

Chapitre 2 Les hypothèses réglementaires

Comme pour les exercices précédents, les projections sont réalisées sur la base de la législation en vigueur au moment de l'écriture du rapport.

Les projections prennent en compte les principales mesures de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale⁴⁷ (LFRSS). Elles comprennent également les mesures prévues par la loi n° 2025-1403 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (1) ainsi que les mesures de revalorisation des pensions, notamment celle de + 0,9 % des retraites de base au 1^{er} janvier 2026. Enfin, les paramètres Agirc-Arrco évoluent selon les hypothèses de l'accord signé par les organisations syndicales et patronales le 5 octobre 2023 jusqu'à 2037 puis, à partir de 2038, selon une nouvelle trajectoire conventionnelle d'évolution des valeurs de service et d'achat du point validée par les partenaires sociaux en charge de ce régime (2).

1. Les mesures relatives à la LFSS 2026

1.1 La hausse des taux de contribution employeur État et CNRACL

Au 1^{er} janvier 2026, le taux de la contribution employeur au titre des fonctionnaires civils et des magistrats est porté à 82,28 %, soit une hausse de 4 points⁴⁸. Cette augmentation a pour objet de garantir l'équilibre du compte d'affectation spéciale Pensions (CAS « Pensions »), dans un contexte de dégradation du solde du régime de retraite des fonctionnaires civils de l'État.

Conformément au décret du 31 janvier 2025⁴⁹, le taux de contribution employeur de la CNRACL augmente de 3 points et s'élève désormais à 37,65 %.

1.2 La suspension de la réforme des retraites

La loi n° 2025-1403 de financement de la sécurité sociale du 30 décembre 2025 prévoit une suspension de la réforme des retraites : la montée en charge de la réforme est suspendue pour la génération 1964 et les assurés nés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 1965 ; elle reprend ensuite pour les générations suivantes. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits atteindra 64 ans pour les assurés de la génération 1969 et non plus la génération 1968. De même, la durée d'assurance pour le taux plein atteindra 172 trimestres pour la génération 1966 et non plus pour la génération 1965. La suspension s'applique aux pensions liquidées à compter du 1^{er} septembre 2026.

⁴⁷ Voir le chapitre 2 de la partie 1 du [rapport annuel 2024](#).

⁴⁸ [Décret n° 2025-1341 du 26 décembre 2025](#).

⁴⁹ [Décret n°2025-86 du 30 janvier 2025](#).

La suspension s'applique également aux fonctionnaires des catégories actives : la progression de l'âge d'ouverture des droits de ces fonctionnaires ainsi que celle de la durée d'assurance requise est interrompue pour la génération 1969. L'âge d'ouverture des droits sera fixé à 59 ans pour la génération 1974, contre la génération 1973 avant suspension. Par ailleurs, la durée d'assurance requise atteindra 172 trimestres pour la génération 1971, au lieu de la génération 1970.

Tableau 1.4 – L'aménagement de la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour les assurés liquidant leur pension à partir du 1^{er} septembre 2026

Catégorie	Génération	Âge d'ouverture des droits			Durée d'assurance nécessaire au taux plein		
		Avant réforme	Après réforme	Après suspension	Avant réforme	Après réforme	Après suspension
Salariés du privé, non-salariés et fonctionnaires sédentaires	1960	62	62	62	167 trimestres	167 trimestres	167 trimestres
	01/01/1961 au 31/08/1961	62	62	62	168 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
	01/09/1961 au 31/12/1961	62	62,25	62,25	168 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1962	62	62,5	62,5	168 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1963	62	62,75	62,75	168 trimestres	170 trimestres	170 trimestres
	1964	62	63	62,75	169 trimestres	171 trimestres	170 trimestres
	01/01/1965 au 31/03/1965	62	63,25	62,75	169 trimestres	172 trimestres	170 trimestres
	01/04/1965 au 31/12/1965	62	63,25	63	169 trimestres	172 trimestres	171 trimestres
	1966	62	63,5	63,25	169 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1967	62	63,75	63,5	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1968	62	64	63,75	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1969	62	64	64	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1970	62	64	64	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres

Source : Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

La suspension de la montée en charge de la réforme concerne enfin les assurés éligibles au dispositif de départ anticipé pour incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, lesquels peuvent liquider leur pension de retraite deux ans avant l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, pour les assurés nés entre 1964 et 1968, l'âge d'ouverture des droits est abaissé de deux ans par rapport aux nouveaux seuils fixés dans le tableau ci-dessus pour les départs intervenant à compter du 1^{er} septembre 2026.

Enfin, la suspension de la réforme des retraites entraîne une modification de la montée en charge du dispositif de carrière longue, qui répond à différentes caractéristiques selon le régime d'affiliation des assurés. Pour les assurés du régime général, elle aménage la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance. D'une part, les âges de départ sont reculés d'un à deux trimestres selon les générations pour les assurés nés entre 1964 et 1968.

D'autre part, la durée d'assurance requise pour le taux plein atteint 172 trimestres pour la génération 1966, contre la génération 1965 initialement prévue par la réforme 2023. Cet aménagement ne concerne toutefois pas les quatre bornes d'âge prévues par le dispositif et s'applique uniquement à celle fixée à 62 ans, qui bénéficie aux assurés qui justifient de la durée d'assurance requise ainsi que de quatre à cinq trimestres cotisés avant l'âge de 20 ans.

Pour les assurés des régimes SRE et CNRACL, la loi ne modifie pas l'âge d'ouverture des droits pour les carrières longues mais abaisse seulement la durée d'assurance requise pour toutes les bornes d'âge du dispositif dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés du secteur privé.

Tableau 1.5 – L'aménagement de la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour l'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue

Catégorie	Génération	Âge d'ouverture des droits		Catégorie	Durée d'assurance nécessaire au taux plein	
		Après réforme	Après suspension		Après réforme	Après suspension
Assurés du secteur privé ayant cotisé 4 à 5 trimestres avant leurs 20 ans	01/09/1963 au 31/12/1963	60 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois	Assurés du secteur privé ayant cotisé 4 à 5 trimestres avant leurs 20 ans + assurés des régimes de la fonction publique	170	170
	1964	60 ans et 6 mois	60 ans et 3 mois		171	170
	01/01/1965 au 31/03/1965	60 ans et 9 mois	60 ans et 3 mois		172	170
	01/04/1965 au 31/12/1965	60 ans et 9 mois	60 ans et 6 mois		172	171
	1966	61 ans	60 ans et 9 mois		172	172
	1967	61 ans et 3 mois	61 ans		172	172
	1968	61 ans et 6 mois	61 ans et 3 mois		172	172
	1969	61 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois		172	172
	1970	62 ans	62 ans		172	172

Source : Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

1.3 Les mesures visant à revaloriser le montant des pensions

a) Le nouveau calcul de la pension au régime de base des salariées du secteur privé

Pour améliorer le montant de la pension des mères du secteur privé, le nombre d'années retenues pour calculer le revenu annuel moyen sera établi sur la base des 24 meilleures années de carrière pour les mères d'un enfant et des 23 meilleures années pour les mères de deux enfants ou plus. Cette mesure devrait être prise par décret et s'appliquerait aux liquidations ayant lieu à compter du 1^{er} septembre 2026.

b) L'évolution des conditions de prise en compte de certaines périodes dans les droits à la retraite

La LFSS pour 2026 modifie les modalités de prise en compte de certaines périodes dans les droits à la retraite des assurés, en distinguant leur rattachement à la durée d'assurance validée au titre des périodes assimilées ou à la durée d'assurance cotisée pour l'accès à certains dispositifs.

Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} juillet 2026, les périodes de congé indemnisé couvertes par le nouveau dispositif de congé supplémentaire de naissance⁵⁰ seront prises en compte pour la retraite et pourront générer un trimestre assimilé.

Au sein des régimes de la fonction publique, les deux trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfants nés après 2004 sont actuellement uniquement retenus dans la durée d'assurance validée, prise en compte dans le taux de liquidation au moment du calcul de la pension. Dans une optique de valorisation de la pension des mères fonctionnaires, l'un des deux trimestres, pour chacun des enfants, sera désormais également intégré à la durée de service et ainsi pris en compte pour le calcul du coefficient de proratisation. Cette mesure s'appliquera aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Afin d'élargir l'accès au départ anticipé pour carrière longue, les périodes retenues pour la durée cotisée requise pour accéder à ce dispositif sont élargies pour les assurés du régime général, des régimes alignés et des régimes de la fonction publique. Les trimestres accordés au titre de la naissance, l'éducation, l'adoption d'un enfant et du congé parental pourront être pris en compte, dans une certaine limite, pour le calcul de la durée cotisée. Un décret fixera le nombre de trimestres maximum retenu à ce titre. Par convention, les projections pour le rapport en retiennent deux, conformément au nombre indiqué dans le projet de loi. Cette mesure s'appliquera aux pensions liquidées à compter du 1^{er} septembre 2026.

1.4 La réforme du dispositif de cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite permet aux assurés souhaitant exercer une activité après avoir liquidé leur retraite de cumuler leurs pensions avec leurs revenus sous certaines conditions. Afin d'améliorer les transitions entre l'activité et la retraite, la LFRSS pour 2023 a créé de nouveaux droits pour les assurés ayant recours à ce dispositif en permettant aux assurés en situation de cumul emploi-retraite « intégral⁵¹ » d'acquérir de nouveaux droits à la retraite.

⁵⁰ Créé par la LFSS pour 2026, le congé supplémentaire de naissance permet à chacun des deux parents de bénéficier d'un à deux mois de congé indemnisé en complément de ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. Ce congé sera fractionnable en deux périodes d'un mois.

⁵¹ Le cumul emploi-retraite intégral permet d'acquérir de nouveaux droits à pension, pris en compte pour la liquidation de la seconde pension de retraite. Ce dispositif est ouvert aux assurés qui justifient qui poursuivent ou reprennent une activité au-delà de l'âge d'ouverture des droits à condition qu'ils justifient du taux plein par la durée d'assurance ou l'âge et qu'ils aient liquidé toutes leurs pensions de retraite de base et complémentaires.

Cependant, afin de limiter les incitations aux départs précoces et de maîtriser le coût budgétaire du cumul emploi-retraite, le dispositif est aménagé et comportera trois étages dépendant de l'âge de l'assuré :

- **Avant l'âge d'ouverture des droits commun**, la pension de retraite est écrêtée à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité dès le premier euro. Il a pour objectif de désinciter au cumul emploi-retraite avant l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits au profit de la retraite progressive.
- **Entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote** : le cumul sera libre dans la limite d'un seuil annuel fixé par décret⁵². En cas de dépassement, les pensions seront écrêtées à hauteur de 50 % de la partie excédentaire (la moitié des revenus réalisés au-delà du seuil sera déduite de la pension).
- **À compter de 67 ans** : le « cumul emploi-retraite intégral » tel qu'il existe actuellement s'applique. Les pensions peuvent être entièrement cumulées avec les revenus d'activité, sans plafond. Les revenus perçus dans ce cadre continuent à ouvrir droit à l'acquisition de nouveaux droits à la retraite.

Ce nouvel aménagement s'appliquera aux nouveaux retraités entrant dans le dispositif à compter du 1^{er} janvier 2027.

1.5 Les transferts au sein des administrations des sécurité sociale

a) Le financement des régimes spéciaux fermés par la LFRSS 2023

Suite à la fermeture de quatre régimes spéciaux de retraite⁵³, la LFRSS pour 2023 a prévu leur intégration à la Cnav à compter de 2025, cette dernière étant chargée d'en assurer l'équilibre financier. Cette opération est neutre pour la Cnav, qui bénéficie à ce titre d'une dotation budgétaire de l'État destinée à compenser intégralement les déficits constatés dans les régimes fermés. La LFSS pour 2026 reconduit ce schéma en le simplifiant pour éviter la multiplication des flux financiers croisés : l'État verse désormais à la Cnav une dotation d'équilibre pour ces régimes intégrant les transferts de compensation démographique.

b) Les transferts entre la branche vieillesse et la branche maladie

En 2026, la part de la taxe sur les salaires affectée à la branche vieillesse s'élève à 58,35 % et diminue par rapport à l'exercice précédent, en raison de transferts mutuels entre les branches vieillesse et maladie, bien que le réinvestissement dans le système de retraite du rendement généré par la réforme des retraites des fonctionnaires de l'État passant par ce canal soit reconduit à travers l'affectation de nouvelles recettes d'Itaf (Taxe spéciale sur les conventions d'assurance, taxe sur les véhicules de société, etc.).

⁵² Le projet de loi de financement de la sécurité sociale évoque à titre indicatif un seuil annuel de 7 000 €.

⁵³ RATP, industries électriques et gazières (IEG), clercs et employés de notaires (CRPCEN) et Banque de France.

2. Le pilotage de l'Agirc-Arrco

Les projections intègrent l'ensemble des mesures prévues par l'ANI du 5 octobre 2023. En l'absence d'accord entre les partenaires sociaux, la valeur de service du point n'a pas été revalorisée en 2025.

En 2026, elle est indexée sur l'inflation hors tabac estimée par l'Insee pour l'année en cours, diminuée d'un coefficient de soutenabilité de 0,4 point. La valeur d'achat du point, pour sa part, progresse chaque année au 1er janvier en fonction de l'évolution du salaire moyen du secteur privé de l'année précédente.

Sur la période 2027-2037, la valeur de service évoluerait comme le salaire moyen, minoré de 1,16 %, tandis que la valeur d'achat continuerait de suivre le salaire moyen.

À compter de 2038, au-delà du champ couvert par l'ANI, le rendement instantané du régime serait stabilisé : la valeur de service et la valeur d'achat du point évolueraient conventionnellement selon la même hypothèse, c'est-à-dire comme l'évolution du salaire moyen du secteur privé minoré de 0,86 %, contre 1,16 % dans les rapports précédents. Cette réduction de 0,3 point du coefficient de soutenabilité, définie par la Fédération Agirc-Arrco, après consultation des partenaires sociaux., résulte de la révision à la baisse de l'hypothèse de croissance de la productivité retenue par le COR dans ses rapports annuels : celle-ci est désormais fixée à 0,7 % par an depuis 2025, contre 1,0 % auparavant. Dans ce contexte, le maintien d'un coefficient de - 1,16 % aurait conduit à des niveaux de réserves jugés peu plausibles, comme l'a rappelé le CSR dans son dernier avis⁵⁴. Son ajustement vise ainsi à garantir des projections plus crédibles, tout en préservant la soutenabilité du régime au regard des nouvelles hypothèses économiques retenues. L'Agirc-Arrco rappelle que ces hypothèses, purement conventionnelles, ne préfigurent ni n'engagent les décisions de pilotage à venir des partenaires sociaux, qui dépendront notamment des fluctuations économiques et démographiques futures.

⁵⁴ Voir l'[avis](#) du 10 juillet 2025 du CSR.