PAR DECILE DE PENSION (EN MOIS)	88
GRAPHIQUE 53 – ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE DES MOTIFS DE DEPART AVANT ET APRES REFORME POUR LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972	89
GRAPHIQUE 54 – VARIATION DU MONTANT DE LA PENSION A LA LIQUIDATION, EN MOYENNE POUR L’ENSEMBLE DES ASSURES ET PAR SEXE, POUR LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972 EN € ₂₀₂₀	89
GRAPHIQUE 55 – VARIATION DU NIVEAU DE LA PENSION A LA LIQUIDATION PAR GRANDE CATEGORIE DE DEPART, POUR LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972 EN € ₂₀₂₀	90
GRAPHIQUE 56 – VARIATION DU NIVEAU DES PENSIONS A LA LIQUIDATION SOUS L’EFFET DE LA REFORME, PAR DECILE DE PENSION, POUR LES GENERATIONS 1962, 1966 ET 1972 EN € ₂₀₂₀	91
GRAPHIQUE 57 – VARIATION DE LA PENSION A LA LIQUIDATION SOUS L’EFFET DES MESURES, PAR SEXE ET PAR GENERATION EN € ₂₀₂₀	91
ENCADRE 13 – LES HYPOTHESES DE COMPORTEMENT RETENUES DANS LE MODELE PRISME DE LA CNAV	92
GRAPHIQUE 58 – EFFECTIF DE PERSONNES SUPPLEMENTAIRES EN EMPLOI PAR RAPPORT A UNE SITUATION HORS REFORME	93
GRAPHIQUE 59 – VARIATION DU TAUX D’EMPLOI PERMISE PAR L’AUGMENTATION DE L’AGE DE DEPART A LA RETRAITE INDUITE PAR LA REFORME, POUR LA POPULATION GENERALE ET POUR LES SENIORS	93
GRAPHIQUE 60 – EFFET FINANCIER DES MESURES A L’HORIZON 2040 SUR LE CHAMP DU SYSTEME DE RETRAITE, EN Md€ COURANTS (HORS MESURES SUPPLEMENTAIRES EN RECETTES)	95
TABLEAU 27 – IMPACT FINANCIER DE L’ENSEMBLE DES MESURES PAR GRAND GROUPE DE REGIME, EN MILLIARDS D’EUROS COURANTS	96
TABLEAU 28 – RENDEMENT DES MESURES DE RECETTES NOUVELLES	96
GRAPHIQUE 61 – SOLDE DU SYSTEME DE RETRAITE AVANT ET APRES MESURES	97
GRAPHIQUE 62 – SOLDE DU SYSTEME DE RETRAITE APRES REFORME PAR GRANDS GROUPES DE REGIMES, EN MILLIARDS D’EUROS COURANTS	97
TABLEAU 29 – SYNTHESE FINANCIERE DES MESURES	98
SCHEMA 2 - LES PRINCIPAUX DETERMINANTS DE LA PENSION DE RETRAITE	100
ENCADRE 14 - LES REGIMES OBLIGATOIRES DE BASE	102
SCHEMA 3 - PANORAMA DES SYSTEMES DE RETRAITES	103
GRAPHIQUE 63 - REPARTITION DES ASSURES SELON LE NOMBRE DE REGIMES DE RETRAITE AUXQUELS ILS ONT ETE AFFILIES (DE BASE ET COMPLEMENTAIRES) A 68 ANS	104
GRAPHIQUE 64 – PART DES DEPENSES PUBLIQUES ET DES DEPENSES TOTALES DE RETRAITE DANS LE PIB DANS L’UNION EUROPEENNE EN 2019	105
GRAPHIQUE 65 – STRUCTURE DES DEPENSES DE RETRAITE EN 2021	105
GRAPHIQUE 66 - VARIATION DE L’AGE CONJONCTUREL DE DEPART A LA RETRAITE DEPUIS 1980	107
GRAPHIQUE 67 - VARIATION DE LA DUREE MOYENNE PASSEE A LA RETRAITE (EN MOIS) DU FAIT DES REFORMES DES RETRAITES DE 2010 A 2015 – PAR QUARTILE DE SALAIRE A 54 ANS – PROJECTION POUR LA GENERATION 1980	107
GRAPHIQUE 68 - PART DES DEPENSES DE RETRAITE DANS LE PIB, SELON LA LEGISLATION ET LE SCENARIO MACROECONOMIQUE	108