



Pour une **RETRAITE**

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

Vers un système universel de retraite

Réunion du 14 janvier 20 :
Praticiens de santé



MINISTÈRE
DES SOLIDARITÉS
ET DE LA SANTÉ

HAUT-COMMISSAIRE
À LA RÉFORME
DES RETRAITES



Déroulé

- Liste de thèmes abordés
- Éléments complémentaires sur les cas types
- Flux financiers
- Projet de loi
- Questions /réponses



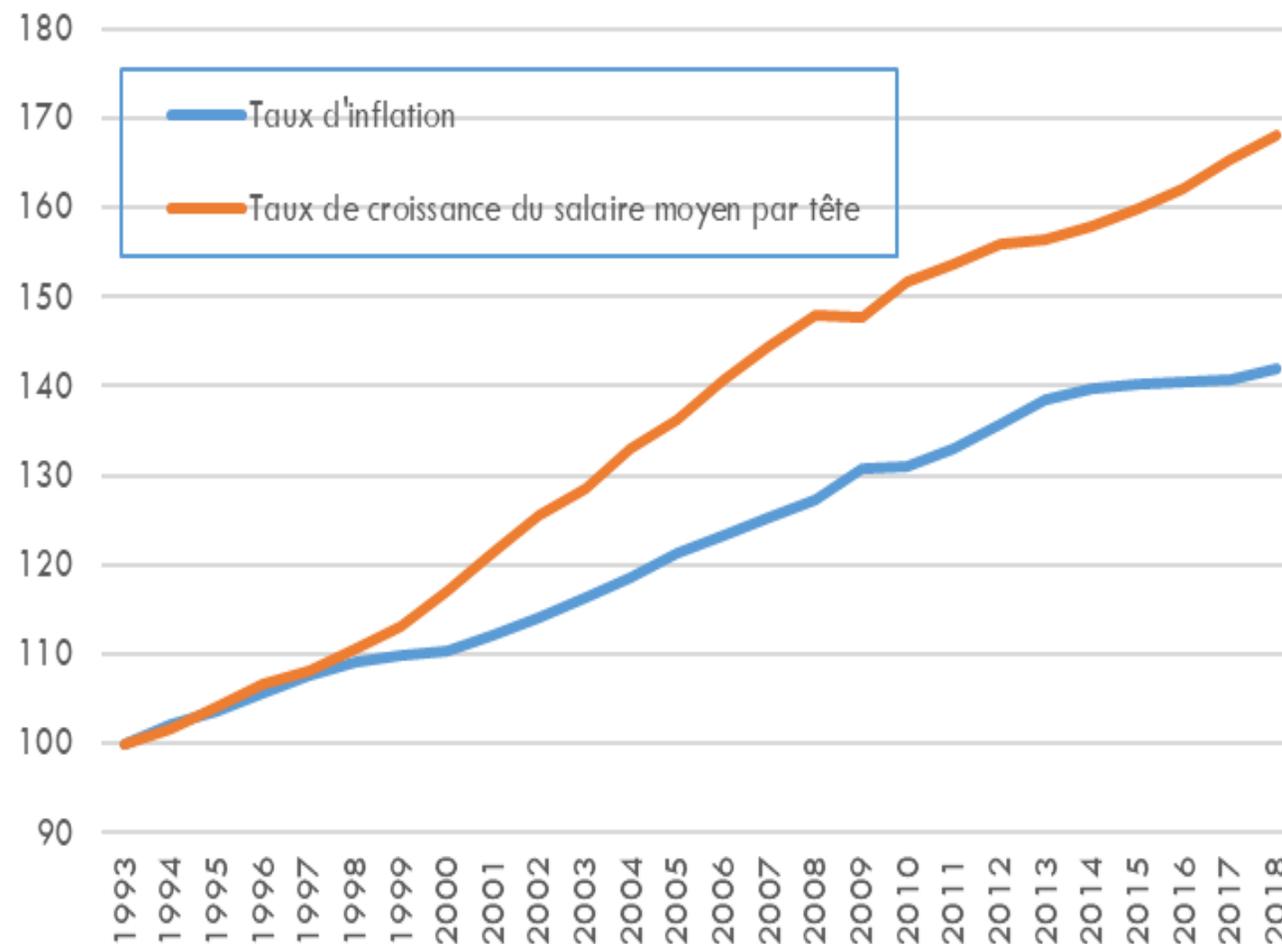
Indexation de la VS du système universel

L'INDEXATION DE LA VALEUR DE SERVICE AU SALAIRE MOYEN FAIT PARTIE INTRINSÈQUEMENT DU PROJET DE MISE EN PLACE DU SYSTÈME UNIVERSEL

- **C'est intrinsèquement contenu dans la promesse politique de 1 euro cotisé même droits : pour que chaque année dans sa carrière ait la même valeur il faut que la valeur de service soit indexé au salaire moyen**
 - C'est aussi ce qui est juste : une indexation à l'inflation favorise les carrières ascendantes et défavorise les carrières plates ou descendantes
- **Tous les économistes /intellectuels expliquent que dans un régime en point il faut revaloriser les droits au salaire moyen**
 - De nombreux pays de l'OCDE revalorise les droits au salaire moyen :
 - Ainsi, l'Allemagne, le Canada, les États-Unis, le Japon, et la Suède revalorisent les salaires portés au compte ou les droits à la retraite en cours de constitution (points ou capital notionnel) en fonction de la croissance du salaire moyen. L'Italie revalorise ces droits en fonction du PIB ce qui constitue un indice assez proche.
- **Ce dispositif (rendement à 5% plus indexation au salaire moyen) a été budgété /construit dans les maquettes budgétaires en tant que telle : c'est un tout complet**
- **La comparaison avec les autres régimes complémentaires n'a pas vraiment de sens**
 - Les RC utilisent l'indexation de la VS à la fois pour la revalorisation des droits mais aussi pour la revalorisation des pensions : c'est une des raisons qui explique que de nombreux RC comme l'AA ne peuvent revaloriser la VS au salaire moyen (à cause des pensions)
 - Le SUR n'utilise que l'indexation au salaire moyen de la VS pour la revalorisation des droits. **Les pensions restent revalorisés à l'inflation**

L'INDEXATION DE LA VALEUR DE SERVICE AU SALAIRE MOYEN FAIT PARTIE INTRINSÈQUEMENT DU PROJET DE MISE EN PLACE DU SYSTÈME UNIVERSEL

Graphique 1 - Comparaison de la croissance des prix et des salaires au cours des 25 dernières années





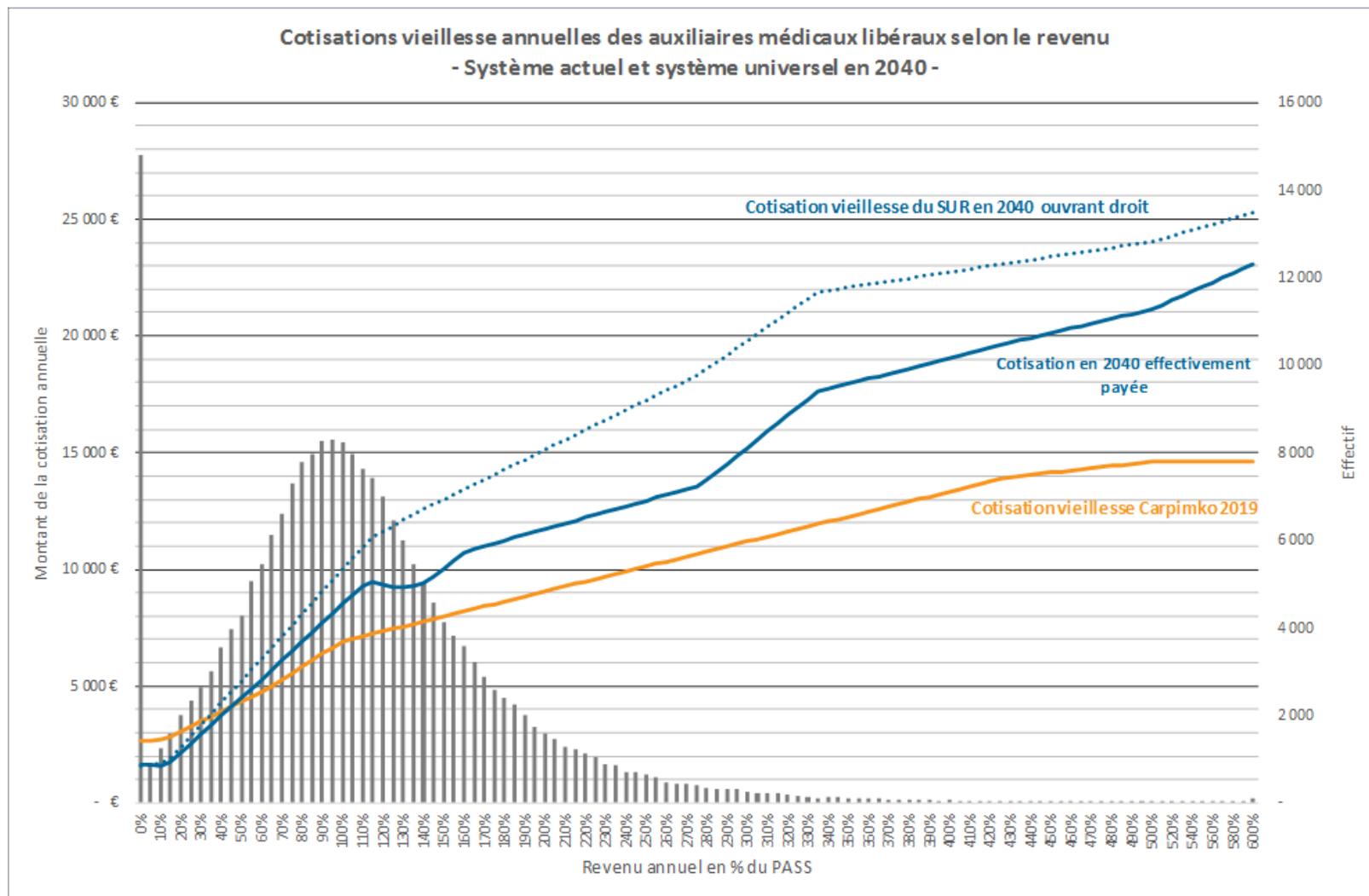
Éléments complémentaires sur les cas types

- Pour les Praticiens de Santé : comparaison sur des revenus en 2019 entre les taux actuels et les taux cibles après transition et intégrant le changement d'assiette

*Cotisations annuelles des affiliés de la CARPIMKO selon le revenu annuel en PASS
- Système actuel (taux 2019) et système universel (taux applicables en 2040)-*

	Revenu annuel en PASS	Système actuel			Système universel			Ecart système universel - système actuel		
		Cotisations vieillesse	Cotisations hors vieillesse et CSG/CRDS	Total	Cotisations vieillesse	Cotisations hors vieillesse et CSG/CRDS	Total	Cotisations vieillesse	Cotisations hors vieillesse et CSG/CRDS	Total
CARPIMKO	0,25 PASS	3 274 €	2 654 €	5 928 €	2 874 €	2 326 €	5 199 €	- 400 €	- 329 €	- 729 €
	0,50 PASS	4 338 €	4 398 €	8 735 €	5 224 €	3 680 €	8 904 €	887 €	- 718 €	169 €
	0,75 PASS	5 556 €	6 156 €	11 711 €	7 607 €	5 052 €	12 660 €	2 051 €	- 1 103 €	948 €
	1 PASS	6 923 €	7 928 €	14 851 €	10 021 €	6 443 €	16 465 €	3 098 €	- 1 485 €	1 613 €
	1,50 PASS	7 991 €	13 378 €	21 370 €	13 005 €	10 385 €	23 390 €	5 014 €	- 2 993 €	2 021 €
	2 PASS	9 059 €	17 451 €	26 510 €	15 125 €	14 058 €	29 182 €	6 066 €	- 3 393 €	2 673 €
	2,50 PASS	10 127 €	21 523 €	31 650 €	17 281 €	17 276 €	34 558 €	7 154 €	- 4 247 €	2 908 €
3 PASS	11 195 €	25 595 €	36 790 €	20 309 €	21 797 €	42 106 €	9 115 €	- 3 799 €	5 316 €	

Source : calculs DSS.



Source : données CARPIMKO, calculs DSS.

Lecture : Les 8 500 praticiens déclarant un BNC de 100% du PASS (échelle de droite), payent en 2019 une cotisation vieillesse de 6 923 € selon le système actuel (courbe jaune). La cotisation vieillesse du système universel s'élèverait pour eux à 10 021 €, en appliquant les taux cibles du système universel (courbe en pointillés) ; toutefois, la réforme de l'assiette sociale conduirait à réduire les cotisations hors vieillesse et la CSG de 1 485 €, si bien que l'effort serait réduit à 8 537 € (courbe bleue), soit un surcroît de prélèvements sociaux de 1 613 €.

• Cas type 0,5 Pass :

- Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0,7% : effort restant à fournir : - ~6 % (par rapport aux hausses prévues)
- Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0 % : effort restant à fournir : - ~9 % (par rapport aux hausses prévues)
- Présentation précédente avec abattement à 33% et revenu à 1,3% : effort restant à fournir : - ~4 à 5 % (par rapport aux hausses prévues)

• Cas type 0,7 Pass :

- Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0,7% : effort restant à fournir : - ~2 % (par rapport aux hausses prévues)
- Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0 % : effort restant à fournir : - ~3,7 % (par rapport aux hausses prévues)
- Présentation précédente avec abattement à 33% et revenu à 0,7% : effort restant à fournir : - ~3,5 % (par rapport aux hausses prévues)

• Cas type 1 pass:

- Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0,7% : effort restant à fournir : + ~0,3 à 0,4 % (par rapport aux hausses prévues)
- Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0 % : effort restant à fournir : - ~1 % (par rapport aux hausses prévues)
- Présentation précédente avec abattement à 33% et revenu à 1,3% : effort restant à fournir : + ~1,1 % (par rapport aux hausses prévues)

• Cas type 2 pass:

- Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0,7% : effort restant à fournir : + ~2 % (par rapport aux hausses prévues)
- Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0 % : effort restant à fournir : + ~1 % (par rapport aux hausses prévues)
- Présentation précédente avec abattement à 33% et revenu à 1,3% : effort restant à fournir : + ~1,5 % (par rapport aux hausses prévues)

Modalités de calculs :

- L'effort restant à fournir est calculé en 2045 après transition par la différence du taux de prélèvement global du système universel – le contrefactuel
- Exemple : Un effort à fournir de -6% (1^{er} ligne pour le 0,5 pass) signifie que le taux de prélèvement global en 2045 du système universel serait inférieur de **6 points** par rapport au système contrefactuel (dans ce cas cela signifie donc une baisse de charges)



Cas type Podologue à 0,7 Pass

Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0,7% :

Effort restant à fournir : **+0,4 points % (par rapport aux hausses prévues)**

0,7 PASS	Pension cumulée sur 43 ans	Montant total (€ 2019)	Montant/mois (€ 2019)	%
CARPIMKO	Système actuel	17 977 €	1 498 €	
	<i>Effet hausse des cotisations</i>	837 €	70 €	4,7%
	<i>Effet réforme de l'assiette</i>	2 602 €	217 €	14,5%
	<i>Effet hausse du rendement</i>	482 €	40 €	2,7%
	<i>Effet indexation sur le SMPT</i>	5 712 €	476 €	31,8%
	Système universel sans convergence	27 610 €	2 301 €	53,6%
	<i>Effet convergence</i>	-554,70 €	-46 €	-3,1%
	Système universel avec convergence	27 055 €	2 255 €	50,5%

Avec abattement à 30% et revenu revalorisé à 0 % :

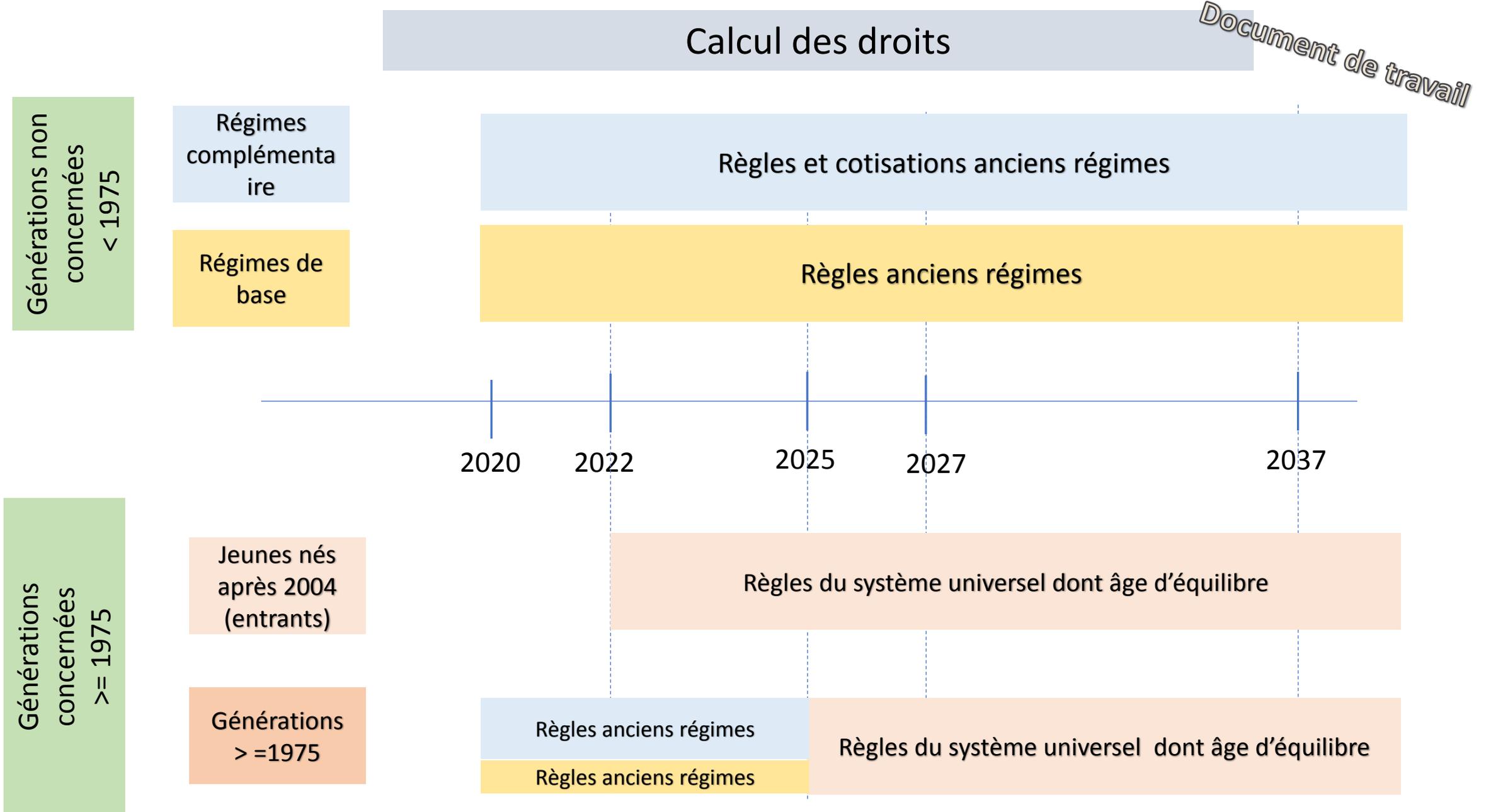
Effort restant à fournir : - ~1,4 points % (par rapport aux hausses prévues)

0,7 PASS	Pension cumulée sur 43 ans	Montant total (€ 2019)	Montant/mois (€ 2019)	%
CARPIMKO	Système actuel	16 091 €	1 341 €	
	<i>Effet baisse des cotisations</i>	-513 €	-43 €	-3,2%
	<i>Effet réforme de l'assiette</i>	2 015 €	168 €	12,5%
	<i>Effet hausse du rendement</i>	323 €	27 €	2,0%
	<i>Effet indexation sur le SMPT</i>	5 132 €	428 €	31,9%
	Système universel sans convergence	23 048 €	1 921 €	43,2%
	<i>Effet convergence</i>	-427,99 €	-36 €	-2,7%
	Système universel avec convergence	22 620 €	1 885 €	40,6%

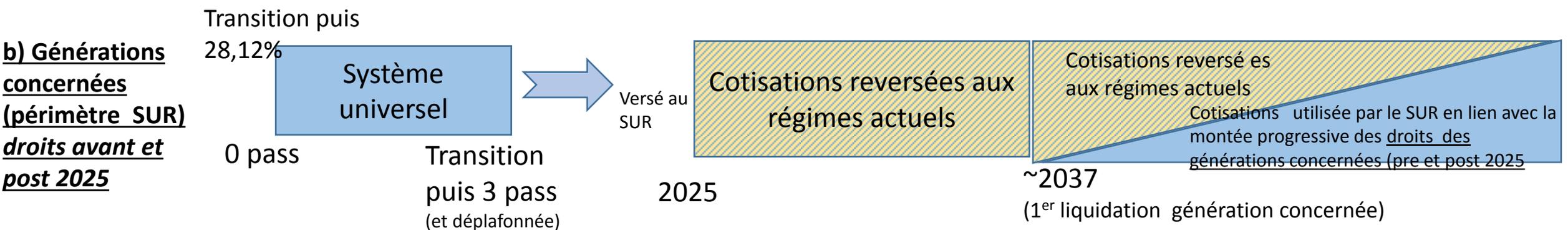
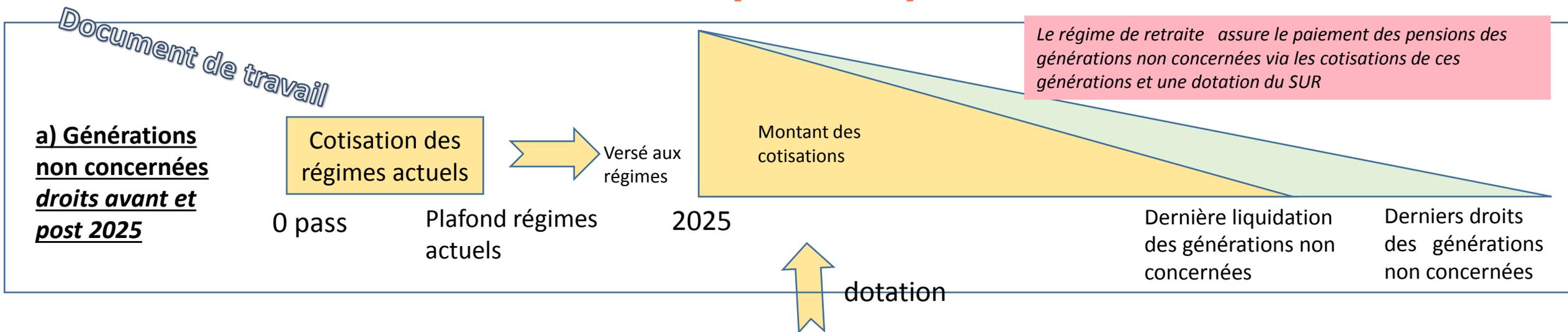


Flux financiers

INTERVENTION DU PREMIER MINISTRE DU 11 DÉCEMBRE : ILLUSTRATION DIFFÉRENTES ÉTAPES



Financement des droits : cf article 57 (L19-10-2)



Le SUR assure sur ce périmètre le paiement des pensions des générations concernées via les cotisations de ces générations

Plusieurs options sont possibles pour le paiement des droits avant 2025 des générations concernées (dépend de la méthode de transition retenue)



Projet de loi -extrait

La création d'un système universel, fonctionnant en points

La création d'un système universel, fonctionnant en points

Un système universel de retraite par répartition

- Il se substituera à tous les régimes, de base et complémentaires
 - La retraite obligatoire des assurés sera plus simple : il n'y aura plus qu'un étage
 - Le système universel fonctionnera comme un ensemble de règles communes à tous les assurés pour l'assurance vieillesse
- Le système universel confortera le principe de la répartition, au cœur de la solidarité intergénérationnelle
 - Les cotisations d'aujourd'hui payeront toujours les retraites d'aujourd'hui
- Le système continuera de poursuivre un objectif de solidarité via des mécanismes spécifiques

La création d'un système universel, fonctionnant en points

Un système fonctionnant en points, simple et lisible

- Le système universel fonctionnera en points
 - Chaque année, les assurés acquerront des points au titre de leur activité professionnelle à hauteur des cotisations acquittées rapportées à une valeur d'achat
 - Ces points cotisés et les points de solidarité alimenteront un compte de points unique
 - Le montant de la retraite sera égal au nombre de points multiplié par la valeur de service, avec le cas échéant un coefficient d'ajustement calculé par rapport à un âge d'équilibre
- Dans le système universel, un euro cotisé ouvrira les mêmes droits
 - Il n'y aura plus de cotisations à fonds perdus en cas d'activités faiblement rémunérées, ni de trimestres inutiles, et l'indexation progressive de la valeur de service sur le revenu moyen valorisera mieux les carrières peu ascendantes
 - La valeur d'achat et la valeur de service seront communes à l'ensemble des assurés.
- Un « âge de taux plein », à la main des partenaires sociaux, déterminera l'âge auquel les assurés peuvent partir avec 100% de leur pension. Grâce à cette référence collective, les assurés à carrières courtes ou hachées, en particulier les femmes, ne seront plus obligés d'atteindre 67 ans pour partir sans décote

La création d'un système universel, fonctionnant en points

Un effort contributif progressivement harmonisé

- Compte tenu de leur situation spécifique (les cotisations étant acquittées personnellement et non par l'employeur et le salarié) l'assujettissement à cotisations des **travailleurs indépendants** doit être adapté par rapport aux salariés mais un barème de cotisation identique sera applicable à l'ensemble des travailleurs indépendants :
 - Jusqu'à 1 PASS (soit environ 40 000 euros), le niveau de cotisation des TI et des exploitants agricoles sera identique à celui des autres assurés (28,12 %) et selon la même répartition (25,31 % de cotisation plafonnée et 2,81 % de cotisation déplafonnée) ;
 - Entre 1 et 3 PASS, le taux de cotisation correspondra en revanche à la seule part salariale des cotisations plafonnées (10,13 %) et déplafonnées (2,81 %) ;
 - Comme pour les salariés, la part des revenus au-delà de 3 PASS (120 k€) ne sera soumise qu'à la seule la cotisation déplafonnée (2,81 %).
- Une **cotisation minimale** harmonisée sera applicable et pourra – sur option de l'assuré – être portée à un niveau supérieur permettant la validation des droits nécessaires pour garantir le versement de la retraite minimale.
- **Une modification de l'assiette de cotisations et contributions de tous les TI** permettra de neutraliser pour la totalité (pour les artisans et commerçants) ou une partie (pour certaines professions libérales) des effets de hausse des cotisations et des droits à l'assurance retraite et de simplifier leur déclaration

Une harmonisation progressive des âges et des modalités de départ à la retraite

Une harmonisation progressive des âges et des modalités de départ à la retraite

Une universalisation des dispositifs favorables

- L'âge minimal reste fixé à 62 ans
- Cet âge sera adapté pour tenir compte des situations spécifiques de certains assurés, indépendamment de leur statut
 - Il sera abaissé de 2 ans pour les assurés à longue carrière ou ayant eu une carrière pénible.
 - Le dispositif s'adressant aux travailleurs handicapés sera conforté et simplifié, avec une condition unique de durée cotisée en situation de handicap
 - Les assurés en incapacité permanente pourront continuer à partir deux ans avant l'âge légal
- Les dispositifs pénibilité 2010 et 2014 seront étendus à l'ensemble des assurés, notamment aux fonctionnaires et aux assurés des anciens régimes spéciaux, en remplacement des anciens dispositifs de départs anticipés
 - Le plafonnement des points C2P sera supprimé pour le temps partiel et la formation
- Les assurés invalides et inaptes pourront continuer à partir au taux plein dès 62 ans

Une harmonisation progressive des âges et des modalités de départ à la retraite

Une extinction progressive des anciens départs anticipés catégoriels

- Afin de ne pas remonter brutalement les âges de départ dérogatoires au niveau de l'âge de droit commun à compter de 2025, des transitions permettant d'atteindre progressivement cet âge seront prévues :
 - Ces transitions se feront sur une période de 15 ans et seront fonction du point de départ de chaque population concernée.
 - Les assurés devant accomplir une certaine durée d'activité ou de service pour prétendre à un âge de départ anticipé et qui auront atteint cette durée au 31 décembre 2024 conserveront le bénéfice de leur âge de départ anticipé.
 - Pour les autres assurés bénéficiant d'un âge de départ anticipé, une transition proportionnelle à la durée passée dans les catégories d'emploi leur ouvrant droit à un âge de départ anticipé dans leur régime actuel sera prévue.
- Une ordonnance fixera ces dispositions transitoires à l'issue des concertations sectorielles.
- Cette ordonnance déterminera également les modalités de financement de ces dérogations par une cotisation supplémentaire dont seront redevables les employeurs concernés.

Une harmonisation progressive des âges et des modalités de départ à la retraite

Les départs anticipés liés aux fonctions régaliennes

- Un dispositif spécifique sera maintenu pour les professions régaliennes et pour les militaires au titre de la dangerosité et de l'impératif de jeunesse
- Les conditions de départ actuelles seront maintenues avec création d'une sur-cotisation patronale en substitution de la bonification du 5è, financement par les employeurs de ces départs anticipés et âge d'équilibre adaptés
- Le droit au départ anticipé sera conditionné au fait d'avoir occupé des fonctions dangereuses pendant 27 ans
- Les militaires, pour lesquels c'est la durée de services qui détermine l'âge de départ, conserveront un droit à retraite à jouissance immédiate, cumulable avec une activité professionnelle.

Une harmonisation progressive des âges et des modalités de départ à la retraite

Un assouplissement des transitions entre l'activité et la retraite

- La retraite progressive est étendue aux salariés en forfait-jours et aux professions libérales
- Une fois l'âge d'équilibre atteint, toute nouvelle activité permettra de se créer de nouveaux droits à retraite, même si une première retraite a déjà été liquidée (contrairement à l'interdiction qui avait été prévue en 2014)
- Les règles de cumul emploi-retraite seront simplifiées et seule la rupture du lien avec l'employeur sera désormais requise pour bénéficier de sa retraite
- Des dispositions spécifiques seront maintenues pour les militaires ainsi que pour les exploitants agricoles

Un système universel de retraite solidaire

Un système universel de retraite solidaire

Une solidarité qui valorise l'activité mais protège contre les aléas de la vie

- Le système universel garantira une retraite minimale de 85 % du SMIC pour une carrière complète
 - La complétude de la carrière continuera à être appréciée au moyen d'une durée d'assurance, dont l'acquisition sera adaptée au fonctionnement du système en points
- Des points de solidarité seront attribués au titre des principales causes d'interruption ou de réduction d'activité
 - Ces points couvriront notamment le chômage indemnisé, la maladie, la maternité ou l'invalidité, et permettront toujours d'améliorer la retraite, contrairement aux trimestres accordés dans les régimes de base qui peuvent ne pas tous être utiles ou ne sont pas toujours intégrés dans le salaire de référence
- Les aidants bénéficieront d'un dispositif unique qui améliorera et simplifiera la prise en compte des périodes d'accompagnement pour leur retraite
- Des dispositifs spécifiques continueront d'aider les jeunes en début de carrière
 - L'acquisition de droits à retraite sera facilitée au titre des périodes d'apprentissage de service civique, de stages ou des années d'études supérieures

Un système universel de retraite solidaire

Des droits familiaux et un système de réversion modernisés

- Chaque enfant, dès le 1^{er}, donnera droit à une majoration en points
 - Une majoration de 5 % sera octroyée au titre de chaque enfant, et attribuée par défaut à la mère
 - Un supplément de 2 % sera attribué aux familles d'au moins 3 enfants, partageable entre les deux parents
- L'AVPF sera maintenue mais simplifiée et recentrée sur les enfants en bas âge
- Un nouveau dispositif de réversion visera à maintenir le niveau de vie du conjoint survivant en lui assurant 70 % des retraites du couple
 - Il n'y aura plus de condition de ressources comme actuellement au régime général
 - La réversion sera accessible à 55 ans.
 - Ce dispositif de réversion n'entrera en vigueur que pour les conjoints survivants d'assurés intégrés au système universel, soit très principalement après 2037
 - Les conjoints ayant divorcé avant 2025 conserveront leurs droits et les droits de ceux ayant divorcé après 2025 seront précisés à l'issue des travaux d'une mission confiée par le Gouvernement à Bertrand Fragonard et Anne-Marie Leroyer

Une gouvernance partagée d'un système financièrement intégré

Une gouvernance partagée d'un système financièrement intégré

Une gouvernance associant partenaires sociaux, Parlement et Gouvernement

- La gouvernance donnera un pouvoir décisionnaire aux partenaires sociaux, partagé avec le Gouvernement et le Parlement
 - Le conseil d'administration de la Caisse nationale de la retraite universelle (CNRU), qui sera composé des représentants des salariés et des employeurs, aura un pouvoir de fixation des principaux paramètres contributifs en dépenses et en recettes et de propositions sur les paramètres de solidarité
 - Les délibérations de la gouvernance s'appuieront sur des prévisions réalisées par un comité d'expertise indépendant et devront respecter une « règle d'or » d'équilibre financier, ainsi que certaines garanties pour les assurés pour pouvoir être approuvées par le Gouvernement
 - Le pilotage financier s'inscrira toujours dans le cadre du PLFSS
- La gouvernance sera encadrée par une « règle d'or » fixée au niveau organique
 - Le solde glissant du système universel devra être au moins à l'équilibre sur 5 ans
 - Le législateur devra déterminer les modalités d'apurement de la dette du système si les déficits dépassent sur cinq ans un seuil fixé à 3 % des recettes du système

Une gouvernance partagée d'un système financièrement intégré

Une intégration financière dans le respect de la propriété des réserves accumulées par les différents acteurs

- La caisse nationale universelle bénéficiera des recettes des cotisations, de versements du fonds de solidarité et des produits financiers du fonds de réserve
- Elle pilotera l'équilibre financier des régimes de base (CNAV, MSA, CNAVPL, CNRACL) à compter de 2022 puis, après 2025, de l'ensemble des régimes
- Le fonds de solidarité du système universel bénéficiera des impôts et taxes affectés aux régimes actuels pour prendre en charge les dépenses relevant de la solidarité nationale
- Un fonds de réserve universel sera créé, qui reprendra l'ensemble des droits et obligations du FRR.
- La propriété des réserves par les régimes actuels ne sera pas remise en cause

Une organisation ménageant le rôle d'une diversité d'acteurs

Une organisation ménageant le rôle d'une diversité d'acteurs

Une caisse nationale de retraite universelle (CNRU) créée dès 2020

- La Caisse nationale de retraite universelle sera créée dès décembre prochain, afin de préparer l'entrée en vigueur du système universel de retraite
 - Elle reprendra dès sa création les moyens et les missions du GIP Union Retraite et bénéficiera du concours de l'ensemble des organismes de retraite
 - Elle conduira les projets informatiques et métiers nécessaires au déploiement du système universel
- La CNRU a vocation à unifier progressivement la CNAV et l'AGIRC-ARCCO puis, à terme, leur réseau au sein d'un ensemble unique
 - Un schéma de transformation à ces fins sera élaboré en 2021 sous l'égide du directeur de la CNRU et approuvé par l'Etat
 - Ce schéma de transformation sera mis en œuvre sous la supervision d'un conseil de surveillance, sur le modèle de la transformation du RSI

Une organisation ménageant le rôle d'une diversité d'acteurs

Les organismes actuels pourront participer à la gestion du système universel

- Système universel ne veut pas dire caisse unique : les organismes actuels pourront gérer la retraite de leurs anciens assurés par délégation de gestion du système universel
 - Des conventions préciseront les modalités des délégations de gestion, qui ne sont pas limitées dans le temps par la loi
 - Les organismes actuels continueront par ailleurs à gérer en propre les assurés non concernés par le système universel, mais pourront aussi en confier la gestion à la CNRU
- Des organismes permettront d'associer les différences professions
 - Un conseil de la protection sociale des professions libérales (CPSPL) sera créé afin d'assurer la représentation des professionnels libéraux et de favoriser l'exercice mutualisé au sein des professions libérales des compétences en matière de protection sociale
 - La gestion de la retraite des fonctionnaires sera adaptée à la nouvelle architecture organisationnelle du système de retraite et séparée de l'Etat

Une application très progressive du système universel

Une application très progressive du système universel

Pour ceux nés à partir de 1975, une transition qui garantit les droits constitués

- La réforme s'appliquera en 2022 aux assurés nés à partir de 2004 (les nouveaux entrants sur le marché du travail, ayant 18 ans) ;
- Elle s'appliquera en 2025 à tous les assurés qui commenceront à partir à la retraite à partir de 2037
 - soit les Français nés à partir de 1975 (âgés de 45 ans au maximum en 2020)
 - Ceux nés à partir de 1980 ou 1985 lorsqu'ils bénéficient d'âges d'ouverture des droits anticipés, afin de garantir le même délai de prévenance
- Les autres assurés resteront dans leurs régimes actuels : ils ne seront pas concernés par le système universel
- Les droits constitués avant l'intégration au système universel seront garantis
 - L'ensemble des périodes d'affiliation, cotisées ou non, seront reprises
 - Les droits familiaux octroyés au titre des enfants nés avant 2025 seront intégrés dans la partie de retraite correspondant aux périodes avant 2025
 - Ces mêmes enfants donneront droit aux nouvelles majoration au titre des droits post-2025
 - Ils seront repris sans décote et bénéficieront du nouveau minimum de pension
- Une ordonnance viendra préciser les modalités de transition

Une application anticipée de certains paramètres

Une application anticipée de certains paramètres

Une retraite minimale de 1 000 € pour une carrière complète dès 2022

- Les minima de pension actuels seront augmentés afin de garantir dès 2022 aux nouveaux retraités une retraite minimale de 1 000 € nette pour une carrière complète.
 - Un complément différentiel sera créé à cette fin pour les travailleurs indépendants afin de compenser la relative faiblesse de leur couverture au titre de la retraite complémentaire
 - Cette revalorisation constituera notamment une hausse très substantielle pour les chefs d'exploitations agricoles, auxquels les minima actuels ne garantissent actuellement qu'une retraite brute égal à 75 % du SMIC
- Ces montants convergeront ensuite vers la cible de 85 % du SMIC en 2025
 - Il s'agit d'un effort significatif dans la mesure où l'indexation actuelle sur les prix des minima ne permet pas de garantir un pourcentage du SMIC constant

Un premier assouplissement des transitions entre l'activité et la retraite

- Le projet de loi ouvre la retraite progressive aux salariés au forfait jours dès 2022
 - Les salariés dont le temps de travail est exprimé en jours pourront ainsi bénéficier d'une fraction de leur retraite tout en continuant à se constituer des droits au titre d'une activité réduite
- A cette date, les assurés pourront également se rouvrir des droits après la liquidation d'une première retraite
 - Une fois remplies les conditions du taux plein, toute nouvelle activité pourra donner lieu à l'acquisition de nouveaux droits à retraite même si une première retraite de base a déjà été liquidée

Un processus permettant un retour à l'équilibre du système à horizon 2027

- Le Gouvernement souhaite que le système universel soit initialisé à l'équilibre
- Dans ce cadre, les partenaires sociaux ont pour mission de proposer les modalités de retour à l'équilibre du système de retraite à horizon 2027
- Le texte initial, dans sa version envoyée au Conseil d'Etat, indique qu'un âge d'équilibre se mettra progressivement en place à partir de 2022 pour atteindre 64 ans en 2027, en cas d'absence de proposition alternative des partenaires sociaux.

Calendrier d'entrée en vigueur du système universel de retraite

Calendrier d'entrée en vigueur du système universel de retraite

Calendrier de mise en œuvre

	Pour les assurés concernés par le système universel	Pour les autres assurés
Décembre 2020	Création de la CNRU et instauration de la gouvernance	
2022	Entrée dans le système universel des assurés nés à partir de 2004	
	Assouplissement des transitions activité-retraite	Assouplissement des transitions activité-retraite
		Minimum de pension
2025	Entrée dans le système universel des assurés nés à partir de 1975	
	Début des transitions en matière d'âge	
	Début des transitions en matière de cotisations	

Calendrier et contenu du projet de loi

• Un projet de loi ordinaire et un projet de loi organique

Structuration des textes

- Le **projet de loi ordinaire** est organisé en 64 articles organisés en 5 titres:
 - Le premier titre détaille l'**architecture juridique** du système universel et précise les principaux paramètres en matière de cotisations et d'acquisition et de calcul des droits
 - Le second titre prévoit les **conditions d'ouverture des droits**, notamment l'harmonisation des dispositifs de départs anticipés, ainsi que les modalités de transition entre l'activité et la retraite
 - Le troisième titre énumère les différents **dispositifs de solidarité**, notamment la retraite minimale, la prise en compte des interruptions d'activité, les droits familiaux et la réversion
 - Le quatrième titre détaille l'**architecture organisationnelle**, ainsi que son pilotage et son architecture financière
 - Le cinquième titre prévoit les **modalités d'entrée en vigueur et de transition** vers le système universel, ainsi que des habilitations d'ordre général, et ratifie certaines ordonnances prises dans le cadre de la loi PACTE
- Un **projet de loi organique** complète le projet de loi ordinaire avec notamment :
 - L'encadrement du pilotage financier du système universel, en prévoyant notamment une règle d'or garantissant l'équilibre du système sur une période de 5 ans
 - L'élargissement du champ des LFSS aux régimes de retraite complémentaire afin de le rendre cohérent avec l'unification à venir du système de retraite
 - Les dispositions nécessaires à l'intégration des parlementaires, des membres du Conseil constitutionnel et des magistrats judiciaires

Calendrier du projet de loi instituant un système universel de retraite

