

Délégation paritaire permanente – Projet de relevé de conclusions

1. Préambule

Ciment de notre pacte social, garantie d'une vie libre et digne après la vie active, notre système de retraite par répartition est un des fondements de notre modèle social. Il représente par ailleurs la part la plus importante des dépenses de protection sociale de notre pays : en 2024, les dépenses de retraite ont représenté 407 Md€, soit 13,9 % du produit intérieur brut (PIB) et 24,4 % de l'ensemble des dépenses publiques.

Cette situation nous oblige. Le système de retraite par répartition doit être financièrement soutenable, pour être digne de la confiance de nos concitoyens. Il doit faire l'objet de consensus, pour être piloté avec sérieux sur le long terme. Enfin, il doit être performant et équitable, pour assurer le consentement de ses financeurs, autant que la satisfaction de ses pensionnés.

La situation actuelle n'est pas satisfaisante. La réforme des retraites de 2023 suscite encore des débats et inquiétudes. Du reste, son objectif de rétablissement financier du système à l'horizon 2030 a été contredit dès cette année. En effet, le récent rapport de la Cour des comptes constate des projections dégradées dès 2024 et une nette détérioration de la situation financière à l'horizon 2045, malgré la réforme de 2023. C'est ainsi que la projection de déficit à un horizon proche est estimée à 6,5 Md€ en 2030, dont 4,9 Md€ pour les seuls régimes de retraite, de base et complémentaire, du secteur privé. Or, la durabilité d'un système en répartition suppose que, s'il entre en déficit pour des raisons démographiques ou économiques, les voies et l'horizon du retour à l'équilibre soient prévus.

La réforme de 2023 n'est pas encore pleinement montée en charge, et nous, partenaires sociaux, estimons qu'il est encore temps d'y apporter des compléments, pour améliorer le fonctionnement de notre retraite, mais aussi pour mieux piloter le système. Le 17 janvier dernier, le Premier ministre a souhaité confier aux partenaires sociaux la responsabilité de proposer des mesures en ce sens et rétablir son équilibre financier en 2030. À cet égard, les membres de la délégation paritaire permanente soulignent la nécessité d'équilibrer strictement sur le plan financier les aménagements apportés à la réforme de 2023, sans augmentation du coût du travail, cela afin de ne pas dégrader son rendement et fragiliser davantage l'équilibre du régime.

Cette démarche illustre la légitimité des partenaires sociaux pour construire un compromis social dans un contexte caractérisé par un ralentissement démographique ainsi qu'une multiplicité de crises (sanitaire, énergétique, géopolitique et climatique). Nous représentons le secteur privé. Mais c'est pour l'ensemble des acteurs impliqués dans le système de retraite que nous avons choisi d'exercer cette légitimité, en travaillant avec sérieux, et l'appui bienvenu de toutes les administrations concernées pour relever les défis de court et de long termes que pose le pilotage du système de retraite, dont les ajustements se produisent dans le temps long.

Améliorer le système des retraites et en assurer la soutenabilité financière est d'autant plus difficile dans le contexte actuel des finances publiques et d'incertitudes macroéconomiques. Quels que soient les efforts à consentir à court et moyen termes pour redresser la trajectoire des régimes de retraites, ceux-ci devront être partagés, entre les différents leviers de pilotage et entre les différentes parties prenantes au système.

Compromis, amélioration, sérieux, et partage des efforts, ce sont les boussoles qui ont guidé les travaux des membres de la délégation paritaire permanente, dans un format et selon une méthode inédits, qui nous semblent à même de pouvoir rapprocher la démocratie sociale de la démocratie politique, sur un sujet majeur de notre protection sociale.

C'est pourquoi nous, organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel signataires, convenons des propositions suivantes, que nous formulons au Gouvernement pour qu'elles puissent prochainement faire l'objet d'une transposition complète, fidèle et sans altération dans l'ordre juridique adéquat.

2. Des améliorations à apporter au système de retraite

2.1. Les âges

Nous ne pouvons détourner notre attention de l'âge effectif de départ à la retraite, qui est la principale question de notre système. Depuis 1993, le système de retraite est piloté en utilisant alternativement le levier de l'âge et celui de la durée ou, dans la dernière réforme, les deux leviers en même temps.

L'âge d'annulation de la décote sera fixé à 66,5 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1964, permettant notamment un départ en retraite plus précoce par rapport à la législation en vigueur pour des assurés aux revenus modestes et aux carrières hachées.

Pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1967 qui justifient d'une durée d'assurance cotisée en cohérence avec les dispositions relatives aux retraites anticipées pour carrières longues¹, l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite s'établira à 59 ans pour les assurés qui ont débuté leur activité avant l'âge de 17 ans (avec une condition de cinq trimestres requis avant la fin de l'année civile de l'âge en question).

2.2. Améliorer la prévention des risques professionnels et mieux reconnaître les conséquences de ces expositions

Assurer des règles de départ en retraite adaptées aux assurés ayant exercé des métiers usants / pénibles durant leur carrière constitue un enjeu majeur pour garantir le caractère solidaire de notre système de retraite. Plusieurs outils ont d'ores et déjà été mis en place, entre prévention des risques, incitation à la reconversion et réparation, pour atteindre cet objectif mais ils peuvent encore être complétés.

2.2.1. Prévenir

La prise en compte de la pénibilité et de l'usure professionnelle dans certains métiers doit d'abord passer par la prévention, par l'identification des personnes exposées, par le renforcement de leur suivi dans le cadre de la médecine du travail (allant de pair avec une amélioration de la démographie des professionnels de santé au travail). Pour la mise en œuvre concrète des dispositifs proposés au 2.2.1., il apparaît essentiel que les médecins du travail puissent se consacrer prioritairement au suivi des populations à risque.

¹ Prévues aux articles L. 351-1-1 et D. 351-1-1 à D. 351-1-14 du code de la sécurité sociale.

C'est pourquoi nous proposons, à la suite de l'entretien professionnel et de la visite médicale de mi-carrière à 45 ans, outils déjà en place, d'instaurer jusqu'à la fin de carrière une visite de suivi adapté, effectuée par le médecin du travail selon un plan et une périodicité fixés par celui-ci (2 ou 3 ans). Les entretiens professionnels devront, pour ces salariés, faire l'objet d'un renforcement et être articulés avec ces visites de suivi adapté (avec une périodicité identique), afin de tenir compte des préconisations émises dans ce cadre et de permettre une réorientation / reconversion à tout moment, via le recours notamment à des actions de formation, et / ou de requérir l'intervention de la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle du SPSTI, ou tout autre mesure d'accompagnement du salarié.

Ce suivi adapté concernant des expositions particulièrement importantes fera enfin l'objet d'un entretien professionnel et d'une visite médicale à 59 ans (qui peut être simultanée avec une visite de suivi régulier), permettant de réaliser un point sur les conditions de travail et l'état de santé, les perspectives et souhaits professionnels, les aménagements de poste potentiels. Si cela s'avère nécessaire et adéquat, la visite médicale doit permettre de passer en revue les possibilités de départ en retraite anticipée, par le biais de la retraite progressive, du recours au C2P, à la retraite anticipée pour incapacité permanente ou à la retraite pour inaptitude. À ce titre, les points C2P acquis par le salarié dans le cadre de l'intégration des trois facteurs ergonomiques (cf. *infra* au 2.2.) lui permettront d'accéder de façon prioritaire à un aménagement de fin de carrière (passage à temps partiel ou retraite progressive). S'agissant du recours à la retraite pour inaptitude, le médecin du travail pourra émettre un avis consultatif sur la demande du salarié à destination du médecin conseil de l'assurance maladie. L'instauration de cette étape clef à 59 ans doit constituer un puissant levier d'information des assurés concernés sur les possibilités de départ anticipé en retraite, qui peuvent être aujourd'hui insuffisamment connues des salariés.

Nous proposons, en outre, sur ce volet préventif, d'amplifier, par une simplification marquée de ses règles d'utilisation, l'action du fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) mis en place en 2024 et dont la montée en charge est pour l'instant limitée. Ces simplifications reposeront sur quatre axes, qui permettront d'accroître le recours au dispositif et d'améliorer les conditions de travail d'un plus grand nombre de salariés aujourd'hui exposés aux contraintes physiques marquées :

- ◆ Un relèvement des plafonds de financement par le FIPU avec ou sans accord de branche et pour l'ensemble des entreprises quelle que soit leur taille ;
- ◆ La suppression de l'obligation de co-financement par l'employeur du projet de transition professionnelle par le FIPU ;
- ◆ Un assouplissement général des modalités d'accès et des demandes pour les entreprises (recours à un devis...) ;
- ◆ Un abaissement ou un assouplissement du plancher d'investissement pour les entreprises.

2.2.2. Former, reconvertir et reconnaître les salariés exposés aux contraintes physiques marquées

Des améliorations doivent être apportées en matière de prévention et de réparation des conséquences de la pénibilité et de l'usure professionnelle pour certaines catégories de salariés insuffisamment protégés par le cadre et les moyens actuels et par la législation en vigueur. Elles concernent les assurés exposés à des contraintes physiques marquées : port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques.

Elle passera par une réintégration de ces trois facteurs ergonomiques dans le périmètre du C2P, avec des modalités de reconnaissance *ad hoc* par rapport aux six autres facteurs.

Cette intégration reposera sur une cartographie des métiers les plus exposés aux contraintes physiques marquées s'appuyant notamment sur les données de sinistralité de la branche AT-MP. A défaut d'établissement d'une cartographie par les branches professionnelles, elles pourront utiliser la cartographie réalisée au niveau interprofessionnel. Établie par la CAT-MP avec l'appui de la CNAM, cette cartographie fera l'objet d'une actualisation régulière, sous la responsabilité de la gouvernance de la branche AT-MP, qui pourra être quadriennale, pour tenir compte de l'évolution des conditions d'exercice des métiers et des progrès de la prévention.

Les métiers les plus exposés aux facteurs de risque ergonomiques (au regard de la sinistralité et de la cartographie établie, basée sur le pourcentage de salariés s'étant vu reconnaître un AT ou une MP au titre de troubles musculo-squelettiques, dont la survenance est généralement liée à une exposition à un facteur de contrainte physique marquée) bénéficieraient d'une présomption simple d'octroi de points C2P.

Cette présomption simple pourra faire l'objet d'un renversement par l'employeur, au regard des conditions réelles d'exercice du travail et des mesures de prévention mises en place. Cet opt-out de l'employeur par rapport à la présomption de pénibilité issue de la cartographie doit faire l'objet d'une mécanique la plus simple possible pour être réellement opératoire. Concrètement, pour exercer l'opt-out, il sera nécessaire :

- ◆ Que la branche dont relève l'entreprise ait négocié un accord, ou, à défaut d'accord, établi un référentiel listant les actions de prévention individuelle et collective permettant à une entreprise de se retirer de la présomption de pénibilité. L'accord ou le référentiel feraient l'objet d'un avis de la CAT-MP ;
- ◆ Ou que l'entreprise ait négocié un accord de groupe/d'entreprise/d'établissement qui liste les actions de prévention individuelle et collective mises en œuvre. À défaut d'accord, l'employeur peut procéder par décision unilatérale après consultation du CSE ;
- ◆ Que l'employeur ait mis en place les actions prévues aux accords, référentiels de branche ou décisions unilatérales visés précédemment pour exercer l'opt-out.

Afin d'inciter à la conclusion d'accords de branche ou à défaut à l'élaboration de référentiels, une pénalité sera appliquée aux entreprises relevant de branches n'ayant pas établi de tels documents à l'issue d'un délai raisonnable qui pourrait être de 18 mois. Une entreprise pourrait cependant échapper à cette pénalité en négociant la liste des métiers exclus de la présomption ou à défaut en prenant une décision unilatérale après avis de la médecine du travail sur les mesures de prévention mises en place aux postes concernés.

Le financement du dispositif sera mutualisé dans le cadre de la majoration visée à l'article D. 242-6-9 du code de la sécurité sociale, dont la rédaction sera adaptée en conséquence.

Les signataires demandent aux pouvoirs publics la mise en place de modalités déclaratives les plus simplifiées possibles. Ils souhaitent que soient engagés des travaux pour mettre en œuvre de la manière la plus simple et automatique possible la déclaration des salariés exposés aux risques de contraintes physiques marquées et l'alimentation de leur C2P. Ces travaux doivent notamment viser la notification aux employeurs de la liste de leurs salariés faisant l'objet d'une présomption d'exposition au regard de la cartographie de branche ou interprofessionnelle ainsi que les modalités d'alimentation du C2P sans démarche particulière de l'employeur à l'exception de la possibilité pour ce dernier de viser les actions de prévention mises en œuvre dans l'entreprise (« opt-out »).

Enfin, comme pour les six facteurs actuellement présents dans le C2P, la décision de l'employeur pourrait faire l'objet d'un recours, devant la CARSAT puis en tant que de besoin devant le juge.

Les droits acquis au titre de ces trois facteurs différeront dans leur utilisation des règles applicables aux six facteurs actuellement intégrés au C2P, avec un équilibre modifié pour favoriser au maximum la prévention, avec en conséquence des possibilités ajustées de départ anticipée en retraite.

Le rythme d'acquisition de points sera fixé à 3 points par an au titre des trois facteurs ergonomiques. Les règles relatives à la conversion de points acquis en trimestres de départ anticipé, ainsi qu'au fléchage des premiers points acquis sur la formation et la reconversion, seront identiques à celles actuellement en vigueur pour les six facteurs relevant du C2P.

Par ailleurs, il convient d'encourager résolument les salariés exposés à évoluer vers d'autres métiers moins pénibles, afin de prévenir les conséquences potentielles de cette usure sur leur état de santé. Nous proposons à cette fin de rendre plus avantageux l'usage des deux leviers du C2P consacrés à la formation et à la reconversion professionnelle. La valeur d'un point du C2P acquis au titre d'une exposition aux trois contraintes physiques marquées et mobilisé au titre de la formation et de la reconversion professionnelle sera ainsi portée de 500 euros à 1 000 euros.

Un double compteur sera mis en place par les organismes sociaux pour les salariés poly-exposés au titre de facteurs relevant de l'un ou de plusieurs des six facteurs actuels d'une part, de l'un ou de plusieurs des trois facteurs réintégrés d'autre part, afin de tenir compte :

- ♦ du rythme d'acquisition différenciée des points ;
- ♦ de la valorisation supérieure pour les usages formation et reconversion pour les points acquis au titre des facteurs ergonomiques.

2.3. Faire évoluer les règles du système de retraite pour contribuer à la réduction des inégalités de pension entre femmes et hommes

Reflète des inégalités salariales en cours de carrière, les pensions des femmes ne représentent aujourd'hui que 62 % de celles des hommes – et 74 % en tenant compte des pensions de réversion. Les droits familiaux et conjugués de retraite visent à compenser pour partie ces écarts de pension, en complément de l'action que doivent mener les pouvoirs publics, la société civile et les milieux économiques en faveur d'une égalité réelle des rémunérations dans le milieu du travail.

Le législateur a récemment fixé dans les textes un objectif de suppression des inégalités de pension à horizon 2050, avec une étape intermédiaire de résorption de moitié à horizon 2037. Le système de retraite vient en aval des inégalités de salaires entre femmes et hommes et la priorité de l'action publique doit viser à les résorber. Le système de retraites prend et doit prendre encore davantage sa juste part à la résorption, en aval, d'inégalités qui ont vocation à devenir de plus en plus résiduelles.

Le premier facteur d'écart entre pensions des femmes et pensions des hommes n'est plus la durée de carrière – sous l'effet notamment des trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant, mais les inégalités de salaire en cours de carrière.

Par ailleurs, les effets de la réforme de 2023, avec notamment le relèvement en cours de l'âge d'ouverture des droits de 62 à 64 ans, pèsent davantage en termes relatifs sur les femmes que sur les hommes, avec un impact plus marqué du relèvement de l'âge effectif de départ. Du fait notamment du bénéfice des majorations de durée d'assurance, les trimestres validés par les femmes sont supérieurs à ceux des hommes, induisant un effet plus marqué des mesures d'âge les concernant. La réforme de 2023 a à ce titre induit une hausse des majorations de durée d'assurance inutiles pour le calcul des droits à retraite, à rebours du mouvement de long terme de réduction de ces MDA inutiles (sous l'effet de l'allongement de la durée d'assurance requise comme de la durée des études des femmes et de leur entrée plus tardive sur le marché du travail).

Le rendu des travaux du conseil d'orientation des retraites, en octobre, sur les droits familiaux et conjugués de retraite sera l'occasion pour les démocraties sociale et politique de débattre d'évolutions potentiellement structurelles en la matière.

Dans l'immédiat, les partenaires sociaux souhaitent apporter une contribution à l'amélioration de la solidarité de notre système, à la résorption des écarts de pension et à l'accroissement de l'utilité des majorations de durée d'assurance pour le calcul des droits à retraites. À cette fin, il est proposé de tenir compte du nombre d'enfant des salariées du secteur privé (bénéficiaires de trimestres de majoration de durée d'assurance) pour le calcul du salaire annuel moyen des salariées du secteur privé en établissant ce salaire de référence sur la base :

- ◆ des 24 meilleures années de carrière pour les mères d'un enfant ;
- ◆ des 23 meilleures années de carrière pour les mères de deux enfants et plus.

À compter du troisième enfant demeurera, en complément de la mesure proposée, la majoration de pension de 10 % pour les parents de trois enfants et plus. Cette mesure entrera en vigueur pour les départs en retraite intervenant à compter de l'année 2026 et génèrera une hausse de la pension de 50 % des femmes liquidant à compter de cette date.

En outre, il est proposé de manière complémentaire, dans la même logique d'accroissement de l'effet utile des majorations de durée d'assurance pour enfant, de permettre l'utilisation de deux trimestres de MDA au titre de la retraite anticipée pour carrière longue (comme cela a été rendu possible pour quatre trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer par la réforme de 2023). Cette mesure entrera en vigueur à compter de 2026 et permettra à 5 % des femmes de bénéficier d'une anticipation de départ en retraite.

2.4. Poursuivre les efforts engagés en faveur de l'emploi des seniors

L'emploi des seniors constitue une dimension majeure de l'équilibre de notre système de retraite. À ce titre, il fera l'objet d'un suivi attentif dans le cadre du pilotage au fil de l'eau que les partenaires sociaux appellent de leurs vœux (cf. développements au 4.1. *infra*).

Par ailleurs, les partenaires sociaux se félicitent de la transposition en cours au niveau législatif et réglementaire de l'accord national interprofessionnel sur l'emploi des travailleurs expérimentés du 14 novembre 2024.

3. Assumer des efforts partagés, pour rétablir l'équilibre financier en 2030, et améliorer la trajectoire retraite à long terme

Afin de garantir l'équilibre financier du système de retraite à l'horizon 2030, nous proposons que des efforts soient réalisés, par chacune des parties prenantes au système de retraite. Nous souhaitons que les pouvoirs publics tiennent compte des effets de second rang de ces mesures sur les autres sous-secteurs des administrations publiques et organisent les transferts financiers en conséquence à savoir entre les branches AT-MP² et assurance maladie³ et la branche vieillesse, ainsi qu'entre l'État⁴ et la branche vieillesse.

En cas d'écarts significatifs aux trajectoires anticipées présentées en partie 3.4, nous nous engageons à négocier à nouveau pour éventuellement proposer de nouvelles mesures d'amélioration et de soutenabilité adaptées au contexte.

² Pour ce qui concerne les mesures prévues au 2.2.

³ Pour ce qui est de la CSG et de la cotisation complémentaire d'assurance maladie.

⁴ Pour ce qui concerne les effets de retour sur l'impôt sur le revenu des mesures mentionnées au 3.3.

3.1. Les actifs

Compte tenu des améliorations prévues au 2.1 et dans un objectif d'équité entre assurés en termes d'espérance de vie, nous proposons, dans le cadre de la retraite anticipée pour carrières longues, la restriction des conditions d'éligibilité⁵ aux abaissments⁶ de l'âge d'ouverture du droit à pension à 62 et 63 ans. Ainsi, pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1969 :

- ♦ les assurés seront considérés comme ayant débuté leur activité avant l'âge de 20 ans s'ils justifient d'une durée d'assurance d'au moins 7 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu leur vingtième anniversaire ;
- ♦ les assurés seront considérés comme ayant débuté leur activité avant l'âge de 21 ans s'ils justifient d'une durée d'assurance d'au moins 8 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu leur vingt-et-unième anniversaire.

Par ailleurs, les signataires demandent aux pouvoirs publics d'établir des propositions de rationalisation de la réglementation applicable au cumul emploi retraite, en cohérence avec les travaux d'évaluation récemment menés par la Cour des Comptes et dans l'optique de dégager des économies pour le système de retraite représentant un quantum d'au moins 300 M€. Ils demandent aux pouvoirs publics que cette mesure fasse l'objet d'une concertation avec eux avant inscription dans un prochain texte financier.

3.2. Les employeurs

Par l'équilibrage financier de la branche AT-MP, les employeurs contribueront au financement des mesures proposées au 2.2.

En outre, nous proposons que les employeurs contribuent de manière complémentaire au financement de la branche vieillesse, en portant le taux normal de forfait social de 20 à 22 %⁷.

3.3. Les retraités

Par souci d'équité entre les générations, nous proposons de faire participer les retraités au redressement financier du système de retraite de manière progressive.

Afin de ralentir la progression de la dépense publique relative aux retraites, nous proposons, à l'instar du pilotage des régimes complémentaires, d'assortir la revalorisation annuelle des pensions des régimes de bases d'un coefficient de soutenabilité de -0,8 point pour l'année 2026 et de -0,4 point pour les années 2027 à 2030.

Ce coefficient pourrait être minoré si était mise en place, avant 2030, une évolution de la CSG portant sur les pensions de retraite pour les deux taux les plus élevés, en prévoyant :

- ♦ l'alignement du taux de contribution sociale généralisée (CSG) sur les pensions de retraite de 8,3 % sur celui des revenus d'activité, à 9,2 % (1,4 Md€) ;
- ♦ de porter le taux dérogatoire de 6,6 %⁸ sur ces mêmes pensions à 7,5 % (1,1 Md€) ;
- ♦ en contrepartie, et par mesure de simplification, de supprimer la cotisation d'assurance maladie au taux de 1 %⁹ prélevée sur les pensions complémentaires de retraite (-0,9 Md€).

⁵ Prévue à l'article D. 351-1-3 du code de la sécurité sociale.

⁶ Prévus aux 3° et 4° du I de l'article D. 351-1-1 du code de la sécurité sociale.

⁷ Plutôt que 20 % prévu au premier alinéa de l'article L. 137-16 du code de la sécurité sociale.

⁸ Prévu au III bis de l'article L. 136-8 du code de la sécurité sociale.

⁹ Prévue au 1° du L. 131-2 du code de la sécurité sociale, et dont le taux ne concerne pas les personnes mentionnées au L. 131-9 du même code.

3.4. Synthèse des trajectoires financières anticipées

Le tableau ci-dessous récapitule les effets financiers sur le solde tous régimes du système de retraite des mesures présentées *supra*. Ces mesures ont un impact sur la croissance économique difficilement quantifiable mais qui n'apparaît pas de nature à dégrader la trajectoire globale des finances publiques, mais bien à l'améliorer toutes choses égales par ailleurs.

Tableau 1 : Synthèse des effets financiers des mesures proposées sur le solde retraite (en Md€)

Scénario / Mesure	2030	2035
Solde Cour des comptes	-6,5	-18,2
Améliorations du système de retraite	-1,5	-3,1
AAD à 66,5 ans	-0,6	-1,9
Réintroduire les risques ergonomiques dans le C2P à travers une cartographie des métiers pénibles	-0,5	-0,5
Augmenter le salaire de référence de toutes les mères, SAM sur 24 ans (1 enfant) ou 23 ans (2 enfants et plus). Surcote parentale inchangée	-0,2	-0,6
Tenir compte de deux trimestres de majoration de durée d'assurance dans les RACL des mères	-0,2	-0,1
Introduction du RACL 17/59	0,0	0,0
Effort des actifs	0,8	1,2
Durcissement des RACL 20/62 et 21/63	0,5	0,9
Rationalisation du cumul emploi retraite	0,3	0,3
Effort des employeurs	0,9	1,0
Équilibre AT-MP des mesures concernant l'usure professionnelle	0,5	0,5
Augmentation de 2 points du forfait social à 20 %	0,4	0,5
Effort des retraités	6,1	5,4
sous indexation des RB de 0,8 pt 2026*	2,0	1,8
sous indexation des RB de 0,4 pt 2027*	1,0	0,9
sous indexation des RB de 0,4 pt 2028*	0,9	0,8
sous indexation des RB de 0,4 pt 2029*	1,0	0,9
sous indexation des RB de 0,4 pt 2030*	1,2	1,0
Solde après mesures	-0,1	-13,8

Source : Mission d'animation retraite, d'après des travaux de la CNAV, de la DREES, de la DSS et de la DG Trésor.

Note : les efforts des retraités sont estimés après l'effet de retour sur l'impôt sur le revenu, l'effet de l'abaissement de l'AOD à 61 ans pour les invalides et inaptes tient compte des effets de second rang sur les dépenses des autres administrations publiques (pensions d'invalidité, AAH, RSA, ASS).

4. Des évolutions de moyen terme à engager

4.1. Mettre en place un réel cadre de pilotage, stratégique et tactique, des retraites des salariés du privé

La succession de réformes d'initiative gouvernementale intervenues entre 1993 et 2023 visaient le retour à l'équilibre financier du système sans en garantir la soutenabilité.

Nous estimons que les partenaires sociaux peuvent être davantage impliqués dans ce pilotage, de manière permanente et au-delà de la délégation paritaire mise en place par le Premier ministre au premier semestre 2025.

Aussi, nous souhaitons qu'une négociation spécifique entre partenaires sociaux ait lieu d'ici fin 2026, et que les pouvoirs publics en tiennent compte pour améliorer et renforcer le pilotage du système de retraites.

Les discussions menées jusqu'à présent permettent d'établir de premières lignes directrices pour ce pilotage :

- ◆ les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national interprofessionnel seraient compétentes pour proposer toute mesure applicable aux régimes de retraite du secteur privé ;
- ◆ les partenaires sociaux bâtiraient une organisation et une gouvernance souples, afin d'articuler le plus efficacement les démocraties sociale et politiques : la légitimité des partenaires sociaux pourra s'affirmer dans le temps long, s'ils témoignent d'une capacité à gérer efficacement les régimes, et que les pouvoirs publics retranscrivent en droit leurs propositions. Sans créer de nouvelle structure, les partenaires sociaux pourraient s'appuyer sur une équipe administrative ayant capacité de centraliser les travaux menés par les administrations et organismes sous tutelle du Gouvernement ;
- ◆ le pilotage financier serait assuré au moyen d'une règle d'or bâtie sur un horizon de 15 ans, laissant la place à un pilotage stratégique et des négociations pluriannuelles tous les 4 ans, avec la faculté d'adapter la trajectoire *via* un pilotage tactique annuel ;
- ◆ en matière de pilotage :
 - les âges légaux du système de retraites pourront être ajustés sur le temps long en référence aux évolutions de l'espérance de vie et en tenant compte du taux d'emploi global et du taux d'emploi des seniors, du ratio cotisants / retraités ainsi que du taux de rendement interne et du taux de remplacement ;
 - les règles de revalorisation des pensions servies pourront être adaptées pour tenir compte soit de l'indice des prix à la consommation, soit du salaire moyen par tête, ajustés d'un coefficient annuel de soutenabilité ;
- ◆ des objectifs non financiers seront définis pour assurer l'équité intergénérationnelle comme intra-générationnelle. Ceux-ci feront l'objet d'un suivi particulier, au moyen d'indicateurs adéquats. Par ailleurs, même si ce ne sont pas des objectifs en soi d'un système de retraite, des indicateurs permettant d'apprécier l'égalité entre les femmes et les hommes, ou la participation des plus âgés au marché du travail devront être mis en place ;
- ◆ Il apparaît nécessaire, pour guider les décisions à prendre, de forger un consensus, notamment sur la juste cible de répartition des gains d'espérance de vie entre travail et retraite, de taux de remplacement du revenu d'activité au moment du départ à la retraite ou de niveau de vie relatif des retraités par rapport aux actifs.

Ces discussions pourront également être l'occasion :

- ♦ d'esquisser les contours que pourrait revêtir un système permettant davantage une « retraite à la carte », en repensant notamment les caractéristiques des décotes et surcotes viagères ainsi que l'articulation entre les différents âges de la retraite ;
- ♦ de réorganiser, à prélèvements identiques, le financement des régimes de retraite sur le champ privé, pour augmenter la part du financement reposant sur des cotisations, clarifier les modalités de compensation d'éventuelles exonérations, et ainsi en rendre plus lisible le pilotage.

4.2. Lancer une négociation interprofessionnelle sur le développement, pour une part subsidiaire, de la capitalisation

Le principe de la retraite par répartition et son corollaire, la solidarité intergénérationnelle font l'objet d'un large consensus, rappelé à l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale, qui dispose que « la Nation réaffirme solennellement le choix de la répartition au cœur du pacte social qui unit les générations ».

Nous réaffirmons nous aussi que le fondement du système de retraite doit demeurer la répartition, dont le financement doit être assuré. Toutefois, la diversification des sources de financement et la préservation des taux de remplacement à long terme peuvent conduire à envisager des outils collectifs et mutualisés de retraite par capitalisation pour les salariés du secteur privé, que ceux-ci reposent sur une extension des dispositifs facultatifs existants, ou la mise en place d'un régime obligatoire supplémentaire aux régimes existants. Nous souhaitons donc nous réunir à nouveau, pour faire des propositions sur ce champ aux pouvoirs publics, d'ici la fin 2026.