



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Évolutions et perspectives des retraites en France

Rapport annuel du COR — Juin 2014



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Évolutions et perspectives des retraites en France

Rapport annuel du COR – Juin 2014

Sommaire

<u>Introduction</u>	p. 5
<u>Partie 1. Le contexte : les évolutions démographiques et économiques dont dépend le système de retraite</u>	p. 11
1. Le contexte démographique	p. 13
a) La fécondité et le solde migratoire, en amont de la retraite	
b) L'espérance de vie et l'état de santé, juste avant et pendant la retraite	
2. Le contexte économique	p. 19
a) Le taux de chômage	
b) Les gains de productivité et la croissance des revenus d'activité	
3. Les comportements d'activité à tous les âges de la vie	p. 23
a) L'activité des jeunes et des personnes d'âges médians	
b) L'activité des seniors et les âges de sortie d'activité	
c) Le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités de droit direct	
<u>Partie 2. Les résultats : les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs</u>	p. 29
1. La situation financière du système de retraite, année après année	p. 31
a) Les ressources et les prestations	
b) Les besoins de financement	
2. Les diverses dimensions de l'équité (entre les générations, entre les femmes et les hommes)	p. 37
a) Le montant des pensions et le niveau de vie des retraités	
b) Le taux de prélèvement et la durée de carrière	
c) La durée de la retraite	
<u>Partie 3. Les données complémentaires : le suivi des dispositifs et des disparités de situation en matière de retraite</u>	p. 59
1. Les structures de financement des régimes de retraite	p. 61
a) Les différentes ressources des régimes de retraite	
b) Les dettes et les réserves	

2. La dispersion des montants de pension, de leurs déterminants et des niveaux de vie des retraités p. 69

- a) La dispersion des montants de pension et de leurs déterminants
- b) La dispersion des taux de remplacement nets
- c) La dispersion des niveaux de vie des retraités

3. Les âges de la retraite et les départs anticipés, dont ceux au titre de la pénibilité du travail p. 81

- a) Les disparités d'âge de départ à la retraite et les écarts entre régimes
- b) Les départs anticipés, dont ceux au titre de la pénibilité du travail
- c) Les disparités de durée de retraite par catégorie sociale et par secteur

4. Les dispositifs de solidarité en matière de retraite, dont les droits familiaux p. 89

- a) Le poids des dispositifs de solidarité dans les pensions
- b) L'apport des dispositifs de solidarité pour les femmes

5. La situation des femmes par rapport à celle des hommes (récapitulatif) p. 95

- a) La situation relative des femmes au regard du montant des pensions et du niveau de vie à la retraite
- b) La situation relative des femmes au regard de la durée de carrière
- c) La situation relative des femmes au regard de la durée de retraite

Annexes p. 107

Annexe 1. Objectifs et pilotage des systèmes de retraite à l'étranger

Annexe 2. Liste des figures et tableaux relatifs aux indicateurs

Annexe 3. Récapitulatif des indicateurs de résultats selon des approches transversales

1. Les indicateurs définis par décret

2. Les indicateurs relatifs à l'équité pour le cas type n° 2 du COR

3. Les indicateurs relatifs à l'équité en moyenne par génération

4. Les indicateurs relatifs au solde financier et à ses déterminants

Annexe 4. Liste des sigles utilisés

Annexe 5. Textes législatifs et réglementaires relatifs au suivi du système de retraite français

Annexe 6. Le Conseil d'orientation des retraites

Introduction

Ce document constitue le premier rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR) sur les évolutions et les perspectives des retraites en France, en application de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites », qui confère au COR la nouvelle mission « *de produire, au plus tard le 15 juin, un document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi définis par décret au regard des objectifs énoncés [par la loi]* ».

Si cette nouvelle mission s'inscrit dans la continuité de celles que le COR avait déjà reçues en matière de construction et de suivi d'indicateurs, notamment pour ce qui concerne les « *évolutions et les perspectives à moyen et long terme des régimes de retraite* » et le suivi « *de l'ensemble des indicateurs des régimes de retraite, dont les taux de remplacement* »¹, la loi introduit plusieurs éléments nouveaux qui concourent à la mise en place d'un processus complet de suivi et de pilotage du système de retraite.

Tout d'abord, elle pose le principe d'un document régulier, actualisé chaque année et fondé sur un ensemble d'indicateurs – plus large que les seuls indicateurs de situation financière du système. Elle insiste par ce biais sur la nécessité d'apprécier de manière conjointe et articulée l'ensemble des indicateurs relatifs au système de retraite.

Mais surtout elle inscrit explicitement le suivi des indicateurs dans une double finalité : d'une part, mesurer l'adéquation du système de retraite à ses objectifs – ce qui est l'objet du « suivi » *stricto sensu* –, d'autre part, aider le cas échéant à la formulation de recommandations relatives aux modifications des paramètres de retraite – ce qui est l'objet du « pilotage » du système. Les indicateurs doivent en effet être utiles au Comité de suivi des retraites, dont la création résulte de la même loi, pour lui permettre de déterminer « *s'il considère que le système de retraite s'éloigne, de façon significative, de [se]s objectifs* » et, éventuellement, de formuler « *des recommandations, rendues publiques, destinées à garantir le respect des objectifs* ».

Les objectifs du système de retraite structurent ainsi la démarche du rapport annuel du COR, ce qui renvoie au II de l'article L. 111-2-1 du code de la Sécurité sociale, modifié par l'article 1^{er} de la loi n°2014-40, ainsi libellé :

« La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations. Le système de retraite par répartition assure aux retraités le versement de pensions en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité.

Les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient leur sexe, leurs activités et parcours professionnels passés, leur espérance de vie en bonne santé, les régimes dont ils relèvent et la génération à laquelle ils appartiennent.

La Nation assigne également au système de retraite par répartition un objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes, par la prise en compte des périodes éventuelles de privation

¹ 1° et 6° de l'article L. 114-2 du code de la Sécurité sociale.

involontaire d'emploi, totale ou partielle, et par la garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités.

La pérennité financière du système de retraite par répartition est assurée par des contributions réparties équitablement entre les générations et, au sein de chaque génération, entre les différents niveaux de revenus et entre les revenus tirés du travail et du capital. Elle suppose de rechercher le plein emploi. »

Des marges d'interprétation subsistent, car la rédaction de l'article L. 111-2-1 du code de la Sécurité sociale ne fait pas clairement ressortir ce qui relève d'objectifs proprement dits assignés au système de retraite, auxquels on peut associer des indicateurs quantitatifs, et ce qui correspond à des principes généraux, susceptibles de donner lieu à des appréciations qualitatives. En outre, elle fait référence à l'équité de traitement entre les assurés, mais sans préciser à chaque fois les normes d'équité sous-jacentes.

Dans le prolongement des réflexions que le Conseil a conduites dans son douzième rapport² et constituant, avec le onzième rapport³, le diagnostic qui lui avait été demandé à la grande conférence sociale de juillet 2012 pour préparer la réforme des retraites, on peut néanmoins rapprocher les objectifs du système de retraite, tels que formulés à l'article L. 111-2-1 du code de la Sécurité sociale, des deux principaux enjeux qui doivent être relevés en matière de retraite, celui de la pérennité financière du système de retraite et celui de l'équité entre les assurés, qu'ils relèvent de générations différentes ou qu'ils appartiennent à la même génération (entre les femmes et les hommes notamment), ce qui conduit à apprécier en particulier les effets des dispositifs de solidarité.

L'équité peut elle-même s'apprécier au travers de quatre dimensions : le montant des pensions de retraite et, plus largement, le niveau de vie des retraités, la durée de la retraite, la durée de la carrière pendant laquelle sont prélevées les cotisations et, enfin, le taux de prélèvement finançant les retraites. Alors que ces deux dernières dimensions permettent d'apprécier l'effort des assurés en activité pour financer le système de retraite, les autres dimensions permettent d'apprécier ce que le système apporte aux assurés une fois retraités. On notera que l'appréciation du montant des pensions et du niveau de vie des retraités renvoie non seulement à l'objectif d'équité mais aussi, plus fondamentalement, à la finalité même du système de retraite qui, comme le précisait le COR dans son septième rapport⁴, est « *d'assurer aux retraités actuels et futurs un niveau de ressources satisfaisant, sécurisé et anticipé* ». C'est pourquoi les recommandations du Comité de suivi des retraites ne pourront tendre, selon la loi, à réduire le taux de remplacement assuré par les pensions en deçà d'un certain seuil, fixé par décret.

Si les indicateurs définis par décret (selon le projet de texte disponible à la date d'adoption de ce rapport) renvoient bien à ces objectifs, le Conseil a jugé utile de retenir également d'autres indicateurs de référence pour suivre les évolutions du système de retraite dans toutes ses dimensions, dans une démarche de suivi et de pilotage. Il a en outre jugé nécessaire de les compléter, en amont, par des indicateurs permettant de suivre les évolutions démographiques et économiques, dont dépend le système de retraite, et, en aval, par des données complémentaires utiles au suivi du système de retraite.

² « Retraites : un état des lieux du système français », douzième rapport du COR, janvier 2013.

³ « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », onzième rapport du COR, décembre 2012.

⁴ « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques », septième rapport du COR, janvier 2010.

Le choix des indicateurs a par ailleurs été dicté par le souci de rechercher, autant que possible, des indicateurs prospectifs et pas seulement rétrospectifs, pour répondre aux finalités de suivi et de pilotage sur le long terme. En outre, des indicateurs calculés par génération plutôt que par année ont été privilégiés, d'une part, parce qu'ils permettent d'apprécier directement l'équité entre les générations et que les principaux paramètres de retraite sont eux-mêmes définis selon la génération, d'autre part, parce que leurs évolutions ne sont pas perturbées par des effets de composition démographique. Ces indicateurs ont également, pour la plupart, été déclinés par sexe, compte tenu de l'attention accrue portée aux différences de situation entre les femmes et les hommes. Cela répond en particulier à la mission du Conseil, désormais formulée explicitement dans la loi, « *de suivre l'évolution des écarts et inégalités de pensions des femmes et des hommes* ».

Beaucoup de ces indicateurs ont été examinés et discutés par le Conseil à l'occasion de ses réunions mensuelles thématiques depuis janvier 2014. On pourra utilement se reporter aux documents de ces séances, qui détaillent la méthodologie et les concepts retenus⁵.

Tous les indicateurs rassemblés ici ont pour objet d'aider le Comité de suivi des retraites à remplir l'ensemble des missions que la loi lui confie, mais ils ne suffisent pas à eux seuls à dresser un panorama complet du système de retraite français et des problématiques qui lui sont associées, ceci n'étant ni l'objet, ni l'enjeu du présent rapport. À ce titre, ce rapport ne constitue pas un état des lieux du système de retraite – ce qui était la finalité du douzième rapport du COR, publié en janvier 2013 – ni un annuaire statistique exhaustif. Il a pour vocation d'illustrer les principales évolutions des caractéristiques de retraite au fil des générations, en vue d'éclairer les éventuels ajustements des paramètres actuels de retraite⁶.

En complément, il est utile de se reporter également aux autres publications du Conseil (rapports, mais aussi dossiers mensuels, actes de colloque, etc.) et aux travaux des caisses de retraite et des administrations compétentes, notamment aux programmes de qualité et d'efficience « retraite » élaborés par la direction de la Sécurité sociale (DSS), en annexe des projets de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS), au rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique (« *jaune pensions* ») publié en annexe au projet de loi de finances (PLF), ainsi qu'à la publication annuelle « *Les retraités et les retraites* » de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES).

Compte tenu des délais très courts depuis la promulgation de la loi du 20 janvier 2014 et en l'absence de la publication des décrets d'application le concernant, ce premier rapport annuel sur les évolutions et les perspectives des retraites en France constitue la première étape d'un processus qui doit se répéter d'année en année. Il pose les bases méthodologiques de l'exercice, notamment en précisant les indicateurs à suivre. Mais le champ de ces indicateurs, notamment ceux de la troisième partie portant sur des données complémentaires, est susceptible d'évoluer à l'avenir, en fonction des besoins que pourront formuler le Comité de suivi des retraites ainsi que le Conseil lui-même. Surtout, les travaux prospectifs n'ont pu être intégralement conduits dans les délais impartis.

⁵ Voir les documents n° 15, n° 17, n° 12, n° 11 et n° 14 respectivement des séances du COR du 22 janvier 2014, du 13 février 2014, du 26 mars 2014, du 10 avril 2014 et du 21 mai 2014.

⁶ Il est accompagné, dans sa version en ligne sur le site Internet du COR (www.cor-retraites.fr), d'une base de données sous Excel qui regroupe toutes les données présentées dans les figures et tableaux du rapport annuel, ainsi que de données complémentaires qui ont servi d'intermédiaires de calcul.

En particulier, du fait même du faible délai écoulé depuis le vote de la loi, qui empêche de disposer du recul suffisant, le Conseil d'orientation des retraites ne pouvait pas procéder à un travail spécifique de chiffrage des effets de la loi du 20 janvier 2014 sur le système de retraite. Ce travail spécifique, lié à la prise en compte de la dernière réforme des retraites, sera finalisé au cours des tout prochains mois. Le Conseil a prévu en effet de procéder d'ici la fin de l'année 2014 à une actualisation de ses projections à court, moyen et long terme du système de retraite, dans le cadre des travaux préparatoires au rapport annuel de juin 2015. En attendant, ce rapport rappelle les résultats des projections que le gouvernement a rendus publics au moment de l'examen du projet de loi et qui reposent sur des chiffrages de l'administration. Seuls les indicateurs élaborés à partir de carrières types ont pu être projetés sur la base de scénarios démographiques et économiques actualisés et en appliquant la nouvelle législation.

Le présent rapport est organisé en trois parties.

La **première partie** (le contexte) présente les évolutions démographiques et économiques, observées sur le passé et prévisibles à l'avenir, dont dépend le système de retraite et qui déterminent en partie les évolutions des indicateurs de suivi et de pilotage. Elle précise d'abord le contexte démographique, en matière de fécondité, de solde migratoire et de mortalité, ainsi que sous l'angle particulier de l'état de santé en fin de carrière et pendant la retraite, puis le contexte économique, en matière de chômage, de productivité et de salaire, à chaque fois selon plusieurs scénarios ou variantes qui permettent de prendre en compte les incertitudes pour le futur. Les comportements d'activité sont ensuite décrits, que ce soit l'activité des jeunes, l'activité des personnes d'âges intermédiaires ou l'activité des seniors avec un *focus* sur les âges de sortie d'activité. Ces différentes évolutions déterminent enfin celles du rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités – rapport qui permet d'apprécier dans quelle mesure la démographie et les comportements d'activité pèsent sur la situation financière du système de retraite.

La **deuxième partie** (les résultats) décrit les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs, à l'aune des indicateurs de suivi et de pilotage identifiés comme tels par le Conseil d'orientation des retraites. Ces indicateurs, dont on retrace les évolutions observées par le passé et, lorsqu'ils reposent sur des carrières types, les évolutions projetées, sont classés par objectif. Dans un premier temps, sont présentées les évolutions année après année des indicateurs permettant d'apprécier l'objectif de pérennité financière du système de retraite. Dans un second temps, sont examinées les évolutions des indicateurs associés aux diverses dimensions de l'équité, au fil des générations et en distinguant les femmes et les hommes : indicateurs de montant des pensions et de niveau de vie des retraités, indicateurs de durée des carrières et de taux de prélèvement finançant les retraites, enfin indicateurs de durée de la retraite.

La **troisième partie** (les données complémentaires) porte sur le suivi des dispositifs et des disparités de situation en matière de retraite, selon cinq grandes thématiques : les structures de financement des régimes de retraite ; la dispersion des montants de pension, de leurs déterminants et des niveaux de vie des retraités ; les âges de la retraite et les départs anticipés, dont ceux au titre de la pénibilité du travail ; les dispositifs de solidarité en matière de retraite, dont les droits familiaux ; enfin, sous forme de récapitulatif, la situation des femmes par rapport à celle des hommes. Ces données complètent celles relatives aux indicateurs de suivi et de pilotage présentées dans la deuxième partie, en couvrant d'autres dimensions (par régime de retraite, en dispersion et pas seulement en moyenne, etc.) et pour répondre à des

missions spécifiques conférées par la loi au Comité de suivi des retraites, notamment examiner la situation du système de retraite « *au regard [...] des dispositifs de départ en retraite anticipée* » et analyser la situation comparée des femmes et des hommes en matière de retraite « *en tenant compte [...] de l'impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions* ».

Partie 1. Le contexte : les évolutions démographiques et économiques dont dépend le système de retraite

Le système de retraite dépend non seulement de la réglementation applicable en matière de retraite mais aussi du cadre démographique et économique dans lequel il s'inscrit. Ce cadre inclut notamment les thématiques suivantes : la population – qui détermine le nombre de personnes en âge de travailler et celui en âge d'être retraitées –, les comportements d'activité et le chômage – qui déterminent le nombre de cotisants du système –, et la productivité – qui détermine le niveau des salaires et, partant, les masses de cotisations.

Pour cette raison, le Conseil a jugé nécessaire de présenter, avant les indicateurs proprement dits permettant d'apprécier l'adéquation du système de retraite à ses principaux objectifs, un certain nombre d'indicateurs relatifs aux évolutions démographiques et économiques dont celui-ci dépend.

Ces indicateurs renvoient pour la plupart aux dimensions qui constituent habituellement les hypothèses des exercices de projection du COR. La problématique de cette première partie est en effet double. Les évolutions observées sur le passé permettent d'éclairer la situation financière actuelle du système de retraite, en expliquant comment ont évolué ses principaux déterminants. Les évolutions projetées sur le futur présentent les hypothèses – selon plusieurs scénarios alternatifs retenus par le Conseil – sur lesquelles sont calculés les divers indicateurs prospectifs, qui permettent de suivre l'adéquation du système de retraite à ses principaux objectifs.

Les indicateurs démographiques et économiques seront ici présentés en évolution année après année, à l'instar des indicateurs publiés et projetés par l'INSEE⁷.

La croissance économique moindre que prévue en 2013 et, en conséquence, la révision des prévisions économiques du gouvernement à l'horizon 2017 ont conduit le COR à actualiser ses scénarios macroéconomiques. Mais, comme il a été rappelé en introduction, du fait même du faible délai écoulé depuis le vote de la loi du 20 janvier 2014, seuls certains indicateurs prospectifs ont été calculés dans le cadre du présent rapport sur la base de ces scénarios actualisés. L'actualisation des projections de la situation financière à court, moyen et long terme du système de retraite sera finalisée au cours des tout prochains mois, dans le cadre des travaux préparatoires au rapport annuel de juin 2015. La présentation, ci-après, des hypothèses démographiques et économiques jusqu'à l'horizon 2060 s'inscrit donc aussi dans la préparation de cette actualisation.

⁷ Cette présentation est distincte de celle des indicateurs permettant d'apprécier l'adéquation du système de retraite à ses objectifs, pour lesquels l'analyse par génération – davantage pertinente en matière de retraite – sera privilégiée.

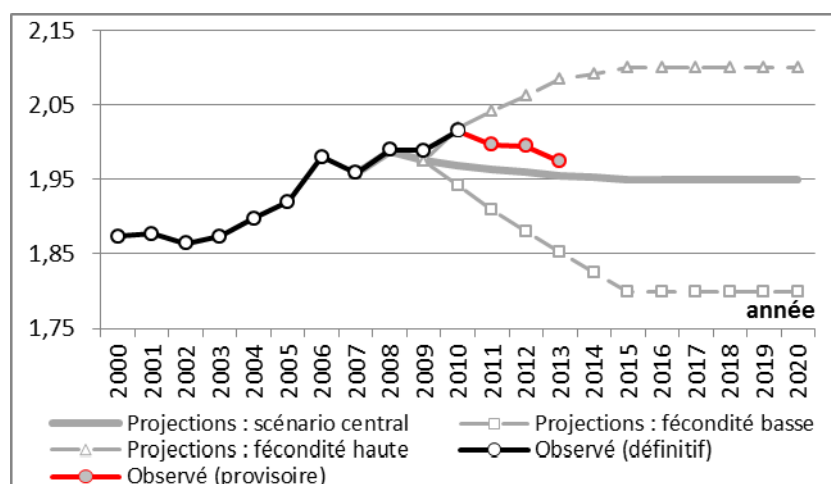
1. Le contexte démographique

En matière de démographie et de comportement d'activité, le COR s'appuie sur les projections réalisées par l'INSEE⁸, qui sont actualisées tous les quatre à cinq ans environ. Comme aucune nouvelle actualisation n'a été effectuée par l'INSEE depuis les projections de 2010-2011, sur lesquelles s'appuyait déjà le dernier exercice de projection du COR publié en décembre 2012⁹, on s'attachera principalement, ci-après, à apprécier dans quelle mesure les dernières évolutions observées sont en phase avec les séries projetées en 2010-2011¹⁰.

a) La fécondité et le solde migratoire, en amont de la retraite

L'évolution des naissances est habituellement suivie par l'INSEE à travers l'indicateur conjoncturel de fécondité (ICF), qui donne le nombre moyen d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie si les taux de fécondité observés à chaque âge l'année considérée demeuraient inchangés. Cet indicateur a crû quasi continûment depuis 1995 jusqu'en 2010, entraînant une augmentation du nombre annuel de naissances, et ce malgré la diminution régulière du nombre de femmes en âge de procréer. À partir de 2010, l'ICF commence à décroître légèrement et repasse sous la barre des 2 enfants par femme (1,99 en 2013). L'évolution observée sur la période récente s'avère très proche de celle postulée dans le scénario central des dernières projections démographiques de l'INSEE, qui fait l'hypothèse d'un ICF se stabilisant à 1,95 enfant par femme à partir de 2015.

Figure 1.1 – Indice conjoncturel de fécondité observé puis projeté



Note : les hypothèses d'ICF en projection après 2020 sont constantes jusqu'en 2060.

Champ : France métropolitaine.

Source : INSEE, bilan démographique 2013 et projections de population 2007-2060.

⁸ Pour la population, voir « Projections de population 2007-2060 pour la France métropolitaine », *Insee Résultats* n° 117 Société, décembre 2010. Pour les taux d'activité, voir « Projections à l'horizon 2060 – Des actifs plus nombreux et plus âgés », *Insee Première* n° 1345, avril 2011.

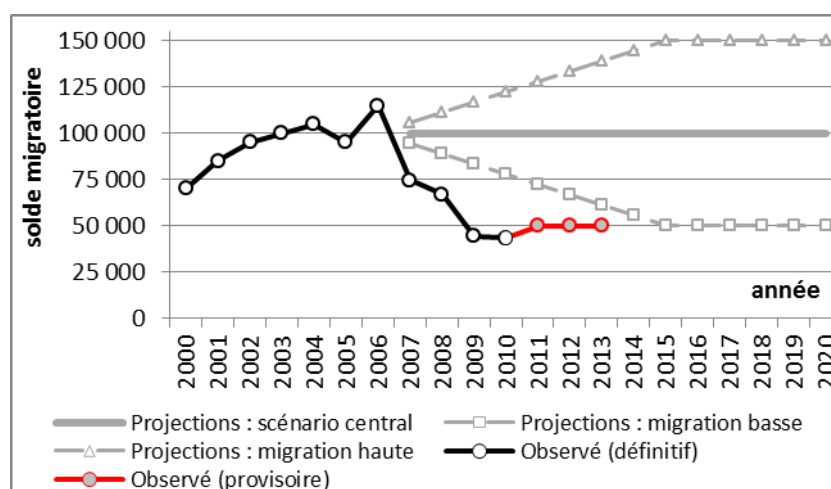
⁹ Voir « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », onzième rapport du COR, décembre 2012, ainsi que les dossiers des séances du Conseil du 26 février 2013 et du 26 mars 2013.

¹⁰ Les chiffres commentés dans cette sous-partie portent sur la seule France métropolitaine, car seules les données sur ce champ sont disponibles sur longue période, ainsi qu'en projection. Les données sur la France entière ne sont disponibles que sur un passé récent.

Tel n'est pas le cas, en revanche, en ce qui concerne le solde migratoire, c'est-à-dire la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours d'une année. Ce solde, qui était de l'ordre de + 100 000 personnes par an jusqu'en 2006, a ensuite décru progressivement à la fin des années 2000 pour atteindre, d'après les estimations de l'INSEE, environ + 50 000 personnes par an au cours des dernières années.

Comparée aux divers scénarios des projections démographiques de l'INSEE, cette tendance récente apparaît davantage en ligne avec la variante de migration basse qu'avec le scénario central. Ce constat justifiera qu'en plus de l'hypothèse centrale de projection, il soit porté une attention toute particulière à cette variante basse dans l'actualisation des projections financières du COR prévue d'ici la fin de l'année 2014

Figure 1.2 – Solde migratoire observé puis projeté



Note : les hypothèses de solde migratoire en projection après 2020 sont constantes jusqu'en 2060.

Champ : France métropolitaine.

Source : INSEE, bilan démographique 2013 et projections de population 2007-2060.

Rappelons que la population et sa structure par âge évoluent en fonction de la fécondité et du solde migratoire récents et futurs – représentés dans les figures précédentes – mais aussi de leurs évolutions passées, y compris dans un passé relativement lointain. En particulier, le vieillissement actuel de la population française provient en grande partie du déséquilibre entre les effectifs des générations du baby-boom et ceux des générations plus anciennes, ce qui traduit les évolutions de la fécondité au cours des années 1940.

b) L'espérance de vie et l'état de santé, juste avant et pendant la retraite

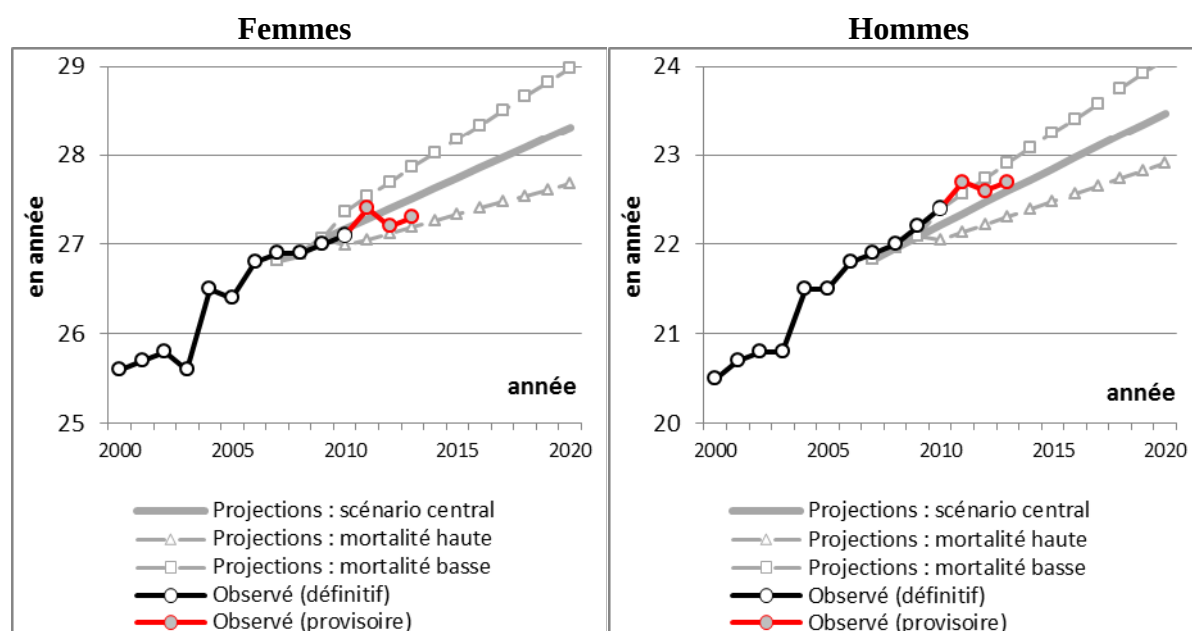
L'espérance de vie « instantanée »¹¹ à 60 ans progresse assez régulièrement en France métropolitaine depuis 1945. Au milieu des années 2000, cette progression a même connu une accélération soudaine, progressant de un an en l'espace de quatre années seulement, avant de reprendre le rythme de progression tendanciel antérieur (un peu plus d'un an gagné par décennie). La canicule de 2003 a en effet perturbé la mortalité des personnes très âgées

¹¹ Cet indicateur correspond à l'espérance de vie conjoncturelle pour une année donnée, qui est l'indicateur habituellement publié par l'INSEE en la matière : il se calcule comme l'espérance de vie d'une génération fictive dont les probabilités de décès à chaque âge seraient celles de cette année d'observation.

(hausse en 2003 puis baisse les années suivantes) : au-delà de ses effets immédiats, il se pourrait que la canicule ait conduit à une diminution durable de la mortalité des personnes très âgées, compte tenu de l'attention plus grande qui leur est désormais portée. À l'inverse, la progression de l'espérance de vie à 60 ans a marqué le pas en 2012, mais cet infléchissement doit être relativisé par le fait que le point 2011 était relativement élevé et que l'espérance de vie est à nouveau en hausse en 2013 (selon les données provisoires).

Compte tenu du caractère légèrement « bruité » de l'indicateur (c'est-à-dire se traduisant par des variations d'une année à l'autre qui ne sont pas toutes significatives), ainsi que de la faible différence à court terme entre les trois scénarios de mortalité examinés par l'INSEE (projection en 2010 à partir des valeurs observées jusqu'en 2007), aucun scénario n'apparaît devoir être privilégié par rapport aux autres, au vu des données provisoires observées sur le passé récent. Dans tous les cas, les observations restent dans la fourchette des valeurs situées entre les deux scénarios polaires.

Figure 1.3 – Espérance de vie instantanée à 60 ans observée puis projetée



Note : la hausse de l'espérance de vie est supposée se prolonger jusqu'en 2060 ; à cette date, les espérances de vie instantanées à 60 ans atteignent 32,3 ans pour les femmes dans le scénario central (respectivement 34,3 ans dans le scénario de mortalité basse et 30,3 dans le scénario de mortalité haute) et 28 ans pour les hommes (respectivement 26,2 et 30,1 ans).

Champ : France métropolitaine.

Source : INSEE, bilan démographique 2013 et projections de population 2007-2060.

Les évolutions de l'espérance de vie jouent à double titre parmi les hypothèses de calcul des indicateurs suivis par le COR : d'une part, pour les indicateurs de situation financière, en tant que déterminant du nombre de retraités, et donc des masses de prestations ; d'autre part, pour les indicateurs de durée de retraite des assurés. Dans ce dernier cas, c'est toutefois l'espérance de vie à 60 ans calculée par génération (non représentée ici) qui est pertinente. Compte tenu de l'hypothèse en projection de poursuite de la diminution de la mortalité, l'espérance de vie à 60 ans calculée par génération est plus élevée que l'espérance de vie instantanée observée lorsque la génération a 60 ans : par exemple, l'espérance de vie de la génération 1950 serait

de 26,9 ans (hommes et femmes confondus) selon le scénario central de l'INSEE, soit deux ans de plus que l'espérance de vie à 60 ans de l'année 2010 (24,8 ans).

La projection de l'espérance de vie des générations qui partiront à la retraite autour de 2060 nécessite d'aller au-delà de l'horizon des projections démographiques de l'INSEE. Pour le calcul des indicateurs de durée de retraite au fil des générations, trois scénarios sont retenus par le Conseil pour disposer d'une palette assez large d'hypothèses : le scénario central et celui de mortalité basse de l'INSEE sont prolongés par extrapolation des évolutions au-delà de 2060 (donc sous l'hypothèse que la diminution de la mortalité projetée jusqu'en 2060 se poursuive au même rythme au-delà de cette date), tandis que le scénario de mortalité haute (c'est-à-dire d'espérance de vie basse) est prolongé sous l'hypothèse alternative de stabilisation de la mortalité, et donc d'arrêt des gains d'espérance de vie, après 2060¹².

En complément des espérances de vie, il est pertinent de s'intéresser également – comme d'ailleurs la loi du 20 janvier 2014 y invite – aux indicateurs d'espérance de vie « en bonne santé » ou « sans incapacité ». Si ces espérances de vie n'interviennent pas comme déterminants de la situation financière du système de retraite, ni des montants ou durées de retraite des assurés, elles représentent toutefois un aspect de la qualité de la période de vie passée à la retraite. Leur évolution peut constituer à ce titre un élément d'appréciation de l'équité entre les générations.

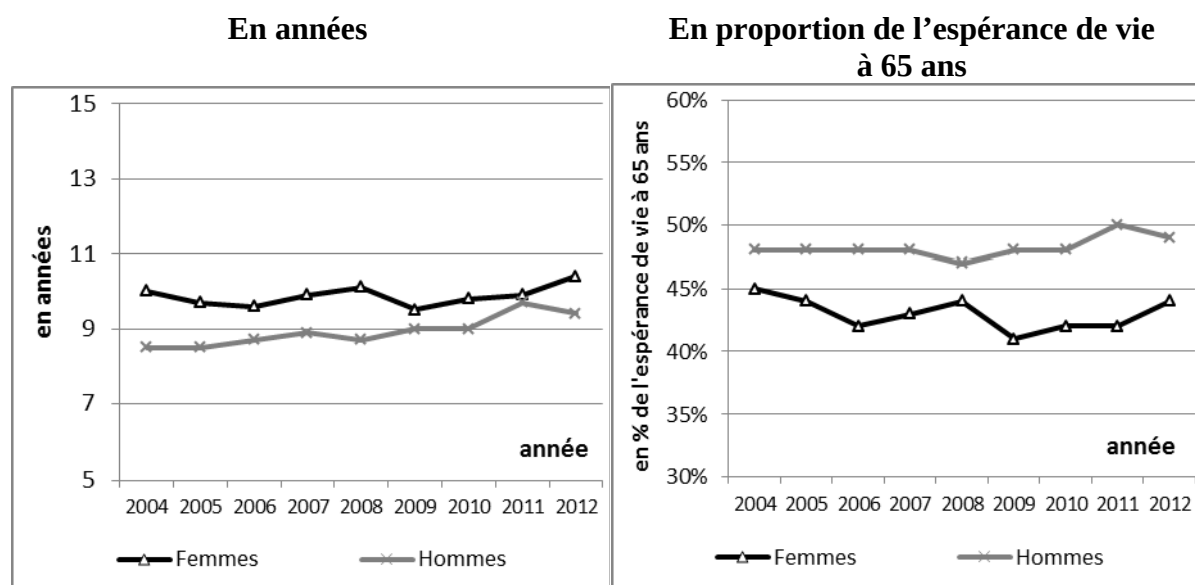
Parmi les nombreux indicateurs – correspondant à différentes notions de vie « sans incapacité » ou « en bonne santé » – et sources statistiques qui coexistent, le Conseil a choisi de s'appuyer sur l'indicateur mesuré à partir des limitations d'activité – indicateur GALI (*General activity limitation indicator*), qui fait l'objet d'une actualisation et d'une diffusion annuelle dans le cadre de l'action jointe européenne EHLEIS (*European Health and Life Expectancy Information System*)¹³. En pratique, seuls les indicateurs conjoncturels d'espérance de vie sans incapacité (EVSI) sont disponibles (c'est-à-dire selon une approche par année et non par génération).

Depuis 2004, l'EVSI à 65 ans est restée stable parmi les femmes, alors qu'elle a légèrement augmenté parmi les hommes. Elle représente une proportion relativement stable de l'espérance de vie, légèrement plus basse pour les femmes (de l'ordre de 40-45 % contre près de 50 % pour les hommes). Toutefois, l'interprétation des évolutions observées d'une année sur l'autre est délicate, du fait du caractère relativement « bruité » de l'indicateur. Même sur une période plus longue, on peut craindre que les évolutions soient affectées par un biais déclaratif, les générations du *baby-boom* étant davantage sensibilisées que les générations précédentes sur les questions de santé.

¹² Voir le document n° 2 de la séance du COR du 26 mars 2014.

¹³ Voir le document n° 8 de la séance du COR du 26 mars 2014. Pour la France, les données statistiques proviennent de l'enquête *Statistiques sur les revenus et conditions de vie* (SRCV, SILC en anglais) de l'INSEE. Cette enquête est la partie française d'une enquête européenne coordonnée par Eurostat.

Figure 1.4 – Durée de vie sans limitation d'activité après 65 ans



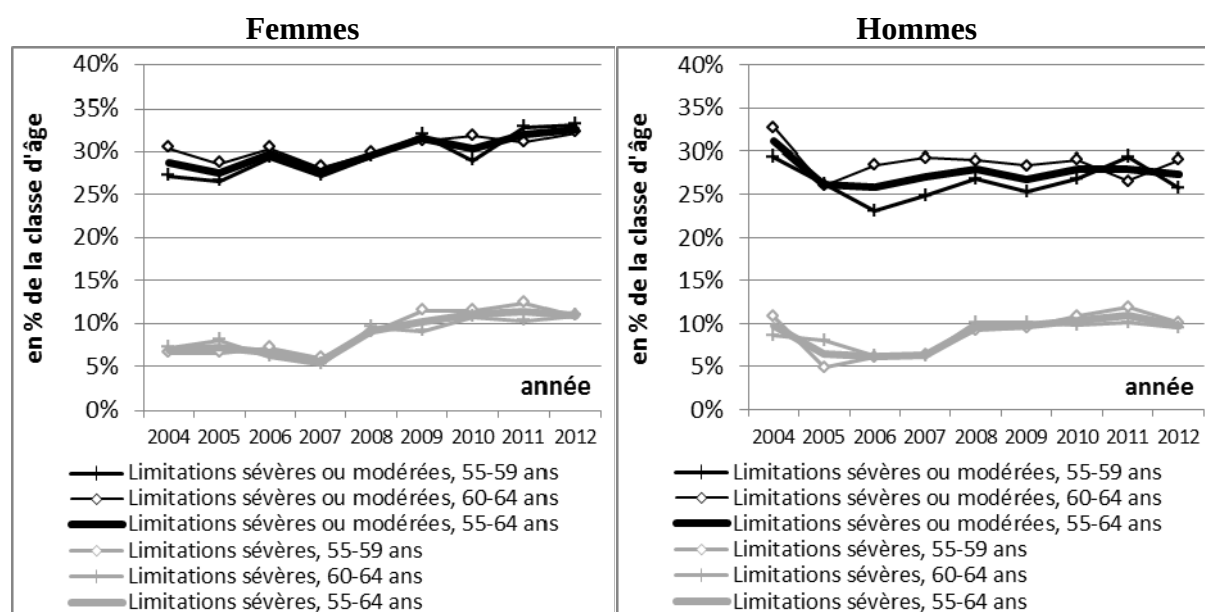
Note : la durée de vie sans limitation d'activité (ou espérance de vie « sans incapacité ») présentée ici exclut les périodes avec des limitations d'activité sévères ou modérées.

Source : action conjointe européenne EHLEIS (données de l'enquête SRCV-SILC de l'INSEE).

Le Conseil a choisi de suivre l'EVSI en distinguant deux tranches d'âge, de 55 à 64 ans et à partir 65 ans. En effet, si le suivi de l'EVSI après 65 ans est en lien avec la question de la qualité de la période de retraite (dans une optique, notamment, d'équité entre les générations), sa valeur entre 55 et 64 ans renvoie plutôt à la problématique de la capacité des seniors à travailler plus longtemps, compte tenu des problèmes de santé dont la fréquence s'accroît avec l'âge. Sur cette tranche d'âge, il est d'ailleurs plus pertinent de suivre directement les proportions de personnes ayant des limitations d'activité (sévères ou modérées) dans la population.

Cette proportion est similaire parmi les femmes et parmi les hommes en ce qui concerne les limitations d'activité sévères (de l'ordre de 10 % depuis 2008), mais elle est un peu plus élevée parmi les femmes lorsqu'on considère l'ensemble des limitations d'activité (supérieure à 30 % pour les femmes depuis 2009 alors qu'elle est inférieure à ce seuil pour les hommes).

Figure 1.5 – Proportion de personnes ayant des limitations d'activité entre 55 et 64 ans



Note : la proportion parmi les 55-64 ans est une proportion sous-jacente, neutralisant les écarts de poids démographique entre les 55-59 ans et les 60-64 ans.

Source : action conjointe européenne EHLEIS (données de l'enquête SRCV-SILC de l'INSEE).

2. Le contexte économique

Depuis le dernier exercice de projection du COR en décembre 2012, qui reposait pour le court terme sur les prévisions économiques pluriannuelles de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2013, la croissance observée du PIB s'est avérée plus faible que prévue (+ 0,3 % en 2013, contre + 0,8 % selon les prévisions). Les prévisions du gouvernement à l'horizon de 2017 ont par ailleurs été revues¹⁴, dans le sens d'une croissance plus faible en 2014 et 2015 (respectivement + 1,0 % et + 1,7 %, au lieu de + 2,0 % les deux années), mais légèrement plus forte en 2016 et 2017 (+ 2,25 % chaque année, au lieu de + 2 %).

Tableau 1.6 – Hypothèses de croissance du PIB en termes réels à l'horizon 2017

	Taux, en %	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Projection COR décembre 2012 (hypothèses identiques à celles de la LFSS 2013)	Croissance effective	1,7**	0,3	0,8	2,0	2,0	2,0	2,0
	Croissance potentielle *	1,1	1,3	1,4	1,5	1,5	1,6	1,6
	Ecart de production (% PIB) *	-0,8	-1,7	-2,3	-1,9	-1,4	-1,0	-0,6
Programme de stabilité 2014-2017 (avril 2014)	Croissance effective	2,1***	0,3***	0,3***	1,0	1,7	2,25	2,25
	Croissance potentielle			1,4	1,5	1,5	1,6	1,6
	Ecart de production (% PIB)			-2,8	-3,3	-3,1	-2,5	-1,8

Note : * hypothèses présentées en annexe de la loi de programmation des finances publiques (LFPF) 2012-2017 (cohérentes avec la LFSS 2013 et les projections du COR de 2012) ; ** comptes nationaux INSEE, base 2005 (publiés en mai 2012) ; *** comptes nationaux INSEE, base 2010 (publiés en mai 2014).

Sources : COR 2012 ; LFPF 2012-2017 ; Programme de stabilité 2014-2017; INSEE, comptabilité nationale.

Ces évolutions ont conduit le COR à actualiser ses scénarios macroéconomiques à l'horizon 2060. Rappelons que les incertitudes sur les perspectives économiques justifient d'envisager plusieurs scénarios. À cet égard, l'élaboration des hypothèses macroéconomiques par le COR ne s'inscrit pas dans une démarche de prévision économique, mais plutôt dans la constitution de variantes suffisamment contrastées – et dont aucune n'est privilégiée par rapport aux autres – afin de balayer un large éventail des possibles et de porter un diagnostic nuancé des perspectives financières du système de retraite.

À long terme, c'est-à-dire au-delà de 2030 environ, l'économie est supposée suivre une trajectoire stabilisée, caractérisée notamment par le taux de chômage et le rythme annuel de croissance de la productivité du travail. Les hypothèses à long terme pour ces deux grandeurs, qui avaient été retenues par le Conseil en 2012, sont maintenues pour le présent rapport, définissant cinq scénarios : scénarios A, B, C et variantes A' et C'. Si le choix de limiter le nombre des hypothèses de taux de chômage résulte de l'impact relativement faible de ce paramètre – comparé à l'impact des hypothèses de productivité du travail – sur la situation financière du système de retraite, il pourra être procédé, à l'occasion de l'actualisation qu'il est prévu de réaliser d'ici la fin de l'année 2014, à des tests de sensibilité des résultats des projections par rapport aux hypothèses de chômage, incluant une hypothèse conventionnelle de maintien du taux de chômage à son niveau actuel.

¹⁴ Voir Programme de stabilité 2014-2017, 23 avril 2014.

**Tableau 1.7 – Hypothèses de long terme dans les scénarios
et variantes économiques du COR**

	Variante A'	Scénario A	Scénario B	Scénario C	Variante C'
Croissance annuelle de la productivité du travail	2 %	1,8 %	1,5 %	1,3 %	1 %
<i>valeurs de long terme atteintes à partir de ...</i>	2027	2026	2024	2023	2023
Taux de chômage	4,5 %	4,5 %	4,5 %	7 %	7 %
<i>valeurs de long terme atteintes à partir de ...</i>	2027	2027	2031	2024	2024

Source : hypothèses COR 2014.

Sur le court terme, c'est-à-dire jusqu'en 2017, le choix, dans tous les scénarios et variantes, de retenir les mêmes hypothèses que celles du gouvernement¹⁵ (présentées dans le dernier programme de stabilité transmis à la Commission européenne) est également maintenu pour assurer une cohérence sur les premières années de projection entre, d'une part, les projections par le COR de la situation financière des régimes de retraite et, d'autre part, celles réalisées dans le cadre de la LFSS. Ce choix conduit à actualiser, pour le présent rapport, les hypothèses économiques de court terme sur la base de celles, moins favorables à très court terme, présentées dans le dernier programme de stabilité, en notant toutefois que ces hypothèses ont fait l'objet de certaines réserves du Haut Conseil des finances publiques¹⁶.

Enfin, sur le moyen terme, c'est-à-dire les dix à vingt années qui suivent la dernière année du programme de stabilité (en l'occurrence 2017), les principaux paramètres de l'économie sont supposés converger progressivement et régulièrement vers leurs valeurs de long terme. Les scénarios d'évolution sur le moyen terme ont été révisés par la direction générale du Trésor pour le compte du COR, afin d'assurer la cohérence avec les nouvelles hypothèses de court terme.

a) Le taux de chômage

Le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) en France métropolitaine a augmenté d'environ un point de 2011 à 2013, passant entre ces deux années de 8,8 % à 9,9 % de la population active (en moyenne annuelle)¹⁷. À un niveau infra-annuel, le taux de chômage est cependant quasi-stable depuis le quatrième trimestre de 2012. Ses évolutions sont en outre distinctes d'une classe d'âge à l'autre, le chômage ayant diminué en 2013 parmi les jeunes, en partie grâce aux créations d'emplois aidés, alors qu'il a légèrement augmenté parmi les plus de 25 ans.

¹⁵ Les projections du COR de décembre 2012 reposaient sur les mêmes hypothèses macroéconomiques, jusqu'en 2017, que la LFSS et que la LPFP.

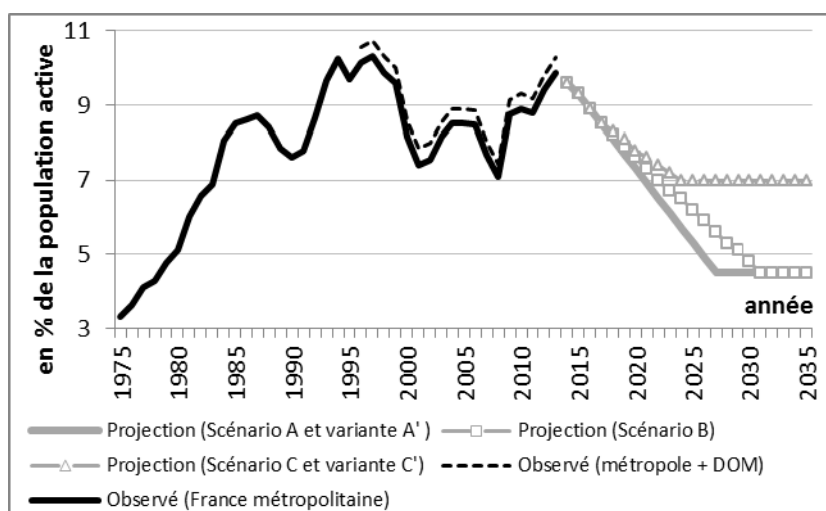
¹⁶ Avis n°2014-01 du Haut Conseil des finances publiques relatif aux prévisions macroéconomiques associées au projet de programme de stabilité pour les années 2014 à 2017 : « Pour l'année 2014, le Haut Conseil considère que la prévision de croissance du Gouvernement de 1,0 % est réaliste et que le scénario sur lequel elle repose n'est affecté d'aucun risque baissier majeur. Pour l'année 2015, le Haut Conseil estime que l'hypothèse d'une croissance de 1,7 % n'est pas hors d'atteinte, mais que le scénario macroéconomique du Gouvernement repose sur la réalisation simultanée de plusieurs hypothèses favorables. [...] Le Haut Conseil juge optimiste le scénario macroéconomique du Gouvernement pour 2016-2017, car il repose sur des hypothèses favorables tant pour le soutien apporté par l'environnement international que pour le dynamisme de la demande intérieure. ».

¹⁷ De 9,2 % à 10,3 % de la population active pour la France y compris DOM.

Ces évolutions observées conduisent à réviser, à la hausse, les hypothèses de taux de chômage sur les premières années de projection – les hypothèses des dernières projections du COR postulaient une hausse de plus faible ampleur entre 2011 et 2013, d'environ + 0,5 point, suivie d'une diminution à partir de 2014. La convergence vers les valeurs de long terme serait ensuite progressive, les cibles de taux de chômage étant atteintes en 2027 dans le scénario A et la variante A', 2031 dans le scénario B et 2024 dans le scénario C et la variante C'.

Dans l'actualisation qu'il est prévu de réaliser d'ici la fin de l'année 2014, des tests de sensibilité des résultats des projections par rapport aux hypothèses de chômage pourront être effectués.

Figure 1.8 – Taux de chômage observé puis projeté



Note : moyenne des taux de chômage trimestriels (corrigés des variations saisonnières) de chaque année. Après 2035, les taux de chômage sont supposés constants jusqu'en 2060 dans les 5 scénarios et variantes. Les taux de chômage en projection correspondent au champ géographique de la France métropolitaine.

Sources : INSEE, enquête Emploi ; hypothèses COR 2014.

b) Les gains de productivité et la croissance des revenus d'activité

Comme pour le taux de chômage, les hypothèses de croissance de la productivité apparente du travail sont révisées sur les premières années de projection, en cohérence avec le programme de stabilité rendu public en avril dernier. La productivité apparente du travail croîtrait de 0,3 % en 2014, puis de 1 % en 2015 et de 1,3 % sur chacune des deux années suivantes¹⁸. Les taux de croissance annuels convergeraient ensuite progressivement vers leurs valeurs de long terme, qu'ils atteindraient, selon les scénarios, entre le début et la fin des années 2020.

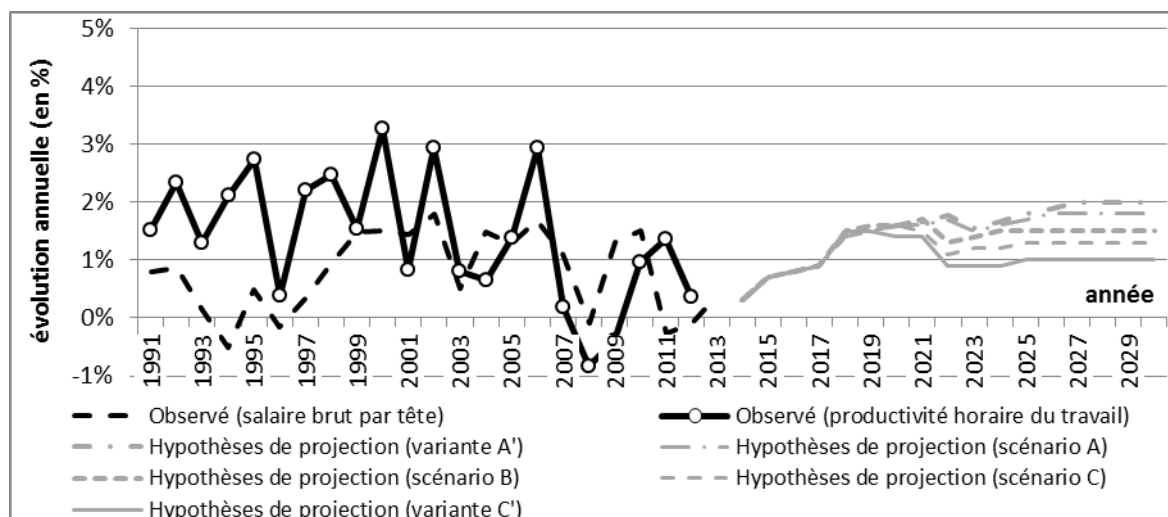
Rappelons que, dans les projections du COR, ces hypothèses de productivité du travail déterminent la croissance des salaires et revenus d'activité¹⁹, dans un contexte de stabilisation

¹⁸ La productivité du travail augmentait de + 1,1 % chaque année entre 2014 et 2017 selon les hypothèses de décembre 2012. Son taux de croissance est donc, comme en ce qui concerne le PIB, revu à la baisse en 2014 et 2015, et légèrement à la hausse en 2016 et 2017.

¹⁹ Si les rythmes de croissance sont identiques à long terme, ils peuvent diverger transitoirement. En particulier, le taux de croissance du salaire brut moyen par tête est supposé légèrement plus faible que celui de la productivité du travail jusqu'en 2017.

de la durée annuelle moyenne du travail²⁰. Les cibles de long terme des trois scénarios A, B et C reposent sur les taux de croissance moyens observés sur le passé (sur des périodes antérieures à la crise de 2008 pour les deux premiers), tandis que les deux variantes A' et C' ont été ajoutées afin d'étudier des hypothèses plus contrastées. Ces hypothèses de productivité du travail ont un impact sur la situation financière du système de retraite nettement plus marqué – car cumulatif – que l'hypothèse de taux de chômage.

Figure 1.9 – Taux de croissance annuelle de la productivité horaire du travail et du salaire moyen brut par tête, salaires observés puis projetés



Note : les données observées sur la productivité horaire du travail sont celles publiées par l'INSEE en mai 2013 (relatives à la situation jusqu'en 2012, en base 2005 de la comptabilité nationale). Les hypothèses de projection représentées sont celles relatives au salaire moyen brut par tête.

Sources : INSEE, comptabilité nationale ; hypothèses COR 2014.

²⁰ Sur la période passée, en revanche, les revenus d'activité par tête ont crû en moyenne un peu moins vite que la productivité horaire du travail, en partie du fait de la diminution de la durée annuelle moyenne du travail, en lien avec les politiques de réduction du temps de travail et l'augmentation du temps partiel au cours des années 1990.

3. Les comportements d'activité à tous les âges de la vie

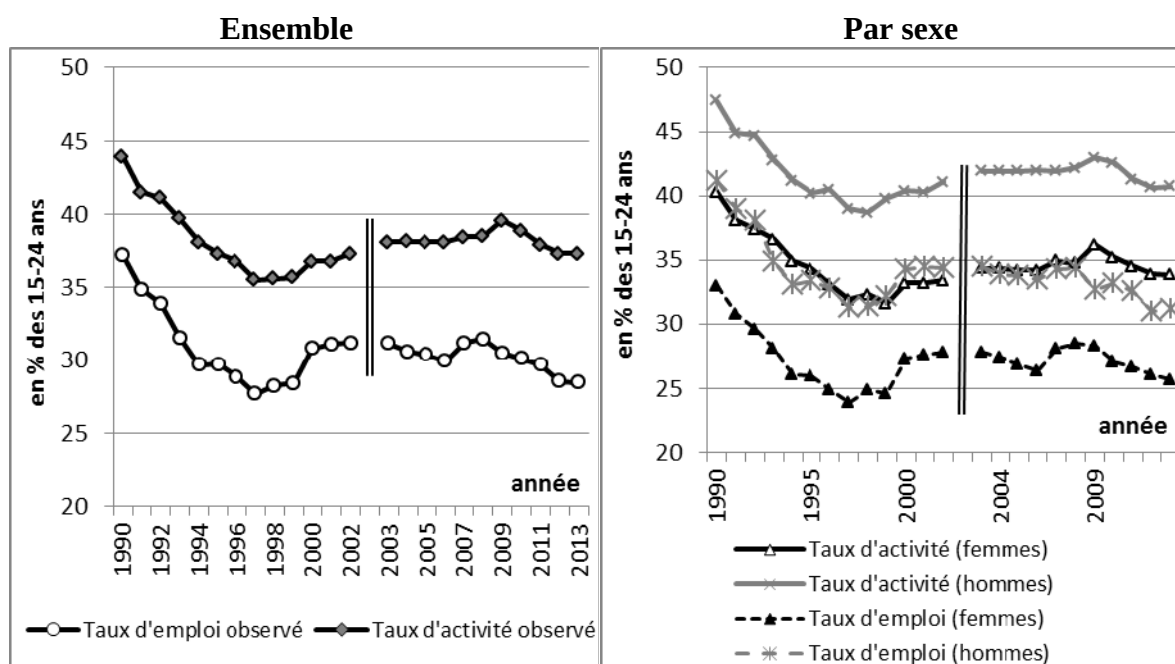
a) L'activité des jeunes et des personnes d'âges médians

Les comportements d'activité et d'emploi dans les tranches d'âge jeunes et médianes ont un impact sur la situation du système de retraite, à court terme, car ils déterminent le nombre de cotisants, mais aussi à plus long terme, car ils influent sur les durées validées par les assurés pour leur retraite, et donc sur les montants futurs des pensions.

Après avoir diminué tout au long des années 1990, en lien avec l'allongement de la durée d'étude, le taux d'activité des 15-24 ans s'est stabilisé depuis le début des années 2000 – même si une légère diminution a eu lieu depuis 2008, certains jeunes ayant pu retarder leur entrée sur le marché du travail du fait de la crise économique. En projection, le taux d'activité des jeunes est supposé rester globalement stable par rapport à son niveau atteint dans la deuxième moitié de la décennie précédente, en phase avec les dernières projections de population active de l'INSEE²¹, pour les femmes comme pour les hommes.

Cette stabilité des taux d'activité impliquerait alors une augmentation progressive des taux d'emploi d'ici à la fin des années 2020, du fait de l'hypothèse de diminution du taux de chômage dans les cinq scénarios et variantes macroéconomiques du COR.

Figure 1.10 – Taux d'activité et taux d'emploi des 15-24 ans



Note : activité et emploi au sens du BIT. Rupture de série en 2003.

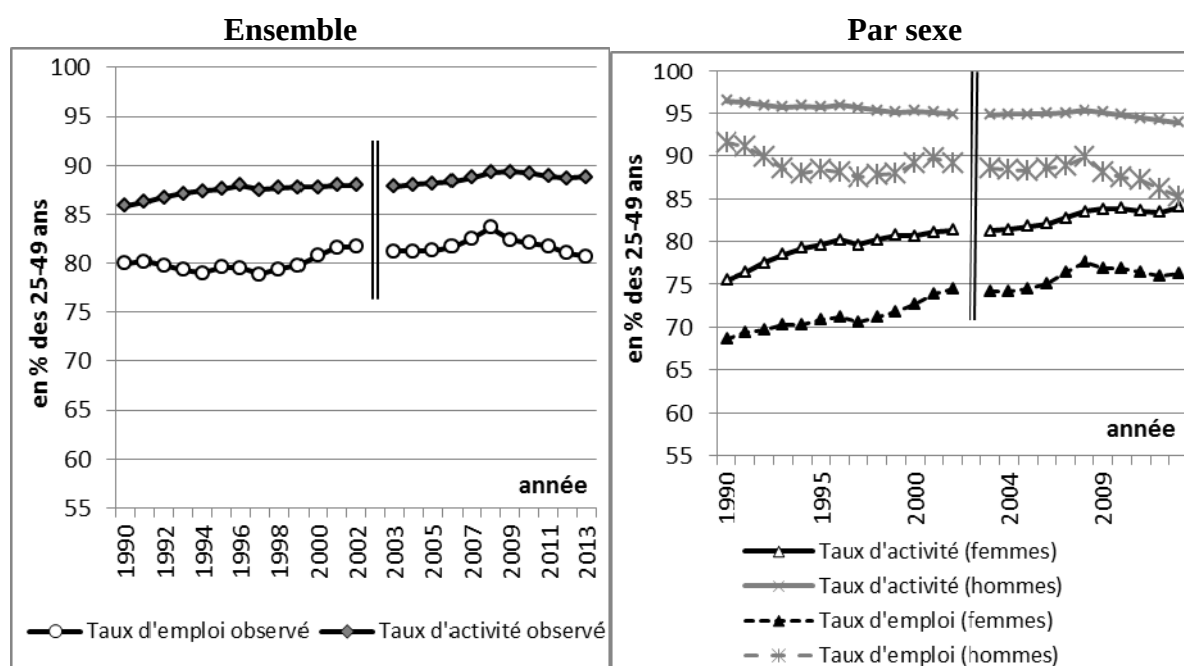
Source : INSEE, enquête Emploi.

²¹ Les taux d'activité par groupe d'âge des projections de population active de l'INSEE ne sont pas directement comparables avec les taux passés selon les dernières données publiées, du fait d'une rupture de série liée à la rénovation du questionnaire de l'enquête *Emploi* et d'un changement de concept d'âge utilisé (âge courant au lieu d'âge au 31 décembre de l'année). Pour cette raison, seuls les taux d'activité et les taux d'emploi observés sont présentés dans les graphiques ci-après.

Parmi les classes d'âge médianes (25-49 ans), le taux d'activité des hommes a légèrement diminué au cours des quatre dernières décennies (– 3 points de pourcentage entre 1975 et 2013). Celui des femmes a en revanche nettement augmenté (+ 25 points de pourcentage entre 1975 et 2013) du fait de leur participation accrue au marché du travail.

En projection, l'écart entre les femmes et les hommes, de 10 points de pourcentage en 2013, se réduirait encore d'environ 2 points d'ici au début des années 2030, les taux d'activité des femmes continuant d'augmenter légèrement après 40 ans. L'écart se stabiliserait ensuite ; la participation des femmes au marché du travail, aux âges de la maternité, est supposée rester un peu moins fréquente que celle des hommes jusqu'en 2060.

Figure 1.11 – Taux d'activité et taux d'emploi des 25-49 ans



Note : activité et emploi au sens du BIT. Rupture de série en 2003.

Source : INSEE, enquête Emploi.

b) L'activité des seniors et les âges de sortie d'activité

Le COR retient habituellement la tranche d'âge des 55-64 ans pour le suivi de l'activité des seniors, en distinguant notamment les tranches d'âges 55-59 ans et 60-64 ans. Ce sont des tranches d'âges fines qui seront prises en compte à l'avenir dans les rapports annuels du COR. Toutefois, seuls les résultats pour les 50-64 ans sont disponibles dans les dernières données publiées par l'INSEE²². Cette tranche d'âge sera donc retenue ci-après.

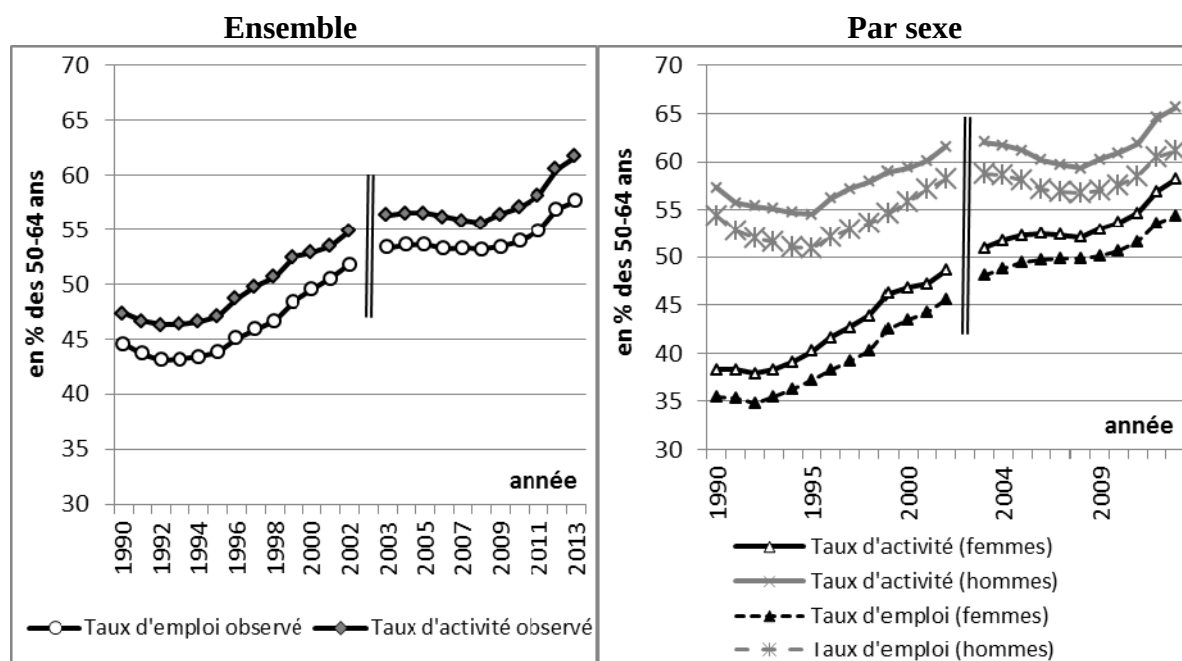
Après avoir fortement diminué au cours des années 1970 et 1980, le taux d'activité des seniors a recommencé à augmenter à partir de la seconde moitié des années 1990, avec une accélération depuis la fin de la décennie 2000-2010²³. Cette accélération traduit les effets des

²² Tenant compte de la rupture de série liée à la rénovation du questionnaire de l'enquête *Emploi*.

²³ La stabilité apparente du taux d'activité des seniors au début des années 2000 s'explique par un effet de composition démographique, dû à l'arrivée à l'âge de 55 ans – c'est-à-dire à l'âge à partir duquel le taux

dernières réformes des retraites (notamment la restriction des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrières longues à partir de 2009 et le décalage des âges légaux de la retraite à partir de 2011) mais aussi, pour partie, d'autres modifications des dispositifs propres au marché du travail des seniors, comme la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi (DRE) entre 2009 et 2012²⁴.

Figure 1.12 – Taux d'activité et taux d'emploi des 50-64 ans



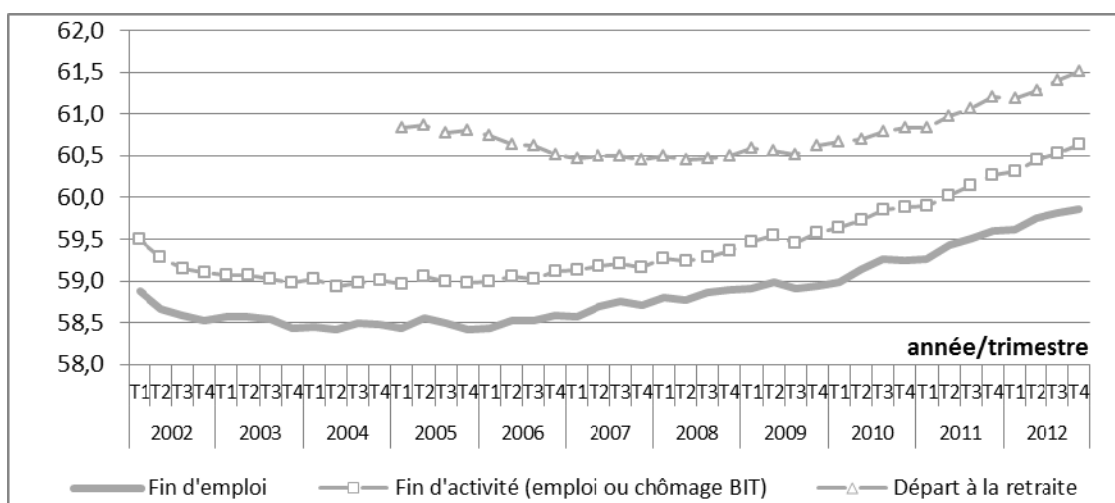
Note : activité et emploi au sens du BIT. Rupture de série en 2003.

Source : INSEE, enquête Emploi.

Si des progrès ont ainsi été réalisés ces dernières années en matière d'emploi des seniors, la question des transitions vers la retraite reste posée, une proportion sensible des assurés passant par des périodes de chômage ou d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite. Les âges moyens de fin d'emploi, de fin d'activité (c'est-à-dire de sortie définitive des statuts d'emploi ou de chômage au sens du BIT) et de départ à la retraite avec cessation définitive d'emploi ont ainsi tous trois augmenté depuis 2008, mais avec le maintien d'un net écart entre eux.

d'activité commence à diminuer – des générations pleines du *baby-boom*. La stabilité disparaît lorsqu'on utilise un indicateur qui neutralise ces effets de composition (taux d'activité « sous-jacent »).

²⁴ Voir le dossier de la séance du COR du 13 février 2014.

Figure 1.13 – Âges moyens conjoncturels de fin d'emploi, de fin d'activité et de retraite

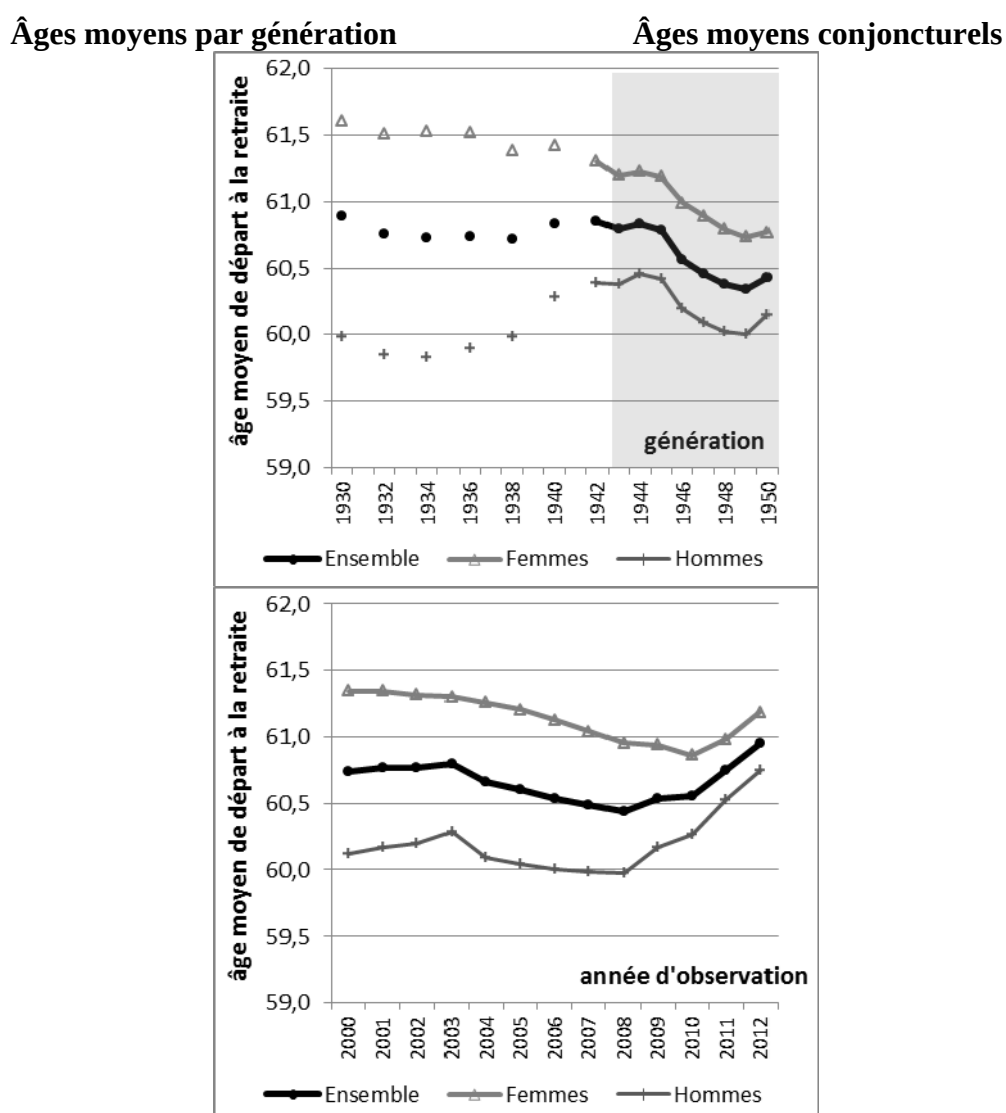
Note : les indicateurs conjoncturels sont calculés, chaque année, pour une génération fictive ayant, à chaque âge, le même taux d'emploi (ou taux d'activité, ou encore taux de retraités) que la génération qui a cet âge l'année considérée. Les personnes encore en emploi à 70 ans sont supposées cesser leur emploi après cet âge. L'âge de départ à la retraite correspond ici à l'âge auquel les personnes ont à la fois liquidé leurs droits à la retraite et cessé définitivement tout emploi ; pour les personnes qui effectuent ou ont effectué du cumul emploi-retraite, il correspond donc à la fin de cette période de cumul, et il est ainsi plus tardif que l'âge de liquidation des droits à la retraite.

Champ : résidents en France, personnes de 50 ans ou plus encore actives au sens du BIT ou ayant terminé leur dernier emploi à 49 ans ou après.

Source : INSEE, enquête Emploi ; calculs SG-COR.

Par génération, la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite ne s'observerait qu'à partir de la génération née en 1950. L'âge moyen a en revanche diminué entre les générations 1944 et 1949, principalement du fait de la mise en place à partir de 2004 des possibilités de départ anticipé pour carrières longues. L'âge moyen de départ à la retraite était auparavant resté relativement stable (environ 60 ans et 9 mois) depuis les générations nées au début des années 1930, mais cette stabilité masque des évolutions contrastées entre les femmes et les hommes ; l'âge moyen a diminué régulièrement parmi les femmes grâce à l'amélioration de leurs carrières, tandis qu'il a augmenté parmi les hommes.

Figure 1.14 – Âges moyens de départ à la retraite



Note : les âges moyens de départ à la retraite sont calculés à partir des taux de retraités (proportion de retraités dans la population à un âge donné) entre 50 et 70 ans, observés jusqu'au 31 décembre 2012. Pour le calcul des âges moyens par génération, les taux de retraités sont supposés constants à chaque âge après cette date (les générations concernées par cette extrapolation correspondent à la zone grisée sur le graphique).

Champ : retraités de droit direct, tous régimes confondus, résidant en France.

Source : DREES, modèle ANCETRE et EIR 2008 ; calculs SG-COR.

c) Le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités de droit direct

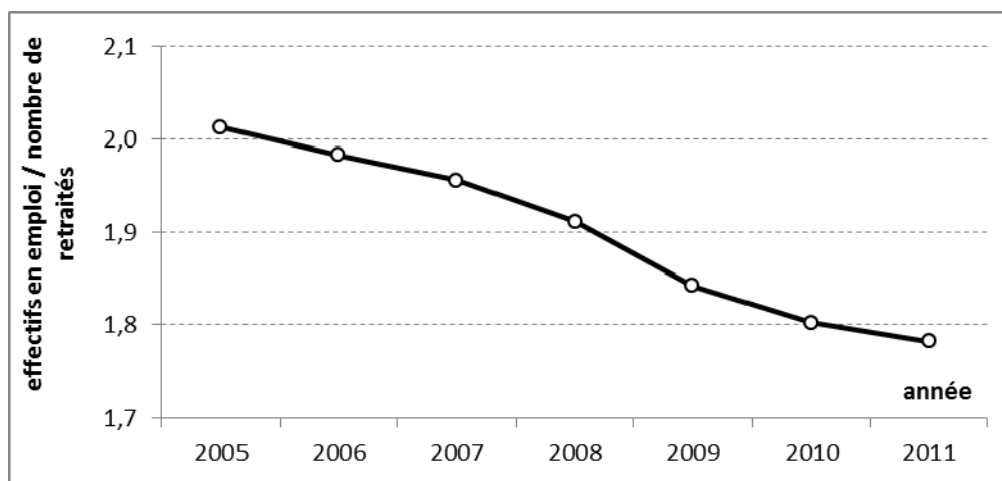
Les diverses grandeurs présentées dans cette partie – population totale, taux d'activité et taux de chômage, âge moyen de départ à la retraite – déterminent le rapport entre le nombre de cotisants au système de retraite et le nombre de retraités de droit direct. Celui-ci diminue régulièrement depuis plusieurs années, passant par exemple de 2,01 en 2005 à 1,78 en 2012²⁵, sous l'effet notamment de l'arrivée aux âges de la retraite des générations nombreuses du

²⁵ Les chiffres diffèrent légèrement de ceux du onzième rapport du COR (décembre 2012), car le nombre de cotisants est ici mesuré comme l'emploi intérieur total dans les données de la comptabilité nationale de l'INSEE (et non l'emploi au sens du BIT en France métropolitaine).

baby-boom – le vieillissement de la population française se fait en effet principalement « par le haut », c'est-à-dire par la croissance rapide du nombre des plus de 60 ans, les générations les plus anciennes étant progressivement remplacées, dans cette tranche d'âge, par les générations sensiblement plus nombreuses nées à partir de 1946²⁶.

En projection, le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités de droit direct devrait rester à peu près stable jusqu'au début des années 2020, du fait des effets de la réforme des retraites de 2010 (relèvement de deux ans des âges légaux de retraite), dont la montée en charge s'étale jusqu'en 2022, mais aussi des hypothèses de diminution du chômage entre 2015 et la deuxième moitié des années 2020. Il diminuerait ensuite sensiblement jusqu'au milieu des années 2030, avec les sorties d'activité des générations du *baby-boom*, puis plus faiblement après cette date, du fait des gains d'espérance de vie après 60 ans projetés. À long terme, il serait légèrement plus élevé, du fait de l'hypothèse de taux de chômage plus basse, dans les scénarios A et B et la variante A' que dans les scénarios C et la variante C'.

Figure 1.15 – Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités de droit direct



Champ : emploi intérieur total pour le nombre de cotisants, et retraités de droit direct, tous régimes confondus, résidents en France ou à l'étranger.

Sources : INSEE, comptabilité nationale (emploi intérieur); DREES, modèle ANCETRE (nombre de retraités).

D'après les projections du onzième rapport du COR de décembre 2012, le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités de droit direct devait diminuer d'environ 0,35 entre 2011 et 2060. Cette baisse devrait être un peu moins marquée, sous l'effet de l'allongement de la durée requise pour le taux plein décidée dans la loi du 20 janvier 2014. La projection sera revue dans le cadre de l'actualisation que le COR a prévu de réaliser d'ici la fin de l'année 2014.

²⁶ Voir Blanchet D. et F. Le Gallo, « *Baby-boom* et allongement de la durée de vie : quelles contributions au vieillissement ? », INSEE Analyses, n°12 – septembre 2013.

Partie 2. Les résultats : les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs

Les objectifs du système de retraite, tels que formulés à l'article L. 111-2-1 du code de la Sécurité sociale, peuvent être rapprochés des deux principaux enjeux à relever en matière de retraite, celui de la pérennité financière du système de retraite et celui de l'équité entre les assurés. L'objectif d'équité, entre générations ou au sein de la même génération, entre les femmes et les hommes notamment, peut lui-même s'apprécier au travers de quatre dimensions : le montant des pensions de retraite, et plus largement le niveau de vie des retraités, la durée de la retraite, la durée de la carrière pendant laquelle sont prélevées les cotisations et, enfin, le taux de prélèvement finançant les retraites.

On notera que, au-delà des seules considérations d'équité entre les assurés, ces quatre dimensions correspondent aux caractéristiques de la retraite du point de vue des assurés ; elles renvoient donc, plus fondamentalement, à la finalité même du système de retraite qui, comme le précisait le COR dans son septième rapport²⁷, est « *d'assurer aux retraités actuels et futurs un niveau de ressources satisfaisant, sécurisé et anticipé* ».

Les indicateurs définis par décret (selon le projet de texte disponible à la date d'adoption de ce rapport) renvoient bien à ces objectifs :

- le taux de remplacement défini « *pour un salarié non cadre, à carrière continue, relevant du régime général d'assurance vieillesse et d'une institution de retraite complémentaire mentionnée à l'article L. 921-4 et dont la rémunération mensuelle est égale au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires* » et projeté sur dix ans ;
- la « *durée moyenne de versement de la pension projetée sur 25 ans* » ;
- le « *taux de remplacement, projeté sur dix ans, d'un assuré ayant effectué toute sa carrière comme agent sédentaire de la fonction publique de catégorie B [...] défini comme le rapport entre la moyenne des avantages de vieillesse perçus l'année de la liquidation et le salaire moyen d'activité, y compris primes au taux moyen de sa catégorie, perçu pendant la dernière année d'activité* » ;
- le « *rapport, par génération de retraités, pour l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires, entre la valeur où se situent les pensions des 10 % des retraités les moins aisés d'une part, et la valeur moyenne des pensions de l'ensemble des retraités d'autre part. Ce rapport est présenté selon le genre* » ;
- le « *niveau de vie des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population, ce rapport étant présenté selon le genre* » ;
- et enfin les « *soldes comptables annuels [...] des régimes de retraite légalement obligatoires pour l'année en cours et projetés sur 25 ans* ».

En pratique, la définition des types de carrière pour les deux indicateurs de taux de remplacement renvoie aux caractéristiques respectives des cas types n° 2 et n° 5 du COR²⁸, qui seront retenus en conséquence pour calculer les indicateurs correspondants.

²⁷ « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques », septième rapport du COR, janvier 2010.

²⁸ Voir le document n° 15 de la séance du COR du 22 janvier 2014.

Si n'apparaissent pas, dans cette liste restreinte, des indicateurs qui permettent d'apprécier l'effort des assurés en activité pour financer le système de retraite selon ses deux dimensions (la durée de la carrière pendant laquelle sont prélevées les cotisations et le taux de prélèvement finançant les retraites), ces dimensions ne sont toutefois pas absentes. La première renvoie au paramètre de durée d'assurance requise pour le taux plein, qui est défini selon la génération et dont la hausse progressive jusqu'à la génération née en 1973 est inscrite dans la loi du 20 janvier 2014²⁹, et la seconde à la loi, qui précise que les recommandations du Comité de suivi des retraites ne peuvent tendre à augmenter le taux de cotisation d'assurance vieillesse, de base et complémentaire, au-delà d'un certain seuil, fixé par décret à 28 % pour une carrière type correspondant au cas type n° 2 du COR.

Le Conseil a en outre jugé utile de compléter les indicateurs définis par décret par d'autres indicateurs de référence pour suivre, dans toutes ses dimensions, les évolutions du système de retraite, dans une démarche de suivi et de pilotage, et ainsi aider le Comité de suivi des retraites à remplir pleinement ses missions.

La finalité est en effet double : d'une part, mesurer l'adéquation du système de retraite à ses principaux objectifs (le « suivi »), d'autre part, aider à la décision pour la formulation de recommandations relatives aux modifications des paramètres de retraite (le « pilotage »). Le choix des indicateurs a donc été dicté par le souci de rechercher, autant que possible, des indicateurs prospectifs et pas seulement rétrospectifs.

Pour ces indicateurs prospectifs, la projection est réalisée à législation inchangée, c'est-à-dire en supposant que les paramètres actuels de retraite resteront identiques à l'avenir – à l'exception des modifications d'ores et déjà actées. Elle s'inscrit donc dans l'optique de suivi du système de retraite. Dans un second temps, les indicateurs pourront le cas échéant, dans l'optique de pilotage, être projetés sous d'autres hypothèses, en fonction des pistes que pourrait souhaiter explorer le Comité de suivi des retraites en vue de formuler ses recommandations.

En outre, des indicateurs calculés par génération plutôt que par année ont été privilégiés (à l'exception des indicateurs relatifs à la pérennité financière), d'une part parce qu'ils permettent d'apprécier directement l'équité entre les générations et que les principaux paramètres de retraite sont eux-mêmes définis selon la génération, d'autre part parce que leurs évolutions ne sont pas perturbées par des effets de composition démographique. Ces indicateurs ont également, pour la plupart, été déclinés par sexe, compte tenu de l'attention accrue portée aux différences de situation entre les femmes et les hommes.

Les indicateurs prospectifs n'ont cependant pas tous été calculés dans le cadre du présent rapport. L'actualisation des projections de la situation financière à court, moyen et long terme du système de retraite sera finalisée au cours des tout prochains mois. En attendant, ce rapport rappelle les résultats des projections que le gouvernement a rendus publics au moment de l'examen du projet de loi et qui reposent sur des chiffrages de l'administration. Seuls les indicateurs élaborés à partir de carrières types ont été projetés sur la base des scénarios démographiques et économiques actualisés et en appliquant la nouvelle législation.

²⁹ La durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein passe de 167 trimestres (41 ans $\frac{3}{4}$) pour la génération 1958 à 172 trimestres (43 ans) pour les générations 1973 et suivantes.

1. La situation financière du système de retraite, année après année

a) Les ressources et les prestations

En 2012³⁰, les ressources de l'ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires (y compris le Fonds de solidarité vieillesse – FSV) représentaient 13,4 % du produit intérieur brut (PIB), et les dépenses 13,9 % du PIB. Les ressources et les dépenses du système de retraite en part de PIB ont régulièrement augmenté au cours des dix dernières années, respectivement d'un peu moins de 1,5 point de pourcentage et d'un peu plus de 2 points de pourcentage.

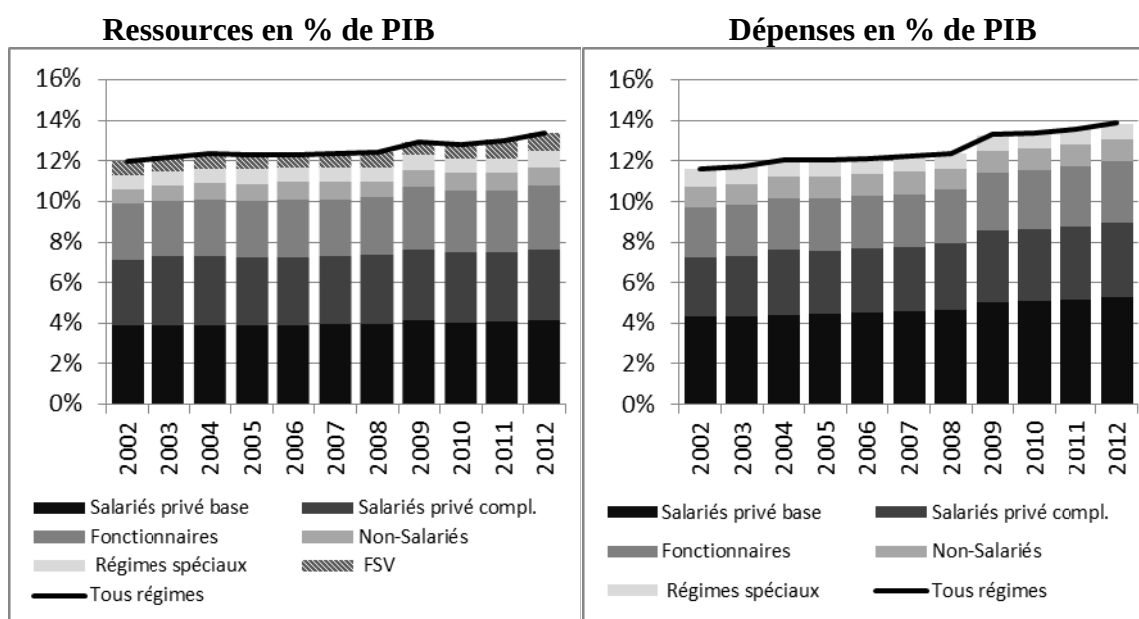
La hausse des dépenses plus rapide que le PIB correspond quasi intégralement à l'augmentation de la masse des prestations de droit direct, en lien avec l'augmentation régulière du nombre de retraités – portée notamment par l'arrivée aux âges de la retraite des générations du *baby-boom* au cours de la décennie – et avec l'augmentation de la pension moyenne des retraités – sous « l'effet de noria » traduisant l'amélioration régulière des carrières au fil des générations³¹. Compte tenu de la quasi stabilité de la part des revenus du travail dans le PIB, l'augmentation des ressources plus forte que celle du PIB tient quant à elle surtout à la hausse des taux de cotisation dans certains régimes³² et à l'apport de nouvelles ressources (impôts et taxes affectées – ITAF – et transferts de l'État ou d'autres organismes)³³.

³⁰ Les dernières données observées disponibles sont celles du rapport à la CCSS de septembre 2013, portant sur la situation observée jusqu'en 2012.

³¹ Voir la sous-partie 2.2.

³² Ces hausses ont concerné principalement les régimes complémentaires de salariés et de non-salariés (+ 0,5 point de PIB de ressources entre 2002 et 2012), ainsi que le régime des fonctionnaires d'État (+ 0,3 point de PIB entre 2002 et 2012). Pour ce dernier, le taux de contribution des employeurs (en premier lieu l'État) a en effet augmenté année après année afin d'assurer l'équilibre financier.

³³ L'affectation de nouvelles ressources a concerné principalement les régimes de base de salariés du privé, ainsi que le FSV (+ 0,6 point de PIB de ressources sur l'ensemble). En outre, la subvention versée par l'État à certains régimes spéciaux, afin d'assurer leur équilibre financier année après année, a augmenté de 0,1 point de PIB entre 2002 et 2012.

Figure 2.1 – Ressources et dépenses du système de retraite

Lecture : en 2012, les ressources des régimes de base de salariés du privé (hors transferts internes au système de retraite, et hors produits financiers) ont représenté 4,1 % du PIB.

Note : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions, et hors transferts internes au système de retraite (transferts au sein des régimes de retraite et transferts avec le FSV). Les regroupements de régimes sont les suivants : salariés privé base = CNAV et MSA salariés ; salariés privé compl. = ARRCO, AGIRC, IRCANTEC ; fonctionnaires = SRE, CNRACL ; non-salariés = MSA, RSI (artisans et commerçants), CNAVPL, MSA RCO, RCI, CNAVPL RCO ; régimes spéciaux = CNIEG, SNCF, RATP, CNBF, BDF, FSPOEIE, ENIM, CANSSM, CRPCEN, CNBF RCO (voir l'annexe 4 pour la liste des sigles).

Champ : ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires ayant participé aux dernières projections du COR, y compris FSV, hors RAFP.

Source : rapports à la CCSS 2002-2012 ; calculs SG-COR.

L'actualisation des projections du COR à l'occasion de la séance du Conseil de décembre prochain conduira à revoir les résultats quantitatifs par rapport au onzième rapport du COR, mais ne devrait pas remettre en cause les messages qualitatifs, à savoir les dynamiques très contrastées entre les ressources et les dépenses dans les divers scénarios et variantes macroéconomiques.

Ainsi, dans les projections de décembre 2012 (avant réforme des retraites de 2014), les ressources du système de retraite variaient très peu, en proportion de PIB, d'un scénario macroéconomique à l'autre (entre 12,9 % du PIB dans la variante A' et 13,1 % dans la variante C' en 2060) et d'une année à l'autre (variation au sein d'une fourchette d'ampleur égale à 0,7 point de PIB entre 2011 et 2060). En revanche, les dépenses exprimées en proportion du PIB variaient sensiblement selon le scénario économique, dans une fourchette d'amplitude dépassant 3 points de PIB en 2060. La dynamique des dépenses est en effet partiellement indépendante de celle du PIB, du fait notamment de l'indexation de plusieurs paramètres de retraite sur l'évolution des prix. Les dépenses du système de retraite représentaient ainsi, en 2060, entre 12,4 % du PIB dans la variante A' (– 1,4 point par rapport à 2011) et 15,8 % dans la variante C' (+ 2 points par rapport à 2011)³⁴.

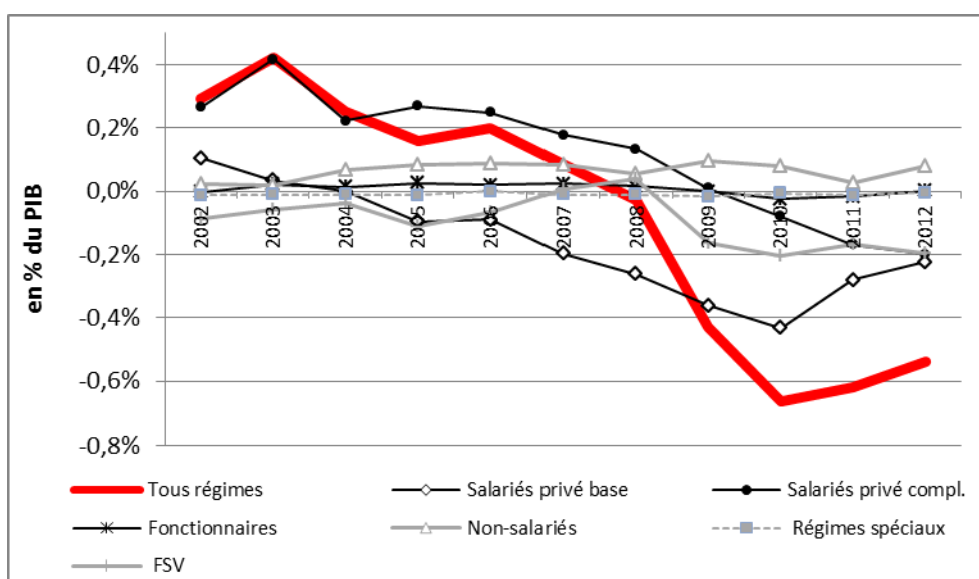
³⁴ Tous les chiffres mentionnés sont relatifs à la projection sous l'hypothèse de rendements constants à l'AGIRC et à l'ARRCO (les valeurs d'achat et de service des points AGIRC et ARRCO sont revalorisées sur le salaire moyen moins 1,5 point, sans que cette revalorisation puisse être inférieure à l'inflation).

b) Les besoins de financement

Malgré la hausse des ressources du système de retraite entre 2002 et 2012 (+ 1,4 point de PIB), la hausse plus forte encore des dépenses (+ 2,2 points de PIB) s'est traduite par une dégradation du solde financier³⁵ sur la période. Ce dernier passe ainsi d'une situation d'excédent jusqu'en 2007 à une situation de besoin de financement, se creusant rapidement à partir de 2008. Ce besoin de financement représente chaque année, depuis 2009, de l'ordre de 0,5 à 0,6 % du PIB (dont environ 0,2 % du PIB au titre du FSV).

La dégradation au cours de la deuxième moitié de la décennie 2000-2010 concerne notamment les régimes de salariés du secteur privé, aussi bien de base (depuis 2005) que complémentaires (depuis 2010), ainsi que le FSV, qui était déjà en besoin de financement entre 2002 et 2006. La situation est différente pour les régimes de fonctionnaires, quasiment à l'équilibre sur toute la période d'observation, et pour les régimes de non-salariés (base et complémentaires), dont le solde est soit nul, soit en léger excédent. En effet, certaines ressources – cotisations employeurs dans le régime des fonctionnaires d'État et contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S) dans le régime social des indépendants (RSI) – s'ajustent d'année en année afin d'assurer l'équilibre financier³⁶.

Figure 2.2 – Solde financier du système de retraite



Note : voir note de la figure 2.1. Un solde positif correspond à un excédent, un solde négatif à un besoin de financement. Soldes hors produits et charges financières.

Champ : ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires ayant participé aux dernières projections du COR, y compris FSV, hors RAFP.

Source : rapports à la CCSS 2002-2012 ; calculs SG-COR.

³⁵ Il s'agit, ici et dans toute cette partie, du solde hors produits et charges financières.

³⁶ Voir la sous-partie 3.1. L'avant-projet de loi de financement rectificative de la sécurité sociale (PLFRSS) 2014 prévoit la suppression de la C3S et l'intégration financière du RSI au régime général. Dans le cas des régimes de non-salariés, le champ inclut des régimes complémentaires en répartition provisionnée, pour lesquels les ressources viennent financer les prestations de l'année, mais aussi, en partie, abonder des réserves visant à couvrir les engagements futurs de retraite. Cela relativise, pour ces régimes, la pertinence de l'indicateur de besoin de financement une année donnée.

À l'horizon de 2060, le besoin de financement du système de retraite³⁷ évoluerait de manière très contrastée selon le scénario macroéconomique – et plus précisément selon le rythme de croissance tendanciel de la productivité du travail. Ce résultat tient là encore à la grande sensibilité de l'équilibre de long terme du système de retraite aux évolutions économiques, qui découle notamment des règles de revalorisation selon l'inflation des pensions liquidées ainsi que des salaires portés au compte au régime général et dans les régimes alignés.

Dans les projections du COR de décembre 2012, le solde financier du système de retraite en 2060 représentait ainsi entre – 2,7 points de PIB (variante C') et + 0,5 point de PIB (variante A')³⁸. Rappelons que la situation financière plus favorable, dans les scénarios où la croissance tendancielle des salaires est la plus forte, a pour contrepartie une diminution plus importante, dans ces scénarios, des taux de remplacement et des montants de retraite relativement aux revenus des actifs³⁹.

**Tableau 2.3 – Solde financier du système de retraite projeté avant équilibrage du régime des fonctionnaires d'État et des régimes spéciaux
(sous les hypothèses macroéconomiques des projections du COR de 2012)**

en % de PIB		2014	2020	2030	2040	2050	2060
Avant prise en compte des modifications réglementaires survenues depuis décembre 2012							
Soldes financiers du système de retraite y.c. FSV (hypothèses de rendements AGIRC-ARRCO constants).	Scénario A		-0,9%	-0,7%	-0,5%	-0,1%	0,1%
	Scénario B		-0,9%	-0,9%	-0,9%	-0,7%	-0,6%
	Scénario C	-0,9%	-0,9%	-1,4%	-1,6%	-1,5%	-1,5%
	Variante A'		-0,9%	-0,6%	-0,2%	0,3%	0,5%
	Variante C'		-1,0%	-1,8%	-2,4%	-2,6%	-2,7%
Avec prise en compte des effets de la loi du 20 janvier 2014 et de l'accord AGIRC-ARRCO de mars 2013 (estimations présentées par le gouvernement)							
Impact net des mesures	Scénario B						
selon l'étude d'impact présentée							
dans la loi du 20 janvier 2014							
Solde « corrigé »	Scénario B	-0,7%	-0,5%	-0,3%	-0,1%	nd	nd

Note : application de la convention comptable « COR » : les contributions des employeurs de fonctionnaires d'État et les subventions d'équilibre versées aux régimes spéciaux sont supposées évoluer comme les masses salariales des régimes concernés. Un solde positif correspond à un excédent, un solde négatif à un besoin de financement. Sous les hypothèses macroéconomiques des projections du COR de 2012.

Champ : ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : maquette COR, 2012 ; étude d'impact de la loi du 20 janvier 2014.

Pour donner un premier ordre de grandeur des effets de la loi du 20 janvier 2014, on rappelle ici les résultats des projections que le gouvernement a rendus publics au moment de l'examen du projet de loi, dans le cadre de l'étude d'impact. Ceux-ci reposent sur des chiffrages de l'administration.

Dans l'étude d'impact, les projections ne sont disponibles que sous les hypothèses macroéconomiques du scénario B du COR, c'est-à-dire sous l'hypothèse d'un taux de croissance annuel des salaires de 1,5 % à long terme. Les mesures de la loi du

³⁷ Les soldes présentés ci-après ne sont pas strictement comparables avec les soldes observés entre 2002 et 2012, du fait d'une différence de champ comptable (inclusion des dotations et reprises sur provisions dans les résultats du onzième rapport du COR, mais pas dans les données observées 2002-2012).

³⁸ Sous l'hypothèse de rendements constants à l'AGIRC et à l'ARRCO.

³⁹ Voir la sous-partie 2.2, section a.

20 janvier 2014⁴⁰ contribueraient, sous ces hypothèses, à améliorer le solde financier du système de retraite en 2020 de 0,4 point de PIB (celui-ci passant de – 0,9 % du PIB avant réforme à – 0,5 % du PIB après réforme), puis 0,6 et 0,8 point de PIB aux horizons de 2030 et 2040. En 2040, le besoin de financement serait quasiment résorbé (– 0,1 % du PIB).

Ce résultat est obtenu en appliquant la convention comptable retenue par le COR dans ses exercices de projection, qui consiste à supposer que les contributions des employeurs de fonctionnaires d'État et les subventions d'équilibre versées par l'État à certains régimes spéciaux évoluent comme la masse salariale de ces régimes, et non pas – comme le prévoit la législation – de manière à assurer leur équilibre financier année après année⁴¹. Si l'on suppose que cet équilibrage automatique reste assuré en projection dans les régimes concernés, les effets de la loi du 20 janvier 2014 tels qu'estimés dans l'étude d'impact, sous les hypothèses du scénario B de 2012, compenseraient en grande partie le besoin de financement en 2020 estimé (besoin de financement résiduel de 0,2 % du PIB à cette date), et en totalité en 2030 et 2040. Le besoin de financement résiduel en 2020 proviendrait essentiellement des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, pour lesquels il est prévu qu'un nouvel accord soit négocié par les partenaires sociaux d'ici 2015.

Tableau 2.4 – Effet d'un équilibrage du régime des fonctionnaires d'État et des régimes spéciaux sur le solde financier du système de retraite projeté
(sous les hypothèses macroéconomiques du scénario B des projections du COR de 2012)

en % de PIB		2014	2020	2030	2040	2050	2060
Avant prise en compte des modifications réglementaires survenues depuis décembre 2012							
Solde financier du système de retraite y.c. FSV (hypothèses de rendements AGIRC-ARRCO constants).	Scénario B	-0,6%	-0,5%	-0,7%	-0,8%	-0,7%	-0,7%
<i>Source : variante présentée dans le document n°1 de la séance du COR du 26 mars 2013</i>							
Avec prise en compte des effets de la loi du 20 janvier 2014 et de l'accord AGIRC-ARRCO de mars 2013 (estimations présentées par le gouvernement)							
Impact net des mesures selon l'étude d'impact présentée dans la loi du 20 janvier 2014	Scénario B	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%	nd	nd
Solde « corrigé »	Scénario B	-0,4%	-0,2%	0,0%	0,0%	nd	nd

Note : application de la convention comptable « CCSS » : les contributions des employeurs de fonctionnaires d'État et les subventions d'équilibre versées aux régimes spéciaux sont supposées évoluer de manière à ce que l'équilibre financier des régimes concernés soit assuré année après année. Un solde positif correspond à un excédent, un solde négatif à un besoin de financement. Sous les hypothèses macroéconomiques des projections du COR de 2012.

Champ : ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : maquette COR, 2012 ; étude d'impact de la loi du 20 janvier 2014.

Le COR rendra public, à l'issue de sa séance de décembre 2014, les besoins de financement du système de retraite tels qu'ils résulteront de l'exercice d'actualisation qui sera mené dans les prochains mois.

⁴⁰ Complétées par celles de l'accord AGIRC-ARRCO de mars 2013 et dans l'hypothèse où le financement spécifique apporté au compte personnel de prévention de la pénibilité couvrira les dépenses correspondantes.

⁴¹ Voir le document n° 1 de la séance du COR du 26 mars 2013 pour une illustration de l'impact de cette convention comptable sur les projections du onzième rapport du COR.

2. Les diverses dimensions de l'équité (entre les générations, entre les femmes et les hommes)

L'enjeu de la pérennité financière – qui constitue une condition de survie du système davantage qu'une finalité en soi – ne peut pas être apprécié indépendamment des enjeux relatifs aux autres objectifs du système de retraite. Les indicateurs financiers doivent par conséquent être suivis de manière conjointe et articulée avec les indicateurs relatifs à ces autres objectifs.

Ces derniers portent sur les caractéristiques de la retraite du point de vue des assurés, au travers des quatre dimensions de l'équité : le montant des pensions, la durée de la retraite, la durée de la carrière pendant laquelle sont prélevées les cotisations et, enfin, le taux de prélèvement finançant les retraites. Alors que ces deux dernières dimensions (qui seront ci-après analysées au sein d'une même sous-partie) permettent d'apprécier l'effort des assurés en activité pour financer le système de retraite, les deux premières permettent d'apprécier ce que le système apporte aux assurés une fois retraités. Comme on l'a déjà signalé en introduction, au-delà des seules considérations d'équité entre les assurés, ces dimensions renvoient aussi à la finalité même du système de retraite d'assurer aux retraités actuels et futurs un niveau de ressources satisfaisant, sécurisé et anticipé.

Pour chaque dimension, plusieurs indicateurs complémentaires sont analysés. Le Conseil a en effet jugé utile de compléter les indicateurs définis par décret, afin de suivre plus en détail, dans toutes ses dimensions, les évolutions du système de retraite, et afin d'envisager plusieurs normes d'équité, lorsque le législateur n'a pas explicité celle qu'il retenait. Cela conduit, en particulier, à suivre en parallèle des indicateurs sur cas type et des moyennes par génération : alors que les premiers permettent d'apprécier comment évoluent les caractéristiques de la retraite à carrière donnée, pour quelques exemples de carrières individuelles pertinentes – notamment celles d'un salarié non-cadre du secteur privé à carrière complète et sans interruption (cas type n° 2 du COR) –, les seconds fournissent une synthèse de l'ensemble des situations individuelles des assurés, dans toute leur diversité. Les divers indicateurs d'évolution au fil des générations – ou, pour certains, année après année – ont, à chaque fois que possible, été calculés en moyenne au sein de chacune des générations, mais aussi séparément parmi les femmes et parmi les hommes. Ces indicateurs ventilés selon le sexe seront repris, sous la forme de ratios, dans la sous-partie 3.5, consacrée à la thématique spécifique des écarts entre les femmes et les hommes.

Rappelons qu'il serait possible de construire également des indicateurs de rendement, qui conduiraient à synthétiser les quatre dimensions de l'équité présentées ci-après en une seule. De tels indicateurs ne font cependant pas consensus. L'objectif d'équité entre les générations est alors apprécié en suivant des indicateurs distincts, qui couvrent au total les quatre dimensions, sans chercher à déterminer si un avantage selon une dimension donnée compense ou non un désavantage selon une autre⁴².

À cet égard, et pour résumer dès à présent les résultats détaillés ci-après, aucune génération n'apparaît systématiquement avantagée par rapport aux autres, au regard de l'ensemble des quatre dimensions de l'équité.

⁴² Voir « Retraites : un état des lieux du système français », douzième rapport du COR, janvier 2013.

Pour la carrière type de salarié non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR), les générations les plus anciennes seraient avantagées par un taux de cotisation au système de retraite en moyenne plus faible et un taux de remplacement plus élevé que les générations suivantes – la diminution du taux de remplacement pour les futurs retraités étant d'autant plus forte que la croissance des salaires sera élevée –, mais elles seraient désavantagées par une durée de carrière plus longue en proportion de leur durée de vie totale. Elles sembleraient en outre également désavantagées par une durée de retraite plus courte, rapportée à leur durée de la carrière ; ce diagnostic doit toutefois être nuancé, car il est soumis à une certaine incertitude liée aux évolutions futures de la mortalité et car la durée de retraite relative n'évolue pas de manière univoque au fil des générations : elle augmenterait progressivement jusqu'aux générations nées à la fin des années 1950, de même que parmi les générations nées à partir des années 1980, mais elle diminuerait entre ces générations (au total, la part de la durée de vie passée à la retraite ne varierait, entre les générations 1930 et 1990, que dans une fourchette de $\pm 5\%$).

Par ailleurs, l'examen de l'évolution des situations moyennes au sein de chaque génération nuance en partie le diagnostic établi sur la base du cas type n° 2 du COR dont la carrière est supposée complète et sans interruption, en tous cas parmi les générations déjà parties à la retraite – les évolutions pour les générations futures n'ayant pas pu faire l'objet de projections dans le cadre du présent rapport. En particulier, à rebours de la baisse observée du taux de remplacement pour le cas type, le montant moyen des pensions rapporté au revenu d'activité moyen dans l'économie a régulièrement augmenté au fil des générations jusqu'à celle née en 1947, sous l'effet notamment de l'évolution des profils de carrière.

a) Le montant des pensions et le niveau de vie des retraités

i) Les taux de remplacement et le montant moyen des pensions

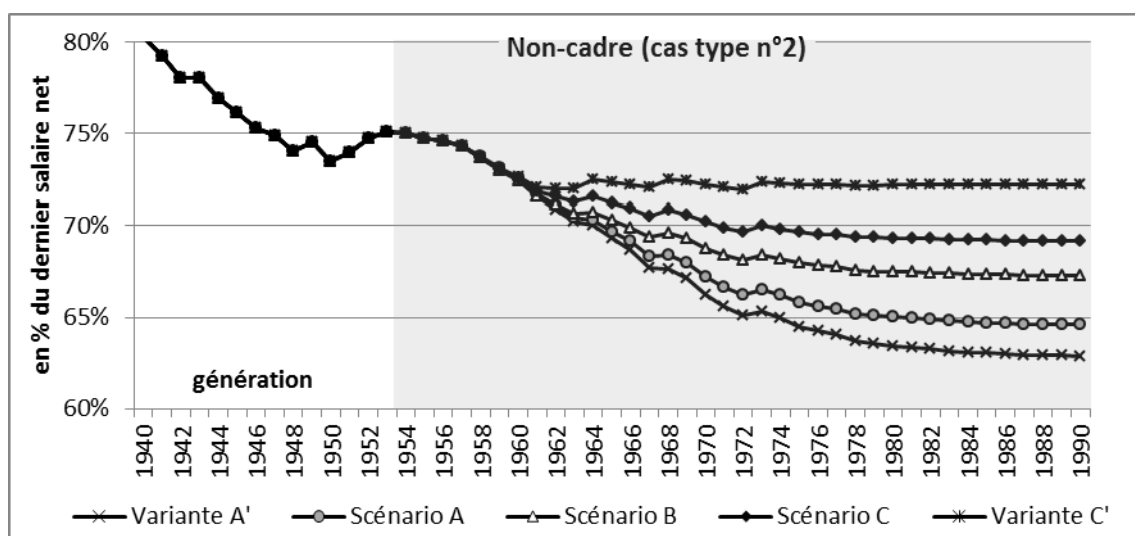
Le suivi des montants de retraite en niveau absolu (c'est-à-dire exprimé en euros) n'est guère pertinent sur le long terme, car le montant moyen nominal des pensions peut augmenter au fil des générations, tout en conduisant à un fort décrochage du niveau de vie par rapport au reste de la population – si les autres types de revenus augmentent plus rapidement que les retraites. On considérera donc ici des indicateurs de niveau relatif des pensions, soit en rapportant les montants de retraite au revenu d'activité moyen dans l'économie, soit en retenant un indicateur tel que le taux de remplacement, qui, pour un individu donné, rapporte le montant de la première retraite au salaire qu'il percevait juste avant de partir à la retraite.

Calculé sur un cas type de salarié du secteur privé non-cadre à carrière complète et sans interruption (cas type n° 2 du COR), le taux de remplacement à la liquidation, net de cotisations sociales, qui correspond à l'un des indicateurs définis par décret, diminue parmi les générations nées dans les années 1940, puis à nouveau à partir de celles nées au début des années 1960.

Les déterminants de ces évolutions diffèrent selon les générations concernées⁴³. La diminution entre les générations 1940 et 1950 pourrait s'expliquer notamment par la hausse régulière du nombre d'années retenues dans le calcul du salaire de référence (dans le régime de base). La légère hausse entre les générations 1950 et 1955 s'explique vraisemblablement par la conjugaison de la hausse des taux de cotisation à la charge des salariés (qui se traduit par un salaire net plus faible au dénominateur du taux) et de l'hypothèse de faible augmentation du salaire moyen de l'économie au début de la décennie 2010. Enfin, la baisse à partir des générations nées à la fin des années 1950, contrastée selon les scénarios économiques, est principalement liée à l'interaction entre, d'une part, les règles d'indexation sur les prix des salaires portés au compte et des valeurs du point, et d'autre part, le taux de croissance des salaires. Le taux de remplacement est alors d'autant plus faible que la croissance des salaires est forte, ce qui conduit à une baisse du taux de remplacement en projection la plus forte dans la variante A' et la plus faible dans la variante C'.

⁴³ Pour les cas types du COR, les salaires relatifs à âge donné sont supposés invariants : ils n'évoluent d'une génération à l'autre que dans la même proportion que le salaire moyen dans l'ensemble de l'économie. Les âges de début de carrière évoluent en revanche au fil des générations, de manière à refléter les durées effectivement validées avant 30 ans au fil des générations dans les données statistiques de la DREES. Les générations les plus récentes ont de ce fait un âge de début de carrière plus tardif que les plus anciennes (voir le document n° 15 de la séance de janvier 2014).

Figure 2.5 – Taux de remplacement net à la liquidation pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)



Note : taux de remplacement calculé comme le rapport de la pension à la liquidation (pension perçue en moyenne au cours des 12 premiers mois de la retraite) sur le dernier salaire, net de cotisations sociales (incluant CSG et CRDS), sous l'hypothèse d'un départ au taux plein (sans décote ni surcote) au titre de la durée validée (pour certaines générations, ce départ a lieu dans le cadre d'une retraite anticipée pour carrière longue). Pour l'AGIRC et l'ARRCO, les cotisations sont supposées réalisées au taux moyen et les rendements supposés constants à partir de 2015. La zone grisée sur les graphiques indique les résultats qui dépendent, au moins en partie, des hypothèses de croissance des salaires en projection. Départ au taux plein sans décote ni surcote.

Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SG-COR.

Pour le cas type de non-cadre du privé né en 1953, le taux de remplacement à la liquidation en cas de départ au taux plein (sans décote ni surcote) serait de 75,1 %⁴⁴. Dans tous les scénarios et variantes économiques considérés par le COR, ce taux resterait supérieur à deux tiers (66,6 %) pour les dix générations qui suivent. Il resterait ainsi supérieur à la limite fixée par le décret, sur l'horizon temporel de 10 ans lui aussi fixé par le décret. À l'horizon de 25 ans, considéré pour les indicateurs de pérennité financière, il resterait supérieur à cette limite dans le scénario B (juste au-dessus du seuil, avec 67,8 % pour la génération 1977 qui aura 62 ans en 2039), et donc davantage encore dans l'hypothèse de moindre croissance des salaires (scénario C et variante C'). Mais il pourrait à l'inverse passer en-dessous de ce seuil en cas d'évolution plus favorable des salaires (scénario A et variante A').

Il convient de rappeler que les taux de remplacement varient fortement selon les âges de départ à la retraite et selon les profils de carrières salariales, ce qui se traduit en pratique par des écarts sensibles entre les divers cas types de salariés du secteur privé et de fonctionnaires. Ainsi, pour le cas type de fonctionnaire de catégorie B (cas type n° 5 du COR), dont les caractéristiques correspondent à la définition donnée dans le décret (cas « d'un assuré ayant effectué toute sa carrière comme agent sédentaire de la fonction publique de catégorie B »), le taux de remplacement est estimé à 68,6 % en cas de départ au taux plein, sans décote ni surcote, pour la génération 1953.

⁴⁴ La génération 1953 est celle qui atteint en 2014 l'âge d'ouverture des droits à la retraite de droit commun (61 ans et 2 mois). Le cas type n° 2 du COR né en 1953 est toutefois éligible à une retraite anticipée pour carrière longue, qui lui permet de partir à la retraite au taux plein (sans décote ni surcote) dès l'âge de 60 ans, avec un taux de remplacement de 75,1 %.

Le taux de remplacement pour ce cas type n'a pas été projeté, faute d'un recul nécessaire pour élaborer des scénarios relatifs aux évolutions futures des rémunérations dans la fonction publique. Les taux de remplacement des fonctionnaires sont en effet principalement déterminés par la part des primes dans les rémunérations, qui relève de la politique salariale de la fonction publique et non du pilotage du système de retraite⁴⁵.

Rappelons que les cas types ne représentent que des exemples de carrière et, à ce titre, ne peuvent pas être considérés comme « représentatifs » de l'ensemble des assurés appartenant à une même catégorie. La comparaison des taux de remplacements pour les cas types de salariés du secteur privé et de fonctionnaires ne permet donc en aucune manière d'apprécier l'équité de traitement entre ces deux ensembles d'assurés⁴⁶, qui fait l'objet de développements dans la troisième partie de ce rapport.

Tableau 2.6 – Taux de remplacement net pour les cas types du COR (génération 1953)

Génération	Salaire brut de fin de carrière (et part des primes pour les fonctionnaires)	60 ans	61 ans et 2 mois	62 ans et 2 mois	63 ans et 2 mois	64 ans et 2 mois	65 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
Cas type n°1 (cadre)	2,7*SMPT		55,7%	57,4%	59,4%	61,2%	62,7%	64,1%
Cas type n°2 (non-cadre)	0,9*SMPT	75,1%	75,6%	78,8%	82,0%	84,9%	87,4%	89,8%
Cas type n°3 (non-cadre avec chômage)	0,8*SMPT de l'année des 56 ans		77,9%	77,6%	77,3%	76,9%	76,3%	75,6%
Cas type n°4 (femme avec deux enfants)	0,8*SMPT		74,9%	77,9%	81,0%	83,8%	86,3%	88,6%
Cas type n°5 (cat. B, sédentaire)	1,1*SMPT (dont 18 % de primes)		68,6%	72,4%	76,3%	80,0%	83,9%	87,6%
Cas type n°6 (cat. A, faible taux de prime)	1,5*SMPT (dont 9 % de primes)		76,3%	80,6%	85,0%	89,2%	93,3%	97,5%
Cas type n°7 (cat. A+, fort taux de prime)	2,7*SMPT (dont 34 % de primes)		53,8%	56,6%	59,5%	62,2%	65,0%	67,9%

Note : les cas types marqués en gras correspondent au décret relatif aux indicateurs. Pensions de base et complémentaires (y compris RAFP pour les cas types de fonctionnaires). L'outil CALIPER de la DREES ne permet pas, à ce jour, de simuler le cas type n° 8 du COR (cas type de policier). Le cas type n° 2 est éligible à un départ anticipé à 60 ans, au titre des carrières longues.

Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SG-COR.

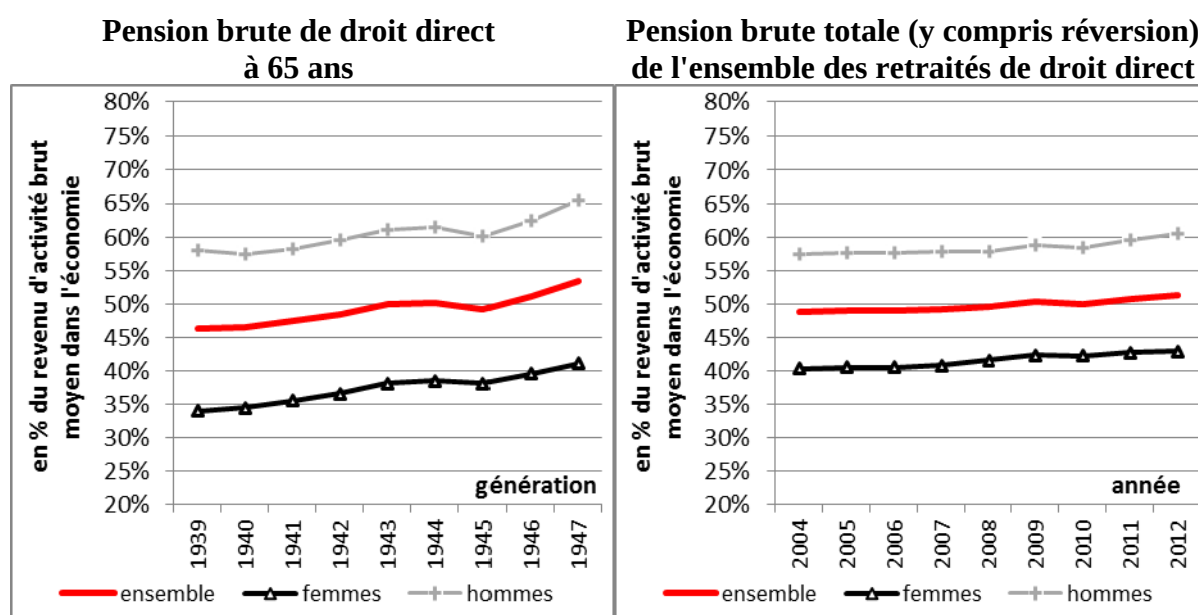
Le suivi des taux de remplacement pour quelques cas types ne peut donner qu'une idée partielle des évolutions des montants de retraite, du fait de la très grande diversité des situations individuelles. Les évolutions au fil des générations à carrière donnée peuvent en outre masquer les modifications des profils de carrière d'une génération à l'autre, qui jouent aussi sur l'évolution des montants moyens de pension au fil des générations.

⁴⁵ En moyenne en 2011, la partie hors traitement indiciaire (primes, indemnités liées à la résidence, à la mobilité ou aux heures supplémentaires, supplément familial de traitement, etc.) représentait près du quart de la rémunération totale des fonctionnaires (voir le dossier de la séance du COR du 10 avril 2014).

⁴⁶ Voir le dossier de la séance du COR du 10 avril 2014.

Dans les faits, le montant moyen de pension de droit direct au sein des générations successives a augmenté plus rapidement que les revenus d'activité dans l'ensemble de l'économie, de manière quasi-continue entre les générations 1939 et 1947. Ce montant, calculé à l'âge de 65 ans, représentait 53 % du revenu d'activité moyen parmi les personnes nées en 1947, contre 46 % parmi celles nées en 1939⁴⁷. L'évolution des profils de carrière au fil des générations, qui résulte de la conjonction de plusieurs phénomènes (amélioration des carrières féminines, montée en charge du salariat, etc.)⁴⁸, aurait ainsi compensé en moyenne les diminutions individuelles pour certains profils de carrière, telles celles observées sur le cas type de salarié du privé non-cadre.

Figure 2.7 – Montants bruts relatifs des pensions, par génération et pour l'ensemble des retraités



Lecture : le montant brut moyen de retraite de droit direct (y compris éventuelles majorations pour 3 enfants et plus, mais hors pensions de réversion) de la génération 1947 à 65 ans, observé au 31 décembre 2012, représente 53 % du revenu d'activité moyen dans l'économie à cette date.

Champ : tous retraités (résidant en France ou à l'étranger).

Sources : DREES, modèle ANCETRE 2004-2012 (montants de pensions) ; INSEE, comptabilité nationale (revenu d'activité moyen).

L'augmentation des montants moyens de pension au fil des générations induit une hausse de la pension moyenne de l'ensemble des retraités, par un effet de renouvellement de la population des retraités (« effet de noria ») – les nouvelles générations, dont les pensions sont en moyenne plus élevées, remplacent progressivement les générations les plus anciennes, qui décèdent. La pension totale (y compris majorations et réversions éventuelles) de l'ensemble

⁴⁷ Le montant moyen de pension pour une génération est observé lorsque cette génération a atteint 65 ans, c'est-à-dire lorsque la quasi-totalité des assurés de cette génération est partie à la retraite. Les montants relatifs exprimés ici sont calculés à partir des montants bruts. Le calcul à partir de montants nets de cotisations sociales conduit à des niveaux de l'ordre de 10 points de pourcentage plus élevés. Dans tous les cas, ces montants de pension relatifs au revenu d'activité moyen de l'économie ne doivent pas être confondus avec des taux de remplacement, les dénominateurs n'étant pas les mêmes.

⁴⁸ Voir P. Aubert, « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », *Dossier Solidarité Santé* n° 33, novembre 2012, DREES.

des retraités de droit direct représentait ainsi 51,3 % du revenu d'activité moyen fin 2012 (62,5 % en montant net de cotisations sociales), contre 48,7 % fin 2004.

Faute de disposer de nouvelles projections de l'évolution des pensions moyennes au-delà de 2012 (ou au-delà de la génération 1947), il est utile de rappeler les conclusions des dernières projections du COR, donc avant la réforme des retraites de 2014 et sous les hypothèses macroéconomiques du onzième rapport du COR. Par rapport à la situation de 2011, ces projections mettaient en lumière une augmentation de la pension moyenne relative de l'ensemble des retraités jusqu'en 2020, d'environ + 5 %, suivie d'une diminution jusqu'en 2060, d'ampleur variable selon le scénario économique (au total entre 2011 et 2060, de 10 % dans la variante C' à environ 30 % dans la variante A').

ii) Le montant des pensions les plus faibles

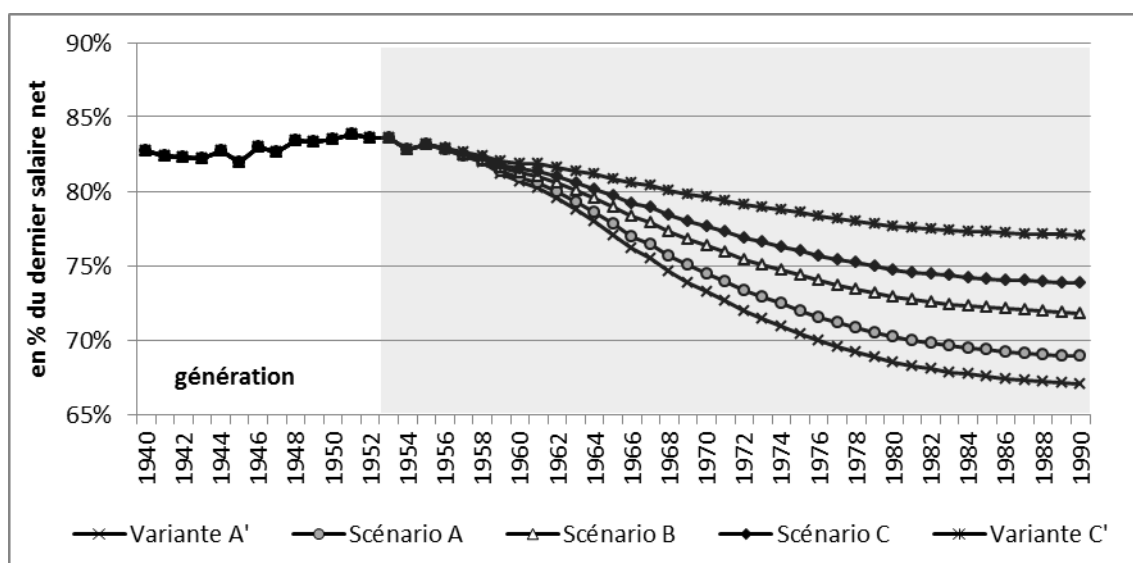
Un suivi spécifique des pensions de plus faibles montants est pertinent, à la fois du point de vue des finalités du système de retraite, dont certaines, selon la loi, portent spécifiquement sur les retraités les plus modestes⁴⁹, et du point de vue du pilotage des paramètres de retraite, puisque certains dispositifs – notamment les minima de pensions – concernent spécifiquement les faibles montants de pensions.

À cet égard, le décret relatif aux indicateurs mentionne le suivi du « *rapport, par génération de retraités, pour l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires, entre la valeur où se situent les pensions des 10 % des retraités les moins aisés d'une part, et la valeur moyenne des pensions de l'ensemble des retraités d'autre part* ». Toutefois, ces données ne sont actuellement pas estimées année après année dans les données statistiques disponibles relatives à l'ensemble des régimes de retraite. Des travaux méthodologiques sont en cours à la DREES pour produire ces données, en vue du rapport annuel du COR de juin 2015.

Outre cet indicateur, il est intéressant de suivre le cas type, certes conventionnel, d'un salarié du secteur privé ayant une carrière entièrement cotisée au niveau du SMIC, par référence à l'article 4 de la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, qui fixait pour ce cas un objectif pour 2008 de montant de pension au moins égale à 85 % du SMIC net. Les coups de pouce, portés à la partie majorée du minimum contributif au cours de la deuxième partie des années 2000, conduisent ainsi à un taux de remplacement net à la liquidation proche de 85 %, égal à 83,6 % pour un départ à la retraite en 2014 (génération née en 1953) et pour un retraité assujéti au taux réduit de contribution sociale généralisée (CSG). À plus long terme, le taux de remplacement diminuerait au fil des générations en l'absence de nouveaux coups de pouce, c'est-à-dire sous l'hypothèse d'une revalorisation du minimum contributif selon l'inflation⁵⁰. Comme pour les autres cas types de salariés du privé, cette diminution serait d'autant plus importante que la croissance du salaire moyen serait forte, portant le taux de remplacement à l'issue d'une carrière complète au SMIC, selon les divers scénarios économiques du COR, entre 80 et 82 % à l'horizon de 10 ans, et entre 70 et 78 % à l'horizon de 25 ans.

⁴⁹ Voir l'objectif de « garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités » dans l'article L.111-2-1 du code de la Sécurité sociale, ainsi que la mention explicite d'une « attention prioritaire [aux retraités] dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté » et de recommandations « prioritairement au profit du pouvoir d'achat des retraités les plus modestes » dans les missions du Comité de suivi des retraites.

⁵⁰ Dans les hypothèses de projection, les gains de pouvoir d'achat du SMIC sont supposés être égaux à 50 % des gains de pouvoir d'achat du SMPT sur 2014-2017, puis à 100 % de ces gains à partir de 2027, avec un raccordement linéaire entre 2017 et 2027 (hypothèse analogue à celle du onzième rapport du COR, avec un décalage d'une année).

Figure 2.8 – Taux de remplacement net pour une carrière entièrement cotisée au SMIC

Note : voir figure 2.5. Au taux réduit de CSG.

Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SG-COR.

iii) Le niveau de vie et le taux de pauvreté des retraités

Les pensions ne sont qu'une composante des revenus des retraités. Pour apprécier leur pouvoir d'achat, il faut également tenir compte des autres revenus (revenus du patrimoine, etc.) et transferts les concernant (minimum vieillesse, allocations logement, etc.), et de la fiscalité. Il convient également de tenir compte de la structure de leurs ménages. En effet, les personnes actives ont en moyenne des revenus supérieurs aux retraités, mais leur niveau de vie est comparable car elles ont souvent des enfants à charge. Il est habituel, pour cette raison, de compléter les indicateurs de pension moyenne par des indicateurs de niveau de vie, c'est-à-dire, pour un individu donné, le revenu disponible du ménage auquel il appartient rapporté au nombre d'unités de consommation⁵¹ dans ce ménage. Les indicateurs de niveau de vie présentés ici ne tiennent pas compte du fait que les retraités sont plus souvent propriétaires de leur logement que le reste de la population⁵².

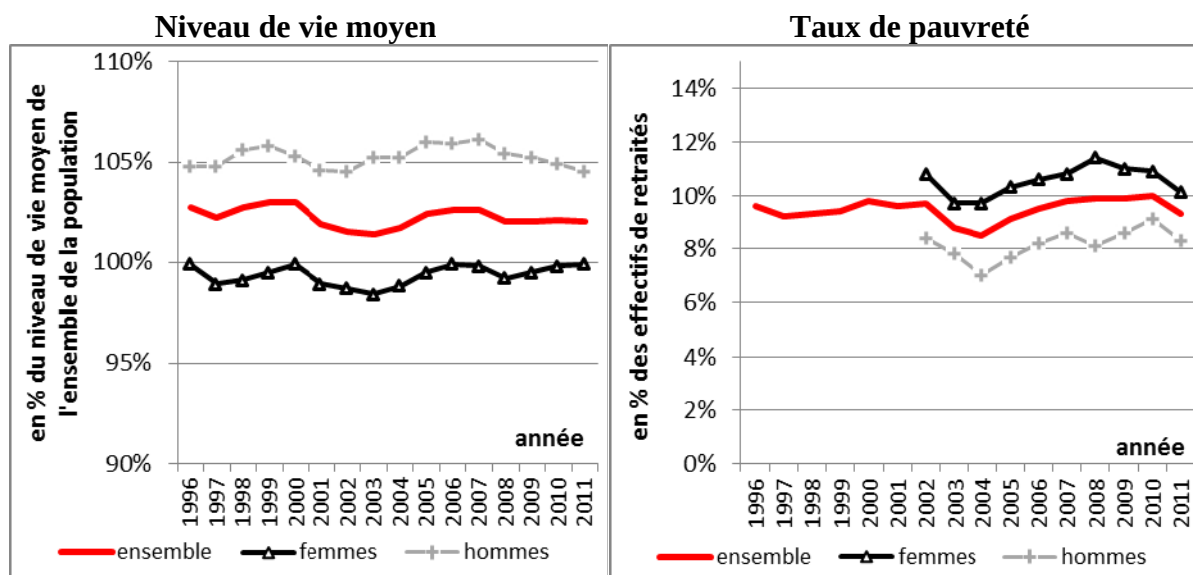
Le niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population correspond à l'un des indicateurs définis par décret. Or le niveau de vie moyen des retraités et celui de l'ensemble de la population ont progressé parallèlement entre 1996 et 2011 – en rupture par rapport à la tendance observée de 1970 jusqu'au milieu des années 1990, période

⁵¹ Le revenu disponible correspond à l'ensemble des revenus (revenus d'activité, pensions, revenus du patrimoine, prestations sociales, pensions alimentaires, nets d'impôts et de prélèvements sociaux). Par ailleurs, le système d'unités de consommation habituellement utilisé compte une part pour le premier adulte du ménage, 0,5 part pour les autres personnes âgées de 14 ans et plus, et 0,3 part pour les enfants âgés de moins de 14 ans (voir le document n° 3 de la séance du COR du 22 janvier 2014).

⁵² Pour en tenir compte, il conviendrait d'inclure des loyers imputés dans le revenu disponible, mais les données sur le niveau de vie publiées chaque année par l'INSEE n'incluent pas de loyers imputés ; ces derniers, dont l'évaluation est complexe, n'ont été calculés que ponctuellement et ne sont donc disponibles que pour certaines années. Ainsi, pour l'année 2011, le niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population passerait de 102 % à 106 % si l'on ajoutait au revenu disponible des ménages propriétaires des loyers imputés nets (valeur locative du logement possédé, nette des intérêts d'emprunt payés par les accédants à la propriété).

durant laquelle le niveau de vie des retraités a rattrapé celui des actifs. Le niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population est donc resté globalement stable à 102 % sur les quinze dernières années (99 % pour les femmes et 105 % pour les hommes), alors que le montant moyen des pensions a légèrement augmenté entre 2004 et 2012 (voir précédemment). La différence pourrait traduire les évolutions des structures des ménages, des revenus autres que les pensions (revenus du patrimoine notamment), de la fiscalité ou des transferts, ainsi que des différences de champ⁵³.

Figure 2.9 – Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de la population totale et taux de pauvreté des retraités



Lecture : en 2011, le niveau de vie moyen de l'ensemble des retraités représentait 102 % (100 % pour les femmes retraitées et 104 % pour les hommes retraités) de celui de l'ensemble de la population. Le taux de pauvreté (proportion de personnes ayant un niveau de vie en-dessous du seuil de pauvreté) était de 9,3 % pour les retraités en 2011 (10,1 % pour les femmes retraitées et 8,3 % pour les hommes retraités).

Note : le niveau de vie d'une personne désigne le revenu disponible par unité de consommation du ménage auquel appartient cette personne. Les revenus du patrimoine financier sont estimés par l'INSEE à partir des enquêtes Patrimoine successives. Les loyers imputés aux propriétaires ne sont pas pris en compte ici. Comme les estimations de revenus financiers sont légèrement bruitées, les niveaux de vie moyens sont lissés sur trois ans.

Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Les personnes âgées vivant en institution sont hors champ.

Sources : INSEE-DGI, enquêtes Revenus fiscaux rétrospectives de 1996 à 2004, INSEE-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2005 à 2011.

Le taux de pauvreté est une mesure de la dispersion des niveaux de vie⁵⁴. Après avoir fortement baissé entre 1970 et 1996, le taux de pauvreté des retraités est resté globalement stable, entre 9 % et 10 %, entre 1996 et 2011. Il se situe, depuis les années 1980, sensiblement en deçà de celui de l'ensemble de la population (14,3 % en 2011). Ceci est valable pour les femmes comme pour les hommes, bien que, parmi les retraités, le taux de pauvreté des femmes se maintienne environ deux points au-dessus de celui des hommes.

⁵³ Une partie des retraités percevant des pensions de régimes français ne résident pas en France ou ne vivent pas dans un ménage ordinaire (personnes âgées en institution).

⁵⁴ Le taux de pauvreté est défini comme la proportion de personnes dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté, calculé ici comme une fraction de 60 % du niveau de vie médian – actualisé année après année – de l'ensemble de la population française.

b) Le taux de prélèvement et la durée de carrière

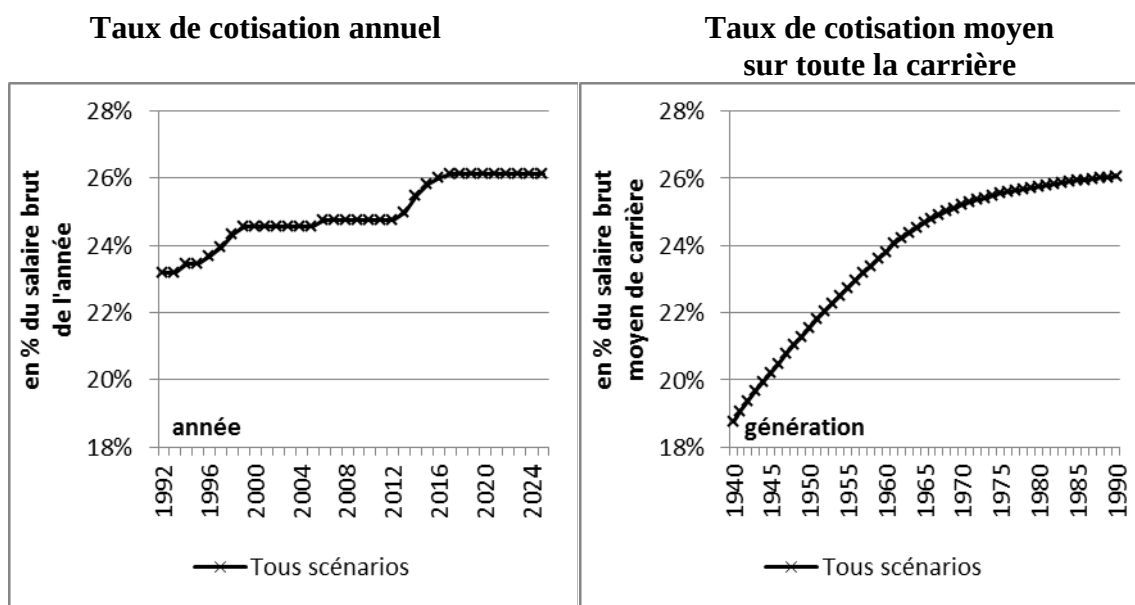
La contribution au système de retraite des assurés en activité peut être appréciée selon deux dimensions complémentaires : le montant des contributions financières en proportion des salaires et revenus d'activité (taux de cotisation ou de prélèvement), mais aussi la durée de cette contribution (durée de carrière). Ces deux dimensions constituent des aspects de l'équité entre les assurés, ce qui justifie de suivre leurs évolutions au fil des générations. Un taux maximal de cotisation pour le cas type de salariés non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR), que les recommandations du Comité de suivi ne peuvent tendre à dépasser, est en outre défini par décret.

i) Le taux de prélèvement et les taux de cotisation finançant les retraites

Pour le cas type n° 2 du COR, le taux global de cotisation pour la retraite (part salariale + part patronale et CNAV + ARRCO, hors AGFF) a augmenté dans la deuxième moitié des années 1990, du fait des hausses à l'ARRCO. Il augmente de nouveau au cours des années 2010, à la fois dans le régime complémentaire (suite à l'accord AGIRC-ARRCO de mars 2013) et dans le régime de base (dans le cadre des hausses de taux de cotisation prévues par la loi du 20 janvier 2014). Ce taux représenterait 25,5 % du salaire brut du cas type considéré en 2014, et 26,1 % – soit 1,9 point de moins que la limite maximale fixée par décret – à partir de 2017.

Pour la comparaison d'une génération à l'autre, il convient de calculer le taux global de cotisation pour la retraite en moyenne sur l'ensemble de la carrière. Compte tenu des hausses passées de taux de cotisation, ce taux pour les générations qui partent actuellement à la retraite est alors plus bas que le taux global de cotisation de l'année 2014. Il serait ainsi de 22,3 % du salaire brut pour le cas type de la génération 1953, et il n'atteindrait 26,1 % en moyenne sur toute la carrière que pour les générations entrées sur le marché du travail après 2017, c'est-à-dire pour les générations nées à partir du milieu des années 1990.

Figure 2.10 – Taux de cotisation pour la retraite du cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)



Lecture : en 2014, le taux de cotisation pour la retraite (part salariale + part employeur, CNAV+ARRCO hors AGFF) du cas type est de 25,5 % de son salaire brut. Pour la génération 1953, qui atteint à cette date son âge d'ouverture des droits de 61 ans et 2 mois, le taux de cotisation est, en moyenne sur l'ensemble de la carrière, de 22,3 %.

Note : cotisation à l'ARRCO au taux moyen (légèrement supérieur au taux minimal obligatoire : par exemple, taux effectif – y compris taux d'appel – de 8,25 % au lieu de 7,63 % en 2014).

Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SG-COR.

Les taux de cotisation légaux, tels que présentés précédemment pour le cas type de salarié non-cadre du secteur privé, ne donnent qu'une vision partielle des contributions financières des assurés au système de retraite, d'une part parce que les taux légaux et les assiettes sur lesquelles ils s'appliquent varient d'un régime de retraite à l'autre⁵⁵, et d'autre part parce que les contributions peuvent passer par d'autres canaux que les cotisations de retraite : part de la CSG affectée au système de retraite, ITAF, etc.

Le montant global prélevé sur les revenus du travail pour financer les retraites (cotisations sociales et ITAF dont l'assiette est directement liée aux revenus du travail), tous régimes confondus, s'élève en 2012 à 25,5 % de la masse des salaires et revenus d'activité bruts⁵⁶, en augmentation régulière depuis 2002 (23 % à cette date).

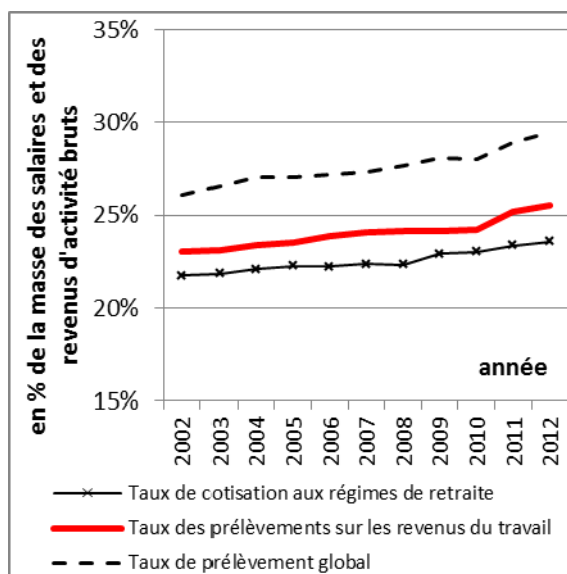
Quant au total des ressources du système de retraite, qui inclut en outre des ressources prélevées éventuellement sur d'autres assiettes que les revenus du travail (revenus du capital,

⁵⁵ Voir la sous-partie 3.1 pour les différences de taux de cotisation entre régimes.

⁵⁶ Soit 19,4 % de la masse des rémunérations superbrutes (somme des salaires et revenus d'activité bruts et des cotisations patronales) – et 17,7 % en 2002. Jusqu'en 2008 (inclus), ce taux inclut la CSG prélevée sur d'autres revenus que les revenus du travail (revenus de remplacement, dont les pensions de retraite ; revenus du patrimoine ; etc.), celle-ci n'ayant pu être isolée de la CSG prélevée sur les revenus du travail dans les données de la CCSS.

transferts de l'État ou d'autres branches de la Sécurité sociale, etc.⁵⁷), il représenterait en 2012 l'équivalent de 29,5 % de la masse des salaires et revenus d'activité bruts en 2012.

Figure 2.11 – Taux des prélèvements finançant le système de retraite



Lecture : en 2012, les prélèvements pour la retraite assis sur les revenus du travail (cotisations sociales des régimes de retraite, y compris cotisations employeurs des fonctionnaires d'État, et ITAF assis sur les revenus du travail) représentaient 25,5 % de la masse des salaires et revenus d'activité bruts. Le montant total des ressources du système de retraite (y compris ITAF et transferts externes, prélevés éventuellement sur d'autres revenus que ceux du travail, mais hors produits de gestion et produits financiers) représentait 29,5 % de cette masse.

Champ : ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires ayant participé aux dernières projections du COR, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : rapports à la CCSS 2002-2012 ; INSEE, comptabilité nationale ; calculs SG-COR.

En projection, la part des revenus du travail dans le PIB est supposée se stabiliser rapidement dans les scénarios macroéconomiques retenus. Le taux de prélèvement global finançant les retraites évoluerait cependant encore après 2012, à législation inchangée. Il croîtrait à l'horizon de 2020, du fait des hausses de taux de cotisation d'ores et déjà actées⁵⁸, et diminuerait ensuite du fait de la déformation de la structure de l'emploi – les cotisants des régimes de la fonction publique, où les taux de cotisation sont les plus élevés, représentant une part de plus en plus faible de l'emploi total⁵⁹.

ii) La durée de carrière

La notion de durée de carrière à considérer pour apprécier l'équité entre les générations peut se définir de différentes manières, selon le statut que l'on accorde aux diverses périodes de non-emploi survenant aux âges d'activité. Deux approches peuvent notamment être

⁵⁷ On exclut en revanche ici les ressources correspondant à des produits de gestion, produits financiers et reprises sur provisions. Ces derniers représentent au total 1,2 % de la masse des revenus du travail bruts en 2012.

⁵⁸ Dans le cadre du décret du 2 juillet 2012 et de la réforme des retraites de 2014, mais aussi de l'alignement progressif du taux de cotisation salarié des fonctionnaires sur celui des salariés du privé et de l'accord AGIRC-ARRCO de mars 2013. Des hausses de taux de cotisation ont en outre eu lieu à la CNRACL et à la CNAVPL en 2013 et 2014.

⁵⁹ Cet effet de structure était estimé, dans le onzième rapport du COR, à – 0,9 point de pourcentage entre 2020 et 2060 sur le taux de prélèvement global.

considérées : une approche de la carrière comme composante du cycle de vie, qui conduit à calculer sa durée comme la différence entre un âge de début de carrière (âge de fin d'étude, ou âge d'entrée sur le marché du travail, ou âge de première validation d'un trimestre de retraite, etc.) et un âge de fin de carrière (âge de cessation définitive d'emploi, ou âge de départ à la retraite, etc.), et une approche à partir des durées effectives, qui peut elle aussi conduire à diverses mesures (durée effective en emploi, ou durée cotisée pour la retraite, ou durée validée tous régimes, etc.).

Chaque définition présente des limites, de sorte que le choix de l'une ou l'autre de ces mesures de la durée de carrière est sujet à discussion. Ce choix n'est pas de nature technique, mais traduit en premier lieu le choix de la norme d'équité sous-jacente, sachant que la loi n'en a pas explicité une⁶⁰.

Cette ambiguïté ne se pose pas en ce qui concerne le cas type de salarié non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR), car celui-ci a une carrière continue et sans interruption, ce qui fait que les diverses définitions de la durée de carrière coïncident.

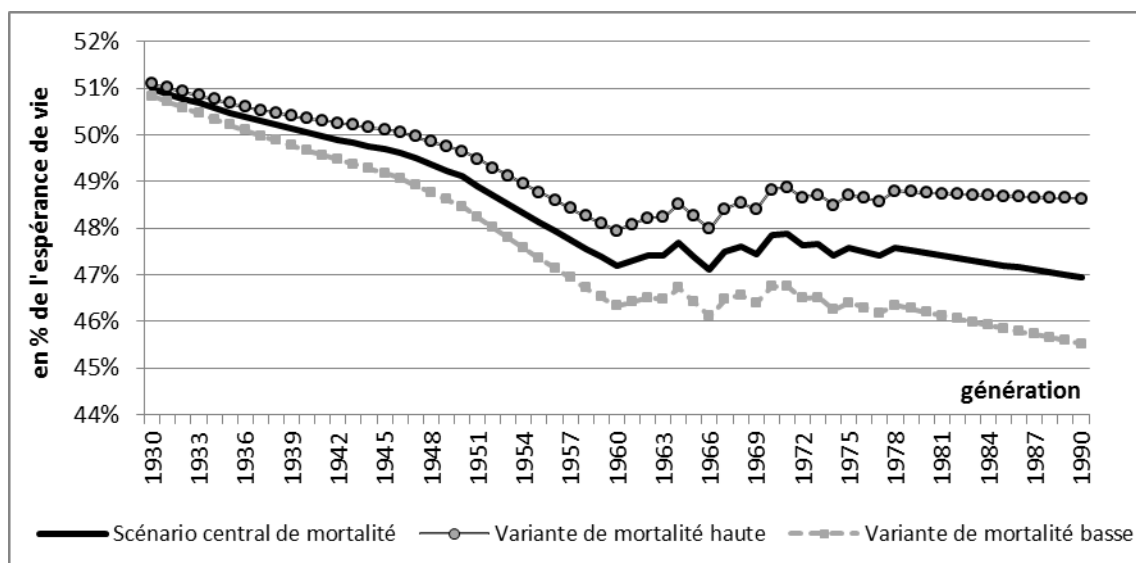
Pour ce cas type, la carrière représenterait un peu plus de la moitié de la durée de vie totale parmi les générations nées au début des années 1930, du fait de leur entrée très jeune sur le marché du travail⁶¹ et du fait que ces générations n'avaient pas encore accès au dispositif de départ anticipé à la retraite pour carrière longue, mis en place à partir de 2004. La durée de carrière relative diminuerait ensuite régulièrement jusqu'aux générations nées au début des années 1960 puis, sous les hypothèses du scénario central de mortalité, se stabiliserait entre 47 et 48 % de la durée de vie totale jusqu'aux générations nées au début des années 1990.

En nombre d'années, la durée de carrière est à peu près équivalente (d'un peu moins de 43 ans) pour les générations nées au début des années 1930 et pour celles nées à la fin des années 1980, mais elle représenterait une proportion plus faible de la durée de vie totale pour les dernières, du fait des forts gains d'espérance de vie à 60 ans, constatés jusqu'à maintenant puis projetés à l'avenir.

⁶⁰ Voir le document n° 12 de la séance du COR du 26 mars 2014.

⁶¹ Rappelons que l'âge de début de carrière du cas type est défini en fonction des durées validées pour la retraite avant 30 ans, telles qu'elles sont observées au fil des générations dans les données statistiques de la DREES. L'âge de début de carrière du cas type passe ainsi de 17 ans et 2 mois, pour les générations nées en 1946 et avant, à 20 ans et 8 mois pour les générations nées à partir de 1978.

Figure 2.12 – Durée de carrière relative à l'espérance de vie pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)



Lecture : pour le cas type de salarié non-cadre du secteur privé né en 1930, la carrière représente 51 % de la durée de vie totale (sous les hypothèses du scénario central de mortalité).

Note : l'espérance de vie est calculée par génération, comme : 60 + espérance de vie à 60 ans (selon l'hypothèse que l'assuré atteint l'âge de la retraite, et ne décède donc pas avant 60 ans). L'âge de départ à la retraite correspond à un départ au taux plein sans décote ni surcote, éventuellement dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (générations 1952 à 1967).

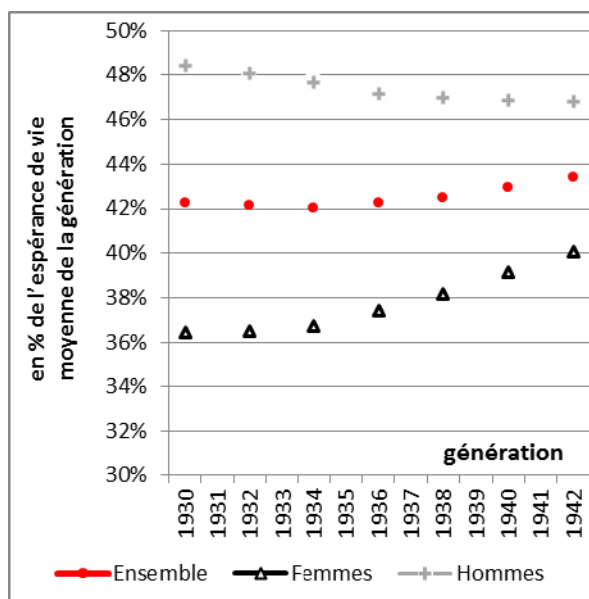
Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SG-COR.

En moyenne pour l'ensemble des assurés d'une génération, les diverses mesures de la durée de carrière, ainsi que leurs évolutions au fil des générations, ne coïncident généralement pas. Quelle que soit la mesure retenue, la durée de carrière moyenne par génération est en tous les cas plus courte que la durée de carrière du cas type n° 2 du COR – dont la carrière est complète et sans interruption – du fait notamment des assurés à carrière incomplète, qui constituent une part non négligeable des générations considérées. Par exemple, pour la génération née en 1942, la durée validée pour la retraite dans l'ensemble des régimes⁶² représente en moyenne 43 % de la durée de vie totale, contre 50 % pour le cas type.

Cette durée relative moyenne a augmenté au fil des générations entre celle née en 1930 et celle née en 1942 – alors que c'est l'inverse pour le cas type –, mais les évolutions au fil des générations sont de sens opposé parmi les femmes et parmi les hommes. La durée de carrière relative des hommes s'est réduite au fil des générations, alors que celle des femmes a régulièrement augmenté, sous l'effet de leur participation accrue au marché du travail, mais aussi de la montée en charge de certains dispositifs permettant de valider des trimestres pour la retraite en dehors des périodes d'emploi (notamment l'assurance vieillesse des parents au foyer – AVPF).

⁶² Qui inclut, outre les trimestres validés au titre de l'emploi, les trimestres dits « assimilés » (périodes de chômage, de maladie, de service national, etc. qui donnent lieu à validation de trimestres pour la retraite), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance (MDA) au titre des enfants.

Figure 2.13 – Durée de carrière (définie comme la durée validée tous régimes) relative à l'espérance de vie, moyenne par génération



Lecture : parmi les hommes nés en 1942, la durée validée pour la retraite, tous régimes confondus, représente 43,4 % de la durée de vie totale.

Note : l'espérance de vie est calculée par génération, comme : $60 + \text{espérance de vie à 60 ans moyenne de la génération (hommes et femmes confondus)}$, sous les hypothèses du scénario central de mortalité.

Champ : retraités résidant en France (pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans).

Source : DREES, EIR 2008 ; calculs SG-COR.

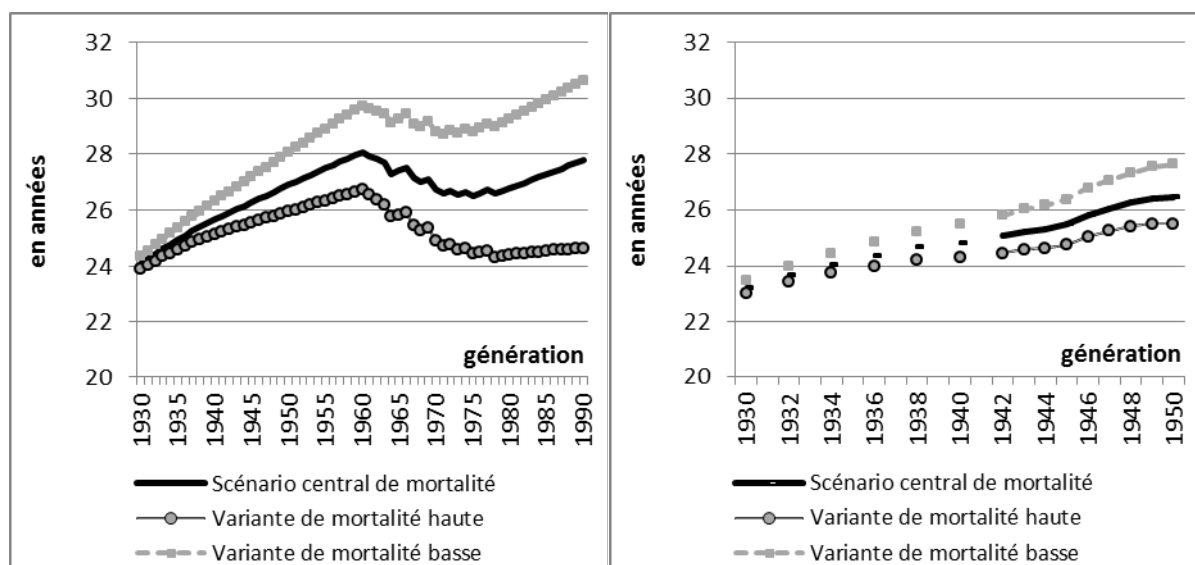
c) La durée de la retraite

Comme pour les montants de pension et les durées de carrière, les évolutions au fil des générations de la durée moyenne de retraite (qui représente l'un des indicateurs définis par décret) sont présentées à la fois pour le cas type de salarié non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR), illustrant les évolutions pour un exemple de carrière complète, et en moyenne au sein de chaque génération, afin de prendre en compte l'ensemble des situations dans toute leur diversité. À l'instar des sous-parties précédentes, seules les évolutions pour le cas type ont pu être projetées.

Figure 2.14 – Durées de retraite en nombre d'années

Cas type de non-cadre salarié du secteur privé (cas type n° 2 du COR)

Moyenne par génération



Note : l'espérance de vie est calculée par génération, comme : 60 + espérance de vie à 60 ans (selon l'hypothèse que l'assuré atteint l'âge de la retraite, et ne décède donc pas avant 60 ans). Pour le cas type, l'âge de départ à la retraite correspond à un départ au taux plein sans décote ni surcote, éventuellement dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (générations 1952 à 1967). Pour l'âge de départ à la retraite moyen par génération, voir figure 1.14.

Sources : DREES, modèle CALIPER (cas type) et modèle ANCETRE (moyenne par génération) ; INSEE, projections de population 2007-2060 ; calculs SG-COR.

La comparaison des durées de retraite entre générations éloignées, pour lesquelles les espérances de vie peuvent différer de plusieurs années, a cependant une portée limitée. À cet égard, les exposés des motifs des lois du 21 août 2003 et du 20 janvier 2014 font tous deux référence à l'objectif de stabilisation du rapport entre durée de carrière (ou durée d'assurance requise pour le taux plein) et durée moyenne de retraite, et non la durée de retraite dans l'absolu. Il semble dès lors pertinent, dans une optique d'analyse de l'équité entre les générations, de considérer des indicateurs de durée de retraite relative plutôt qu'absolue (c'est-à-dire exprimée en nombre d'années).

Même si la loi mentionne explicitement l'objectif de traitement équitable au regard de la durée de retraite des diverses générations, la norme d'équité sous-jacente n'est pas explicitée. Or, deux normes d'équité peuvent être considérées : une norme d'égalité des efforts contributifs entre les générations, qui justifierait de chercher à maintenir constant le rapport

entre la durée de contribution et la durée de bénéfice des prestations⁶³, et une norme d'égal « droit au repos » après une vie professionnelle, qui justifierait de chercher à ce que chaque génération bénéficie d'une part comparable de sa durée de vie consacrée à la retraite⁶⁴. Ces deux normes conduisent à envisager deux types d'indicateurs pour le suivi des durées de retraite relatives au fil des générations, avec des évolutions potentiellement contrastées : le rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière dans le premier cas, ou la durée de retraite relative à l'espérance de vie dans le second. La loi ne permet pas de trancher entre ces deux types d'indicateurs et le Conseil a choisi de les retenir tous les deux.

i) La durée de retraite relative à l'espérance de vie

Pour les générations les plus anciennes, la durée de carrière du cas type dépasse systématiquement la durée d'assurance requise pour le taux plein lorsque celui-ci atteint l'âge légal d'ouverture des droits de 60 ans. C'est donc à cet âge qu'est supposé avoir lieu le départ à la retraite. Les gains d'espérance de vie à 60 ans⁶⁵ parmi ces générations se répercutent alors intégralement en gains de durée de retraite, entraînant la hausse régulière de la durée de retraite relativement à la durée de vie totale. Cette augmentation régulière se poursuivrait jusqu'aux générations nées au début des années 1960, malgré le relèvement des âges légaux de retraite consécutifs à la réforme de 2010. En effet, le dispositif de départ anticipé pour carrière longue permet au cas type de partir à la retraite à 60 ans jusqu'à la génération 1960 (et avant 62 ans jusqu'à la génération 1967). La durée de retraite relative à l'espérance de vie décroîtrait ensuite car l'âge de départ à la retraite se décalerait parallèlement à l'âge de début de carrière et à l'allongement de la durée requise pour le taux plein. Elle se stabiliserait enfin parmi les générations nées à la fin des années 1970, avant de recommencer à croître parallèlement aux gains d'espérance de vie projetés, du fait de la stabilisation, prévue par la loi du 20 janvier 2014, de la durée d'assurance requise pour le taux plein à 43 ans à partir de la génération 1973⁶⁶.

L'évolution de la durée de retraite au fil des générations, que ce soit dans l'absolu ou en proportion de la durée de vie totale, dépend en partie des évolutions futures de la mortalité, y compris pour des générations qui sont déjà parties à la retraite. Si l'incertitude est faible pour les générations les plus anciennes, qui ont déjà atteint un âge avancé, elle s'accroît au fil des générations et est d'autant plus élevée que les générations sont jeunes⁶⁷. Cette incertitude joue sur le diagnostic que l'on peut porter quant à l'équité entre les générations au regard de la durée de retraite. Alors que, dans la variante de mortalité basse, toutes les générations futures de retraités bénéficieraient d'une part de la vie totale passée à la retraite au moins égale à celles des générations nées à la fin des années 1940, ce ne serait plus le cas dans la variante de mortalité haute.

Sous les hypothèses du scénario central de mortalité, par rapport à la génération 1933 qui est la dernière génération pour laquelle la durée d'assurance requise pour le taux plein était fixée à 37,5 ans, la durée de retraite relative du cas type de salarié non-cadre serait supérieure pour

⁶³ Dans une acception approchée de la contributivité mesurée par la durée d'effort.

⁶⁴ Voir le document n° 12 de la séance de mars 2014.

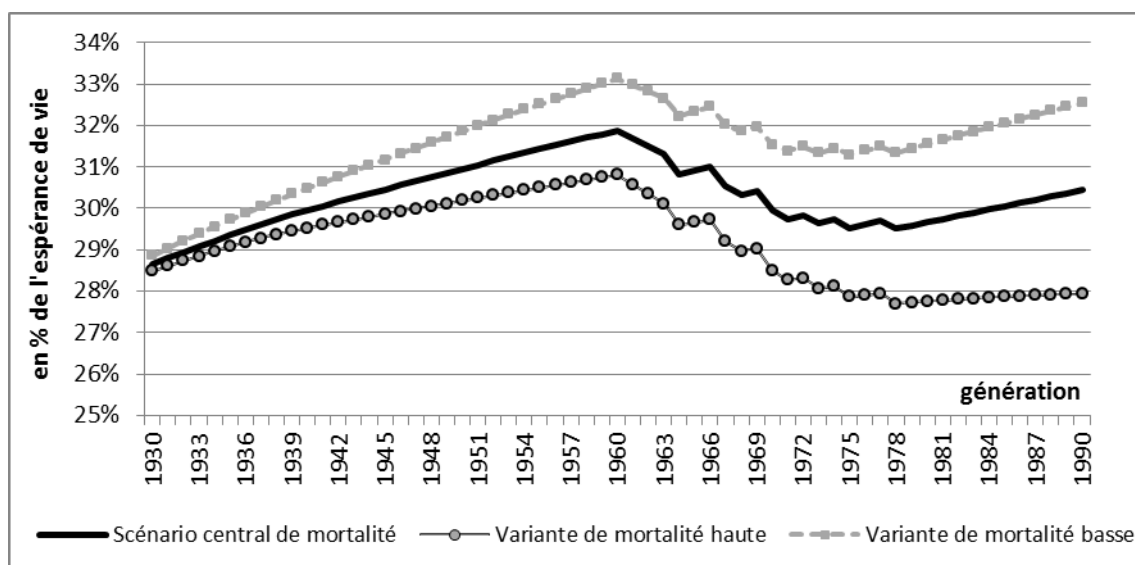
⁶⁵ On considère ici le cas d'un assuré qui ne décède pas avant 60 ans. L'espérance de vie est alors calculée en ajoutant 60 à l'espérance de vie à 60 ans de la génération auquel l'assuré appartient.

⁶⁶ Du fait également de la stabilisation des durées validées avant 30 ans parmi les générations nées dans les années 1970. Cette stabilisation est extrapolée aux générations plus récentes, en cohérence avec la stabilisation de l'âge de fin d'études observée.

⁶⁷ Pour la génération née en 1990, l'espérance de vie à 60 ans projetée varierait dans une fourchette de 6 ans (entre 28,1 ans et 34,1 ans), entre les deux variantes de mortalité haute et basse considérées.

toutes les générations suivantes – au moins jusqu’à celles nées au début des années 1990. D’une génération à l’autre, elle varierait assez peu puisqu’au total, elle se situerait dans une fourchette de $\pm 5\%$.

Figure 2.15 – Durée de retraite relative à l’espérance de vie pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)



Lecture : pour le cas type de salarié non-cadre du secteur privé né en 1930, 28,5 % de la durée de vie totale est passée à la retraite (sous les hypothèses du scénario central de mortalité).

Note : voir la figure 2.14.

Sources : DREES, modèle CALIPER ; INSEE, projections de population 2007-2060 ; calculs SG-COR.

Parmi l’ensemble des assurés d’une génération, la durée de retraite relative moyenne est légèrement plus faible que celle du cas type de salarié non-cadre⁶⁸ qui est supposé partir à la retraite au taux plein dès l’âge d’ouverture des droits. Son évolution observée entre les générations 1930 et 1950 est toutefois très similaire à celle du cas type, et traduit une augmentation régulière au fil des générations⁶⁹.

Deux conventions peuvent être retenues pour calculer la durée de retraite relative séparément parmi les femmes et parmi les hommes. La logique de mutualisation du risque viager justifie de considérer, pour toutes les catégories, la même espérance de vie moyenne sur l’ensemble de la population. La durée de retraite relative⁷⁰ moyenne des hommes apparaît alors légèrement plus élevée que celle des femmes, du fait de leur départ à la retraite un peu plus tôt, mais l’écart se réduit sensiblement entre les générations 1930 et 1950. Si on calcule les espérances de vie séparément, la durée de retraite relative moyenne des femmes apparaît alors

⁶⁸ L’écart est de l’ordre de 1 point de pourcentage parmi les générations nées au cours des années 1930, et de 0,5 point pour les générations nées dans la deuxième moitié des années 1940. Il faut rappeler que la moyenne par génération masque la grande dispersion des situations individuelles, notamment du fait de la variabilité importante des âges de départ à la retraite (voir la sous-partie 3.3).

⁶⁹ Pour les générations nées après 1950, une étude récente de l’INSEE détaille les résultats d’une projection des durées de retraite relatives moyennes en cas de départ au taux plein (voir le document n° 6 de la séance du COR du 26 mars 2014). Sous les hypothèses du scénario central de mortalité, ces durées relatives diminueraient parmi les générations nées au cours des années 1950 (soit un peu plus tôt que pour le cas type), puis resteraient stables jusqu’aux générations nées dans le milieu des années 1970, avant d’augmenter à nouveau.

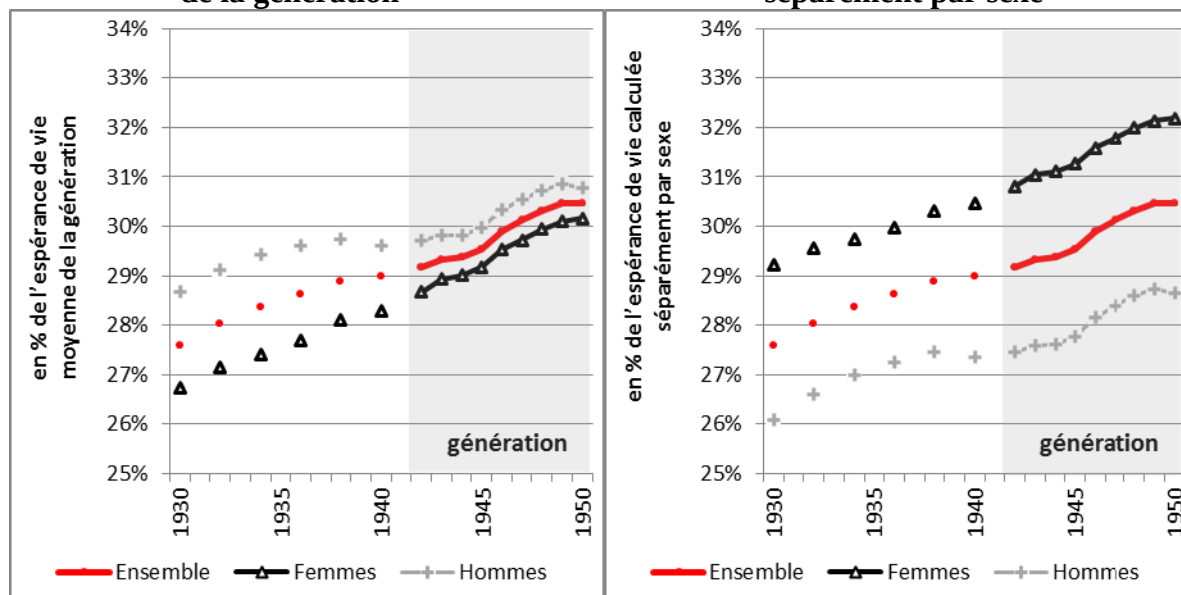
⁷⁰ L’espérance de vie moyenne sur l’ensemble de la population est prise en compte à la fois au numérateur (durée de retraite) et au dénominateur (espérance de vie).

nettement plus élevée que celle des hommes, du fait de leur espérance de vie à 60 ans d'environ cinq années plus élevée.

Figure 2.16 – Durée de retraite relative à l'espérance de vie, moyenne par génération

Par rapport à l'espérance de vie moyenne de la génération

Par rapport à l'espérance de vie calculée séparément par sexe



Lecture : parmi les assurés nés en 1950, la durée de retraite représenterait en moyenne 30,5 % de la durée de vie totale.

Note : calcul de l'espérance de vie sous les hypothèses du scénario central de mortalité.

Champ : retraités de droit direct résidant en France.

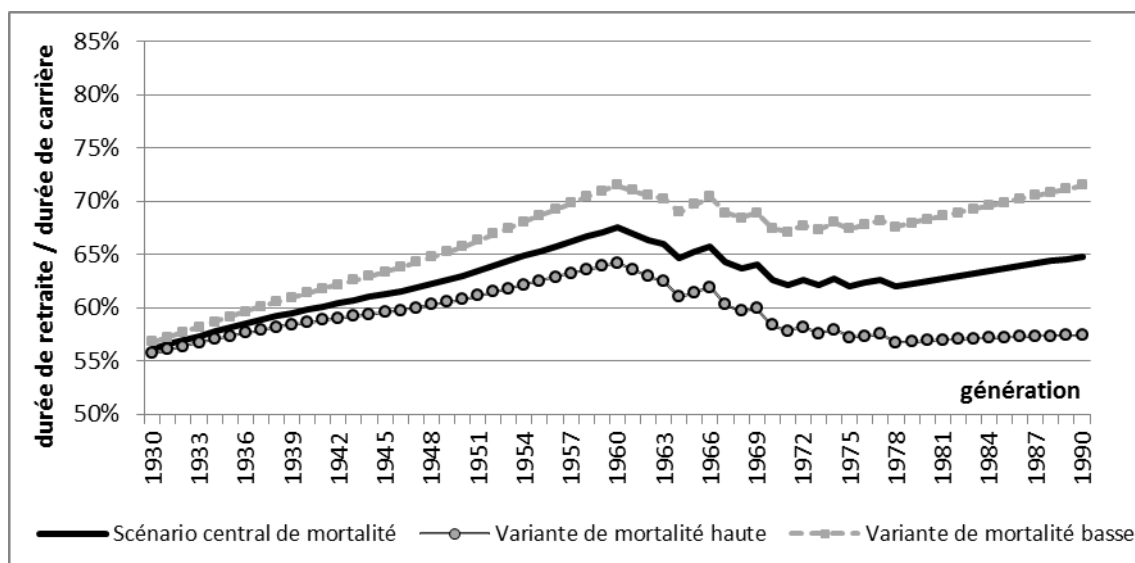
Sources : DREES, modèle ANCETRE ; INSEE, projections de population 2007-2060 ; calculs SG-COR.

ii) La durée de retraite relative à la durée de carrière

Le diagnostic quant à l'évolution au fil des générations des durées de retraite relatives est légèrement modifié lorsqu'on les rapporte aux durées de carrière, plutôt qu'à la durée de vie totale. La situation des plus anciennes générations par rapport aux plus jeunes semble alors relativement moins favorable. Ce résultat tient à l'entrée très jeune sur le marché du travail des générations les plus anciennes, qui implique des durées de carrière plus longues, puisqu'elles ne pouvaient pas partir à la retraite avant 60 ans même si elles avaient déjà dépassé la durée requise pour le taux plein. Sous les hypothèses du scénario central de mortalité, la durée de retraite relative à la durée de carrière parmi les générations nées au milieu des années 1930 est ainsi, pour le cas type de salarié non-cadre du secteur privé, sensiblement inférieure à celle des générations nées au début des années 1970 (environ 57 % contre environ 62 %), alors que leurs durées de retraite rapportées à leurs durées de vie totales étaient quasiment identiques (de l'ordre de 29 %).

Ainsi, selon la norme d'équité retenue, le diagnostic diffère.

Figure 2.17 – Durée de retraite relative à la durée de carrière pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)



Lecture : pour le cas type de salarié non-cadre du secteur privé né en 1930, la durée passée à la retraite (sous les hypothèses du scénario central de mortalité) représente environ 56 % de la durée de carrière.

Note : voir figure 2.14 pour le calcul de la durée de retraite.

Sources : DREES, modèle CALIPER ; INSEE, projections de population 2007-2060 ; calculs SG-COR.

Ce constat vaut aussi, et à plus forte raison, pour le rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière (mesurée par la durée validée tous régimes) en moyenne par génération⁷¹. Ce rapport diminue en effet parmi les générations nées à la fin des années 1930 et au début des années 1940, à rebours de l'augmentation observée pour le rapport entre la durée de retraite et la durée de vie totale.

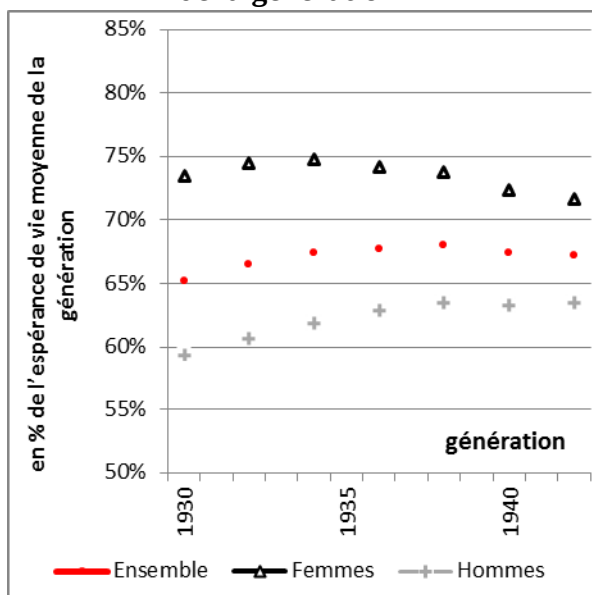
La baisse observée tient toutefois en premier lieu à l'augmentation de la durée validée pour la retraite par les femmes, du fait de l'amélioration de leurs carrières et de la meilleure prise en compte pour la retraite de certaines périodes d'inactivité pour éducation des enfants. Cela relativise donc l'interprétation d'une situation qu'on pourrait juger, à première vue, moins favorable pour les générations les plus jeunes.

La diminution du rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière a, en outre, pour contrepartie, une amélioration des montants de retraite, du fait d'une moindre proportion de retraités à carrière incomplète.

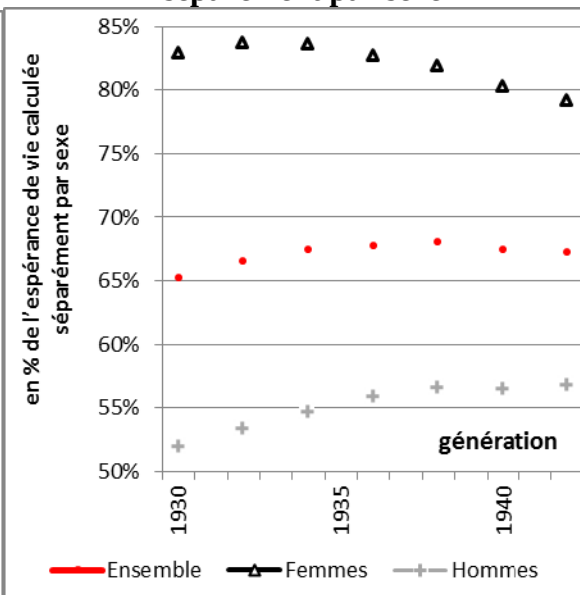
⁷¹ Comme précédemment, on présente dans le graphique ci-après les deux conventions qui peuvent être retenues pour calculer la durée de retraite séparément parmi les femmes et parmi les hommes : à partir de la même espérance de vie moyenne sur l'ensemble de la population (selon la logique de mutualisation du risque viager) ou à partir des espérances de vie calculées séparément parmi les femmes et parmi les hommes.

Figure 2.18 – Durée de retraite relative à la durée de carrière (définie comme la durée validée tous régimes), moyenne par génération

Par rapport à l'espérance de vie moyenne de la génération



Par rapport à l'espérance de vie calculée séparément par sexe



Lecture : parmi les assurés nés en 1930, la durée de retraite représenterait en moyenne 65,8 % de la durée de carrière (c'est-à-dire la durée validée tous régimes).

Champ : retraités de droit direct résidant en France.

Note : calcul de l'espérance de vie sous les hypothèses du scénario central de mortalité. Voir figure 1.14 pour le calcul des âges de départ à la retraite et 2.13 pour les durées de carrière.

Sources : DREES, modèle ANCETRE et EIR 2008 ; INSEE, projections de population 2007-2060 ; calculs SG-COR.

Partie 3. Les données complémentaires : le suivi des dispositifs et des disparités de situation en matière de retraite

Le Conseil a jugé nécessaire de compléter les indicateurs permettant d'apprécier les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs par des données complémentaires utiles au suivi du système de retraite.

Plus précisément, ces données permettent de suivre les dispositifs et les disparités de situation en matière de retraite, selon cinq grandes thématiques : les structures de financement des régimes de retraite ; les montants des pensions et les paramètres qui entrent dans leur calcul ; les âges de la retraite et les départs anticipés, dont ceux au titre de la pénibilité du travail ; les dispositifs de solidarité en matière de retraite, dont les droits familiaux ; enfin, sous forme de récapitulatif, la situation des femmes par rapport à celle des hommes.

Elles couvrent d'autres dimensions que les indicateurs de suivi et de pilotage présentés dans la deuxième partie (par régime de retraite, en dispersion et pas seulement en moyenne, etc.) et répondent à des missions spécifiques conférées par la loi au Comité de suivi des retraites, notamment examiner la situation du système de retraite « *au regard [...] des dispositifs de départ en retraite anticipée* » et analyser la situation comparée des femmes et des hommes en matière de retraite « *en tenant compte [...] de l'impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions* ».

Les indicateurs complémentaires élaborés à partir de ces données d'observation, qui apportent une information plus détaillée sur le système de retraite, ne font pas l'objet de projections. Ils n'ont pas forcément vocation à être actualisés et reproduits chaque année dans le rapport du COR, soit parce que ce n'est pas possible techniquement (du fait du rythme de disponibilité des données statistiques), soit parce que cette fréquence annuelle d'actualisation ne se justifie pas. Mais ils pourront être mobilisés ponctuellement, en tant que compléments de l'analyse, et leur champ est susceptible d'évoluer à l'avenir, en fonction des besoins que pourront formuler le Comité de suivi des retraites ainsi que le Conseil lui-même.

1. Les structures de financement des régimes de retraite

a) Les différentes ressources des régimes de retraite

En 2012, trois quarts des ressources du système de retraite⁷² proviennent de cotisations sociales (220 milliards d'euros) – dont 38 milliards d'euros pour la cotisation de l'État employeur au régime de la fonction publique d'État (FPE). S'y ajoutent, pour près de 11 % des ressources (46 milliards d'euros), des impôts et taxes affectés (ITAF) qui alimentent plus spécifiquement des régimes de base du secteur privé (CNAV, MSA et RSI)⁷³, et 2,5 % de prises en charge de l'État qui sont majoritairement des cotisations ou subventions d'équilibre en direction de certains régimes spéciaux (SNCF, Mines, etc.). Les transferts en provenance d'organismes tiers, tels que l'assurance chômage (UNEDIC) ou la branche famille de la Sécurité sociale (CNAF), lesquels financent des droits à retraite attribués au titre de la solidarité, représentent 5 % des ressources du système de retraite. C'est le cas également en 2012 du recours à la dette ou aux réserves. Dans l'équilibre comptable des régimes, la contrepartie d'un solde négatif entre les ressources et les dépenses est en effet interprétée ici comme une ressource, dans le sens où ce solde doit être nécessairement financé, soit par endettement, soit par l'utilisation de réserves.

Les transferts entre les régimes de retraite (ou entre ces régimes et le FSV) s'annulent sur le plan comptable au niveau de l'ensemble du système de retraite et à ce titre n'apparaissent pas dans cette présentation consolidée. La question des mécanismes de transferts de compensation n'en reste pas moins posée⁷⁴.

Entre 2002 et 2012, la part des cotisations sociales dans les ressources du système de retraite a régulièrement diminué, passant de 83 % à 75 %.

La dégradation de la situation financière du système de retraite a entraîné un recours plus important à la dette (y compris reprise de dette par la Caisse d'amortissement de la dette sociale – CADES) et aux réserves constituées par les régimes. Quasiment inexistant entre 2002 et 2005, ce mode de financement a représenté jusqu'à 7 % des ressources des régimes de retraite en 2010.

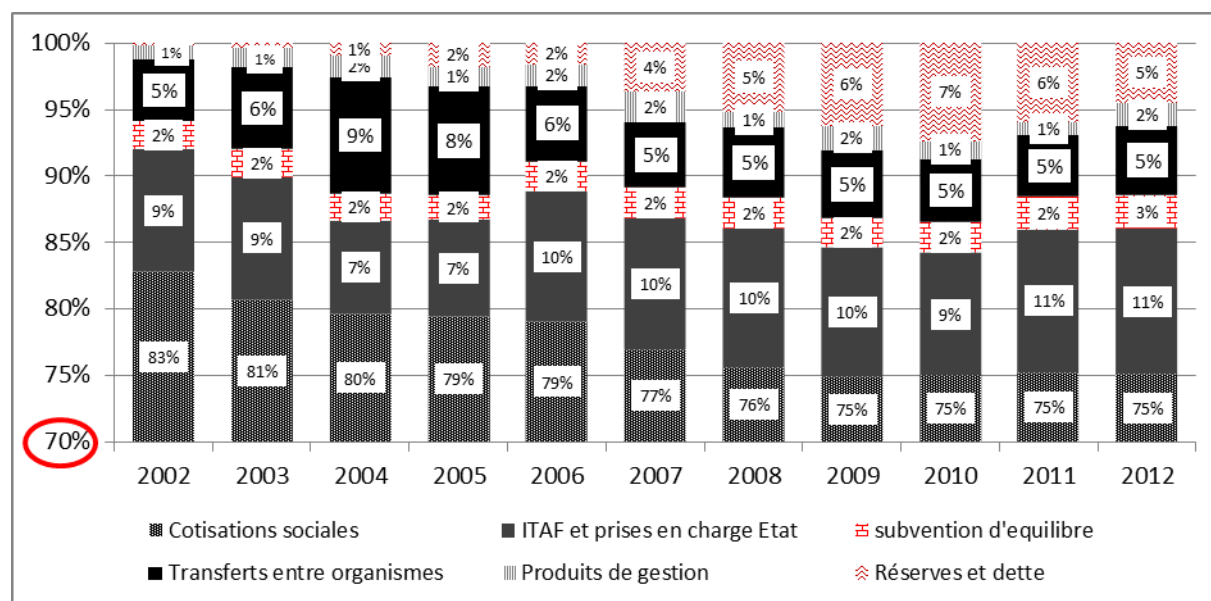
La part des ITAF dans le financement des retraites est passée de 4 % en 2002 à 6 % en 2012, notamment sous l'effet de la dégradation des comptes du RSI et de la MSA qui dépendent de ces ressources pour plus d'un quart de leur financement. La part du financement par des transferts en provenance d'organismes tiers est quant à elle restée relativement constante, de l'ordre de 5 à 6 % du total des ressources, au cours de la période 2002-2012⁷⁵. Enfin, la part des subventions d'équilibre versées par l'État aux régimes spéciaux (hors la cotisation de l'État employeur au régime de la FPE) est restée relativement stable au cours de la période 2002-2012, de l'ordre de 2 %.

⁷² Y compris le FSV.

⁷³ La CTA, versée à la CNIEG, est qualifiée d' « imposition de toute nature » et assimilable à un impôt affecté. Elle est donc incluse parmi les ITAF.

⁷⁴ « Retraites : la rénovation des mécanismes de compensation », dixième rapport du COR, octobre 2011.

⁷⁵ Hormis en 2004 et 2005. Les poids respectifs des ITAF et des transferts en provenance d'organismes tiers sont atypiques pour ces deux années, du fait de l'extinction du FOREC, qui compensait (via l'affectation de taxes) les effets des exonérations de cotisations sociales sur le système de retraite. En 2004 et 2005, ces compensations sont prises en charge par l'État et comptabilisées comme des transferts externes. Après 2005, elles sont à nouveau financées par des ITAF.

Figure 3.1 – Structure de financement du système de retraite

Lecture : en 2012, 75 % des ressources du système de retraite provenaient de cotisations sociales.

Note : le système de retraite s'entend ici comme l'ensemble des régimes de retraite ayant participé aux projections du COR, soit 33 régimes représentant 99 % des dépenses du système de retraite (voir onzième rapport du COR), y compris le FSV mais hors le RAEP. Les cotisations sociales incluent la cotisation au régime de la FPE des employeurs de fonctionnaires d'État. La composante intitulée « réserves et dette » correspond à la contrepartie d'un solde négatif entre les ressources et les dépenses (tenant compte du solde des produits et des charges financières), celle-ci étant interprétée ici comme une ressource dans le sens où le solde doit être nécessairement financé, soit par endettement, soit par l'utilisation de réserves.

Source : rapports à la CCSS 2002-2012 ; calculs SG-COR.

Si l'on s'intéresse aux structures de financement par régime, les situations sont assez disparates.

Parmi les régimes de base ou intégrés (hors donc les régimes complémentaires), certains assurent leur financement de façon quasi autonome, les cotisations sociales qu'ils perçoivent représentant au moins 90 % de leurs ressources. C'est le cas de la CNRACL et de la CNAVPL. Le régime de la FPE se rattache à cette catégorie. Il est financé à 99 % par des cotisations sociales, versées au trois quarts par l'État en tant qu'employeur.

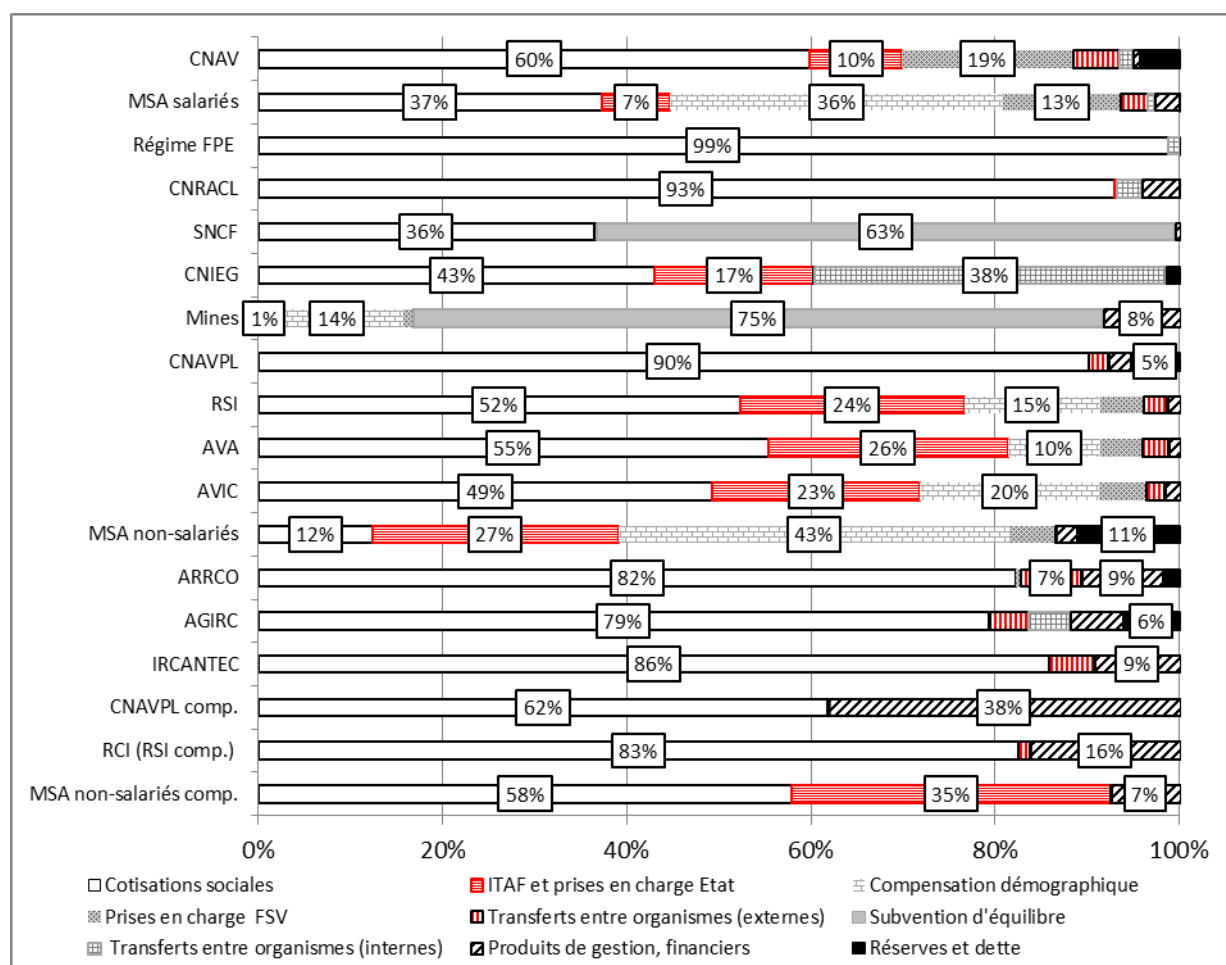
Pour d'autres régimes, comme la CNAV, le RSI et la CNIEG, les cotisations sociales représentent moins de deux tiers des ressources tout en restant la principale ressource. La CNAV et le RSI reçoivent en plus des cotisations, des apports de l'État et d'organismes tiers (FSV, CNAF, etc.) au titre de la prise en charge de certains droits attribués au titre de la solidarité. Compte tenu de son rapport démographique moins favorable, le RSI est également bénéficiaire de la compensation démographique entre régimes.

La CNIEG présente un financement spécifique du fait de son adossement à la CNAV. Depuis 2005, la CNIEG verse une part des cotisations acquittées par les agents et leurs employeurs (2 milliards d'euros en 2012) à la CNAV, à l'AGIRC et à l'ARRCO, ainsi qu'une contribution de maintien des droits (ou « soultte ») à la CNAV (0,3 milliards d'euros en 2012). En contrepartie, elle reçoit de ces régimes l'équivalent des prestations qu'ils verseraient dans le cadre du droit commun, les droits spécifiques restant du seul ressort de la CNIEG. Ceux-ci sont financés en partie par le produit de la contribution tarifaire d'acheminement (CTA),

prélevée auprès des consommateurs, qui finance également la soulte. En dehors des transferts liés à l'adossement (38 %), ses ressources provenaient, en 2012, pour 43 % des cotisations sociales, pour près de 17 % de la CTA et pour près de 2 % de dettes.

Enfin, pour les autres régimes de base ou intégrés examinés, les cotisations sociales constituent une part minoritaire des ressources. Les régimes agricoles, en raison de leur rapport démographique dégradé, sont bénéficiaires de la compensation démographique qui représente, pour la MSA salariés, 36 %, et pour la MSA non-salariés, 43 % de leurs ressources en 2012. Les régimes de la SNCF et des Mines ont comme principale source de financement (de l'ordre de deux tiers de leurs ressources), une subvention de l'État qui vise à équilibrer leurs comptes. La compensation démographique représente par ailleurs 14 % des ressources du régime des Mines en 2012.

Les régimes de retraite complémentaire sont financés principalement par des cotisations. L'ARRCO et l'AGIRC bénéficient également de transferts de l'UNEDIC et du FSV (2,8 milliards d'euros en 2012) et le régime complémentaire des non-salariés agricoles d'ITAF pour près de 35 % de ses ressources en 2012. De plus, les principaux régimes complémentaires constituent des réserves, en plaçant leurs excédents éventuels sur les marchés financiers, et utilisent ces réserves comme une source de financement pour financer un solde négatif.

Figure 3.2 – Structures de financement des principaux régimes de retraite en 2012

Lecture : en 2012, 24 % des ressources du RSI proviennent d'ITAF.

Note : les cotisations sociales incluent la cotisation au régime de la FPE des employeurs de fonctionnaires d'État. La composante intitulée « réserves et dette » correspond à la contrepartie d'un solde négatif entre les ressources et les dépenses (tenant compte du solde des produits et des charges financières), celle-ci étant interprétée ici comme une ressource dans le sens où le solde doit être nécessairement financé, soit par endettement, soit par l'utilisation de réserves. Les qualificatifs d'externe et d'interne pour les transferts entre organismes sont relatifs au périmètre du système de retraite incluant le FSV.

Champ : toutes les ressources, y compris les produits financiers.

Source : rapport à la CCSS 2012 ; calculs SG-COR.

Les différences de structures de ressources – et de dépenses – entre les régimes de retraite, qui s'ajoutent aux différences d'assiette de cotisation, limitent la pertinence d'une comparaison des taux de cotisation légaux ou conventionnels.

Pour tenir compte de ces différences, une première étape consiste à calculer des taux de cotisation normalisés à assiette de cotisation comparable⁷⁶, en l'occurrence les rémunérations superbrutes qui correspondent aux revenus bruts (y compris éléments accessoires et primes) augmentés des charges sociales patronales.

Compte tenu des différences de taux de cotisation à la charge des employeurs, en particulier du taux de cotisation élevé à la charge des employeurs de fonctionnaires de l'État, les écarts

⁷⁶ Voir le document n° 4 de la séance du COR du 26 novembre 2013

entre régimes de taux de cotisation se resserrent lorsqu'on compare ces taux normalisés – allant de 8 % (professionnels libéraux) à 46 % (militaires) en 2011.

Les écarts qui subsistent reflètent, pour partie, des différences de structures de ressources et de dépenses (apport ou non de financements d'organismes tiers ou de taxes affectées, régimes équilibrés par une cotisation d'équilibre ou régimes déficitaires, etc.) ainsi que des disparités démographiques, mesurées par les rapports entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités.

Un indicateur synthétique permettant de neutraliser ces écarts est le taux de prélèvement reposant sur la masse des rémunérations superbrutes, qui permet de couvrir un périmètre de dépenses homogène entre les régimes et qui est pondéré par le rapport démographique du régime.

Les taux de prélèvement d'équilibre, ainsi harmonisés, sont estimés en 2011 à 11 % pour les professionnels libéraux, 18 % pour la CNAV, 23 % pour la fonction publique d'État civile et 27 % pour la fonction publique territoriale et hospitalière.

Les écarts qui subsistent sont imputables aux différences de règles des régimes, mais aussi aux différences d'évolution dans le temps de la rémunération moyenne (le calcul des taux de prélèvement met en effet en balance les rémunérations des cotisants actuels avec des droits à retraite acquis en contrepartie de rémunérations passées) et de la durée moyenne d'affiliation dans chaque régime, sans qu'il soit possible d'en isoler les effets.

Tableau 3.3 – Taux de cotisation harmonisés et taux de prélèvement d'équilibre en 2011

	Taux de cotisation apparent (cotisations / assiette légale de cotisations)	Taux de cotisation normalisé à assiettes de cotisation comparables (cotisations / masse des rémunérations superbrute)	Taux de prélèvement d'équilibre corrigé des écarts de champ des dépenses et de rapport démographique
Salariés du secteur privé	22,8%	15,5%	17,8%
Fonctionnaires d'Etat	68,1%	35,1%	23,9%
<i>civils</i>	59,7%	32,6%	23,2%
<i>militaires</i>	119,9%	46,1%	27,7%
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	30,5%	21,1%	27,1%
Professionnels libéraux	10,3%	8,2%	11,3%
Artisans et commerçants	21,5%	15,2%	12,8%
Non salariés agricoles	20,3%	15,9%	19,4%
Tous régimes		17,8%	22,5%

Lecture : en 2011, le taux de prélèvement d'équilibre pour les régimes de salariés du secteur privé se fixe à 17,8 %.

Note : les rémunérations sont estimées à partir de sources statistiques diverses. Les cotisations et assiettes de cotisations sont relatives au risque vieillesse. Les cotisations « tous risques » sont incluses dans la masse des rémunérations superbrutes. Les salariés du privé comprennent les non-titulaires de la fonction publique.

Champ : ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires ayant participé aux dernières projections du COR, y compris FSV, hors RAFP.

Source : calculs SG-COR.

b) Les dettes et les réserves

En 2012, le système de retraite présente un surcroît de dépenses par rapport aux ressources représentant 0,5 % du PIB, avec des situations contrastées selon les régimes (excédentaires, déficitaires ou équilibrées par nature)⁷⁷.

⁷⁷ Voir la sous-partie 2.1.

Tableau 3.4 – Montants des réserves financières au sein du système de retraite en 2012

	En milliards d'euros
AGIRC	16,7
ARRCO	62,1
CNRACL	0,54
IRCANTEC	5,5
MSA complémentaire	0,05
RSI	0,73
RSI complémentaire	12,8
CNAVPL	0,44
CNAVPL complémentaire	21,4 (1)
CRPCEN	0,41
CNBF	0,33
CNBF complémentaire	0,93
BDF	5,7
RAFP	13,4 (1)
FRR	36,6 (2)

Note : (1) le RAFP et le régime complémentaire des pharmaciens (CAVP) fonctionnent par capitalisation. Les réserves de la CAVP représentent 5,2 milliards d'euros. (2) alors qu'il avait initialement pour objet de constituer des réserves jusqu'en 2020, puis de les utiliser progressivement pour financer une partie des retraites, le FRR concourt depuis le 1er janvier 2011 (et jusqu'en 2024) au financement de la CADES par un versement annuel de 2,1 milliards d'euros (à l'issue de cette période, le FRR conserverait un portefeuille résiduel).

Sources : documentations des régimes.

De nombreux régimes de retraite ont ainsi accumulé des réserves afin de couvrir leurs besoins de trésorerie à court terme, de faire face à leurs besoins de financement ou de piloter leurs engagements à moyen-long terme. La date anticipée d'épuisement des réserves diffère en fonction de l'objectif d'utilisation de ces réserves. Elle est plus rapprochée pour l'AGIRC et l'ARRCO, par exemple, qui sont conduits à puiser dans leurs réserves pour assurer l'équilibre annuel de leurs comptes ; elle est éloignée de plusieurs décennies pour les régimes complémentaires des indépendants et des professions libérales, dont les excédents actuels viennent alimenter les réserves.

Au total, les réserves accumulées par l'ensemble des régimes de retraite français de base et complémentaires en répartition s'élèvent à 122 milliards en 2012, soit 5,9 % du PIB. Près d'un quart de ces fonds sont destinés à couvrir des besoins de trésorerie à court terme⁷⁸.

Certains régimes ne disposent d'aucune réserve financière. C'est le cas des régimes qui disposent de ressources venant, en dernier ressort, assurer leur équilibre financier, tels que le régime des fonctionnaires de l'État, ou de la CNAV dont les besoins de financement (avec ceux du FSV) sont repris chaque année et jusqu'en 2018 par la CADES.

Le Fonds de réserve pour les retraites (FRR), qui dispose de 36,6 milliards d'euros de réserves en 2012, concourt au financement de la CADES depuis le 1^{er} janvier 2011 et finance ainsi partiellement la dette de la CNAV et du FSV ; ses versements annuels représentent 13 % des ressources de la CADES.

⁷⁸ Voir le document n° 6 de la séance du COR du 26 novembre 2013.

Par ailleurs, le régime additionnel de la fonction publique (RAFP), de par sa nature de régime en capitalisation, constitue des réserves pour couvrir en totalité ses engagements de retraite. À la fin de l'année 2012, son actif financier est de l'ordre de 13,4 milliards d'euros – soit une couverture de 106 % de sa provision mathématique, estimée à 12,7 milliards d'euros.

Au total, les réserves constituées au sein du système de retraite représentent près de 8,5 % du PIB en 2012, dont 1,8 % du PIB pour les réserves du FRR, 0,6 % du PIB pour celles du RAFP et 0,2 % du PIB pour les régimes en capitalisation de la CNAVPL.

2. La dispersion des montants de pension, de leurs déterminants et des niveaux de vie des retraités

a) La dispersion des montants de pension et de leurs déterminants

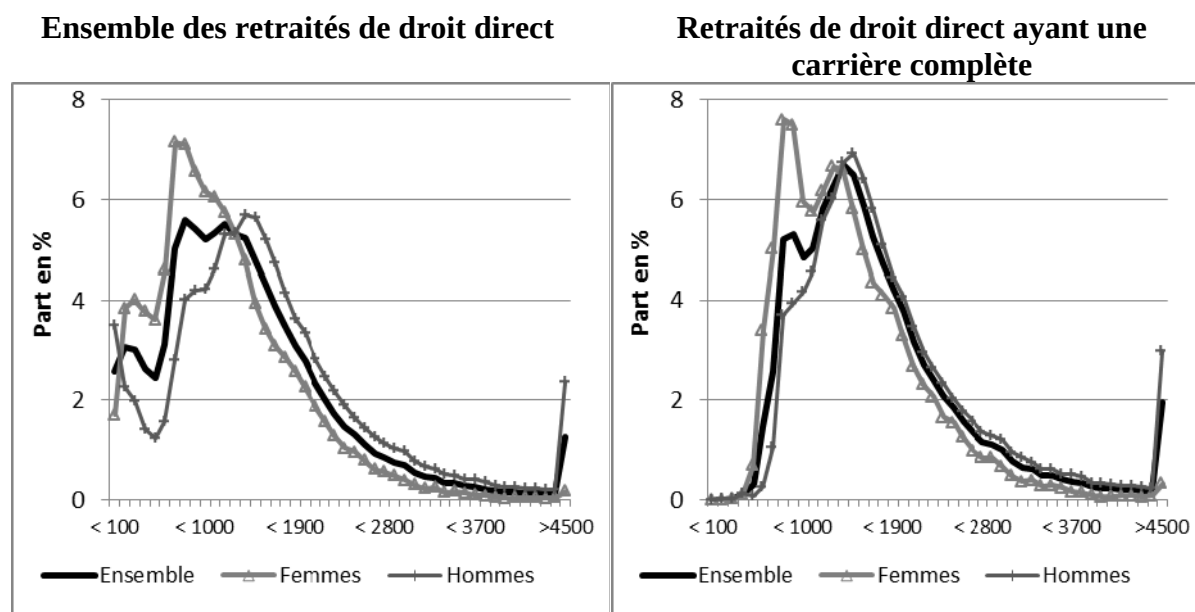
Fin 2008, un retraité⁷⁹ sur deux perçoit une pension brute globale (pension de retraite tous régimes, y compris pension de réversion éventuelle) inférieure à environ 1 200 euros par mois. En outre, environ un quart d'entre eux perçoit une pension inférieure à 750 euros par mois (environ 10 % moins de 350 euros par mois), et un autre quart environ une pension supérieure à 1 800 euros par mois (environ 10 % plus de 2 450 euros par mois).

Les retraités percevant les pensions les plus faibles sont en général des personnes ayant effectué des carrières incomplètes, par exemple des femmes ayant été longtemps inactives ou des migrants ayant travaillé une partie de leur carrière en France mais résidant à l'étranger au moment de leur retraite. Les pensions globales des retraités à carrière complète⁸⁰ sont, dans 99 % des cas, supérieures à 600 euros par mois. Parmi les retraités à carrière complète, un retraité sur quatre perçoit une pension inférieure à 1 100 euros par mois, un retraité sur deux une pension inférieure à 1 500 euros par mois, et un retraité sur quatre une pension supérieure à 2 050 euros par mois.

⁷⁹ Les retraités sont définis ici comme les personnes percevant au moins une pension de droit direct en provenance d'un régime de retraite français, qu'ils résident en France ou à l'étranger.

⁸⁰ Une carrière est considérée comme complète si la durée d'assurance tous régimes est supérieure ou égale au seuil de durée retenu pour que la pension ne subisse pas de décote.

Figure 3.5 – Distribution des montants bruts de pension totale fin 2008



Lecture : fin 2008, la part des retraités percevant une pension brute globale (pension de droit direct plus pension de réversion éventuelle) comprise entre 1 400 et 1 500 euros par mois est de 5,6 % pour les hommes et 4,0 % pour les femmes, parmi l'ensemble des retraités (graphique de gauche) ; cette part est de 6,9 % pour les hommes et 5,8 % pour les femmes, parmi les retraités ayant effectué une carrière complète (graphique de droite).

Note : sont sélectionnés, pour le graphique de droite, les seuls retraités ayant effectué une carrière complète et dont la quasi-totalité des composantes de la pension sont connues dans l'EIR 2008.

Champ : ensemble des bénéficiaires d'une pension de droit direct dans au moins un régime de base français au 31 décembre 2008, résidant en France ou à l'étranger (graphique de gauche) ; bénéficiaires d'une pension de droit direct dans au moins un régime de base français au 31 décembre 2008, résidant en France ou à l'étranger, ayant effectué une carrière complète (graphique de droite).

Source : DREES, EIR 2008.

La dispersion des montants de pension reflète la dispersion des paramètres de calcul de ces montants, donc celle des salaires, qui détermine la distribution des pensions parmi les assurés à carrière complète, et celle des durées validées.

Les pensions des femmes sont, à tous les niveaux de la distribution des pensions, inférieures à celles des hommes, en raison de durées validées et de salaires plus faibles. Une femme sur deux perçoit une pension brute globale inférieure à 1 000 euros par mois, contre environ 1 450 euros pour les hommes. En outre, la dispersion des montants de pension est plus importante chez les femmes que chez les hommes, du fait d'une plus forte variabilité des durées validées.

Pour les retraités à carrière complète, les pensions des femmes demeurent inférieures à celles des hommes en raison des écarts salariaux, mais leur dispersion est comparable à celle des hommes. Une femme sur deux ayant validé une carrière complète perçoit une pension brute globale inférieure à 1 300 euros par mois, contre moins de 1 600 euros pour les hommes.

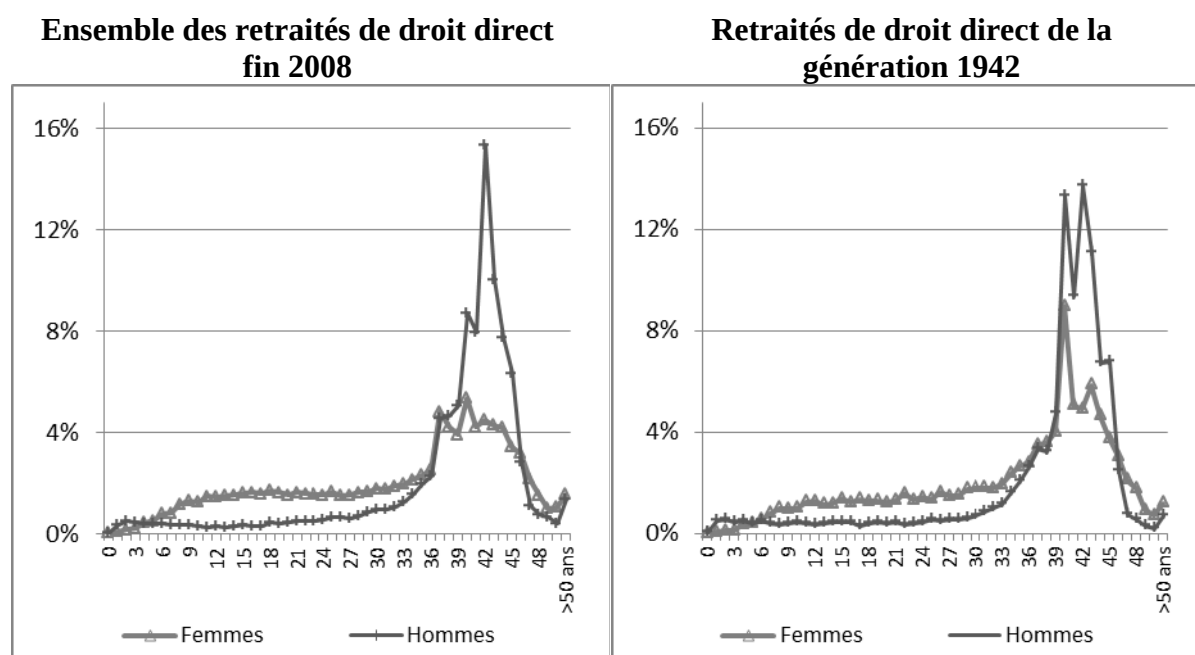
Les durées validées par les femmes sont plus faibles en moyenne et plus dispersées que celles des hommes : les femmes ont beaucoup plus souvent des durées validées inférieures à 38 ans, du fait des périodes d'inactivité ; mais elles ont aussi plus souvent validé des durées

supérieures à 46 ans, du fait de la majoration de durée d'assurance (MDA) pour enfant qui peut s'ajouter à une longue durée cotisée.

Par exemple, dans la génération 1942, âgée de 66 ans fin 2008, 57 % des femmes et 34 % des hommes ont validé une durée inférieure à 40 ans, 23 % des femmes et 10 % des hommes une durée validée inférieure à 25 ans, mais 10 % des femmes et 5 % des hommes une durée validée supérieure ou égale à 45 ans.

Parmi l'ensemble des personnes à la retraite fin 2008, qui appartiennent majoritairement à des générations nées avant 1942, les durées courtes sont plus fréquentes que dans la génération 1942 surtout chez les femmes (64 % des femmes retraitées fin 2008 ont validé une durée inférieure à 40 ans), tandis que les durées très longues sont un peu plus fréquentes chez les hommes (7 % des hommes retraités fin 2008 ont validé une durée supérieure ou égale à 45 ans). Par ailleurs, du fait de la durée exigée pour une retraite complète plus courte pour les générations nées avant 1942, les durées validées comprises entre 37 et 39 ans sont plus fréquentes parmi ces générations, tandis que davantage de retraités nés en 1942 ont validé une durée de 40 ans.

Figure 3.6 – Distribution des durées validées tous régimes fin 2008



Lecture : la proportion de retraités ayant une durée validée est égale à 40 annuités est de 5,4 % pour les femmes et 8,7 % pour les hommes sur l'ensemble des retraités fin 2008 (graphique de gauche) ; cette proportion est de 9,0 % pour les femmes et 13,3 % pour les hommes, sur les retraités ayant effectué une carrière complète (graphique de droite).

Champ : ensemble des bénéficiaires d'une pension de droit direct dans au moins un régime de base français au 31 décembre 2008, résidant en France ou à l'étranger (graphique de gauche) ; bénéficiaires d'une pension de droit direct dans au moins un régime de base français au 31 décembre 2008, résidant en France ou à l'étranger, nés en 1942 (graphique de droite).

Source : DREES, EIR 2008.

La dispersion des montants de pension et de leurs déterminants reflète en partie des disparités entre les générations et entre les régimes de retraite.

Le montant des pensions de droit direct a progressé au fil des générations : entre la génération 1924 (âgée de 84 ans fin 2008) et la génération 1942 (âgée de 66 ans fin 2008), il a progressé de 16 % pour les hommes et de 46 % pour les femmes⁸¹. Cette progression s'est accélérée à partir des générations nées au milieu des années 1930 : + 0,3 % par an chez les hommes et + 1,3 % chez les femmes, pour les générations nées entre 1924 et 1934 ; puis + 1,5 % par an chez les hommes et + 3,2 % chez les femmes pour les générations nées entre 1934 et 1942.

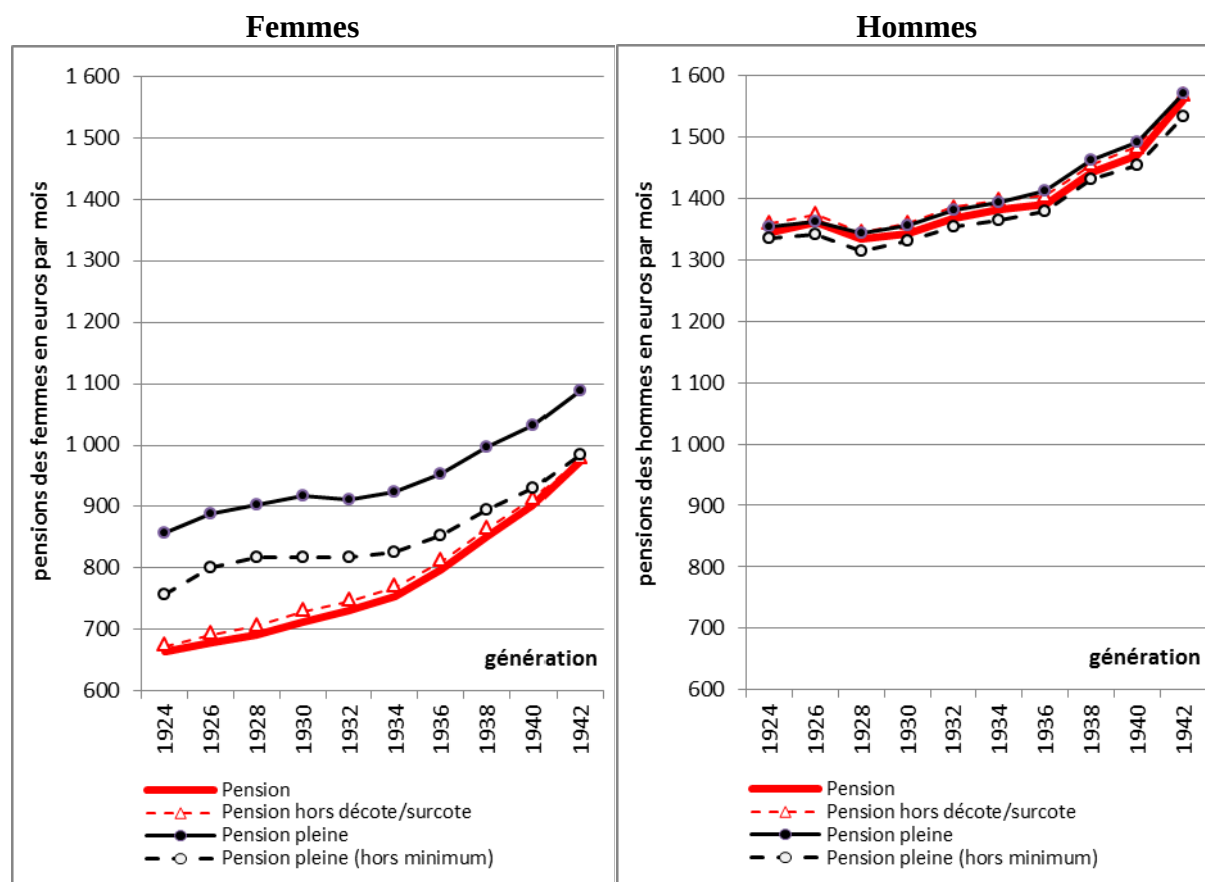
Les montants de pension peuvent être décomposés comme le produit de trois éléments intervenant dans le calcul de ces montants dans les régimes de retraite de base : le taux de liquidation (captant l'effet de la décote et de la surcote), le coefficient de proratisation (captant l'effet de la durée de carrière) et le salaire ou revenu de référence. Cette formule peut être généralisée pour exprimer le montant des pensions pour l'ensemble des régimes⁸².

À partir de cette décomposition, on peut suivre l'évolution au fil des générations de la pension moyenne de droit direct, en neutralisant l'un après l'autre chacun des paramètres entrant en compte dans le calcul des montants de pension : on suit ainsi la moyenne par génération de la pension effectivement versée, puis celle de la pension « hors décote / surcote », puis celle de la « pension pleine » (c'est-à-dire le montant une fois neutralisés les effets de la décote, de la surcote et de la durée validée, *via* la neutralisation du coefficient de proratisation), et enfin celle de la « pension pleine » hors minima de pension (minimum garanti et minimum contributif), qui reflète le salaire ou revenu de référence, c'est-à-dire les revenus d'activité tels qu'ils sont pris en compte dans le calcul des montants de pension.

⁸¹ Montant moyen des pensions de droit direct en 2008, estimé pour chaque génération en corrigeant le biais dû au fait que les retraités dont les pensions sont élevées ont une espérance de vie plus longue.

⁸² Voir l'annexe 2 de : Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », Document de travail (série Études et Recherche) n°107 - septembre 2011.

Figure 3.7 – Décomposition du montant brut de la pension de droit direct, moyenne par génération



Lecture : la pension moyenne de droit direct des femmes nées en 1924 est de 665 euros par mois ; elle serait de 673 euros sans déduire de décote (« pension hors décote/surcote »), de 857 euros sans décote et en mettant à 100 % le coefficient de proratisation (« pension pleine »), et enfin de 758 euros si la « pension pleine » était calculée sans appliquer le minimum contributif ou garanti.

Champ : retraités de droit direct d'au moins un régime de base ou complémentaire français (pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans).

Source : étude DREES à partir de l'EIR 2008. Voir Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », Document de travail (série Études et Recherche) n°107 - septembre 2011.

La neutralisation des différents paramètres a peu d'effets sur la pension moyenne pour les hommes, contrairement aux femmes.

La prise en compte de la durée validée dans le calcul du montant de la pension *via* le coefficient de proratisation réduit la pension moyenne des femmes, mais de moins en moins fortement au fil des générations : de 21 % pour la génération 1924 et de 10 % pour la génération 1942. En outre, les minima de pension, qui bénéficient davantage aux femmes, relèvent d'environ 11 % la pension moyenne des femmes de chaque génération. Une fois neutralisés ces effets, la progression de la « pension pleine » (hors minimum) est de 30 % entre les femmes de la génération 1924 et celles de la génération 1942, soit une progression moindre que la pension effectivement perçue par les femmes, mais qui reste deux fois plus rapide que celle des hommes.

La progression de la « pension pleine » (hors minimum) reflète la croissance du revenu d'activité moyen au fil des générations, qui s'est renforcée avec la nette augmentation de la

proportion de cadres parmi les salariés nés à partir du milieu des années 1930, et qui est plus rapide pour les femmes. La progression de la « pension pleine » est également liée aux modalités d'acquisition des droits à retraite, avec l'extension du salariat (les régimes de salariés versent, à revenu d'activité égal, des pensions plus élevées que les régimes de non-salariés) et la montée en charge progressive des régimes complémentaires de salariés⁸³.

Les montants de pension globale par régime principal d'affiliation (c'est-à-dire le régime de base pour lequel le nombre de trimestres validés est le plus élevé) permettent d'apprécier la situation des retraités en fonction de leur carrière (secteur public ou privé, indépendant ou salarié, etc.), même si les changements de statut en cours de carrière, conduisant à ce qu'un tiers des retraités perçoit simultanément des pensions de plusieurs régimes de base (retraités dits « polypensionnés »), rendent l'analyse délicate.

Notons que, pour les retraités à carrière complète, les retraités polypensionnés reçoivent une retraite en moyenne un peu inférieure (de 7 %) à celle des retraités monopensionnés, alors que c'est l'inverse sur le champ de l'ensemble des retraités.

Le régime principal d'affiliation est un facteur explicatif important des écarts de montants de pension. Les montants moyens de pension sont les plus élevés pour les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes des professions libérales, de la fonction publique et des régimes spéciaux, et les plus faibles pour les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes de la MSA et du RSI.

Ces écarts sont notamment le reflet de différences de salaires ou de revenus d'activité, la proportion de cadres et de personnes très qualifiées étant plus importante parmi les professions libérales et au sein de la fonction publique.

Les écarts de pension entre les femmes et les hommes sont relativement réduits dans la fonction publique et les régimes spéciaux, alors qu'ils sont plus importants dans le secteur privé, notamment parmi les non-salariés. Ainsi, le rapport entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes, sur le champ des monopensionnés à carrière complète, est de 86 % pour les fonctionnaires d'État, de 88 % pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers et de 71 % pour les assurés des autres régimes spéciaux, contre 66 % pour les salariés relevant du régime général et 61 % pour les non-salariés.

⁸³ Voir Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », Document de travail (série Études et Recherche) n°107 - septembre 2011.

**Tableau 3.8 – Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct en 2012
par régime principal d'affiliation**

	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrières complètes		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble des retraités de droit direct d'un régime de base	1 304	1 681	959	1 774	1 987	1 448
Monopensionnés d'un régime de base	1 250	1 670	930	1 830	2 130	1 480
dont anciens salariés	1 280	1 710	970	1 920	2 220	1 580
Salariés du régime général	1 160	1 640	820	1 820	2 150	1 420
Fonctionnaires civils d'État	2 170	2 450	2 000	2 490	2 700	2 330
Fonctionnaires militaires d'État	1 680	1 710	1 310	2 350	2 370	1 950
MSA salariés	620	730	470	1 540	1 500	1 700
Fonctionnaires CNRACL	1 340	1 720	1 280	1 980	2 180	1 910
Régimes spéciaux (1)	1 860	2 000	1 460	2 260	2 410	1 720
dont anciens non-salariés	650	960	460	710	900	550
MSA non-salariés	570	800	440	670	830	540
RSI commerçants	470	760	370	950	1 280	680
RSI artisans	700	990	350	1 030	1 140	680
Professions libérales	2 000	2 240	1 380	2 330	2 430	1 720
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal (2)	1 430	1 700	1 030	1 700	1 840	1 370
dont anciens salariés	1 560	1 820	1 200	1 850	1 970	1 570
Salariés du régime général	1 290	1 690	790	1 690	1 880	1 240
Fonctionnaires civils d'État	1 990	2 250	1 700	2 130	2 290	1 890
Fonctionnaires militaires d'État	2 640	2 670	1 530	2 710	2 730	1 770
MSA salariés	1 210	1 450	840	1 540	1 620	1 310
Fonctionnaires CNRACL	1 500	1 690	1 390	1 640	1 710	1 570
Régimes spéciaux (1)	1 840	1 990	1 330	2 030	2 110	1 620
dont anciens non-salariés	1 240	1 540	780	1 460	1 640	1 030
MSA non-salariés	880	1 140	670	1 030	1 200	820
RSI commerçants	1 230	1 580	790	1 600	1 740	1 210
RSI artisans	1 270	1 370	800	1 450	1 500	1 110
Professions libérales	2 740	3 150	1 680	3 110	3 470	2 060
Autres polypensionnés de régimes de base (3)	1 310	1 440	860	1 490	1 540	1 150

*Note : (1) régime spécial : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, CRPCEN, BDF, CANSSM, ENIM, CAVIMAC, etc.
(2) pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière. (3) autres polypensionnés : retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins 3 régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.*

Champ : ensemble des retraités de droit direct d'un régime de base fin 2012, résidant en France ou à l'étranger. Les montants de pensions de droit direct sont calculés hors majorations pour enfant ou pour tierce personne.

Source : DREES, modèle ANCETRE.

b) La dispersion des taux de remplacement nets

Le taux de remplacement net désigne le rapport entre le montant de la retraite, au moment du départ à la retraite, et le salaire de fin de carrière, ces montants étant calculés nets de prélèvements sociaux. Etant donné que beaucoup d'assurés ne passent pas directement de l'emploi continu à temps complet à la retraite, le salaire de fin de carrière est ici défini comme le salaire moyen des cinq dernières années passées à temps complet avant la liquidation de la retraite⁸⁴.

Le taux de remplacement net médian⁸⁵ des salariés de la génération 1942 est estimé à 74,3 %, pour l'ensemble des salariés des secteurs public et privé⁸⁶, et à 76,4 % si l'on se restreint aux salariés à carrière complète.

Les taux de remplacement sont assez dispersés : un quart des salariés nés en 1942 ont un taux de remplacement inférieur à 62,9 % et un autre quart un taux de remplacement supérieur à 84,7 % (respectivement 66,3 % et 86,4 % pour les salariés à carrière complète). Surtout, le taux de remplacement peut prendre des valeurs très basses ou très hautes lorsque le salaire de fin de carrière est éloigné du salaire de référence qui sert de base au calcul de la pension : parmi les salariés à carrière complète nés en 1942, 6 % ont un taux de remplacement inférieur à 50 %, tandis que 11 % des salariés du secteur privé et 5 % des salariés du secteur public ont un taux de remplacement supérieur à 100 %.

Les taux de remplacement décroissent en fonction du salaire de fin de carrière, en raison du lien qui existe entre salaire de fin de carrière élevé et carrière ascendante, des règles de calcul des pensions (effets du plafonnement des salaires pris en compte et de l'articulation entre régimes de base et régimes complémentaires dans le secteur privé, effets des primes dans le secteur public, etc.) et des minima de pension qui bénéficient aux bas salaires⁸⁷.

La distribution des taux de remplacement des femmes est proche de celle des hommes. Les femmes salariées du secteur privé ont néanmoins plus souvent que les hommes des carrières incomplètes associées à des taux de remplacement faibles, d'où un taux de remplacement médian (y compris carrières incomplètes) inférieur de 4 points pour les femmes par rapport aux hommes parmi les salariés du secteur privé.

Enfin, malgré des règles de calcul des pensions différentes, les taux de remplacement médians des salariés du secteur privé et du secteur public nés en 1942 sont très proches (de l'ordre de 74-75 % pour l'ensemble des carrières et de l'ordre de 76-77 % pour les carrières complètes), avec toutefois une moindre dispersion des taux de remplacement dans le secteur public, même si on se restreint aux retraités à carrière complète. Ce constat ne permet cependant pas de juger de l'égalité de traitement entre les salariés des secteurs privé et public en matière de retraite, en raison des différences de carrière et de conditions de travail, et du fait que la population des anciens fonctionnaires est en moyenne plus diplômée et plus féminine⁸⁸.

⁸⁴ Voir « Montant des pensions de retraite et taux de remplacement », dossier Solidarité et Santé n° 33, DREES 2012.

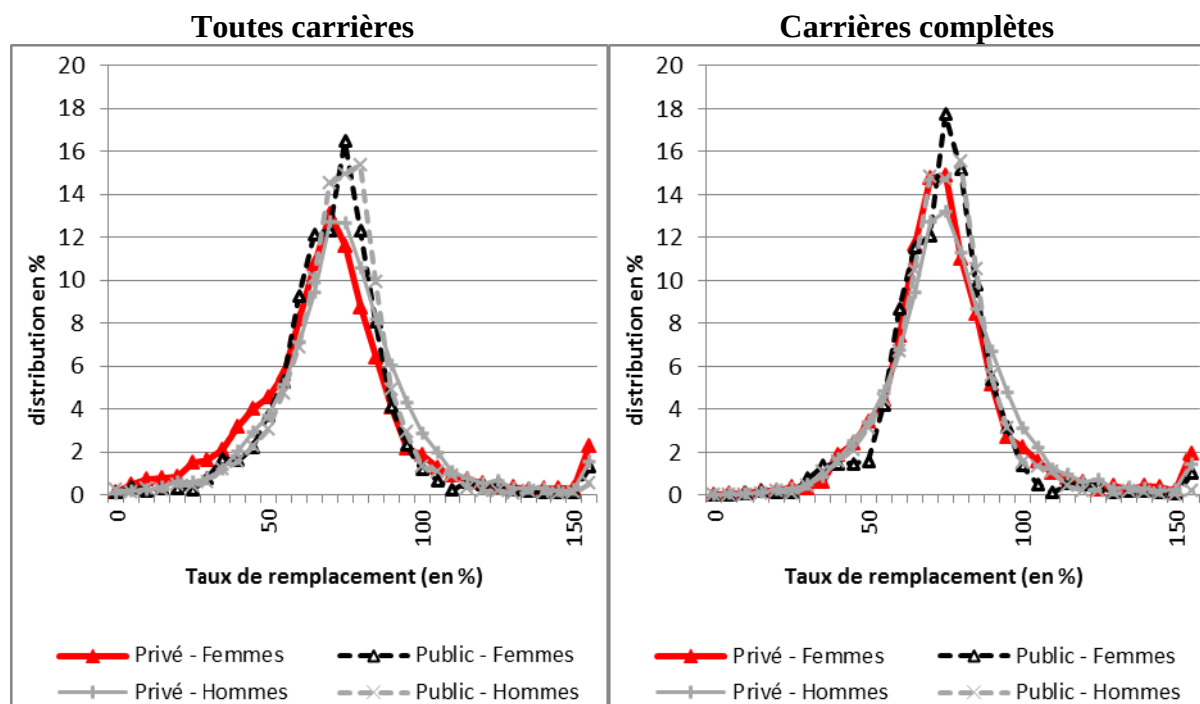
⁸⁵ La moitié a obtenu un taux de remplacement net inférieur à 74,3 %, et l'autre moitié un taux de remplacement net supérieur.

⁸⁶ Le champ de l'étude DREES citée est restreint aux assurés ayant occupé un emploi salarié après 49 ans, de sorte que les carrières incomplètes les plus courtes sont hors champ de l'étude.

⁸⁷ Voir le document n° 4 de la séance du COR du 26 février 2013.

⁸⁸ Voir le dossier de la séance du COR du 10 avril 2014.

Figure 3.9 – Distribution des taux de remplacement nets pour les salariés nés en 1942



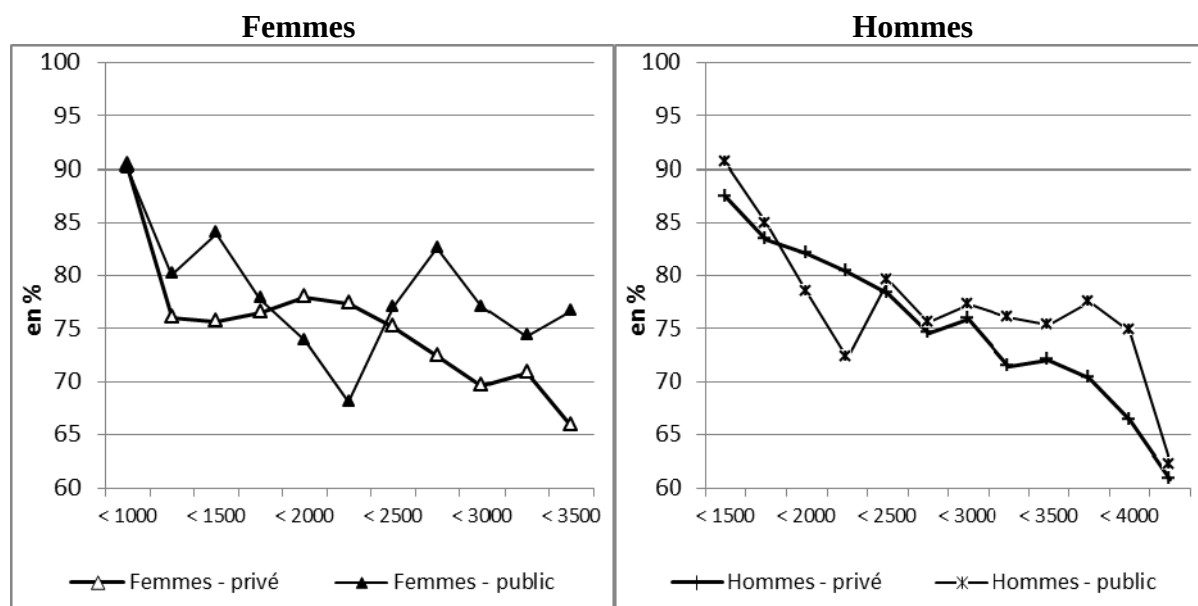
Lecture : parmi les salariés à carrière complète nés en 1942, 17,7 % des femmes du secteur public ont un taux de remplacement net compris entre 75 % et 79 %.

Note : le taux de remplacement net est calculé en rapportant la pension nette au salaire net de fin de carrière, défini comme le salaire moyen des cinq dernières années passées à temps complet avant la liquidation de la retraite.

Champ : retraités de droit direct nés en 1942, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d’affiliation principal est le régime général (secteur privé), la fonction publique civile ou les régimes spéciaux (secteur public), résidant en France.

Source : étude DREES à partir de l’EIR 2008 et des panels INSEE. Voir « Montant des pensions de retraite et taux de remplacement », dossier Solidarité et Santé n° 33, DREES 2012.

Figure 3.10 – Taux de remplacement net médian selon le salaire de fin de carrière pour les salariés nés en 1942



Lecture : parmi les hommes du secteur privé dont le salaire de fin de carrière est inférieur à 1 500 euros par mois, le taux de remplacement net médian est égal à 87,4 % (un homme sur deux a un taux de remplacement net inférieur à 87,4 %).

Note : le taux de remplacement net est calculé en rapportant la pension nette au salaire net de fin de carrière, défini comme le salaire moyen des cinq dernières années passées à temps complet avant la liquidation de la retraite.

Champ : retraités de droit direct nés en 1942, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général (secteur privé), la fonction publique civile ou les régimes spéciaux (secteur public), résidant en France.

Source : étude DREES à partir de l'EIR 2008 et des panels INSEE. Voir « Montant des pensions de retraite et taux de remplacement », dossier Solidarité et Santé n° 33, DREES 2012.

c) La dispersion des niveaux de vie des retraités

Le niveau de vie d'une personne à la retraite tient compte de l'ensemble des revenus du ménage auquel elle appartient (pension de retraite, revenus du conjoint, revenus du patrimoine, prestations sociales comme le minimum vieillesse ou les allocations logement, etc.) et de la taille du ménage mesurée par le nombre d'unités de consommation.

Les personnes actives ont en moyenne des revenus supérieurs aux retraités, mais leur niveau de vie est comparable car elles ont souvent des enfants à charge.

En 2011, le niveau de vie médian des retraités est égal à 1 625 euros par mois et par unité de consommation, ce qui signifie qu'une personne à la retraite sur deux dispose d'un niveau de vie inférieur à ce montant. Comme certains retraités ont des niveaux de vie relativement élevés, le niveau de vie moyen des retraités est supérieur, égal à 1 966 euros par mois et par unité de consommation.

En 2011, un retraité sur dix dispose d'un niveau de vie inférieur à 990 euros par mois et par unité de consommation (soit un peu plus que le seuil de pauvreté relatif à 60 % du niveau de vie médian des Français, égal à 977 euros par mois et par unité de consommation en 2011),

tandis qu'un retraité sur dix dispose d'un niveau de vie supérieur à 3 119 euros par mois et par unité de consommation. Le rapport entre ces deux seuils de niveau de vie, qui constitue un indicateur usuel d'inégalité, est ainsi égal à 3,15 parmi les retraités en 2011. Il est resté globalement stable de 1996 à 2011 ; si les inégalités liées aux pensions de retraite ont eu tendance à diminuer, celles liées aux revenus du patrimoine ont eu tendance à s'accroître, car il est devenu moins fréquent qu'un ménage de retraités à faibles pensions dispose de revenus du patrimoine importants⁸⁹.

La comparaison de la distribution de niveau de vie des retraités à celle des personnes actives (y compris les chômeurs) ou à celle de l'ensemble de la population (actifs, retraités et inactifs non retraités) montre que ces distributions sont assez proches, le niveau de vie des retraités se situant un peu en dessous de celui des actifs mais un peu au-dessus de celui de l'ensemble de la population.

Il y a toutefois moins d'inégalités de niveau de vie parmi les retraités que parmi les actifs ou le reste de la population. En effet, le seuil de niveau de vie en dessous duquel se situent les 10 % les plus pauvres des retraités est supérieur de 4 % à celui des actifs et de 13 % à celui de l'ensemble de la population, ce qui signifie qu'il y a davantage de personnes à faible niveau de vie parmi les actifs (y compris chômeurs) et surtout parmi les inactifs non retraités (femmes au foyer, personnes inactives pour raison de santé, étudiants, etc.) que parmi les retraités. En revanche, le seuil de niveau de vie au-dessus duquel se situent les 5 % les plus aisés de la population considérée est légèrement plus bas pour les retraités que pour l'ensemble de la population.

⁸⁹ Voir Arnold C. et M. Lelièvre, « Le niveau de vie des personnes âgées de 1996 à 2009 : une progression moyenne en ligne avec celle des personnes d'âge actif, mais des situations individuelles et générationnelles plus contrastées » dans « *Les revenus et le patrimoine des ménages* », INSEE Références, édition 2013.

Tableau 3.11 – Distribution des niveaux de vie des retraités, des actifs et de l'ensemble de la population en 2011

	Retraités	Actifs y compris chômeurs	Ensemble de la population	Rapport Retraités/ Actifs	Rapport Retraités/ Ensemble
<i>Décile ou centile</i>	(1)	(2)	(3)	(1)/(2)	(1)/(3)
1er décile (D1)	990	949	878	104%	113%
2ème décile (D2)	1 171	1 210	1 097	97%	107%
3ème décile (D3)	1 319	1 398	1 279	94%	103%
4ème décile (D4)	1 463	1 577	1 450	93%	101%
Médiane (D5)	1 625	1 757	1 629	93%	100%
6ème décile (D6)	1 828	1 949	1 827	94%	100%
7ème décile (D7)	2 096	2 208	2 076	95%	101%
8ème décile (D8)	2 449	2 565	2 426	95%	101%
9ème décile (D9)	3 119	3 256	3 121	96%	100%
95ème centile (P95)	3 923	4 116	3 953	95%	99%
rapport interdécile (D9/D1)	3,2	3,4	3,6		

Lecture : en 2011, 10 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 990 euros par mois et par unité de consommation, et 5 % des retraités ont un niveau de vie supérieur à 3 923 euros par mois et par unité de consommation.

Note : le niveau de vie d'une personne désigne le revenu disponible par unité de consommation, calculé en rapportant le revenu disponible du ménage auquel appartient cette personne (somme de tous les revenus du ménage, y compris prestations sociales et revenus du patrimoine, nets d'impôts directs et de prélèvements sociaux) au nombre d'unités de consommation du ménage (1 unité pour le premier adulte du ménage, 0,5 unité par adulte supplémentaire ou par enfant de 14 ans et plus, 0,3 unité par enfant de moins de 14 ans). Les loyers imputés aux propriétaires ne sont pas pris en compte ici.

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 à la retraite ; personnes actives au sens du BIT ; ensemble des personnes (retraitées, actives ou inactives non retraitées).

Source : INSEE-DGFIP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2011. Les revenus financiers sont estimés par l'INSEE à partir de l'enquête Patrimoine 2010.

3. Les âges de la retraite et les départs anticipés, dont ceux au titre de la pénibilité du travail

a) Les disparités d'âge de départ à la retraite et les écarts entre régimes

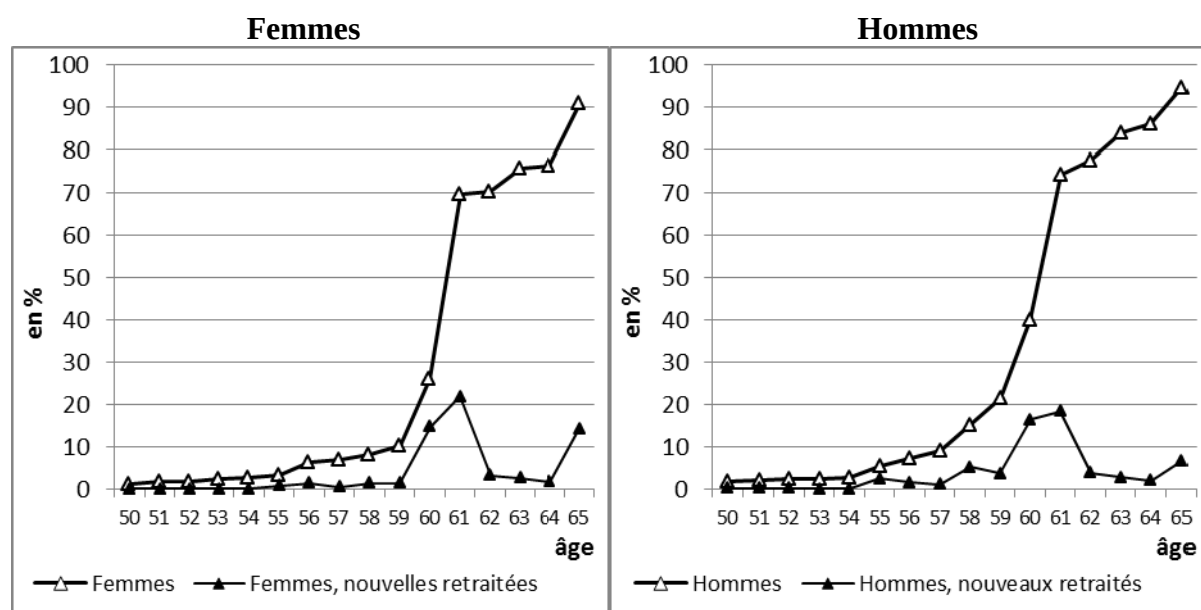
Au 31 décembre 2012, 26 % des femmes âgées de 60 ans ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite. Elles sont 70 % de celles âgées de 61 ans et 91 % de celles âgées de 65 ans. Ces taux de retraités aux âges de 60 ans, 61 ans et 65 ans au 31 décembre 2012 sont plus élevés pour les hommes : respectivement 40 %, 74 % et 94 %.

Le taux de retraités par âge est en fait plus faible pour les femmes que pour les hommes à tous les âges, avant 60 ans (respectivement 10 % et 21,5 % à 59 ans par exemple) et après 60 ans (respectivement 76 % et 86 % à 64 ans par exemple), ce qui signifie que les hommes partent globalement à la retraite plus tôt que les femmes. Le taux de retraités entre les âges de 64 et 65 ans augmente de 15 points pour les femmes, contre 8 points pour les hommes ; cela traduit le fait que les femmes ont en général des carrières plus courtes et sont plus nombreuses que les hommes à attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir à taux plein.

Le taux de première liquidation d'un droit à la retraite est ainsi en 2012 deux fois plus élevé pour les femmes que pour les hommes parmi les personnes âgées de 65 ans (respectivement 14,5 % et 7 %). Il est, pour les femmes et pour les hommes, le plus élevé à l'âge de 61 ans (de l'ordre de 20 %, contre environ 15 % à l'âge de 60 ans). De 55 à 59 ans, il est supérieur pour les hommes à chaque âge, en particulier à 58 ans (5 % pour les hommes, 1,5 % pour les femmes).

L'année 2012 est marquée par des évolutions législatives et réglementaires qui influent sur les taux de nouveaux liquidants, notamment les premiers effets de la réforme des retraites de 2010 qui repousse progressivement l'âge légal d'ouverture des droits à partir de juillet 2011⁹⁰, la fermeture progressive du dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents de trois enfants ou plus à partir du 1^{er} janvier 2012 et l'élargissement du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à partir du 1^{er} novembre 2012.

⁹⁰ L'âge légal d'ouverture des droits passe de 60 ans à 60 ans et 4 mois pour les personnes nées au deuxième semestre 1951 et à 60 ans et 9 mois pour les personnes de la génération 1952.

Figure 3.12 – Taux de retraités et de nouveaux retraités par âge en 2012

Lecture : parmi les personnes résidant en France et âgées de 60 ans au 31 décembre 2012, 40 % des hommes et 26,1 % des femmes ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite. Au cours de l'année 2012, parmi les personnes résidant en France et âgées de 60 ans, 14,8 % des femmes et 16,5 % des hommes ont liquidé un premier droit direct de retraite.

Champ : personnes résidant en France (y compris certaines n'ayant acquis aucun droit direct de retraite).

Sources : DREES, EACR, EIR et modèle ANCETRE ; INSEE, Bilan démographique ; calculs SG-COR.

L'âge moyen de liquidation de la retraite une année donnée peut varier sous l'effet de la composition et de la part respective de chaque génération en âge de partir à la retraite cette année-là. Pour neutraliser cet effet, l'approche par génération est privilégiée, mais elle implique de ne s'intéresser qu'à des générations entièrement parties à la retraite.

De la génération 1938 à la génération 1946, qui sont peu concernées par les réformes mises œuvre depuis 2003, l'âge moyen de liquidation dans les principaux régimes de retraite évolue peu, à l'exception du régime de la fonction publique d'État où il augmente au total d'environ une demi-année. Toutefois, dans la plupart des régimes, l'âge moyen de liquidation diminue légèrement entre les générations 1944 et 1946, du fait de la montée en charge des départs anticipés à la retraite pour carrière longue⁹¹. Pour la génération 1946, cet âge moyen varie, selon les régimes (hors militaires), de 58,8 ans pour la CNRACL et 58,9 pour la fonction publique d'État civile⁹² à 61,3 ans pour la CNAV et 61,6 ans pour le RSI commerçants.

⁹¹ Voir la sous-partie 1.3.

⁹² Ces moyennes masquent les disparités de situations entre les catégories actives, qui peuvent partir à la retraite de manière anticipée, et les catégories sédentaires de fonctionnaires.

Tableau 3.13 – Âges à la liquidation dans les principaux régimes, moyennes par génération

	1938	1939	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946
CNAV (1)	61,5	61,6	61,7	61,6	61,7	61,6	61,6	61,5	61,3
MSA salariés (2)	61,1	61,1	61,3	61,2	61,2	61,2	60,9	60,9	60,8
MSA non-salariés (2)	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5	60,5
RSI commerçants (2)	61,7	61,7	61,8	61,8	61,8	61,9	61,8	61,7	61,6
RSI artisans (2)	61,0	61,0	61,1	61,1	61,1	61,2	61,1	61,0	60,8
Fonction publique d'État civile (2) (3)	58,3	58,2	58,3	58,4	56,1	58,5	58,6	58,7	58,9
Fonction publique d'État militaire (2) (3)	47,4	47,5	47,3	47,5	41,6	48,2	48,2	48,5	48,3
CNRACL (3)	58,4	58,4	58,4	58,4	58,4	58,3	58,4	58,4	58,8
Tous régimes (résidents en France)	60,7		60,8		60,8	60,8	60,8	60,8	60,6

Lecture : pour les assurés de la génération 1946, l'âge moyen de liquidation varie de 48,3 ans pour la fonction publique d'État militaire à 61,6 ans pour le RSI commerçants.

Notes : ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La date de liquidation est celle de l'entrée en jouissance du droit (date d'effet), sauf mention contraire. (1) Les individus ayant reçu une pension en 2012, ayant eu leur pension traitée administrativement en 2013 et étant décédés en 2013 avant le traitement administratif de leur pension sont exclus. (2) La date de liquidation est déterminée selon la date du traitement administratif de la pension et non selon la date d'entrée en jouissance. (3) Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité.

Champ : retraités titulaires d'une pension de droit direct, âgés de 66 ans et vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans (par régime : résidents en France ou à l'étranger; tous régimes : résidents en France uniquement).

Sources : DREES, EACR (« Les retraités et les retraites », éditions 2013 et 2014) pour les âges moyens par régimes ; DREES, modèle ANCETRE, et calculs SG-COR pour le « tous régimes ».

Les différences d'âge moyen de liquidation entre les régimes s'expliquent notamment par les possibilités plus ou moins grandes de partir à la retraite avant 60 ans.

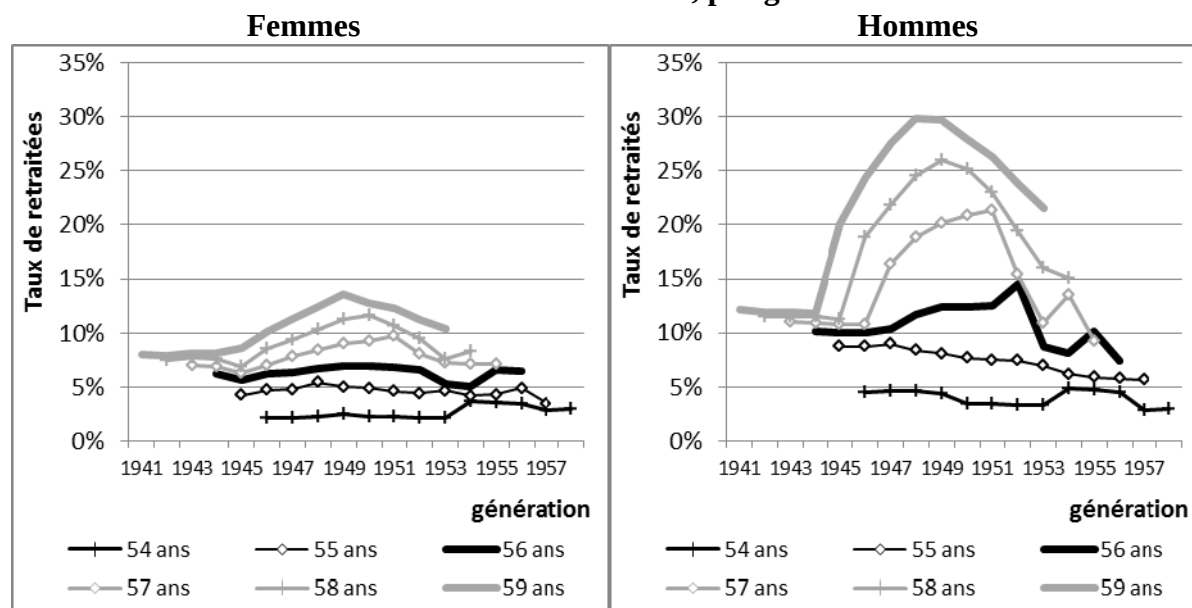
b) Les départs anticipés, dont ceux au titre de la pénibilité du travail

Aux âges inférieurs à l'âge minimal de droit commun – de 54 ans à 59 ans – pour les générations nées à partir de 1941, la proportion des femmes retraitées est inférieure à celles des hommes retraités. Par exemple, pour la génération 1953 (âgée de 59 ans en 2012), 5 % des femmes et 9 % des hommes ont, à l'âge de 56 ans, déjà liquidé un premier droit direct de retraite ; à l'âge de 59 ans, c'est le cas, pour cette même génération, de 10 % des femmes et de 21,5 % des hommes.

Les écarts varient selon les générations, en lien notamment avec le dispositif de départ anticipé pour carrière longue, qui concerne majoritairement les hommes. À partir de 2004, ce dispositif permet aux générations nées à compter de 1944 de partir avant l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, au plus tôt à 56 ans. La restriction des conditions d'accès au dispositif au 1^{er} janvier 2009, renforcée par l'impact de l'augmentation de l'âge de la scolarité obligatoire porté à 16 ans pour les personnes nées à partir de 1953, explique la baisse

des taux de retraités aux différents âges concernés, au fil des générations observées les plus jeunes.

Figure 3.14 – Taux de retraités aux âges inférieurs à l'âge d'ouverture des droits à retraite de droit commun, par génération



Lecture : pour la génération 1951, 10 % des femmes et 21 % des hommes âgés de 57 ans avaient liquidé un premier droit direct de retraite, au 31 décembre de l'année des 57 ans.

Champ : résidents en France.

Source : DREES, modèle ANCETRE ; calculs SG-COR.

Pour les salariés du secteur privé, un départ anticipé à la retraite⁹³ avant l'âge légal d'ouverture des droits est possible depuis 2004, sous certaines conditions, dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mais aussi à partir de 55 ans pour les personnes handicapées. Parmi les retraités du secteur privé, au 31 décembre 2012, l'essentiel de ceux âgés de 55 et 56 ans et une majorité de ceux âgés de 57 ans ont bénéficié du dispositif pour motif de handicap. *A contrario*, l'essentiel de ceux âgés de 58 et 59 ans, en particulier s'agissant des hommes, sont partis dans le cadre du dispositif pour carrière longue, qui bénéficie au total à beaucoup plus de personnes.

Au sein de la fonction publique, les possibilités de départ anticipé relèvent essentiellement des catégories actives et du dispositif pour les parents de trois enfants et plus, ayant accompli 15 années de service effectif – dispositif progressivement fermé depuis 2012. Parmi les retraités de la fonction publique âgés de moins de 60 ans au 31 décembre 2012 (hors militaires et hors invalides), l'essentiel des hommes et une forte proportion de femmes sont partis à la retraite au titre des catégories actives ; une part également importante de femmes a bénéficié du dispositif pour les parents de trois enfants et plus : 86 % parmi celles âgées de 55 ans, près de la moitié parmi celles âgées 56 ans et environ un tiers parmi celles âgées de 57, 58 et 59 ans.

⁹³ Il existe d'autres formes de sortie anticipée du marché du travail (chômage, préretraite, etc.) qui ont également un impact sur les taux d'emploi avant 60 ans (voir la sous-partie 1.3).

**Tableau 3.15 – Poids des divers motifs d’anticipation parmi les retraités
au 31 décembre 2012 ayant bénéficié d’une retraite anticipée**

			Motifs de départ anticipé à la retraite					
âge au 31 décembre 2012			Retraite anticipée pour carrières longues	Retraite anticipée pour handicap	Catégories actives de la fonction publique	Fonctionnaires parents de 3 enfants	Total	Effectifs (en milliers de retraités)
CNAV	Femmes	55 ans	0%	100%	0%	0%	100%	0,1
		56 ans	0%	100%	0%	0%	100%	0,2
		57 ans	13%	87%	0%	0%	100%	0,3
		58 ans	71%	29%	0%	0%	100%	1
		59 ans	90%	10%	0%	0%	100%	5
	Hommes	55 ans	0%	100%	0%	0%	100%	0,2
		56 ans	3%	97%	0%	0%	100%	0,3
		57 ans	44%	56%	0%	0%	100%	0,7
		58 ans	90%	10%	0%	0%	100%	6
		59 ans	95%	5%	0%	0%	100%	21
Fonction publique civile (hors militaires et invalides)	Femmes	55 ans	0%	0%	14%	86%	100%	14
		56 ans	0%	0%	53%	47%	100%	16
		57 ans	0%	0%	64%	36%	100%	17
		58 ans	0%	0%	65%	34%	100%	19
		59 ans	1%	0%	69%	29%	100%	24
	Hommes	55 ans	0%	1%	97%	1%	100%	3
		56 ans	0%	1%	98%	1%	100%	6
		57 ans	0%	1%	98%	0%	100%	10
		58 ans	3%	1%	96%	0%	100%	13
		59 ans	9%	1%	91%	0%	100%	16

Lecture : parmi les femmes du secteur privé, retraitées et âgées de 59 ans au 31 décembre 2012, 90 % ont liquidé leur droits à retraite (à l’âge de 59 ans ou avant) au titre du dispositif de carrière longue.

Note : calcul à partir des données sur les flux de départ à la retraite.

Champ : retraités résidant en France ou à l’étranger.

Source : DREES, EACR.

Depuis le 1^{er} novembre 2012, en application du décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012, le dispositif de départ anticipé pour carrière longue a été aménagé, en permettant notamment le maintien d’un départ à 60 ans pour des assurés ayant commencé à travailler avant l’âge de 20 ans. Selon les données de la CNAV, sur 144 825 retraites liquidées au titre des carrières longues en 2013, 72 % ont concerné les 60 ans et plus.

Depuis le 1^{er} juillet 2011, dans le cadre d’un dispositif dit « de pénibilité » instauré par la réforme de 2010, il existe aussi une possibilité de partir à la retraite dès 60 ans, sous certaines conditions, notamment de taux d’incapacité permanente. En 2013, 3 454 retraites ont été attribuées par la CNAV au titre de ce dispositif (dont 66 % d’hommes). Les titulaires de l’allocation de travailleurs de l’amiante (ATA) peuvent également bénéficier d’une retraite de la CNAV à partir de 60 ans dès qu’ils totalisent la durée d’assurance requise pour le taux plein. En 2013, 5 654 retraites (concernant des hommes dans 82 % des cas) ont été liquidées à ce titre par la CNAV.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité créé par la loi du 20 janvier 2014, pour lequel des textes d’application doivent encore être publiés et qui, selon la loi, entrera en

vigueur le 1^{er} janvier 2015, fera l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre du rapport annuel du COR.

c) Les disparités de durée de retraite par catégorie sociale et par secteur

Les disparités d'âge de départ à la retraite, associées aux différences d'espérance de vie, expliquent les disparités de durée de retraite, en fonction des catégories sociales et entre les salariés du privé et les agents fonctionnaires de la fonction publique.

Selon la norme d'équité retenue, deux types d'indicateurs peuvent être construits pour la comparaison des durées de retraite : la durée de retraite relative à l'espérance de vie ou le rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière⁹⁴. Faute d'estimation de la durée de carrière par catégorie sociale, on s'intéresse ici à la durée de retraite relative à l'espérance de vie, selon deux conventions pour calculer la durée de retraite relative séparément parmi les femmes et parmi les hommes : en prenant la même espérance de vie moyenne sur l'ensemble de la population (selon la logique de mutualisation du risque viager) ou en calculant les espérances de vie séparément, parmi les femmes et parmi les hommes.

Pour les durées de retraite calculées en pourcentage de l'espérance de vie moyenne de la génération 1942, les écarts entre les femmes et les hommes au sein de chaque catégorie sociale sont relativement faibles. La part passée à la retraite est légèrement plus importante pour les hommes, sauf pour les cadres et les professions intermédiaires de la fonction publique. Chez les femmes, elle varie entre 26,5 % pour les artisans, commerçants, chefs d'entreprise et 31 % pour les professions intermédiaires de la fonction publique. Chez les hommes, elle varie entre 27 % pour les cadres du privé et 32 % pour les employés de la fonction publique.

Les durées de retraite en part de l'espérance de vie de la catégorie (en tenant compte des différences d'espérance de vie entre les femmes et les hommes) sont plus élevées chez les femmes, de l'ordre de 5 points de pourcentage au sein de chaque catégorie sociale. Les écarts entre les catégories observées sont un peu plus importants chez les femmes (4,8 points de pourcentage) que chez les hommes (3,6 points de pourcentage).

⁹⁴ Voir la sous-partie 2.2, section c.

Tableau 3.16 – Durées de retraite relatives à l'espérance de vie par catégorie sociale, pour la génération née en 1942

	Femmes			Hommes		
	Age de liquidation	Durée de retraite (en % de l'espérance de vie de la génération)	Durée de retraite (en % de l'espérance de vie de la catégorie)	Age de liquidation	Durée de retraite (en % de l'espérance de vie de la génération)	Durée de retraite (en % de l'espérance de vie de la catégorie)
Agriculteurs	60,8	28,1%	31,1%	60,6	28,4%	25,5%
Artisans, commerçants, chefs d'entreprise	62,2	26,5%	30,0%	61,2	27,7%	26,1%
Cadres et professions intellectuelles	60,9	28,0%	31,9%	60,9	28,0%	27,2%
dont : salariés secteur privé	61,9	26,8%	30,8%	61,4	27,4%	26,6%
dont : fonction publique civile	59,2	30,0%	33,8%	60,7	28,3%	27,4%
Professions intermédiaires	60	29,1%	32,3%	59,6	29,6%	27,1%
dont : salariés secteur privé	61,4	27,4%	30,5%	60,5	28,5%	26,0%
dont : fonction publique civile	58,4	31,0%	34,3%	59,1	30,1%	27,6%
Employés	61	27,9%	30,4%	59	30,3%	26,9%
dont : salariés secteur privé	61,7	27,1%	29,5%	61,1	27,8%	24,0%
dont : fonction publique civile	58,9	30,4%	33,1%	57,5	32,0%	28,7%
Ouvriers	61,5	27,3%	29,4%	60,4	28,6%	24,8%
dont : salariés secteur privé	61,7	27,1%	29,5%	60,9	28,0%	24,0%
dont : fonction publique civile	ns	ns	ns	59,5	29,7%	26,6%
Ensemble	61,3	27,5%	30,2%	60,2	28,8%	26,0%

Lecture : en moyenne, les femmes agricultrices nées en 1942 sont parties à la retraite à 60,8 ans. Compte tenu de cet âge de départ, leur durée de retraite représenterait en moyenne 28,1 % de leur durée de vie totale, si l'on calcule ces durées en prenant en compte l'espérance de vie moyenne de la génération (toutes catégories et tous sexes confondus), ou bien 31,1 % de leur durée de vie totale, si l'on calcule ces durées en prenant en compte l'espérance de vie de la catégorie et en fonction du sexe (c'est-à-dire l'espérance de vie des femmes agricultrices nées en 1942).

Note : le secteur (privé ou public) est déterminé par le régime principal de retraite, c'est-à-dire le régime dans lequel le retraité a validé le plus de trimestres d'assurance. Secteur privé : régime général / secteur public : service des retraites de l'État (fonctionnaires civils) et CNRACL (fonction publique territoriale et hospitalière). Les résultats pour l'ensemble des assurés sont légèrement différents de ceux de la figure 2.15 (partie 2), notamment du fait du calcul de l'espérance de vie à 55 ans plutôt que 60 ans, qui se traduit par des durées de retraite en moyenne un peu plus courtes (du fait de la mortalité entre 55 et 60 ans).

Champ : retraités de droit direct d'un régime de base au 31 décembre 2008, résidant en France et nés en 1942, en vie à 55 ans.

Source : étude DREES à partir de l'EIR 2008. Voir Andrieux V. et C. Chantel, « Espérance de vie, durée passée à la retraite », DREES, Dossier Solidarité et Santé n° 40, juin 2013.

4. Les dispositifs de solidarité en matière de retraite, dont les droits familiaux

a) Le poids des dispositifs de solidarité dans les pensions

Le système de retraite français comprend un grand nombre de dispositifs de solidarité, notamment dans les régimes de base et les régimes spéciaux intégrés, qui accordent, sans lien direct avec les cotisations versées, des droits à retraite sous différentes formes : possibilité de départ avant l'âge légal d'ouverture des droits, majorations du montant de la pension, validation de trimestres supplémentaires, points dans les régimes complémentaires au titre de certaines périodes de non-emploi, etc. Ces droits sont accordés dans diverses circonstances : au titre des enfants (ce qui correspond aux quatre droits familiaux : MDA, AVPF, majorations de montant de pension pour les parents de trois enfants et plus, enfin départs anticipés pour motifs familiaux dans les régimes spéciaux), en raison de la pénibilité ou du caractère dangereux de certains métiers (départs anticipés au titre des catégories actives dans les régimes spéciaux), en raison de la faiblesse des salaires (minima de pensions : minimum contributif et minimum garanti) ou en contrepartie des périodes de chômage, maladie, maternité, invalidité, etc. (périodes assimilées). En outre, la pension de droit direct est complétée, au décès du conjoint, par des pensions de réversion, attribuées selon des règles spécifiques.

L'évaluation des sommes versées au titre des dispositifs de solidarité (y compris la réversion)⁹⁵ nécessite des calculs importants à partir des données de l'EIR, dont la dernière édition disponible date de 2008. Elle ne pourra être actualisée chaque année.

En 2008, l'ensemble des régimes de retraite a versé au total 240,9 milliards d'euros de pensions⁹⁶, dont 203,6 milliards d'euros de pensions de droit direct (hors majorations de pension), 28,7 milliards d'euros de pensions de réversion (hors majorations) et 8,6 milliards d'euros de majorations appliquées aux pensions de droit direct ou aux pensions de réversion⁹⁷. La masse totale des pensions de droit direct (c'est-à-dire y compris les majorations pour trois enfants et plus sur droits directs) représente 210,4 milliards d'euros en 2008.

Avec notamment l'hypothèse conventionnelle que les assurés partiraient à la retraite au même âge (ou que les bénéficiaires de départs anticipés cesseraient leur activité au même âge) en l'absence des dispositifs de solidarité⁹⁸, la masse des pensions de droit direct hors dispositifs de solidarité représenterait 165,9 milliards d'euros en 2008. Ainsi, la masse des pensions de droit direct versée au titre de la solidarité (y compris les majorations de pension pour trois enfants et plus sur droits directs) est évaluée, par différence, à 44,5 milliards d'euros en 2008, soit 21,2 % de la masse totale des pensions de droit direct.

⁹⁵ À partir de calculs de la DREES et de la CNAV ; voir le document n°11 de la séance du COR du 21 mai 2014.

⁹⁶ Montant annualisé des pensions versées fin 2008.

⁹⁷ Les majorations de pensions (majorations pour trois enfants et plus, et majorations pour tierce personne) peuvent s'appliquer aux pensions de droit direct ou de réversion. Les majorations de pensions de droit direct pour trois enfants et plus (non compris majorations pour tierce personne) qui s'appliquent aux pensions de droit direct représentent 6,9 milliards d'euros en 2008.

⁹⁸ Voir le document n° 11 de la séance du COR du 21 mai 2014.

Parmi les droits directs versés au titre de la solidarité, les quatre droits familiaux de retraite représentent au total 15,5 milliards d'euros en 2008⁹⁹, soit 7,3 % de la masse totale des pensions de droit direct, dont 6,9 milliards d'euros au titre des majorations pour trois enfants et plus, et 8,6 milliards d'euros au titre de la MDA, de l'AVPF et des départs anticipés pour motifs familiaux.

Les dispositifs de solidarité bénéficient davantage aux femmes qu'aux hommes. En effet, les femmes sont les bénéficiaires quasi-exclusifs de la MDA, de l'AVPF et, dans les régimes spéciaux, des départs anticipés pour motifs familiaux, et reçoivent trois quarts des sommes versées au titre des minima de pension. L'ensemble des droits directs versés au titre de la solidarité représente, en 2008, 29,7 % de la masse totale des pensions de droit direct versées aux femmes, contre 16,0 % pour les hommes. En outre, 95,5 % de la masse des pensions de réversion est versée à des femmes.

Les sommes versées aux femmes au titre des dispositifs de solidarité en matière de retraite ont eu tendance à augmenter au fil des générations, avec notamment la montée en charge de l'AVPF. L'ensemble des droits directs versés au titre de la solidarité représente 27,2 % de la masse totale des pensions de droit direct pour la génération 1939-1943, contre 21,7 % pour la génération 1919-1923. En revanche, cette part a eu tendance à diminuer au fil des générations pour les hommes.

Tableau 3.17 – Montants de pension de droit direct et de réversion, en 2008

	en milliards d'euros			en % de la masse de l'ensemble des pensions de retraite		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Pensions de droit direct, hors majorations	203,6	128,0	75,5	84,5	95,3	70,9
Pensions de réversion, hors majorations	28,7	1,3	27,4	11,9	1,0	25,7
Majorations pour trois enfants ou pour tierce personne	8,6	5,1	3,5	3,6	3,8	3,3
Ensemble des pensions de retraite	240,9	134,4	106,5	100,0	100,0	100,0

Lecture : en 2008, la masse totale des pensions de retraite versée s'élève à 240,9 milliards d'euros (montant annualisé des pensions versées fin 2008). Elle se répartit entre 203,6 milliards d'euros de pensions de droit direct (hors majorations) et 28,7 milliards d'euros de pensions de réversion (hors majorations), auxquelles s'ajoutent 8,6 milliards d'euros de majorations de pension (majorations pour trois enfants et plus ou majorations pour tierce personne), ces majorations s'appliquant soit aux pensions de droit direct, soit aux pensions de réversion.

Champ : ensemble des retraités au 31 décembre 2008.

Source : DREES, EIR 2008.

⁹⁹ Les droits familiaux représentent au total 17,2 milliards d'euros si l'on inclut les majorations pour trois enfants et plus s'appliquant aux pensions de réversion ainsi que les majorations pour tierce personne.

Tableau 3.18 – Poids des dispositifs de solidarité dans les montants de pension de droit direct en 2008

	en milliards d'euros			en % de la masse des pensions de droit direct		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Pensions de droit direct, y compris majorations pour trois enfants et plus	210,4	132,6	77,8	100,0	100,0	100,0
Majorations pour trois enfants et plus [a]	6,9	4,6	2,3	3,3	3,5	2,9
Pensions de droit direct hors majorations	203,6	128,0	75,5	96,7	96,5	97,1
Départ anticipé pour motifs familiaux [b]	1,6	0,1	1,5	0,7	0,1	1,9
Départ anticipé lié à la catégorie	7,3	5,6	1,8	3,5	4,2	2,3
Pensions de droit direct hors majorations et départs anticipés	194,7	122,4	72,3	92,5	92,3	92,9
Minima de pension	6,9	1,6	5,3	3,3	1,2	6,8
Pension de droit direct hors majorations, minima et départs anticipés	187,7	120,8	67,0	89,2	91,1	86,1
MDA [c]	5,3	n.s.	4,8	2,5	n.s.	6,2
AVPF [d]	1,7	n.s.	1,7	0,8	n.s.	2,2
Autres majorations et périodes assimilées	14,8	8,9	5,8	7,0	6,7	7,5
Pensions de droit direct, hors dispositifs de solidarité	165,9	111,3	54,7	78,8	84,0	70,3
Droits familiaux [a]+[b]+[c]+[d]	15,5	5,2	10,2	7,3	3,9	13,2
Autres dispositifs de solidarité	29,1	16,1	12,9	13,8	12,1	16,6
Ensemble des dispositifs de solidarité (sur pensions de droit direct)	44,5	21,3	23,1	21,2	16,0	29,7

Lecture : en 2008, la masse des pensions de droit direct (hors réversions), y compris les majorations pour trois enfants et plus appliquées aux pensions de droit direct, s'élève à 210,4 milliards d'euros, dont 6,9 milliards d'euros de majorations pour trois enfants et plus, et 203,6 milliards d'euros de pensions de droit direct hors majorations. Les masses des différents dispositifs de solidarité s'appliquant aux pensions de droit direct sont calculées par différence en simulant ce que serait la masse des pensions de droit direct en l'absence de départs anticipés (194,7 milliards d'euros), puis en l'absence de minima et départs anticipés (187,7 milliards d'euros), enfin en l'absence de tout dispositif de solidarité (165,9 milliards d'euros).

Champ : ensemble des retraités de droit direct au 31 décembre 2008.

Sources : calculs SG-COR d'après évaluations DREES (à partir de l'EIR 2008) et CNAV (pour l'AVPF).

Tableau 3.19 – Poids des dispositifs de solidarité dans les montants de pension de droit direct par génération

Génération	1939-1943	1934-1938	1929-1933	1924-1928	1919-1923
<i>Age en 2008</i>	<i>65--69 ans</i>	<i>70--74 ans</i>	<i>75--79 ans</i>	<i>80--84 ans</i>	<i>85--89 ans</i>
Hommes					
Droits familiaux	3,4	3,7	4,1	4,9	4,7
Autres dispositifs de solidarité	11,0	11,8	11,2	12,9	11,7
Ensemble des dispositifs de solidarité (sur pensions de droit direct)	14,3	15,5	15,3	17,8	16,5
Femmes					
Droits familiaux	12,8	13,6	12,8	9,9	6,5
Autres dispositifs de solidarité	14,4	13,7	14,8	16,6	15,2
Ensemble des dispositifs de solidarité (sur pensions de droit direct)	27,2	27,2	27,6	26,5	21,7
Ensemble					
Droits familiaux	7,1	7,3	7,1	6,6	5,4
Autres dispositifs de solidarité	12,3	12,5	12,4	14,2	13
Ensemble des dispositifs de solidarité (sur pensions de droit direct)	19,4	19,7	19,5	20,7	18,4

Lecture : pour les femmes de la génération née entre 1939 et 1943, les droits familiaux (y compris les majorations de pension pour trois enfants et plus appliquées aux pensions de droit direct) représentent 12,8 % des masses de pension de droit direct (y compris majorations pour trois enfants) perçues par les femmes de cette génération tout au long de leur retraite. S’y ajoutent 14,4 % au titre des autres dispositifs de solidarité. Au total, l’ensemble des dispositifs de solidarité appliqués aux droits directs (y compris les majorations de pension) représentent 27,2 % des masses de pension de droit direct y compris majorations.

Champ : ensemble des retraités de droit direct de chaque génération (pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l’âge de 55 ans).

Sources : calculs SG-COR d’après évaluations DREES (à partir de l’EIR 2008) et CNAV (pour l’AVPF).

b) L'apport des dispositifs de solidarité pour les femmes

Les dispositifs de solidarité réduisent significativement les écarts de pension entre les femmes et les hommes : en 2008, ils relèvent de 9 points environ le rapport entre la pension moyenne de droit direct des femmes et celle des hommes, qui passe de 45,9 % à 55,2 % sur le champ de l'ensemble des retraités de droit direct âgés de 60 ans ou plus.

Les MDA, l'AVPF et les minima de pension relèvent à eux seuls de 8 points ce rapport, alors que les autres dispositifs sont relativement neutres. Les majorations de pension pour trois enfants et plus diminuent même de 0,3 point ce rapport, accentuant ainsi les écarts de pension entre les femmes et les hommes, car ces majorations sont proportionnelles au montant de la pension et les femmes qui en bénéficient perçoivent des pensions relativement faibles par rapport aux autres femmes, contrairement aux hommes.

Tableau 3.20 – Montants bruts moyens des pensions de droit direct avec ou sans dispositifs de solidarité en 2008

<i>en euros par mois</i>	Hommes	Femmes	Ratio Femmes/Hommes
montants moyens sur l'ensemble des retraités (tous âges)			
Pension de droit direct	1 554	883	56,8%
Majorations pour trois enfants et plus	54	26	47,8%
Pension de droit direct hors majorations	1 500	857	57,1%
montants moyens sur les retraités hors départs anticipés (âgés de 60 ans ou plus)			
Pension de droit direct hors majorations	1 551	856	55,2%
Minima de pension	20	63	310,7%
Pension de droit direct hors majorations et minima	1 531	793	51,8%
MDA	n.s.	57	/
AVPF	n.s.	20	/
Pension de droit direct hors droits familiaux et minima	1 525	716	47,0%
Autres majorations et périodes assimilées	113	69	60,9%
Pension de droit direct hors dispositifs de solidarité	1 412	648	45,9%

Lecture : en 2008, la pension moyenne de droit direct (hors majorations pour les parents de trois enfants et plus) s'élevait à 857 euros par mois pour une femme (ou à 856 euros si l'on exclut les retraités de moins de 60 ans, c'est-à-dire les bénéficiaires des départs anticipés). En ajoutant les majorations pour les parents de trois enfants et plus, le montant moyen de la pension s'élevait à 883 euros. En retranchant les autres dispositifs de solidarité (minima de pension, MDA, AVPF, autres majorations et périodes assimilées), le montant moyen de la pension s'élevait à 648 euros.

Champ : ensemble des retraités de droit direct en 2008 (1re partie du tableau) ; ensemble des retraités de droit direct âgés de 60 ans et plus en 2008 (2e partie du tableau).

Note : les départs anticipés n'apparaissent pas ici parmi les dispositifs de solidarité car ils ont pour effet d'augmenter les effectifs de retraités et non d'accroître le montant de la pension des bénéficiaires.

Sources : calculs SG-COR d'après évaluations DREES (à partir de l'EIR 2008) et CNAV (pour l'AVPF).

En effet, parmi les personnes à la retraite en 2008, le montant moyen des pensions de droit direct des femmes ayant eu ou élevé trois enfants et plus – c'est-à-dire celles qui bénéficient

des majorations de pension pour trois enfants et plus – est nettement inférieur à celui des autres femmes. Cet écart n'est pas comblé par les majorations de pension. Ce n'est pas le cas en moyenne pour les pères de trois enfants et plus qui perçoivent des pensions comparables aux autres hommes, un peu inférieures avant majorations de pension et un peu supérieures après.

L'écart de pension moyenne entre les mères (ou les pères) de trois enfants ou plus et les autres femmes (ou les autres hommes) ne résulte pas seulement des effets des enfants sur les carrières. Il reflète aussi le fait que les familles nombreuses sont surreprésentées dans les milieux les plus modestes ainsi que dans les milieux les plus aisés, tandis qu'elles sont sous-représentées parmi les classes moyennes.

Tableau 3.21 – Montants moyens des pensions de droit direct selon le bénéfice des majorations de pension pour les parents de trois enfants et plus en 2008

	Hommes			Femmes		
	Moins de trois enfants [a]	Trois enfants ou plus [b]	[b]/[a]-1	Moins de trois enfants [a]	Trois enfants ou plus [b]	[b]/[a]-1
<i>en euros par mois</i>						
Pension hors majorations	1 545	1 441	-6,7 %	977	687	-29,7 %
Pension avec majorations	1 545	1 567	1,4 %	977	749	-23,3 %

Lecture : en 2008, le montant moyen de la pension moyenne d'un homme s'élevait à 1 441 euros par mois hors majorations et à 1 567 euros y compris majorations pour les parents de trois enfants et plus (bénéficiaires des majorations), et à 1 545 euros pour les autres hommes retraités.

Champ : ensemble des retraités de droit direct vivant au 31 décembre 2008.

Source : DREES, EIR 2008.

5. La situation des femmes par rapport à celle des hommes (récapitulatif)

La thématique de la situation relative des femmes au regard de la retraite est mentionnée et soulignée fortement dans la loi du 20 janvier 2014, pour disposer que l'égalité entre les femmes et les hommes est un objectif spécifique donné au système de retraite, mais aussi pour faire du suivi de la situation comparée des femmes et des hommes au regard de la retraite une mission en soi aussi bien pour le COR que pour le Comité de suivi des retraites.

En conséquence, les indicateurs présentés dans ce rapport ont, à chaque fois que possible, été calculés non seulement en moyenne au sein de chaque génération mais aussi séparément parmi les femmes et parmi les hommes. On récapitule ici ces divers indicateurs, sous la forme de ratio afin de mieux faire apparaître les écarts entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs sont complétés par d'autres qui permettent d'affiner l'analyse¹⁰⁰.

Dans la deuxième partie de ce rapport, l'équité entre catégories d'assurés s'apprécie en suivant quatre dimensions de la retraite, complémentaires les unes des autres : le montant des pensions et plus largement le niveau de vie des retraités, le taux de prélèvement finançant les retraites, la durée de la carrière pendant laquelle sont prélevées les cotisations et, enfin, la durée de la retraite.

En matière d'écarts entre les femmes et les hommes, le suivi des taux de prélèvement présente toutefois un intérêt faible dans la mesure où les taux de cotisation légaux sont identiques pour les deux sexes. Pour cette raison, les indicateurs de ratio des femmes par rapport aux hommes ne seront présentés que pour les trois autres dimensions de l'équité entre les assurés.

En outre, la comparaison de cas types distincts, pour une génération donnée, présente un intérêt limité dans la mesure où les cas types ne sont pas construits pour être représentatifs des catégories auxquelles ils appartiennent dans leur intégralité et ne peuvent donc pas être considérés comme tels. Ceci vaut, en particulier, pour les catégories de sexe. Pour cette raison, seuls les indicateurs de moyennes par génération font l'objet d'une ventilation selon le sexe des assurés.

a) La situation relative des femmes au regard du montant des pensions et du niveau de vie à la retraite

Les écarts de montant des pensions entre les femmes et les hommes peuvent être suivis pour l'ensemble des retraités année après année ou pour les vagues successives de nouveaux retraités, en pratique par génération.

Le rapport entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes a régulièrement augmenté au fil des générations¹⁰¹. Il reste toutefois sensiblement inférieur à

¹⁰⁰ Extraits d'études et analyses ponctuelles, ces derniers ne pourront pas tous être actualisés année après année dans le rapport annuel du COR, ni faire l'objet de projections pour les générations qui ne sont pas encore entièrement parties à la retraite.

¹⁰¹ Ce rapport, qui a augmenté strictement de génération en génération entre les générations 1924 et 1946, aurait légèrement diminué (d'environ 0,4 point de pourcentage) pour la génération 1947. Cette diminution pourrait s'expliquer en partie par la mesure d'écèlement du minimum contributif selon le niveau de pension tous régimes, entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2012, et qui pourrait toucher davantage les femmes – celles-ci étant en plus grande proportion bénéficiaires des minima de pension. Toutefois, la complexité de la mesure a induit des retards de gestion importants tels que, à la fin de l'année 2013, certains régimes n'étaient pas en mesure de

100 % : pour la génération née en 1947, qui a 65 ans en 2012¹⁰², ce rapport est en effet de 63 % pour l'avantage principal de droit direct (c'est-à-dire le montant de pension hors réversion éventuelle et hors majorations pour trois enfants notamment) et de 68 % si l'on considère la pension totale (y compris réversions et majorations). Ces ratios étaient de 59 % et 66 % respectivement pour la génération née en 1939, et le rapport concernant l'avantage principal de droit direct n'était que de 48 % pour la génération née en 1924.

Du fait de ce rapprochement progressif entre les montants moyens des pensions de droit direct des femmes et des hommes au fil des générations, le rapport entre ces montants est nettement plus élevé parmi les générations les plus jeunes que parmi l'ensemble des retraités (toutes générations confondues). Ainsi, en 2012, le rapport des montants de pension de droit direct des femmes par rapport aux hommes est de 5 points de pourcentage plus bas parmi l'ensemble des retraités que parmi ceux qui ont 65 ans cette année-là (58 % contre 63 %). Le constat est différent si l'on considère les retraites totales, y compris les pensions de réversion, puisque celles-ci bénéficient en plus grande proportion aux femmes les plus âgées (ratio des montants de pension totale égal à 71 % parmi l'ensemble des retraités en 2012 contre 68 % au sein de la génération qui a 65 ans).

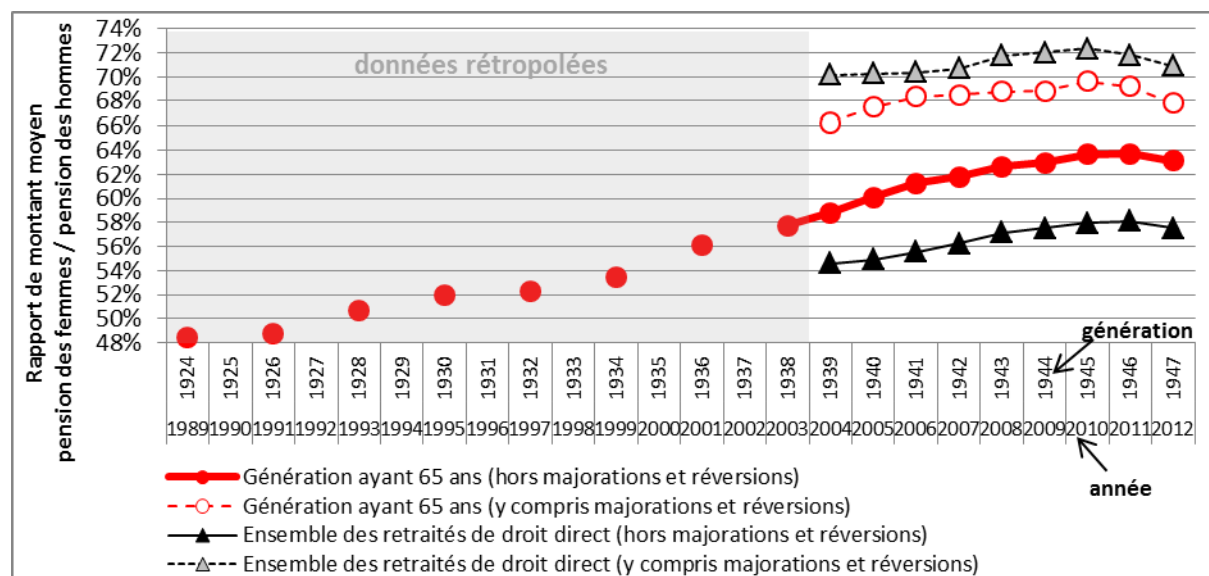
Il convient de rappeler que ces rapports de montant de pension sont calculés sur le champ de l'ensemble des retraités des régimes français, qu'ils résident en France ou à l'étranger. Les écarts entre les femmes et les hommes sont plus élevés – d'environ 4 à 5 points de pourcentage – sur le champ restreint aux seuls retraités résidant en France¹⁰³.

verser le minimum contributif à de nombreux nouveaux retraités de l'année 2012 potentiellement bénéficiaires. Les données publiées par la DREES sur les montants de pension observés fin 2012 demanderont donc à être confirmées par la suite, une fois ces délais de gestion résorbés.

¹⁰² À 65 ans (67 ans à terme), la quasi-totalité des personnes de la génération sont parties à la retraite. Pour les réversions, les liquidations des droits peuvent être beaucoup plus tardives ; la pension totale (y compris réversions) calculée à 65 ans peut donc évoluer sensiblement (dans le sens d'une hausse) après cet âge.

¹⁰³ Les retraités résidant à l'étranger sont en effet en grande majorité des hommes à carrière incomplète, dont les montants de retraite sont faibles.

Figure 3.22 – Montant brut moyen des pensions des femmes rapporté à celui des hommes



Lecture : en 2011, le montant moyen des pensions (hors réversions et majorations) parmi l'ensemble des femmes retraitées de droit direct représentait 58 % du montant moyen des pensions parmi l'ensemble des hommes retraités.

Champ : retraités percevant un droit direct (résidant en France ou à l'étranger).

Sources : pour les générations 1939 à 1947 et les années 2004 à 2012 : DREES, modèle ANCETRE ; pour les générations 1924 à 1938 : Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », dossier Solidarité et Santé n° 33, DREES 2012 (graphique 1, page 5).

Les niveaux de vie des retraités – qui prennent en compte les revenus autres que les pensions (revenus du patrimoine, etc.) et prestations sociales les concernant (minimum vieillesse, allocations logement, etc.), la fiscalité et les transferts sociaux, ainsi que la structure de leurs ménages – peuvent être calculés séparément parmi les femmes et parmi les hommes, dans la mesure où le niveau de vie d'une personne est défini comme le revenu disponible par unité de consommation du ménage auquel appartient cette personne¹⁰⁴. Il est ainsi possible de suivre en évolution, parmi les personnes retraitées, le rapport entre le niveau de vie moyen des femmes et celui des hommes, ainsi que la différence entre le taux de pauvreté des femmes et celui des hommes¹⁰⁵.

Les écarts de niveau de vie moyen (de taux de pauvreté) entre les femmes et les hommes sont beaucoup moins marqués que les écarts de montant de pension, puisque le niveau de vie est, par définition, identique pour tous les membres d'un même ménage et donc pour les deux conjoints d'un couple. Ainsi, les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes proviennent essentiellement des personnes qui ne vivent pas en couple. Parmi les retraités, ces écarts peuvent aussi provenir des retraité(e)s en couple dont le conjoint n'est lui-même pas retraité(e).

Du fait du veuvage, beaucoup de femmes vivent seules au moment de la retraite : parmi les personnes âgées de 65 ans ou plus vivant en ménage ordinaire, environ une femme sur quatre est une veuve vivant seule et, au total, en incluant les femmes célibataires ou divorcées,

¹⁰⁴ Voir la sous-partie 2.2, section a.

¹⁰⁵ Le taux de pauvreté est calculé à partir du niveau de vie : il correspond à la proportion de personnes dont le niveau de vie se situe en-dessous du seuil de pauvreté (60 % du niveau de vie médian).

environ une femme sur trois ne vit pas en couple ; à titre de comparaison, seulement un homme sur dix ne vit pas en couple. Or, parmi les personnes âgées de 65 ans ou plus, le niveau de vie moyen des veuves vivant seules était inférieur de 21 % en 2009 à celui des couples¹⁰⁶. En effet, bien que les pensions de réversion assurent en moyenne le maintien du niveau de vie suite au décès¹⁰⁷, les veuves sont surreprésentées parmi les générations âgées et les milieux ouvriers.

Au total, entre 2002 et 2011, le niveau de vie moyen de l'ensemble des femmes retraitées est demeuré inférieur de 5 à 6 % à celui de l'ensemble des hommes retraités, et le taux de pauvreté des femmes retraitées est demeuré supérieur de 2 à 3 points à celui des hommes retraités. Du fait du veuvage, les écarts de niveau de vie moyen (et de taux de pauvreté) entre les femmes et les hommes sont un peu plus marqués parmi les retraités que dans l'ensemble de la population ; ils sont relativement importants parmi les personnes âgées de 75 ans et plus¹⁰⁸.

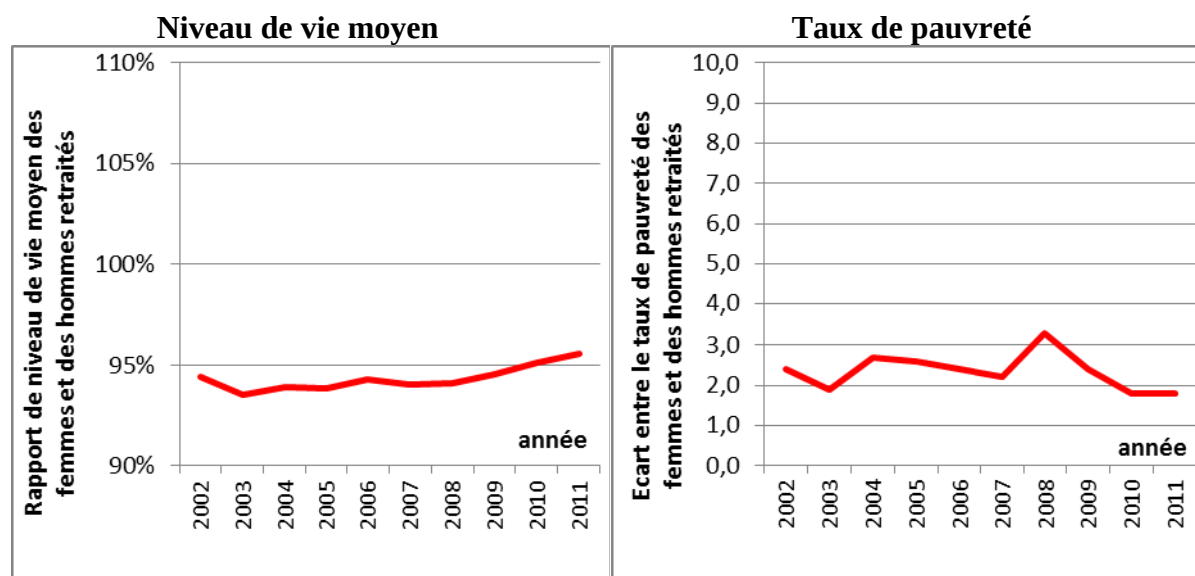
Les écarts de niveau de vie moyen (et de taux de pauvreté) entre les femmes et les hommes retraités n'évoluent pas nécessairement comme les écarts de pensions entre les femmes et les hommes car ils dépendent de multiples autres facteurs qui déterminent en particulier la structure des ménages (recul de l'âge du veuvage grâce à l'allongement de l'espérance de vie, montée du divorce, etc.). Entre 2002 et 2011, ces écarts sont demeurés stables voire en légère diminution.

¹⁰⁶ Voir Carole Bonnet et Jean-Michel Hourriez, « Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France », dans « *Regards sur la parité* », INSEE 2012.

¹⁰⁷ Voir « Retraites : droits familiaux et conjugaux », sixième rapport du COR, 2008.

¹⁰⁸ En 2009, dans l'ensemble de la population, le niveau de vie moyen des femmes était inférieur de 2,7 % à celui des hommes, et le taux de pauvreté des femmes était supérieur de 1,2 point à celui des hommes. Voir « *Regards sur la parité* », INSEE 2012.

Figure 3.23 – Niveau de vie moyen à la retraite des femmes rapporté à celui des hommes et écart de taux de pauvreté à la retraite entre les femmes et les hommes



Lecture : en 2011, le rapport entre le niveau de vie moyen des femmes retraitées et celui des hommes retraités était de 95,6 %, autrement dit le niveau de vie moyen des femmes était inférieur de 4,4 % à celui des hommes parmi les retraités ; le taux de pauvreté des femmes retraitées était supérieur de 1,8 point à celui des hommes retraités (10,1 % contre 8,3 %).

Note : le niveau de vie d'une personne désigne le revenu disponible par unité de consommation du ménage auquel appartient cette personne. Les revenus du patrimoine financier sont estimés par l'INSEE à partir des enquêtes Patrimoine successives. Les loyers imputés aux propriétaires ne sont pas pris en compte ici. Comme les estimations de revenus financiers sont légèrement bruitées, les niveaux de vie moyens sont lissés sur trois ans.

Champ : personnes retraitées (inactives au sens du BIT et se déclarant retraitées) vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Les personnes âgées vivant en institution sont hors champ.

Sources : INSEE-DGI, enquêtes Revenus fiscaux rétrospectives de 1996 à 2004, INSEE-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2005 à 2011.

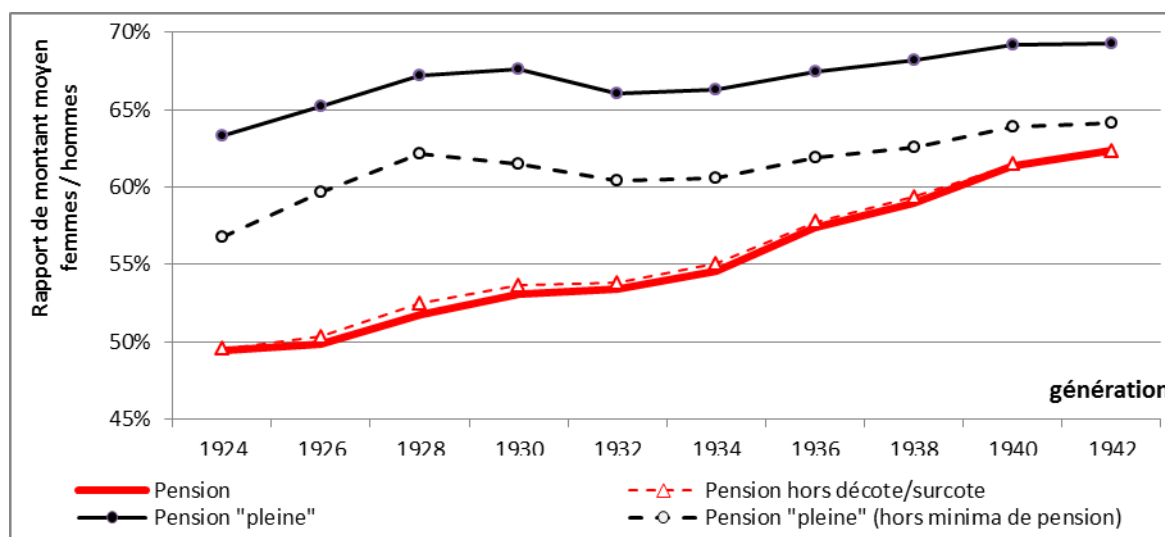
D'autres indicateurs visant à affiner l'analyse des écarts entre les femmes et les hommes peuvent être considérés. On peut notamment suivre l'évolution au fil des générations du rapport des montants moyens de pension entre les femmes et les hommes en neutralisant l'un après l'autre chacun des paramètres entrant en compte dans le calcul de la pension¹⁰⁹.

La neutralisation de la décote et de la surcote n'a quasiment aucun effet sur les écarts de montants moyens de pension entre les femmes et les hommes. La neutralisation du coefficient de proratisation a en revanche un fort effet, dans le sens d'une atténuation des écarts, qui s'explique par la proportion nettement plus importante, au sein des générations considérées, des personnes à carrière incomplète parmi les femmes que parmi les hommes (les femmes ayant de ce fait un taux de proratisation en moyenne plus faible). Ainsi, parmi les retraités nés en 1942, le montant moyen de pension de droit direct des femmes représente 62 % de celui des hommes, mais le montant moyen de « pension pleine » en représente 69 %. L'écart de « pension pleine » est plus important si l'on neutralise l'impact des minima de pensions qui profitent davantage aux femmes.

¹⁰⁹ Voir la sous-partie 2.2, section a.

Les écarts entre les femmes et les hommes diminuent au fil des générations selon tous les indicateurs considérés, mais dans des proportions variables de l'un à l'autre. Ainsi, le rapport entre les femmes et les hommes augmente de 13 points entre les générations nées en 1924 et 1942 pour ce qui concerne le montant de pension, mais de 6 points seulement pour ce qui concerne le montant de « pension pleine ».

Figure 3.24 – Montant brut moyen des pensions de droit direct des femmes rapporté à celui des hommes, pour divers éléments du montant de la pension



Champ : retraités de droit direct d'au moins un régime de base ou complémentaire français (pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans).

Source : étude DREES à partir de l'EIR 2008. Voir Aubert P., « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », Document de travail (série Études et Recherche) n°107 - septembre 2011 ; graphique 38, page 71). Calculs SG-COR.

Enfin, on rappellera que le poids des dispositifs de solidarité, et notamment des droits familiaux, est plus important dans les pensions des femmes que dans celles des hommes¹¹⁰.

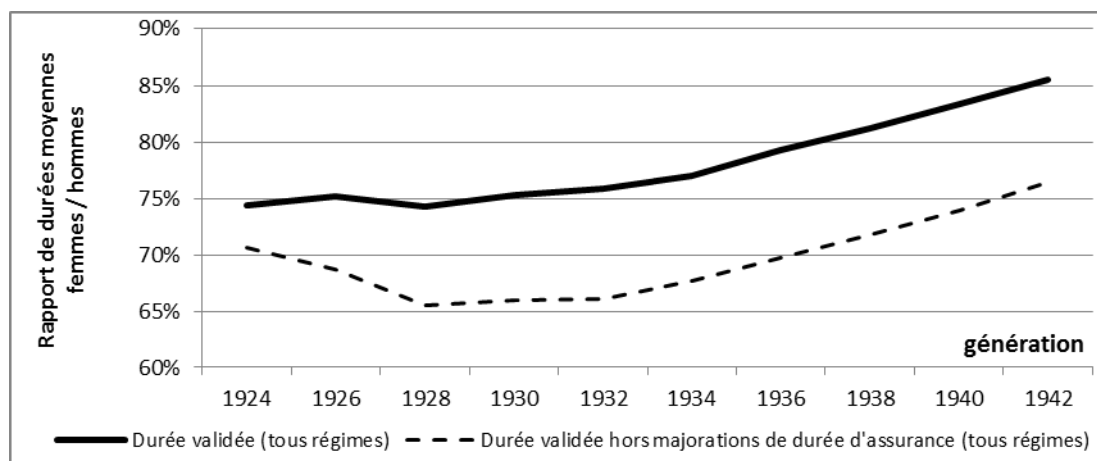
b) La situation relative des femmes au regard de la durée de carrière

La légère diminution des durées validées par les hommes et, surtout, l'amélioration régulière des carrières féminines au fil des générations¹¹¹ ont progressivement rapproché les durées validées des femmes de celles des hommes. Ainsi, la durée de carrière moyenne des femmes, qui représente trois quarts de celle des hommes pour la génération née en 1924, en représente plus de 85 % pour la génération née en 1942.

¹¹⁰ Voir la sous-partie 3.4.

¹¹¹ Voir la sous-partie 2.2, section b.

Figure 3.25 – Durée moyenne validée tous régimes des femmes rapportée à celle des hommes



Champ : retraités résidant en France, vivant au 31 décembre 2008.

Source : DREES, EIR 2008 ; calculs SG-COR.

Il est pertinent de suivre, en complément, des indicateurs décomposant les écarts de durées moyennes selon qu'ils concernent des carrières de durée inférieure ou supérieure à la durée de référence pour une carrière complète (c'est-à-dire la durée au dénominateur du coefficient de proratisation). Une telle décomposition importe en effet pour analyser les durées de carrière en tant que déterminants du montant des pensions : la partie de la durée de carrière qui est inférieure à cette durée de référence impacte directement le montant des pensions dans les régimes de base, au travers du coefficient de proratisation, alors que ce n'est pas le cas de la partie qui lui est supérieure – laquelle peut, en revanche, jouer au travers de l'éventuel coefficient de surcote.

L'essentiel de l'écart de durée validée entre les femmes et les hommes provient en fait de durées inférieures à celles d'une carrière complète : seul 3 % environ de l'écart moyen¹¹² (soit environ une demi-année) correspondrait aux durées au-delà de la durée de référence pour une carrière complète. Ce résultat traduit notamment la plus grande proportion de carrières complètes parmi les hommes retraités : 80 % parmi ceux nés en 1942, contre seulement 50 % parmi les femmes retraitées de cette génération.

c) La situation relative des femmes au regard de la durée de retraite

Lorsqu'on calcule séparément, selon le genre des assurés, la durée de retraite relative à l'espérance de vie en moyenne par génération¹¹³, deux conventions peuvent être retenues.

Calculée par rapport à l'espérance de vie moyenne sur l'ensemble de la génération, en cohérence avec la logique de mutualisation du risque viager, la durée de retraite relative moyenne des femmes apparaît légèrement plus faible que celle des hommes – d'environ 6 à 7 % pour les générations nées au début des années 1930 –, du fait de leur départ à la retraite en moyenne un peu plus tardif, mais l'écart se réduit sensiblement entre les générations 1930 et 1950 (il ne serait plus que de l'ordre de 2 à 3 % pour la génération née en 1950). Ces écarts

¹¹² Parmi les retraités de droit direct résidant en France.

¹¹³ Voir la sous-partie 2.2, section c.

entre les femmes et les hommes renvoient simplement aux écarts d'âge moyen de départ à la retraite.

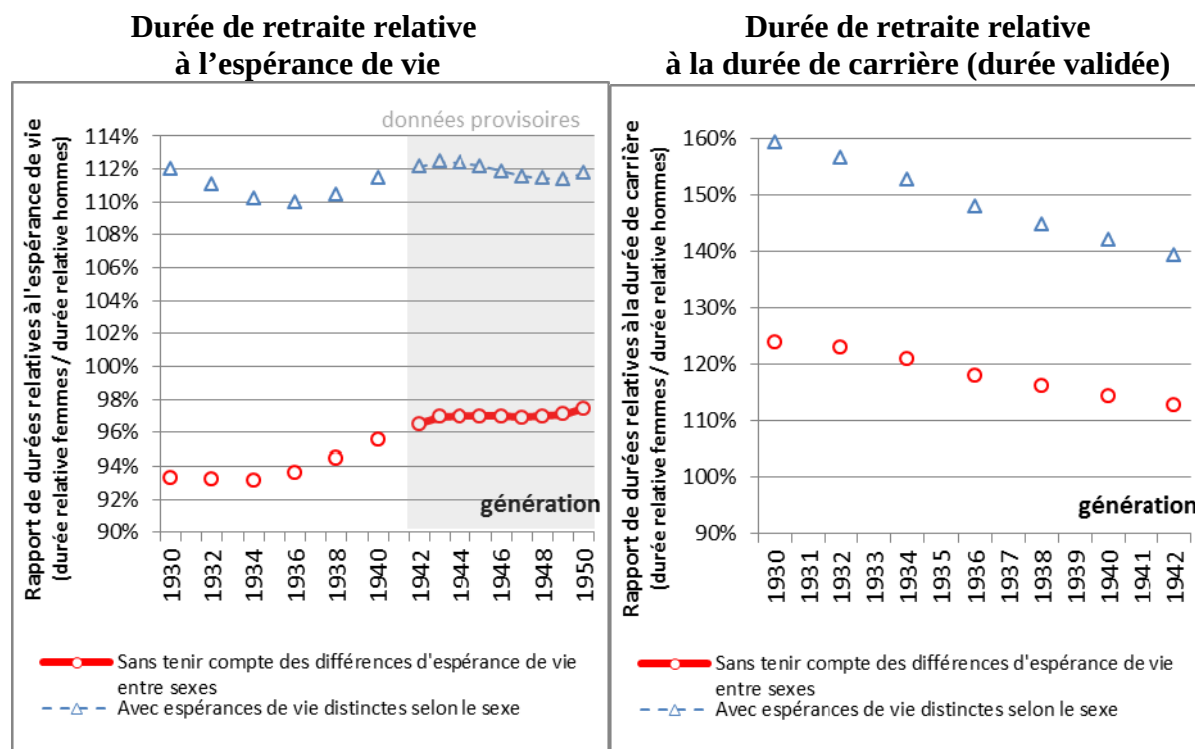
On peut aussi calculer les espérances de vie séparément pour les femmes et pour les hommes : la durée de retraite relative moyenne des femmes apparaît alors nettement plus élevée que celle des hommes, du fait de leur espérance de vie à 60 ans d'environ cinq années plus élevée. Le rapport des durées de retraite moyennes des femmes sur celles des hommes est ainsi de 112 % pour les dernières générations observées.

La durée de retraite moyenne au fil des générations peut également être appréciée *via* la durée de retraite relative à la durée de carrière, la durée de carrière étant définie comme la durée d'assurance validée tous régimes.

La durée de retraite relative à la durée de carrière est plus élevée pour les femmes que pour les hommes, car les femmes ont, jusqu'à présent, validé en moyenne des durées sensiblement inférieures à celles des hommes. Ce constat vaut à la fois lorsque l'on considère la même espérance de vie pour les femmes et pour les hommes (la durée relative de retraite des femmes représente alors entre 110 % et 125 % de celle des hommes, pour les générations nées entre 1934 et 1942) et lorsque l'on calcule séparément l'espérance de vie des femmes et des hommes (la durée relative de retraite des femmes représente alors entre 140 % et 160 % de celle des hommes, pour les générations nées entre 1934 et 1942). Avec le calcul séparé des espérances de vie, la durée relative de retraite des femmes est plus élevée que celle des hommes à la fois parce que les femmes ont validé des durées d'assurance inférieures et parce qu'elles vivent plus longtemps d'où une durée de retraite plus longue.

Au fil des générations, la durée de retraite relative à la durée de carrière des femmes et des hommes se rapprochent, de sorte que le rapport entre les deux diminue. Ceci s'explique en premier lieu par l'augmentation de la durée validée pour la retraite par les femmes, qui résulte de l'augmentation de l'activité féminine et de la meilleure prise en compte pour la retraite de certaines périodes d'inactivité pour l'éducation des enfants.

Figure 3.26 – Durée moyenne de retraite relative des femmes rapportée à celle des hommes



Lecture : (graphique de gauche) la durée de retraite espérée en moyenne par les femmes nées en 1942, relative à l'espérance de vie, représente 96,5 % de celle des hommes de la même génération, si on considère une même espérance de vie (moyenne) pour les deux sexes, ou bien 112,1 % de celle des hommes de la même génération, si on calcule les espérances de vie séparément pour les femmes et pour les hommes ; (graphique de droite) la durée de retraite espérée en moyenne par les femmes nées en 1942, relative à la durée de carrière (définie comme la durée validée tous régimes), représente 112,8 % de celle des hommes de la même génération, si on considère une même espérance de vie (moyenne) pour les deux sexes, ou bien 139,4 % de celle des hommes de la même génération, si on calcule les espérances de vie séparément pour les femmes et pour les hommes.

Note : la durée moyenne de retraite relative à l'espérance de vie (la durée de carrière) est définie comme le rapport entre la durée de retraite et l'espérance de vie (la durée de carrière). Lorsqu'on considère une même espérance de vie pour les deux sexes, cette espérance de vie est prise en compte à la fois pour le calcul de la durée de retraite et pour celui de l'espérance de vie. Les espérances de vie à 60 ans par génération (qui sont prises en compte dans le calcul de la durée espérée de retraite) sont projetées sous les hypothèses du scénario démographique central de l'INSEE.

Champ : retraités résidant en France.

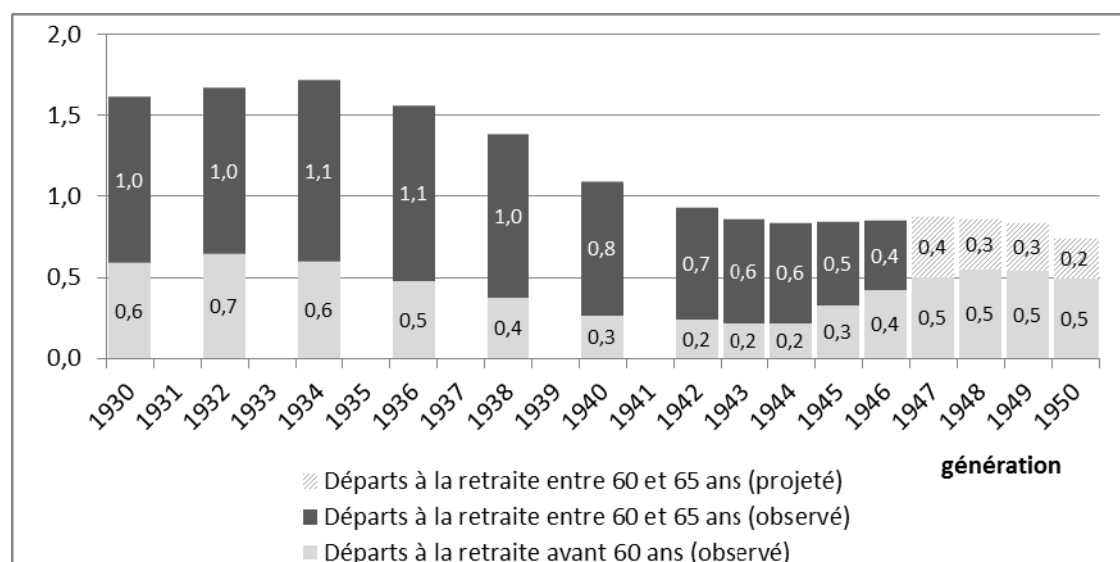
Sources : DREES, modèle ANCETRE et EIR 2008 ; INSEE, projections de population 2007-2060 ; calculs SG-COR.

En complément des indicateurs de durée de retraite, la situation comparée des femmes et des hommes peut être appréciée à l'aune d'indicateurs d'âge de départ à la retraite – cet âge constituant le principal déterminant de la durée de vie espérée à la retraite – et d'indicateurs d'espérance de vie sans incapacité – qui illustrent la qualité de cette durée de vie.

Pour ce qui concerne les âges moyens de départ à la retraite, il peut être pertinent – comme pour la durée de retraite – de décomposer les écarts entre les femmes et les hommes en distinguant notamment ce qui ressort des départs anticipés de retraite et ce qui ressort des départs à partir de l'âge minimal de droit commun (60 ans avant la réforme des retraites de 2010 et 62 ans à partir de la génération née en 1955). On peut pour cela décomposer les écarts entre les âges moyens de départ à la retraite comme la somme des écarts dus aux départs à

partir de l'âge minimal de droit commun et des écarts dus aux départs anticipés, avant cet âge. Le premier des deux termes correspond à l'écart qui serait observé entre les femmes et les hommes si l'on neutralisait totalement les possibilités de départ anticipé à la retraite, c'est-à-dire si l'on considérait que toutes les personnes parties à la retraite avant 60 ans étaient en réalité parties à 60 ans exactement¹¹⁴.

Figure 3.27 – Contribution des départs avant et après l'âge d'ouverture des droits à retraite de droit commun, dans les écarts d'âge de départ à la retraite entre les femmes et les hommes



Lecture : parmi les retraités résidant en France nés en 1930, l'âge moyen de départ à la retraite des femmes est plus élevé de 1,6 an que celui des hommes, dont 1 an correspond aux départs à partir de l'âge minimal de droit commun (c'est-à-dire l'écart qui aurait été observé si toutes les personnes parties à la retraite avant 60 ans étaient en réalité parties à 60 ans) et 0,6 an s'expliquant par les différences de départs anticipés à la retraite.

Champ : retraités de droit direct, tous régimes confondus, résidant en France.

Note : les données du modèle ANCETRE sont observées jusqu'en 2011. Pour la projection, les taux de retraités ont été supposés constants, à chaque âge fin, après cette date.

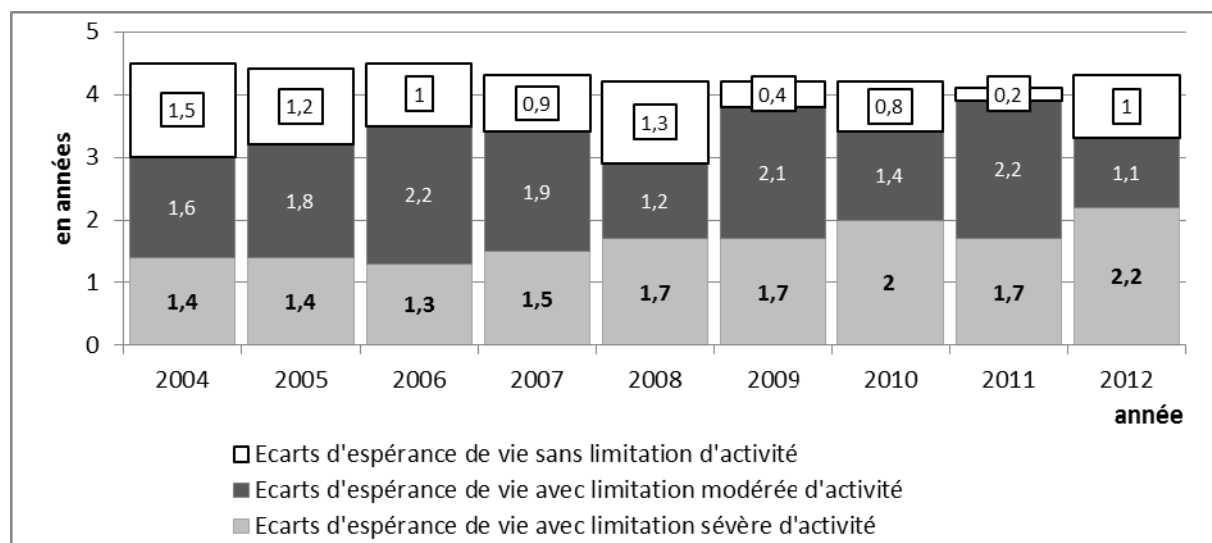
Source : DREES, modèle ANCETRE ; calculs SG-COR.

En ce qui concerne les EVSI, le Conseil a choisi de s'appuyer sur l'indicateur mesuré à partir des limitations d'activité – indicateur GALI¹¹⁵, qui est calculé ici à partir de 65 ans comme une mesure de la qualité de la période de retraite. Or, à partir de 65 ans, l'espérance de vie des femmes est d'un peu plus de quatre années plus élevée que celle des hommes mais, en moyenne, seule une année sur ces quatre correspond à de la durée de vie sans limitation d'activité.

¹¹⁴ Voir également la partie 3.3 pour un *focus* sur les départs anticipés des femmes et des hommes.

¹¹⁵ Voir la sous-partie 1.1 pour davantage de précisions sur cet indicateur et les limites à l'interprétation de ses évolutions d'une année sur l'autre.

Figure 3.28 – Ecart d'espérance de vie à 65 ans avec et sans limitation d'activité entre les femmes et les hommes



Note : voir les documents n°11 et 11bis de la séance du COR du 26 mars 2014.

Source : action conjointe européenne EHLEIS (calculs à partir des données des enquêtes SRCV de l'INSEE).

Annexe

Annexe 1. Objectifs et pilotage des systèmes de retraite à l'étranger	p. 109
Annexe 2. Liste des figures et tableaux relatifs aux indicateurs	p. 117
Annexe 3. Récapitulatif des indicateurs de résultats selon des approches transversales	p. 121
1. Les indicateurs définis par décret	
2. Les indicateurs relatifs à l'équité pour le cas type n° 2 du COR	
3. Les indicateurs relatifs à l'équité en moyenne par génération	
4. Les indicateurs relatifs au solde financier et à ses déterminants	
Annexe 4. Liste des sigles utilisés	p. 129
Annexe 5. Textes législatifs et réglementaires relatifs au suivi du système de retraite français	p. 133
Annexe 6. Le Conseil d'orientation des retraites	p. 137

Annexe 1. Objectifs et pilotage des systèmes de retraite à l'étranger

Le rapport annuel du COR s'inscrit dans une procédure de suivi et de pilotage du système de retraite, qui s'appuie sur la définition d'objectifs et d'indicateurs permettant d'apprécier si l'on s'éloigne ou non de ces objectifs. De telles procédures, plus ou moins formalisées, peuvent exister également à l'étranger, notamment à l'occasion des réformes mises en œuvre et en particulier dans les pays régulièrement suivis par le COR (Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni et Suède).

1. Procédures de pilotage et équité entre les assurés

Les dix pays suivis par le COR ont tous instauré des procédures de suivi sur le long terme de leur système de retraite. Les formes institutionnelles répondant à cette fonction d'expertise technique varient d'un pays à un autre, comme la périodicité et les horizons de ces expertises.

Tableau a – Procédures de suivi sur le long terme des systèmes de retraite à l'étranger

	Organisme en charge des projections	Périodicité	Horizon
Allemagne	Ministère des affaires sociales (BMAS)	Annuelle	15 ans
	http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/rentenversicherungsbericht-2013.pdf;jsessionid=0AFE96293BDC4422594ED5C9B719F168?__blob=publicationFile		
Belgique	Comité d'étude sur le vieillissement (CEV)	Annuelle	2060
	http://www.fondsdevieillissement.be/fr_index.htm		
Canada	Actuaire en chef (Bureau du surintendant des institutions financières du Canada)	Tous les 3 ans	50 ans
	http://www.osfi-bsif.gc.ca/Fra/oca-bac/ar-ra/cpp-rpc/Pages/cpp26.aspx		
Espagne	Commission du Pacte de Tolède et ministère du travail et de l'immigration	Tous les 5 ans	2049
	http://www.congreso.es/public_oficiales/L9/CONG/BOCG/D/D_513.PDF		
États-Unis	Actuaire en chef de la sécurité sociale	Annuelle	75 ans
	http://www.ssa.gov/oact/tr/		
Italie	Ministère des finances (Ragioneria Generale dello Stato)	Annuelle	2050
	http://www.rgs.mef.gov.it/VERSIONE-I/Attivit--i/Spesa-soci/Attivita_di_previsione_RGS/2013		
Japon	Ministère des affaires sociales	Tous les 5 ans	2100
	http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/p36-37a.html		
Pays-Bas	CPB (Central Planning Bureau) et ministère des affaires sociales	Variable	2100
	http://www.rijksbegroting.nl/algemeen/rijksbegroting/archief,2001---2010.html		
Royaume-Uni	Actuaire en chef et Ministère des affaires sociales	Tous les 5 ans	60 ans
	https://www.gov.uk/government/collections/uk-social-security-short-term-and-long-term-reports		
Suède	Agence de sécurité sociale	Annuelle	75 ans
	http://pensionsmyndigheten.se/PublikationerPaSvenska.html		

Source : SG-COR.

Ces procédures ont notamment pour objet de réaliser régulièrement des projections financières à long terme des systèmes de retraite. Si l'Allemagne, le Canada et la Suède se fixent une contrainte d'équilibre financier prévisionnel, dont l'horizon diffère entre ces pays, les autres pays suivis par le COR ne semblent pas en faire un objectif explicite, même si l'équilibre constitue pour eux également une contrainte inéluctable. C'est en tous les cas dans ce cadre de long terme, et notamment à l'occasion des réformes mises en œuvre, que s'inscrivent, dans les différents pays étudiés, des objectifs plus ou moins affichés pouvant porter sur les évolutions, au fil du temps ou des générations, de la durée de retraite, de la durée d'activité, du taux de cotisation ou encore du taux de remplacement – quatre dimensions du système de retraite, à l'aune desquelles s'apprécie l'équité entre les assurés et qui renvoient aux leviers d'action permettant d'assurer son équilibre financier.

a) La durée de retraite

La durée de retraite est liée à l'âge de la retraite et à l'espérance de vie. Certains pays prennent en compte l'augmentation de l'espérance de vie dans le report des âges légaux de la retraite (Royaume-Uni) ou pour les pays ayant un système de comptes notionnels (Suède et Italie) dans le mode de calcul de la pension à la liquidation. Pour d'autres, les âges légaux de la retraite n'évoluent pas automatiquement en fonction de la hausse de l'espérance de vie, mais des mesures sont prises pour les augmenter (Allemagne, Belgique, États-Unis, Espagne, Japon et Pays-Bas).

b) La durée d'activité

L'augmentation de la durée d'activité est un objectif poursuivi par tous les pays, qui renvoie à l'objectif général de développement de l'emploi et passe notamment par une attention particulière à l'activité des jeunes, l'activité des femmes et l'activité des seniors. Certains pays, dans lesquels les droits à retraite dépendent d'un paramètre de durée d'activité, ont directement agi sur ce paramètre dans le but d'augmenter les durées d'activité effective des assurés, que ce soit sur la durée de cotisation minimale ouvrant droit à pension (Espagne) ou encore celle permettant un départ précoce (Belgique et Italie).

c) Le taux de cotisation

Lorsque le niveau du taux de cotisation finançant les retraites constitue un objectif, c'est la plupart du temps un objectif de stabilité (Suède et Italie) ou de plafonnement après une hausse préalable (Allemagne, Canada, Suède et Italie) qui est retenu. Certains pays ont préventivement maintenu des niveaux de taux de cotisation plus élevés que ne le nécessitaient les dépenses courantes, afin de constituer des réserves (Canada, Espagne, États-Unis et Japon).

d) Le taux de remplacement

Même si la définition retenue du taux de remplacement (et donc l'indicateur utilisé pour le mesurer) peut varier d'un pays à l'autre, un objectif portant sur le niveau de ce taux est fixé en Allemagne, aux Pays-Bas, ou encore au Japon. Ce peut être un objectif de stabilité par rapport au niveau actuel (Pays-Bas) ou de diminution mais limitée, avec la fixation d'un taux minimal à ne pas franchir (Allemagne et Japon). En outre, le taux de remplacement cible fait référence dans quelques pays au taux de remplacement assuré par la combinaison du système public et de systèmes complémentaires professionnels (Pays-Bas) ou individuels (Allemagne). Pour d'autres pays, le taux de remplacement n'est pas un objectif spécifique, mais son évolution est projetée dans le cadre de la procédure d'expertise annuelle comme en Italie ou encore en Suède, où la stabilité du taux de remplacement est affichée en projection, mais pas explicitement recherchée, sous l'hypothèse d'une hausse de l'âge effectif de liquidation et avec l'appui du système public complémentaire par capitalisation.

2. Pilotage et équilibre financier, en Allemagne, au Canada et en Suède

L'Allemagne, le Canada et la Suède se fixent explicitement une contrainte d'équilibre financier prévisionnel pour le pilotage de leur système de retraite. Le Canada et la Suède, qui disposent de réserves financières importantes, ont des horizons de projection lointains, respectivement à 75 et 100 ans, alors que l'Allemagne se fixe un horizon à 15 ans. Le pilotage du système de retraite consiste alors à déterminer les paramètres sur lesquels agir pour respecter l'équilibre prévisionnel.

Les règles de pilotage que se sont fixées ces pays pour respecter l'équilibre financier de leur système de retraite, et partant les choix de répartir les ajustements sur les différentes générations, ne sont toutefois pas intangibles puisqu'à l'exception du Canada – où la situation financière du système de retraite ne l'a pas requis –, les dispositifs de pilotage en Allemagne et en Suède ont été appliqués mais avec des aménagements pour en limiter les effets, notamment sur les retraités.

Ces dispositifs permettent en tous les cas d'éclairer le débat, en obligeant les pouvoirs publics à faire des choix en cas de non-respect des règles prédéfinies et d'identifier, notamment au Canada et en Suède, sur quels leviers l'effort d'ajustement va porter. Même s'il est difficile au total de mesurer l'impact de ces efforts d'ajustement, on peut au moins observer que, dans ces trois pays, le retour à l'équilibre implique à la fois les générations actives – *via* des hausses du taux de cotisation (Allemagne et Canada) ou une moindre accumulation de droits à pension (Allemagne et Suède) – et les générations à la retraite – *via* un gel des pensions (Allemagne et Canada) et parfois même une baisse des pensions déjà liquidées (Suède).

a) L'Allemagne : un taux de cotisation maximum et un taux de remplacement minimum couplés à une revalorisation limitée du point et à une hausse de l'âge de la retraite

À l'orée des années 2000, l'Allemagne s'est fixé des seuils à ne pas franchir pour trois paramètres de son régime de retraite public, en répartition et en points : des niveaux de réserve financière minimal et maximal (0,2 et 1,5 mois de prestations), un taux de cotisation maximal (20 % jusqu'en 2020 et 22 % jusqu'en 2030) et un taux de remplacement minimal (46 % jusqu'en 2020 puis 43 % jusqu'en 2030, contre 50,5 % en 2008 – la baisse devant être compensée par le développement du dispositif facultatif d'épargne retraite dit *Riester*). Sur l'horizon de la projection, qui est de 15 ans, l'État s'engage à intervenir si l'un de ces objectifs n'est pas respecté. Selon les dernières projections du ministère des Affaires sociales allemand, les trois grands objectifs devraient être respectés jusqu'en 2027.

Figure b – Paramètres de pilotage du régime de retraite allemand projetés

	Taux de cotisation	Taux de remplacement (TR)	TR + Riester facultatifs	Réserves en mois
2008	19,9	50,5	50,5	
2009	19,9	52	52	
2010	19,9	51,6	53	
2011	19,9	50,1	51,7	
2012	19,6	49,4	51,2	
2013	18,9	48,7	50,8	1,75
2014	18,3	47,8	50,1	1,55
2015	18,3	48	50,5	1,24
2016	18,3	48,3	51,1	0,8
2017	18,3	48,2	51,3	0,39
2018	18,8	48,3	51,6	0,25
2019	19,1	48	51,6	0,23
2020	19,2	47,5	51,4	0,21
2021	19,5	47,3	51,5	0,21
2022	19,7	47	51,5	0,21
2023	20	46,7	51,4	0,26
2024	20,1	46,3	51,3	0,25
2025	20,3	46	51,3	0,2
2026	20,7	45,8	51,4	0,25
2027	20,8	45,4	51,2	0,22

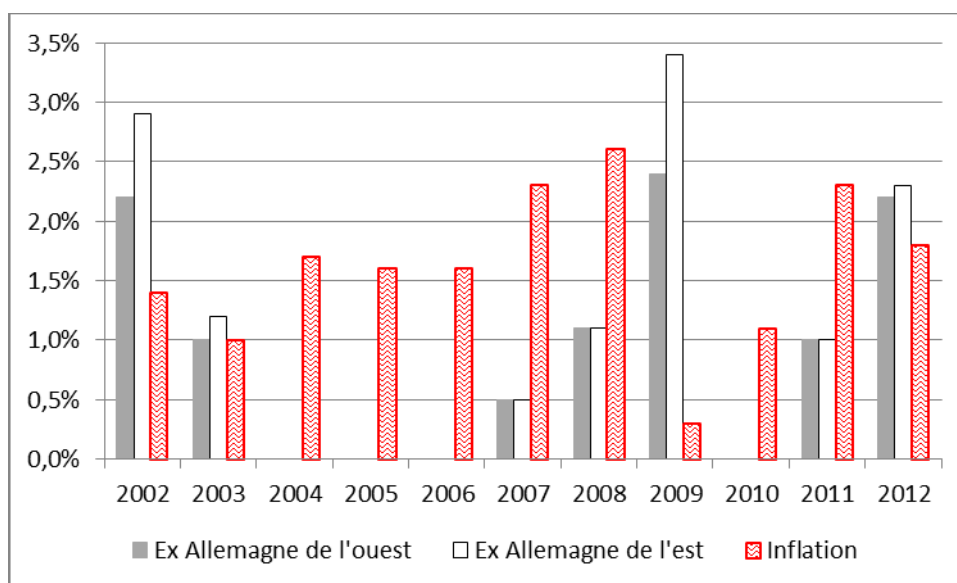
Source : ministère des Affaires sociales allemand (BMAS).

Ces seuils, qui au moment de leur instauration étaient plus contraignants et ont dû être assouplis pour faire face à la dégradation rapide de la situation financière du régime de retraite, obligent en tous les cas les pouvoirs publics à faire des choix en cas de dépassement.

En outre, les autorités allemandes ont intégré dans la formule de revalorisation de la valeur du point de retraite un mécanisme d'équilibre lié au ratio entre le nombre de retraités et le nombre de cotisants : l'augmentation de ce ratio entraîne une moindre revalorisation du point de retraite, ce qui affecte aussi bien les droits à retraite des actifs que le montant des pensions des retraités. L'évolution du ratio démographique est pondérée par 0,25 dans la formule de revalorisation du point pour permettre, selon les projections, de respecter l'objectif de taux de cotisation sans une action trop forte sur la revalorisation du point de retraite.

Cependant, depuis qu'elle a été adoptée en 2004, cette formule de revalorisation du point, qui aurait pu conduire à des baisses de pension en valeur nominale, n'a été pleinement appliquée qu'une seule fois, en 2007. Depuis, le législateur allemand interdit les baisses nominales, quelles que soient les évolutions des salaires ou du ratio démographique. Le montant des pensions a néanmoins été gelé entre 2004 et 2006, puis en 2010, et, depuis 2004, les revalorisations du point ont toutes été inférieures à l'inflation, à l'exception de 2009 et 2012.

Figure c – Revalorisation de la valeur du point de retraite et inflation en Allemagne



Source : Deutsche Rentenversicherung.

Enfin, suite à la réforme de 2007, l'âge d'obtention d'une pension complète passera progressivement de 65 à 67 ans entre 2012 et 2029, mais la réforme prévoit qu'après 45 ans de contribution, il sera toujours possible à terme de partir à la retraite à 65 ans et sans décote.

b) Le Canada : une procédure semi-automatique portant sur la hausse des cotisations et le gel des pensions

Au Canada, le régime de retraite public (RPC) est en répartition et partiellement provisionné. Les pouvoirs publics ont fait le choix, dès les années 80, de constituer des réserves placées sur les marchés financiers, d'un niveau suffisant pour représenter une source permanente de revenus supplémentaires pour le système retraite et assurer la stabilité du taux de cotisation sur plusieurs générations, à horizon de 75 ans.

Dans le dernier rapport actuariel de 2013, en maintenant le taux de cotisation à 9,9 %, la situation financière du RPC serait excédentaire jusqu'en 2023 et les réserves accumulées permettraient de compenser les besoins de financement au-delà de 2090. Le taux de cotisation d'équilibre est évalué à 9,86 % à horizon 2090.

Dans le cas où le régime ferait face à un déséquilibre financier à long terme (c'est-à-dire si le taux de cotisation actuel était inférieur à celui qui permet d'assurer l'équilibre du régime et le maintien du fonds de réserve sur l'ensemble de la période de projection, soit à 75 ans), le parlement canadien doit décider des ajustements nécessaires pour préserver la soutenabilité financière du régime et sur quel(s) paramètre(s) – et partant sur quelles générations – porteraient ces ajustements.

En l'absence de décisions, un ajustement est opéré consistant à augmenter le taux de cotisation pendant trois ans de façon à couvrir 50 % du déficit anticipé en projection et à geler les pensions dans le même temps. Ce mécanisme continue à s'appliquer tant que les projections réalisées tous les trois ans ne font pas état d'un retour à l'équilibre. L'ajustement, visant à assurer la pérennité financière du régime est ainsi supporté à la fois par les actifs – via l'augmentation du taux de cotisation – et les retraités – via le gel possible de l'indexation des pensions –, sans action sur l'âge légal de la retraite.

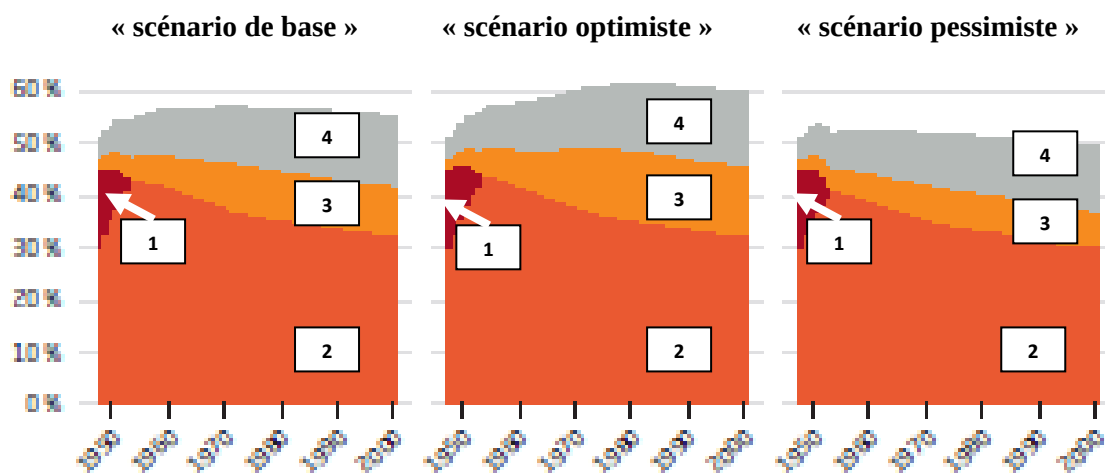
La nécessité de déclencher ce mécanisme n'est pas encore apparue mais, comme il est jugé peu probable que le parlement canadien ne trouve pas d'accord dans une telle situation, il s'agit en réalité d'un mécanisme semi-automatique.

c) La Suède : l'instauration des comptes notionnels et d'un mécanisme d'ajustement automatique de revalorisation des droits à retraite

La réforme des retraites de 1998 en Suède, qui a substitué l'ancien régime contributif par deux nouveaux régimes, l'un en répartition – selon la technique des comptes notionnels – et l'autre en capitalisation, avait entre autres pour objectif d'assurer l'équité entre les générations. Or, la technique des comptes notionnels assure que la somme des pensions que chaque génération reçoit à la retraite est égale à la somme des cotisations versées sur son compte, par elle ou pour elle, pendant qu'elle était active.

À taux de cotisation donné – objectif que se sont donné les autorités suédoises, il existe un arbitrage au fil des générations entre le taux de remplacement et l'âge de départ à la retraite : à âge de départ à la retraite inchangé, le taux de remplacement baisse avec l'allongement de l'espérance de vie (et donc de la durée moyenne de retraite) ; à l'inverse, un décalage de l'âge de départ à la retraite en phase avec la hausse de l'espérance de vie permet de stabiliser le taux de remplacement au fil des générations. C'est ce dernier objectif qui est affiché en Suède moyennant un décalage de l'âge effectif de départ à la retraite visant à stabiliser le rapport entre la durée d'activité et la durée de retraite.

Figure d – Taux de remplacement du système de retraite suédois projetés selon trois scénarios



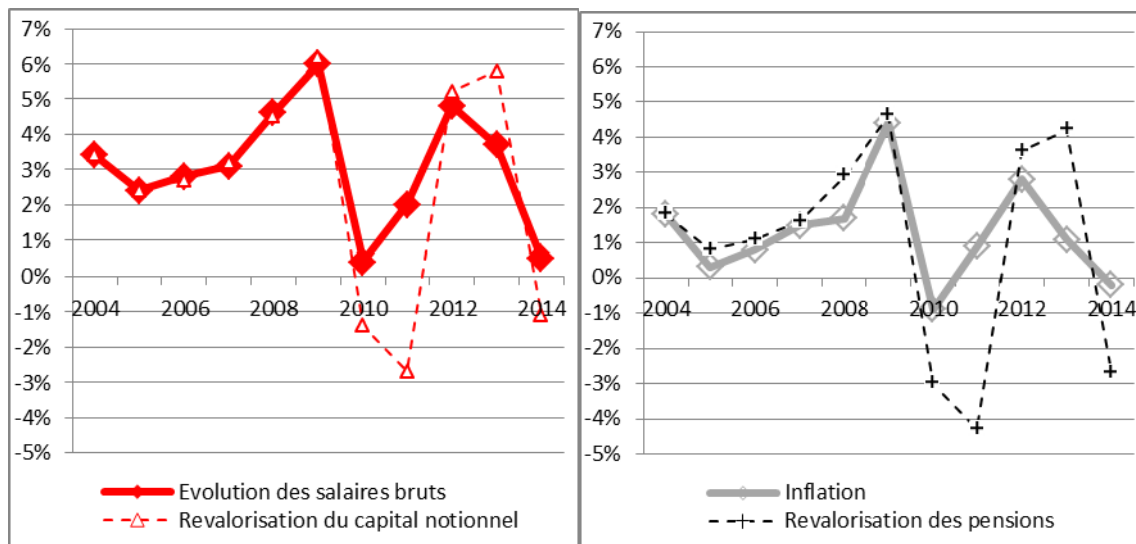
Note : 1. ancien régime ATP ; 2. nouveau régime en comptes notionnels ; 3. nouveau régime en comptes capitalisés ; 4. effet du décalage de l'âge de liquidation en fonction de l'espérance de vie.

Source : Pensionmyndigheten.

Les pensions en cours de paiement sont revalorisées en fonction d'un index qui évolue chaque année comme le taux de croissance du salaire réel moyen par tête auquel est retranché 1,6 point : si ce taux de croissance est inférieur (supérieur) à 1,6 %, les pensions progressent moins vite (plus vite) que l'inflation, voire baissent en valeur nominale. Les retraités suédois partagent ainsi avec les actifs les conséquences des aléas économiques. La Suède a introduit un mécanisme d'ajustement automatique en 2001 qui se déclenche à partir du moment où le rapport entre, d'une part, les réserves financières augmentées des cotisations et, d'autre part, les engagements de pension du régime (le ratio de solvabilité) est inférieur à 1. Dans ce cas, les pensions des retraités et les droits acquis par les personnes actives (ou « capital notionnel ») sont moins revalorisés.

Le ratio de solvabilité a été inférieur à 1 en 2009, en 2010 et en 2013. L'application du mécanisme d'ajustement automatique, couplée au principe de revalorisation des pensions selon la croissance du salaire réel moyen par tête moins 1,6 point, a entraîné une baisse nominale des pensions pour les années 2010, 2011 et 2014 (respectivement – 3 %, – 4,3 %, – 2,7 %). Dans le même temps, le « capital notionnel » des personnes actives a également été moins revalorisé. Les prévisions, jusqu'en 2016, font état d'une progression continue des pensions en valeur nominale mais inférieure à l'inflation.

Figure e – Revalorisations du « capital notionnel » et des pensions comparées aux évolutions des salaires et des prix en Suède



Source : Pensionmyndigheten.

Annexe 2. Liste des figures et tableaux relatifs aux indicateurs

Partie 1. Le contexte : les évolutions démographiques et économiques dont dépend le système de retraite

1. Le contexte démographique

Figure 1.1 – Indice conjoncturel de fécondité observé puis projeté

Figure 1.2 – Solde migratoire observé puis projeté

Figure 1.3 – Espérance de vie instantanée à 60 ans observée puis projetée

Figure 1.4 – Durée de vie sans limitation d'activité après 65 ans

Figure 1.5 – Proportion de personnes ayant des limitations d'activité entre 55 et 64 ans

2. Le contexte économique

Tableau 1.6 – Hypothèses de croissance du PIB en termes réels à l'horizon 2017

Tableau 1.7 – Hypothèses de long terme dans les scénarios et variantes économiques du COR

Figure 1.8 – Taux de chômage observé puis projeté

Figure 1.9 – Taux de croissance annuelle de la productivité horaire du travail et du salaire moyen brut par tête, salaires observés puis projetés

Figure 1.10 – Taux d'activité et taux d'emploi des 15-24 ans

Figure 1.11 – Taux d'activité et taux d'emploi des 25-49 ans

Figure 1.12 – Taux d'activité et taux d'emploi des 50-64 ans

Figure 1.13 – Âges moyens conjoncturels de fin d'emploi, de fin d'activité et de retraite

Figure 1.14 – Âges moyens de départ à la retraite

Figure 1.15 – Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités de droit direct

Partie 2. Les résultats : les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs

Les figures et tableaux précédés de () sont relatifs aux indicateurs définis par décret.*

1. La situation financière du système de retraite, année après année

Figure 2.1 – Ressources et dépenses du système de retraite

Figure 2.2 – Solde financier du système de retraite

(*) Tableau 2.3 – Solde financier du système de retraite projeté avant équilibrage du régime des fonctionnaires d'État et des régimes spéciaux (*sous les hypothèses macroéconomiques des projections du COR de 2012*)

(*) Tableau 2.4 – Effet d'un équilibrage du régime des fonctionnaires d'État et des régimes spéciaux sur le solde financier du système de retraite projeté (*sous les hypothèses macroéconomiques du scénario B des projections du COR de 2012*)

2. Les diverses dimensions de l'équité (entre les générations, entre les femmes et les hommes)

a) Le montant des pensions et le niveau de vie des retraités

(*) Figure 2.5 – Taux de remplacement net à la liquidation pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)

(*) Tableau 2.6 – Taux de remplacement net pour les cas types du COR (génération 1953)

Figure 2.7 – Montants bruts relatifs des pensions, par génération et pour l'ensemble des retraités

Figure 2.8 – Taux de remplacement net pour une carrière entièrement cotisée au SMIC

(*) Figure 2.9 – Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de la population totale et taux de pauvreté des retraités

b) Le taux de prélèvement et la durée de carrière

(*) Figure 2.10 – Taux de cotisation pour la retraite du cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)

Figure 2.11 – Taux des prélèvements finançant le système de retraite

Figure 2.12 – Durée de carrière relative à l'espérance de vie pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)

Figure 2.13 – Durée de carrière (définie comme la durée validée tous régimes) relative à l'espérance de vie, moyenne par génération

c) La durée de la retraite

(*) Figure 2.14 – Durée de retraite en nombre d'années

Figure 2.15 – Durée de retraite relative à l'espérance de vie pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)

Figure 2.16 – Durée de retraite relative à l'espérance de vie, moyenne par génération

Figure 2.17 – Durée de retraite relative à la durée de carrière pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)

Figure 2.18 – Durée de retraite relative à la durée de carrière (définie comme la durée validée tous régimes), moyenne par génération

Partie 3 – Les données complémentaires : le suivi des dispositifs et des disparités de situation en matière de retraite

1. Les structures de financement des régimes de retraite

Figure 3.1 – Structure de financement du système de retraite

Figure 3.2 – Structures de financement des principaux régimes de retraite en 2012

Tableau 3.3 – Taux de cotisation harmonisés et taux de prélèvement d'équilibre en 2011

Tableau 3.4 – Montants des réserves financières au sein du système de retraite en 2012

2. La dispersion des montants de pension, de leurs déterminants et des niveaux de vie des retraités

Figure 3.5 – Distribution des montants bruts de pension totale fin 2008

Figure 3.6 – Distribution des durées validées tous régimes fin 2008

Figure 3.7 – Décomposition du montant brut de la pension de droit direct, moyenne par génération

Tableau 3.8 – Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct en 2012 par régime principal d'affiliation

Figure 3.9 – Distribution des taux de remplacement nets pour les salariés nés en 1942

Figure 3.10 – Taux de remplacement net médian selon le salaire de fin de carrière pour les salariés nés en 1942

Tableau 3.11 – Distribution des niveaux de vie des retraités, des actifs et de l'ensemble de la population en 2011

3. Les âges de la retraite et les départs anticipés, dont ceux au titre de la pénibilité du travail

Figure 3.12 – Taux de retraités et de nouveaux retraités par âge en 2012

Tableau 3.13 – Âges à la liquidation dans les principaux régimes, moyennes par génération

Figure 3.14 – Taux de retraités aux âges inférieurs à l'âge d'ouverture des droits à retraite de droit commun, par génération

Tableau 3.15 – Poids des divers motifs d'anticipation parmi les retraités au 31 décembre 2012 ayant bénéficié d'une retraite anticipée

Tableau 3.16 – Durées de retraite relatives à l'espérance de vie par catégorie sociale, pour la génération née en 1942

4. Les dispositifs de solidarité en matière de retraite, dont les droits familiaux

Tableau 3.17 – Montants de pension de droit direct et de réversion, en 2008

Tableau 3.18 – Poids des dispositifs de solidarité dans les montants de pension de droit direct en 2008

Tableau 3.19 – Poids des dispositifs de solidarité dans les montants de pension de droit direct par génération

Tableau 3.20 – Montants bruts moyens des pensions de droit direct avec ou sans dispositifs de solidarité en 2008

Tableau 3.21 – Montants moyens des pensions de droit direct selon le bénéfice des majorations de pension pour les parents de trois enfants et plus en 2008

5. La situation des femmes par rapport à celle des hommes (récapitulatif)

Figure 3.22 – Montant brut moyen des pensions des femmes rapporté à celui des hommes

Figure 3.23 – Niveau de vie moyen à la retraite des femmes rapporté à celui des hommes et écart de taux de pauvreté à la retraite entre les femmes et les hommes

Figure 3.24 – Montant brut moyen des pensions de droit direct des femmes rapporté à celui des hommes, pour divers éléments du montant de la pension

Figure 3.25 – Durée moyenne validée tous régimes des femmes rapportée à celle des hommes

Figure 3.26 – Durée moyenne de retraite relative des femmes rapportée à celle des hommes

Figure 3.27 – Contribution des départs avant et après l'âge d'ouverture des droits à retraite de droit commun, dans les écarts d'âge de départ à la retraite entre les femmes et les hommes

Figure 3.28 – Ecart d'espérance de vie à 65 ans avec et sans limitation d'activité entre les femmes et les hommes

Annexe 1 – Objectifs et pilotage des systèmes de retraite à l'étranger

Tableau a – Procédures de suivi sur le long terme des systèmes de retraite à l'étranger

Figure b – Paramètres de pilotage du régime de retraite allemand projetés

Figure c – Revalorisation de la valeur du point de retraite et inflation en Allemagne

Figure d – Taux de remplacement du système de retraite suédois projetés selon trois scénarios

Figure e – Revalorisations du « capital notionnel » et des pensions comparées aux évolutions des salaires et des prix en Suède

Annexe 3. Récapitulatif des indicateurs de résultats selon des approches transversales

Le rapport annuel du COR est, selon les termes de la loi, « *fondé sur des indicateurs de suivi définis par décret au regard des objectifs* » du système de retraite. Toutefois, en sus de ces indicateurs définis par décret, le Conseil a jugé utile de compléter l'analyse par d'autres indicateurs de référence pour suivre, dans toutes ses dimensions, les évolutions du système de retraite, dans une démarche de suivi et de pilotage, et ainsi aider le Comité de suivi des retraites à remplir pleinement ses missions.

Les indicateurs de résultats, détaillés et commentés dans la deuxième partie du rapport, sont présentés selon une approche thématique. La présente annexe les récapitule, mais regroupés selon des approches transversales : indicateurs définis par décret, indicateurs relatifs aux quatre dimensions de l'équité, d'une part, sur cas type, d'autre part, en moyenne par génération, enfin indicateurs relatifs au solde financier et à ses déterminants.

Rappelons que les indicateurs relatifs aux quatre dimensions de l'équité, qui traduisent les caractéristiques de la retraite du point de vue de l'assuré (selon une dimension longitudinale, c'est-à-dire sur le cycle de vie de l'assuré), sont en lien avec les indicateurs agrégés qui déterminent le solde financier (selon une dimension transversale, c'est-à-dire pour une année donnée) – ces indicateurs agrégés correspondant notamment aux trois dimensions représentées sur les abaques du COR (le montant relatif des pensions, les ressources du système de retraite et le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités). Le tableau ci-après résume les correspondances entre les indicateurs.

Indicateurs du point de vue du financement du système de retraite (vision transversale, par année)		Indicateurs du point de vue des assurés (vision longitudinale, sur le cycle de vie)	
Indicateur synthétique	Solde financier (= dépenses – ressources) exprimé en % du PIB	Indicateur de rendement (taux de rendement interne ou taux de récupération) – non présenté dans ce rapport –	Indicateur synthétique
Les trois dimensions représentées sur l'abaque du COR	Montant moyen des pensions de l'ensemble des retraités, relativement au revenu d'activité moyen	Taux de remplacement à la liquidation (= montant de la première pensions de retraite, rapporté au dernier salaire ou revenu d'activité)	Les quatre dimensions de l'équité
	Taux de prélèvement global (= somme des ressources du système de retraite rapporté à la masse des revenus d'activité bruts)	Taux de cotisation moyen sur l'ensemble de la carrière	
	Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités <i>Représenté sur l'abaque du COR par l'âge effectif moyen de départ à la retraite</i>	Rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière	
		Durée de retraite (en proportion de la durée de vie totale)	
		Durée de carrière (en proportion de la durée de vie totale)	

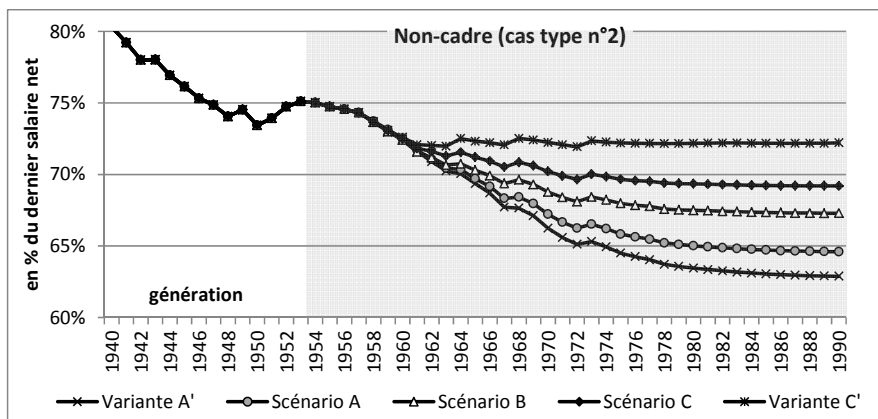
1. Les indicateurs définis par décret (selon le projet de texte disponible à la date d'adoption de ce rapport)

« Art. D. 114-4-0-5. – Les indicateurs mentionnés au 4° de l'article L. 114-2 sont ainsi définis :

« 1° Au titre du suivi de l'objectif mentionné au premier alinéa du II de l'article L. 111-2-1 :

« Le taux de remplacement défini à l'article D. 114-4-0-14 projeté sur dix ans ;

Figure 2.5 – Taux de remplacement net à la liquidation pour le cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)



Note : taux de remplacement calculé comme le rapport de la pension à la liquidation (pension perçue en moyenne au cours des 12 premiers mois de la retraite) sur le dernier salaire, nets de cotisations sociales (incluant CSG et CRDS), sous l'hypothèse d'un départ au taux plein (sans décote ni surcote) au titre de la durée validée (pour certaines générations ce départ a lieu dans le cadre d'une retraite anticipée pour carrière longue). Pour l'AGIRC et l'ARRCO, les cotisations sont supposées réalisées au taux moyen et les rendements supposés constants à partir de 2015. La zone grisée sur les graphiques indique les résultats qui dépendent, au moins en partie, des hypothèses de croissance des salaires en projection.

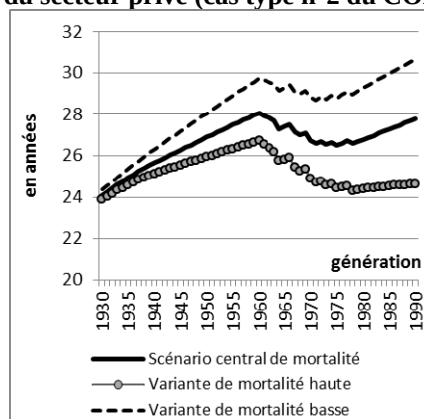
Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SG-COR.

« 2° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au deuxième alinéa du même II :

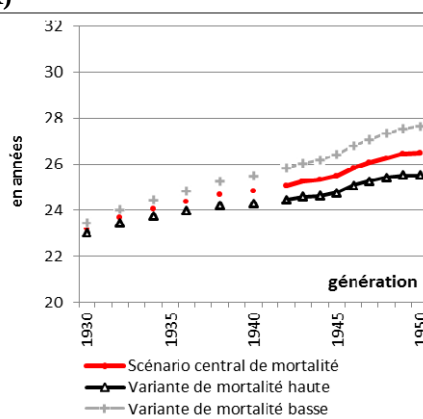
« a) La durée moyenne de versement de la pension projetée sur 25 ans ;

Figure 2.14 – Durées de retraite, en nombre d'années

Cas type de non-cadre salarié du secteur privé (cas type n°2 du COR)



Moyenne par génération



Note : l'espérance de vie est calculée par génération, comme : 60 + espérance de vie à 60 ans (selon l'hypothèse que l'assuré atteint l'âge de la retraite, et ne décède donc pas avant 60 ans). Pour le cas type, l'âge de départ à la retraite correspond à un départ au taux plein sans décote ni surcote, éventuellement dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (générations 1952 à 1967). Pour l'âge de départ à la retraite moyen par génération, voir la figure 1.14.

Sources : DREES, modèle CALIPER (cas type) et modèle ANCETRE (moyenne par génération) ; INSEE, projections de population 2007-2060 ; calculs SG-COR.

« b) Le taux de remplacement, projeté sur dix ans, d'un assuré ayant effectué toute sa carrière comme agent sédentaire de la fonction publique de catégorie B. Le taux de remplacement est défini comme le rapport entre la moyenne des avantages de vieillesse perçus l'année de la liquidation et le salaire moyen d'activité, y compris les primes, perçu pendant la dernière année d'activité ;

Tableau 2.6 (extraits) – Taux de remplacement net pour les cas types du COR (génération 1953)

Génération	Salaire brut de fin de carrière (et part des primes pour les fonctionnaires)	60 ans	61 ans et 2 mois	62 ans et 2 mois	63 ans et 2 mois	64 ans et 2 mois	65 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
Cas type n°5 (B sédentaire)	1,1*SMPT (dont 18 % primes)		68,6%	72,4%	76,3%	80,0%	83,9%	87,6%

Note : les cas types marqués en gras correspondent au décret relatif aux indicateurs. L'outil CALIPER de la DREES ne permet pas, à ce jour, de simuler le cas type n°8 du COR (cas type de policier). Le cas type n°2 est éligible à un départ anticipé à 60 ans, au titre des carrières longues.

Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SGCOR.

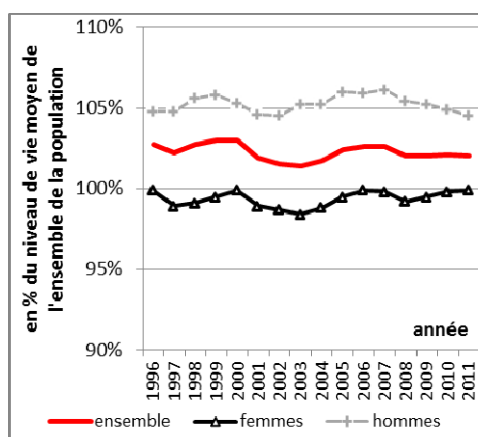
« 3° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au troisième alinéa du même II :

« a) Le rapport, par génération de retraités, pour l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires, entre la valeur où se situent les pensions des 10% des retraités les moins aisés d'une part, et la valeur moyenne des pensions de l'ensemble des retraités d'autre part. Ce rapport est présenté selon le genre ;

Données non disponibles.

« b) Le niveau de vie des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population, ce rapport étant présenté selon le genre ;

Figure 2.9 (extraits) – Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de la population totale



Note : le niveau de vie d'une personne désigne le revenu disponible par unité de consommation du ménage auquel appartient cette personne. Les revenus du patrimoine financier sont estimés par l'INSEE à partir des enquêtes Patrimoine successives. Les loyers imputés aux propriétaires ne sont pas pris en compte ici. Comme les estimations de revenus financiers sont légèrement bruitées, les niveaux de vie moyens sont lissés sur trois ans.

Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Les personnes âgées vivant en institution sont hors champ.

Sources : INSEE-DGI, enquêtes Revenus fiscaux rétrospectives de 1996 à 2004, INSEE-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2005 à 2011.

« 4° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au quatrième alinéa du même II :

« Les soldes comptables annuels en droits constatés des régimes de retraite légalement obligatoires pour l'année en cours et projetés sur 25 ans, produits en cohérence avec les prévisions financières des régimes de retraite sous-jacentes aux prévisions de comptes publics présentés par le programme de stabilité de l'année en cours. »

Tableau 2.3 – Solde financier du système de retraite projeté avant équilibrage du régime des fonctionnaires d'Etat et des régimes spéciaux (sous les hypothèses macroéconomiques des projections du COR de 2012)

en % de PIB		2014	2020	2030	2040	2050	2060
Avant prise en compte des modifications réglementaires survenues depuis décembre 2012							
Soldes financiers du système de retraite y.c. FSV (hypothèses de rendements AGIRC-ARRCO constants).	Scénario A		-0,9%	-0,7%	-0,5%	-0,1%	0,1%
	Scénario B		-0,9%	-0,9%	-0,9%	-0,7%	-0,6%
	Scénario C	-0,9%	-0,9%	-1,4%	-1,6%	-1,5%	-1,5%
	Variante A'		-0,9%	-0,6%	-0,2%	0,3%	0,5%
Source : onzième rapport du COR (décembre 2012)			-1,0%	-1,8%	-2,4%	-2,6%	-2,7%
Avec prise en compte des effets de la loi du 20 janvier 2014 et de l'accord AGIRC-ARRCO de mars 2013 (estimations présentées par le gouvernement)							
Impact net des mesures selon l'étude d'impact présentée dans la loi du 20 janvier 2014	Scénario B	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%	nd	nd
Solde « corrigé »	Scénario B	-0,7%	-0,5%	-0,3%	-0,1%	nd	nd

Note : application de la convention comptable « COR » : les contributions des employeurs de fonctionnaires d'Etat et les subventions d'équilibre versées aux régimes spéciaux sont supposées évoluer comme les masses salariales des régimes concernés. Un solde positif correspond à un excédent, un solde négatif à un besoin de financement. Sous les hypothèses macroéconomiques des projections du COR de 2012.

Champ : ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires (y compris FSV), hors RAFP.

Sources : maquette COR, 2012 ; étude d'impact de la loi du 20 janvier 2014.

Tableau 2.4 – Effet d'un équilibrage du régime des fonctionnaires d'Etat et des régimes spéciaux sur le solde financier du système de retraite projeté (sous les hypothèses macroéconomiques du scénario B des projections du COR de 2012)

en % de PIB		2014	2020	2030	2040	2050	2060
Avant prise en compte des modifications réglementaires survenues depuis décembre 2012							
Solde financier du système de retraite y.c. FSV (hypothèses de rendements AGIRC-ARRCO constants).	Scénario B	-0,6%	-0,5%	-0,7%	-0,8%	-0,7%	-0,7%
Source : variante présentée dans le document n°1 de la séance du COR du 26 mars 2013							
Avec prise en compte des effets de la loi du 20 janvier 2014 et de l'accord AGIRC-ARRCO de mars 2013 (estimations présentées par le gouvernement)							
Impact net des mesures selon l'étude d'impact présentée dans la loi du 20 janvier 2014	Scénario B	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%	nd	nd
Solde « corrigé »	Scénario B	-0,4%	-0,2%	0,0%	0,0%	nd	nd

Note : application de la convention comptable « CCSS » : les contributions des employeurs de fonctionnaires d'Etat et les subventions d'équilibre versées aux régimes spéciaux sont supposées évoluer de manière à ce que l'équilibre financier des régimes concernés soit assuré année après année. Un solde positif correspond à un excédent, un solde négatif à un besoin de financement. Sous les hypothèses macroéconomiques des projections du COR de 2012.

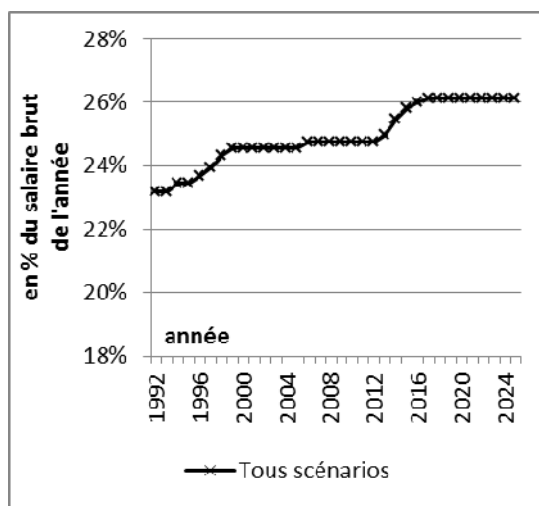
Champ : ensemble des régimes de retraite de base et complémentaires (y compris FSV), hors RAFP.

Sources : maquette COR, 2012 ; étude d'impact de la loi du 20 janvier 2014.

« Art. D. 114-4-0-13. – Les recommandations mentionnées au II de l'article L. 114-4 ne peuvent tendre à augmenter la somme des taux de cotisation d'assurance vieillesse assises sur les

rémunérations ou gains pour un salarié non cadre, à carrière continue, relevant du régime général d'assurance vieillesse et d'une institution de retraite complémentaire mentionnée à l'article L. 921-4 et dont la rémunération mensuelle est égale au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires, au-delà de 28 %.

Figure 2.10 (extraits) – Taux de cotisation pour la retraite du cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)



Note : cotisation à l'ARRCO au taux moyen (légèrement supérieur au taux minimal obligatoire : par exemple, taux effectif – y compris taux d'appel – de 8,25 % au lieu de 7,63 % en 2014), hors AGFF

Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SG-COR.

2. Les indicateurs relatifs à l'équité pour le cas type n° 2 du COR (non-cadre du secteur privé) Génération 1930 à 1990

Taux de remplacement net à la liquidation <i>Figure 2.5</i>	
Durée de retraite (relative) <i>Figures 2.15 et 2.17</i>	
Taux de cotisation (moyenne sur l'ensemble de la carrière) <i>Figure 2.10</i>	
Durée de carrière (en % de la durée de vie totale) <i>Figure 2.12</i>	

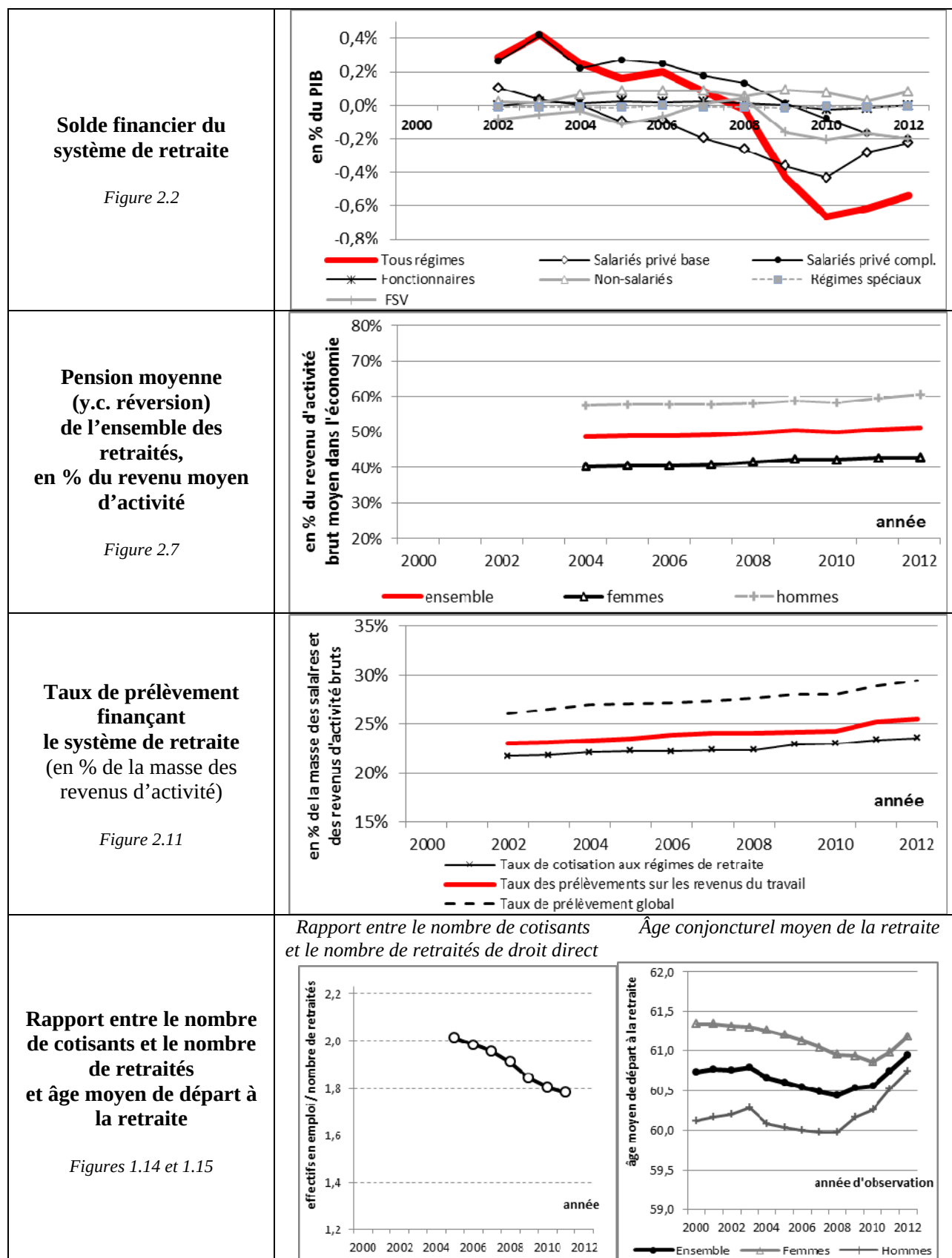
3. Les indicateurs relatifs à l'équité en moyenne par génération

Génération 1930 à 1950

Pension de droit direct (à 65 ans) relative au revenu d'activité moyen Figure 2.7	
Durée de retraite (relative) Calcul par rapport à l'espérance de vie moyenne de la génération Figures 2.16 et 2.18	En % de la durée de vie totale En % de la durée de carrière
Taux de cotisation	Non disponible
Durée de carrière (= durée validée pour la retraite) en % de la durée de vie totale Figure 2.13	

4. Les indicateurs relatifs au solde financier et à ses déterminants (les trois dimensions de l'abaque du COR)

Années 2000 à 2012



Annexe 4. Liste des sigles utilisés

AGIRC	Association générale des institutions de retraite des cadres
ARRCO	Association des régimes de retraites complémentaires
ATA	Allocation des travailleurs de l’amiante
AVPF	Assurance vieillesse des parents au foyer
BDF	Banque de France
BIT	Bureau international du Travail
CADES	Caisse d’amortissement de la dette sociale
CANSSM	Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines
CAVIMAC	Caisse d’assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes
CAVP	Caisse d’assurance vieillesse des pharmaciens
CNAF	Caisse nationale d’allocations familiales
CNAV	Caisse nationale d’assurance vieillesse
CNAVPL	Caisse nationale d’assurance vieillesse des professions libérales
CNBF	Caisse nationale des barreaux français
CNIEG	Caisse nationale des industries électriques et gazières
CNRACL	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
COR	Conseil d’orientation des retraites
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRPCEN	Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires
CSG	Contribution sociale généralisée
C3S	Contribution sociale de solidarité des sociétés
DARES	Direction de l’animation de la recherche, des études et des statistiques
DRE	Dispense de recherche d’emploi
DREES	Direction de la recherche, des études, de l’évaluation et des statistiques
EACR	Enquête annuelle auprès des caisses de retraite
EIC	Échantillon inter-régimes de cotisants

EIR	Échantillon inter-régimes de retraités
ENIM	Établissement national des invalides de la Marine
EVSI	Espérance de vie sans incapacité
FOREC	Fonds de financement de la réforme des cotisations patronales
FPE	Fonction publique d'État
FSPOEIE	Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État
FSV	Fonds de solidarité vieillesse
GALI	<i>General activity limitation indicator</i>
IEG	Industries électriques et gazières
INED	Institut national des études démographiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
ITAF	Impôts et taxes affectés
LFSS	Loi de financement de la Sécurité sociale
LPFP	Loi de programmation des finances publiques
MDA	Majoration de durée d'assurance
MSA	Mutualité sociale agricole
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
PIB	Produit intérieur brut
PLFRSS	Projet de loi de financement rectificative de la Sécurité sociale
PLFSS	Projet de loi de financement de la Sécurité sociale
RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RATP	Régie autonome des transports parisiens
RCI	Retraite complémentaires des indépendants
RCO	Retraite complémentaire obligatoire
RPC	Régime de pensions du Canada
RSI	Régime social des indépendants

SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SG-COR	Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites
SRE	Service des retraites de l'État
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce

Annexe 5. Textes législatifs et réglementaires relatifs au suivi du système de retraite français

La loi du 20 janvier 2014 n°2014-40 crée un nouveau dispositif de suivi du système de retraite, qui repose sur plusieurs éléments.

1. Le document annuel du COR

L'article 4 de la loi crée une nouvelle mission pour le Conseil d'orientation des retraites, en modifiant l'article L. 114-2, 4° du code de la Sécurité sociale.

Désormais, le COR doit « produire, au plus tard le 15 juin, un document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi définis par décret au regard des objectifs énoncés au II de l'article L. 111-2-1 »

a) Les objectifs du système

Les indicateurs de suivi qui doivent, au minimum, figurer dans ce document ont été choisis au regard des objectifs du système de retraite, eux-mêmes redéfinis par la loi n°2014-40, dans son article premier. Désormais, l'art. L. 111-2-1 II du code de la Sécurité sociale énonce ainsi ces objectifs :

« La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations. Le système de retraite par répartition assure aux retraités le versement de pensions en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité.

Les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient leur sexe, leurs activités et parcours professionnels passés, leur espérance de vie en bonne santé, les régimes dont ils relèvent et la génération à laquelle ils appartiennent.

La Nation assigne également au système de retraite par répartition un objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes, par la prise en compte des périodes éventuelles de privation involontaire d'emploi, totale ou partielle, et par la garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités.

La pérennité financière du système de retraite par répartition est assurée par des contributions réparties équitablement entre les générations et, au sein de chaque génération, entre les différents niveaux de revenus et entre les revenus tirés du travail et du capital. Elle suppose de rechercher le plein emploi. »

b) Les indicateurs de suivi

Au regard de ces objectifs, les indicateurs de suivi sont définis comme suit par décret (selon le projet de texte disponible à la date d'adoption de ce rapport).

« Art. D. 114-4-0-5. – Les indicateurs mentionnés au 4° de l'article L. 114-2 sont ainsi définis:

1° Au titre du suivi de l'objectif mentionné au premier alinéa du II de l'article L. 111-2-1 :
Le taux de remplacement défini à l'article D. 114-4-0-14 projeté sur dix ans ;

2° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au deuxième alinéa du même II :

a) La durée moyenne de versement de la pension projetée sur 25 ans ;
b) Le taux de remplacement, projeté sur dix ans, d'un assuré ayant effectué toute sa carrière comme agent sédentaire de la fonction publique de catégorie B. Le taux de remplacement est défini comme le rapport entre la moyenne des avantages de vieillesse perçus l'année de la liquidation et le salaire moyen d'activité, y compris les primes au taux moyen de sa catégorie, perçu pendant la dernière année d'activité ;

3° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au troisième alinéa du même II :

a) Le rapport, par génération de retraités, pour l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires, entre la valeur où se situent les pensions des 10 % des retraités les moins aisés d'une part, et la valeur moyenne des pensions de l'ensemble des retraités d'autre part. Ce rapport est présenté selon le genre ;
b) Le niveau de vie des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population, ce rapport étant présenté selon le genre ;

4° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au quatrième alinéa du même II :

Les soldes comptables annuels en droits constatés des régimes de retraite légalement obligatoires pour l'année en cours et projetés sur 25 ans, produits en cohérence avec les prévisions financières des régimes de retraite sous-jacentes aux prévisions de comptes publics présentés par le programme de stabilité de l'année en cours. »

2. Le Comité de suivi des retraites

Ce document annuel du COR, ainsi que ses autres travaux et en particulier ceux de projections sur la situation financière des régimes de retraite, alimentent la réflexion du Comité de suivi des retraites, créé par l'article 4 de la loi n°2014-40, qui est chargé de remettre, au plus tard au 15 juillet, un avis annuel et public :

(Art. L. 114-4. - II du code de la Sécurité sociale)

« 1° Indiquant s'il considère que le système de retraite s'éloigne, de façon significative, des objectifs définis au II de l'article L. 111-2-1. Il prend en compte les indicateurs de suivi mentionnés au 4° de l'article L. 114-2 et examine la situation du système de retraite au regard, en particulier, de la prise en considération de la pénibilité au travail, de la situation comparée des droits à pension dans les différents régimes de retraite et des dispositifs de départ en retraite anticipée ;

2° Analysant la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'assurance vieillesse, en tenant compte des différences de montants de pension, de la durée d'assurance respective et de l'impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions ;

3° Analysant l'évolution du pouvoir d'achat des retraités, avec une attention prioritaire à ceux dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté.

Dans le cas prévu au 1°, le comité :

a) Adresse au Parlement, au Gouvernement, aux caisses nationales des régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse, aux services de l'État chargés de la liquidation des pensions et aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires des recommandations, rendues publiques, destinées à garantir le respect des objectifs mentionnés au 1° du présent II, dans les conditions prévues aux III et IV ;

b) Remet, au plus tard un an après avoir adressé les recommandations prévues au a, un avis public relatif à leur suivi.

III.- Les recommandations mentionnées au II portent notamment sur :

1° L'évolution de la durée d'assurance requise pour le bénéfice d'une pension sans décote, au regard notamment de l'évolution de l'espérance de vie, de l'espérance de vie à soixante ans en bonne santé, de l'espérance de vie sans incapacité, de la durée de retraite, du niveau de la population active, du taux de chômage, en particulier des jeunes et des seniors, des besoins de financement et de la productivité ;

2° Les transferts du Fonds de réserve pour les retraites vers les régimes de retraite, tenant compte de l'ampleur et de la nature d'éventuels écarts avec les prévisions financières de l'assurance retraite ;

3° En cas d'évolutions économiques ou démographiques plus favorables que celles retenues pour fonder les prévisions d'équilibre du régime de retraite par répartition, des mesures permettant de renforcer la solidarité du régime, prioritairement au profit du pouvoir d'achat des retraités les plus modestes, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la prise en compte de la pénibilité et des accidents de la vie professionnelle ;

4° Le niveau du taux de cotisation d'assurance vieillesse, de base et complémentaire ;

5° L'affectation d'autres ressources au système de retraite, notamment pour financer les prestations non contributives.

IV.- Les recommandations mentionnées au II ne peuvent tendre à :

1° Augmenter le taux de cotisation d'assurance vieillesse, de base et complémentaire, au-delà de limites fixées par décret ;

2° Réduire le taux de remplacement assuré par les pensions, tel que défini par décret, en deçà de limites fixées par décret.

V.- Le Gouvernement, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des salariés, présente au Parlement les suites qu'il entend donner aux recommandations prévues au II. »

Les limites prévues au IV de l'art. L. 114-4 sont définies comme suit par décret (selon le projet de texte disponible à la date d'adoption de ce rapport).

« Art. D. 114-4-0-13. – Les recommandations mentionnées au II de l'article L. 114-4 ne peuvent tendre à augmenter la somme des taux de cotisation d'assurance vieillesse assises sur les rémunérations ou gains pour un salarié non cadre, à carrière continue, relevant du régime général d'assurance vieillesse et d'une institution de retraite complémentaire mentionnée à l'article L. 921-4 et dont la rémunération mensuelle est égale au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires, au-delà de 28 %.

Art. D. 114-4-0-14. – Les recommandations mentionnées au II de l'article L. 114-4 ne peuvent tendre à diminuer le rapport, pour une année donnée et pour un assuré tel que défini à l'article D. 114-4-0-4-

13, entre la moyenne des avantages de vieillesse perçus l'année de la liquidation et le revenu moyen d'activité perçu pendant la dernière année d'activité en-deçà des deux-tiers. »

3. Le jury citoyen

L'article 4 - II de la loi précise également que « Le comité de suivi est accompagné dans ses travaux par un jury citoyen constitué de neuf femmes et neuf hommes tirés au sort dans des conditions définies par décret. »

Annexe 6. Le Conseil d'orientation des retraites

1. Les missions et le fonctionnement du COR

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation, chargée d'analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français. Il comprend trente-neuf membres : son président, huit parlementaires, six représentants de l'État, seize représentants des organisations syndicales et professionnelles, deux représentants des familles et des retraités et six personnalités qualifiées.

Créé par un décret du 10 mai 2000, le COR a vu son rôle consacré et élargi par les lois du 21 août 2003 (article 6) et du 9 novembre 2010 (article 17). Le décret du 28 mai 2004 fixe sa composition et son organisation. La loi du 20 janvier 2014 (article 4) confère au Conseil un rôle spécifique dans la nouvelle procédure de suivi du système de retraite et institue à terme une parité de représentation des femmes et des hommes en son sein.

La loi assigne au COR les missions suivantes :

- décrire les perspectives à moyen et long terme des régimes de retraite obligatoires au regard des évolutions économiques, sociales et démographiques, en élaborant, au moins tous les cinq ans, des projections de leur situation financière ;
- apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité financière à terme de ces régimes ;
- mener une réflexion sur le financement des régimes de retraite et en suivre l'évolution ;
- produire chaque année, avant le 15 juin, un document public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi permettant d'apprécier l'évolution du système au regard des objectifs fixés dans la loi ;
- participer à l'information sur le système de retraite et les effets des réformes conduites pour garantir son financement ;
- suivre la mise en œuvre des principes communs aux régimes de retraite, ainsi que l'ensemble des indicateurs concernant la situation des retraités, notamment le niveau de vie relatif des retraités et les taux de remplacement ;
- suivre l'évolution des écarts et inégalités de pensions des femmes et des hommes et analyser les phénomènes pénalisant les retraites des femmes, dont les inégalités professionnelles, le travail à temps partiel et l'impact d'une plus grande prise en charge de l'éducation des enfants.

Le Conseil formule ses analyses et recommandations dans des rapports remis au Premier ministre, communiqués au Parlement et rendus publics. Ces rapports s'appuient sur des travaux d'études préparés en lien avec les administrations et les caisses de retraite, selon un programme de travail annuel arrêté par les membres du Conseil. Ces travaux alimentent la réflexion et sont débattus au sein du Conseil au cours de séances plénières mensuelles visant à établir autant que faire se peut un diagnostic partagé, voire des propositions de nature à éclairer les choix en matière de politique des retraites. Dans un souci de transparence, les dossiers mensuels, de même que toutes les autres publications du Conseil (rapports, fiches de synthèse, actes de colloque, etc.), sont disponibles sur le site Internet du COR (www.cor-retraites.fr).

Le Conseil s'appuie sur un secrétariat général de neuf personnes, placé sous l'autorité du président du Conseil. Le secrétariat général assure une fonction d'animation, d'expertise et de synthèse : il commande aux administrations et caisses de retraite notamment des travaux permettant d'alimenter les réflexions du Conseil, élabore les documents d'analyse et de synthèse et prépare les projets de rapport en vue de leur adoption.

Le présent rapport a été préparé et rédigé, sous la direction de M. Raphaël Hadas-Lebel, président du Conseil, par le secrétariat général du COR qui se compose comme suit : M. Yves Guégano (secrétaire

général), M. Patrick Aubert (secrétaire général adjoint), M. Jean-Michel Hourriez (responsable des études), ainsi que, par ordre alphabétique, M. Christophe Albert, M. Yann Desplan, M. Marco Geraci, Mme Anne-Sophie Le Guil, Mme Emmanuelle Prouet et Mme Michelle Thiou.

Il a nécessité la collaboration d'administrations et caisses de retraite, qui ont fourni des données nécessaires à la construction des indicateurs, plus particulièrement la direction générale du Trésor, pour l'actualisation des scénarios économiques en projection, la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), pour les données reposant sur les échantillons inter-régimes de retraités ainsi que sur les modèles ANCETRE et CALIPER, la direction de la Sécurité sociale (DSS), pour les données rétrospectives des comptes de la Sécurité sociale, et l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE), pour les projections démographiques et l'élaboration de données sociales. Le Conseil d'orientation des retraites les en remercie.

2. La composition du COR au 12 juin 2014

(par ordre alphabétique au sein de chaque catégorie)

Le Président

M. Raphaël Hadas-Lebel, président de section honoraire au Conseil d'État

Les parlementaires

Mme Marie-France Beaufils, sénatrice d'Indre-et-Loire
Mme Isabelle Debré, sénatrice des Hauts-de-Seine
Mme Christiane Demontès, sénatrice du Rhône
Mme Jacqueline Fraysse, députée des Hauts-de-Seine
M. Jean-Christophe Fromantin, député des Hauts-de-Seine
M. Michel Issindou, député de l'Isère
M. Denis Jacquat, député de la Moselle
M. Georges Labazée, sénateur des Pyrénées-Atlantiques

Les partenaires sociaux

M. Eric Aubin, membre du bureau confédéral de la CGT
M. Jean-Louis Besnard, représentant de l'UNSA
M. Yves Canévet, secrétaire confédéral de la CFDT
M. Pierre-Yves Chanu, conseiller confédéral de la CGT
Mme Valérie Corman, directrice de la protection sociale du MEDEF
Mme Aude Fernandez, représentante de la FNSEA
M. Christian Guichardon, représentant de l'UNAPL
M. Jean-Pierre Hutin, représentant de la CGPME
M. Serge Lavagna, secrétaire nationale du pôle protection sociale de la CFE-CGC
M. Jean-Louis Malys, secrétaire national de la CFDT
M. Régis Metzger, représentant de la FSU
M. Philippe Pihet, secrétaire confédéral de FO
M. Patrick Poizat, secrétaire confédéral chargé des retraites de la CFTC
M. Albert Quenet, président de la commission sociale de l'UPA
M. Philippe Soubirous, secrétaire fédéral de la Fédération générale des fonctionnaires de FO
M. Claude Tendil, président de la commission protection sociale du MEDEF

Les représentants des associations familiales et de retraités

M. Sylvain Denis, vice-président du Comité national des retraités et personnes âgées (CNRPA)
M. Maurice Odin, conseiller technique de l'Union nationale des associations familiales (UNAF)

Les représentants des administrations

M. Denis Morin, directeur du Budget
Mme Sandrine Duchêne, directrice générale adjointe du Trésor
M. Thomas Fatome, directeur de la Sécurité sociale
Mme Marie-Anne Levêque, directrice générale de l'Administration et de la fonction publique
M. Jean Pisani-Ferry, commissaire général à la Stratégie et à la prospective
Mme Emmanuelle Wargon, déléguée général à l'Emploi et à la formation professionnelle

Les personnalités qualifiées

M. Didier Blanchet, rédacteur en chef de la revue Économie et statistique de l'INSEE
M. Jean-Michel Charpin, inspecteur général des Finances
M. Étienne Marie, inspecteur général des Affaires sociales
Mme Monika Queisser, chef de la division des politiques sociales de l'OCDE
M. Philippe Vivien, directeur général du Groupe ALIXIO
M. Serge Volkoff, chercheur invité au Centre d'études de l'emploi (CEE)