

# **COMITE DE SUIVI DES RETRAITES**

**Premier avis**

**15 juillet 2014**

## **SOMMAIRE**

<b>AVIS .....</b>	<b>2</b>
<b>1. OBJECTIFS RELATIFS AUX MONTANTS DE RETRAITES .....</b>	<b>3</b>
<b>2. OBJECTIF DE TRAITEMENT EQUITABLE DES ASSURES .....</b>	<b>8</b>
<b>3. OBJECTIF DE PERENNITE FINANCIERE DU SYSTEME DE RETRAITE.....</b>	<b>11</b>
<b>ANNEXE I : ANALYSES COMPLEMENTAIRES SUR LE SYSTEME DE RETRAITE .....</b>	<b>17</b>
<b>1. PRISE EN CONSIDERATION DE LA PENIBILITE AU TRAVAIL .....</b>	<b>17</b>
<b>2. DISPOSITIFS DE DEPART EN RETRAITE ANTICIPEE.....</b>	<b>19</b>
<b>3. SITUATION COMPAREE DES DROITS A PENSION DANS LES DIFFERENTS REGIMES .....</b>	<b>20</b>
<b>4. SITUATION COMPAREE AU REGARD DE L'ASSURANCE VIEILLESSE DES HOMMES ET DES FEMMES.....</b>	<b>21</b>
<b>ANNEXE II : MISSIONS DU COMITE DE SUIVI DES RETRAITES .....</b>	<b>26</b>
<b>ANNEXE III : COMPOSITION DU COMITE DE SUIVI DES RETRAITES .....</b>	<b>29</b>

## Introduction

La pérennité des régimes de retraite est un axe essentiel de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite. Trois objectifs sont fixés au système de retraite. Ils sont relatifs au niveau des retraites, à l'équité entre les cotisants et à la pérennité financière. Élément nouveau dans la gestion du système, une procédure annuelle est définie afin que des mesures soient prises, si nécessaire, sans tarder.

Cette procédure fait intervenir successivement le Conseil d'orientation des retraites (COR) et le comité de suivi des retraites, institué par la loi<sup>1</sup>, avant que n'intervienne une concertation avec les partenaires sociaux sur les éventuelles propositions au Parlement et décisions.

Le Gouvernement n'est pas tenu de suivre les recommandations que le comité fait s'il estime que le système de retraite s'éloigne des objectifs qui lui sont fixés mais le comité rend public un avis sur le suivi des recommandations faites.

Ce dispositif de pilotage se déploie en quatre temps :

- ◆ le COR produit un rapport annuel et public, qui tient lieu de bilan du système et fournit une série d'indicateurs (*dispositif de suivi*) ;
- ◆ le comité de suivi des retraites analyse la situation du système en tenant compte notamment de ces indicateurs et rend un avis sur le respect des objectifs, tels que définis par la loi, avant le 15 juillet de chaque année (*dispositif de suivi*) ;
- ◆ si le comité estime que le système s'éloigne « de façon significative » de ses objectifs, il peut formuler des recommandations portant notamment sur l'évolution de la durée d'assurance requise pour le bénéfice d'une pension sans décote et le niveau des taux de cotisation. Ces mesures ne peuvent avoir pour conséquence de dépasser un certain niveau de cotisation ou de faire baisser le taux de remplacement en deçà de limites fixées par décret (*dispositif d'appui au pilotage*) ;
- ◆ lorsque le comité a fait des recommandations, le Gouvernement présente au Parlement, après consultation des partenaires sociaux, les mesures qu'il juge nécessaires pour corriger la situation (*dispositif de pilotage stricto sensu*).

Le COR a rendu public son rapport le 12 juin 2014<sup>2</sup>.

En s'appuyant sur ce rapport, le présent avis examine la situation du système de retraite au regard de ses objectifs en matière de solidarité, d'équité et de pérennité financière. Sont présentés en annexe I des développements complémentaires examinant, comme le prévoit la loi, la situation de notre système au regard de différents enjeux dont, d'une part, la prise en compte de la pénibilité au travail et les dispositifs de retraite anticipée, et, d'autre part, la situation comparée des droits à pension entre régimes et entre sexes.

Le premier avis du comité de suivi est remis dans des délais très resserrés puisque ses membres ont été désignés le 27 juin 2014. Il a fait l'objet de deux réunions du comité de suivi ainsi que d'une réunion et d'une consultation du jury citoyen prévu par la loi.

Cet avis formule des appréciations sur le respect des objectifs du système de retraite, ainsi que des observations sur le dispositif de suivi qui se met en œuvre, pour la première fois. Compte tenu de la brièveté des délais, ces premières appréciations feront l'objet de bilans plus circonstanciés les prochaines années, notamment sur les points qui n'ont pu être analysés cette année.

---

<sup>1</sup> Ses missions sont précisées aux articles L. 114-4 et R. 114-1 du code de la sécurité sociale. Elles sont rappelées en annexe II au présent avis. La composition du comité est présentée en annexe III au présent avis.

<sup>2</sup> Conseil d'orientation des retraites, « Evolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2014 », La documentation française, 12 juin 2014.

## Avis

Ce premier avis examine le respect des objectifs du système de retraite, qui sont désormais codifiés à l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale.

Quatre alinéas de l'article de loi précisent ces objectifs et, plus largement, les principes généraux du système. Afin de faciliter la lecture du présent avis, le comité a jugé utile de retenir une présentation de ces objectifs selon trois grands axes : le montant des retraites et le niveau de vie des retraités (alinéas 1 et 3 de l'article), l'équité entre assurés (alinéa 2), la pérennité financière (alinéa 4). Sont associés à ces objectifs une série d'indicateurs de suivi, qui ont été déterminés par un décret du 20 juin 2014<sup>3</sup>.

Le rapport du COR a rendu publiques les valeurs de ces indicateurs et proposé des indicateurs complémentaires, destinés à éclairer les enjeux du débat. Ils s'inscrivent dans le cadre des scénarios économiques retenus lors du dernier exercice de projections du COR de décembre 2012<sup>4</sup>, mais qui ont été actualisés sur le début de la période pour être mis en cohérence avec le programme de stabilité 2014-2017.

Tableau 1 : les scénarios actualisés 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
Fécondité	1,95 enfant par femme à partir de 2015				
Espérance de vie	Allongement de l'espérance de vie à 60 ans de 27,2 à 32,3 ans pour les femmes, de 22,2 à 28,0 ans pour les hommes				
Migrations	Solde migratoire de + 100 000 personnes par an				

Source : Conseil d'orientation des retraites, « Evolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2014 ».

Certains indicateurs ont été projetés à dix ans ou à vingt-cinq ans, dans le respect des prescriptions du décret, et parfois au-delà, lorsque les outils statistiques le permettaient. D'autres indicateurs, en revanche, soit n'ont pu être fournis, soit n'ont pu être projetés. Les effets de la réforme de 2014 ne sont pris en compte que pour les indicateurs de cas types. C'est en effet à la fin de l'année 2014 que le COR actualisera l'ensemble de ses projections de court, moyen et long termes.

<sup>3</sup> Décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au comité de suivi des retraites.

<sup>4</sup> COR, « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », XI<sup>e</sup> rapport, décembre 2012.

## 1. Objectifs relatifs aux montants de retraites

Il est souhaité, en premier lieu, que le montant de retraite soit en rapport avec le revenu d'activité, comme le précise le premier alinéa du II de l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale : « *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* ». En outre, le troisième alinéa du même article dispose que « *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 la garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités* ».

Le respect de ces objectifs peut être analysé selon deux modalités : en premier lieu, à partir des taux de remplacement, qui vont permettre de déterminer, à la liquidation de la pension, le niveau de revenu qu'assure le système de retraite par rapport au revenu d'activité antérieur ; en second lieu, à partir de l'examen du niveau de vie dont bénéficient les retraités, quels que soient leur âge et la date de liquidation de leurs pensions, notamment en comparaison avec le niveau de vie du reste de la population.

### 1.1. Les taux de remplacement à la liquidation

Le décret du 20 juin 2014 précise que l'indicateur de suivi de cet objectif est le taux de remplacement, projeté sur dix ans, d'un salarié non cadre, à carrière ininterrompue, relevant du régime général et d'une institution de retraite complémentaire des salariés et dont la rémunération est égale au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires. Le taux de remplacement est défini comme le rapport entre la moyenne des pensions perçues l'année de la liquidation et le revenu moyen d'activité perçu lors de la dernière année d'activité. Le décret a donc choisi de retenir une évaluation de l'évolution des taux de remplacement sur la base de l'examen d'une carrière type, conformément à une approche développée depuis plusieurs années par le COR<sup>5</sup>.

Pour ce premier indicateur, l'individu suivi a, tout au long de sa carrière, un salaire égal au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires<sup>6</sup>. L'individu est supposé partir à la retraite à l'âge du taux plein. Les âges de début de carrière pour chaque génération sont estimés à partir des durées effectivement validées avant l'âge de 30 ans, d'après les données de l'échantillon inter-régimes de cotisants de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)<sup>7</sup>.

L'indicateur calculé par le COR rapporte la pension moyenne nette perçue la première année de retraite au dernier salaire net.

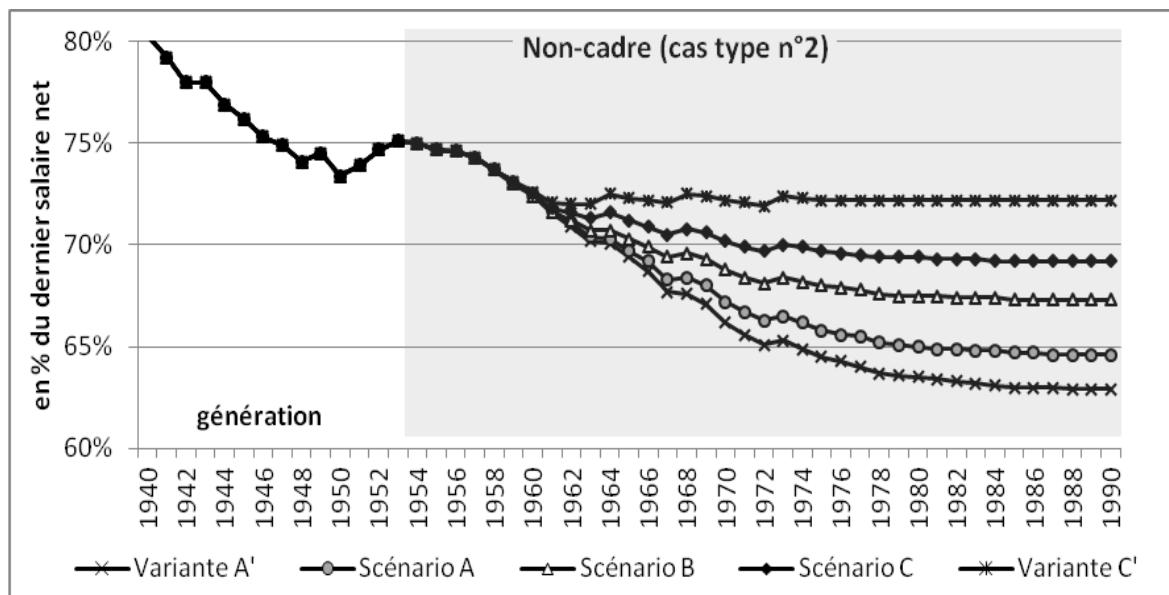
---

<sup>5</sup> COR, « Construction d'indicateurs de taux de remplacement, de niveau de pension et de niveau de vie », document de travail n°15 de la séance du 22 janvier 2014.

<sup>6</sup> Les distributions de salaire sont calculées séparément, âge par âge. Cf. COR, Ibid.

<sup>7</sup> Dans le cas présent, entre la génération née en 1950 et la génération née en 1974, l'âge de début de carrière est passé de 17,4 ans à 19,6 ans (âge supposé constant pour les générations postérieures, les données n'étant pas disponibles). L'âge de début de carrière ne doit pas nécessairement s'entendre comme l'âge d'accès à un emploi stable, lequel n'est pas indispensable pour commencer à accumuler des droits. Cf. DREES, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite. Une évaluation à partir de l'Échantillon interrégimes de cotisants de 2009 », Etudes et résultats n° 842, juin 2013, ainsi que les documents présentés lors de la réunion du plénière du COR du 11 avril 2012 consacrée à « Parcours de vie, activité professionnelle et retraite ».

Tableau 2 : Taux de remplacement net à la liquidation pour le cas type d'un non cadre du secteur privé



Source : COR, Rapport annuel Evolutions et perspectives des retraites en France, figure 2.5 (p.40)

Le cas type analysé bénéficie aujourd’hui (pour la génération 1953 qui atteint en 2014 l’âge d’ouverture des droits de 61 ans et deux mois) d’un taux de remplacement de 75,1%.

A titre rétrospectif, on observe cependant une baisse du taux de remplacement entre les générations 1940 et 1950, qui peut s’expliquer, selon le COR, par la hausse du nombre d’années prises en compte dans le calcul du salaire de référence. La hausse entre les générations 1950 et 1955 s’expliquerait non par une générosité accrue du système mais par la hausse des taux de cotisations supportés par les actifs (qui minore le dénominateur du salaire net) et une faible augmentation du salaire moyen depuis la crise de 2008.

A titre prospectif, la baisse qui devrait intervenir pour les générations nées à la fin des années 1950 résulterait des mécanismes d’indexation sur les prix des salaires portés au compte, dont l’évolution est moins favorable que celle des salaires et qui continuent à jouer. Dans les scénarios économiques retenus par le COR, la baisse serait d’autant plus forte que le différentiel prix-salaires serait fort, c’est-à-dire que la croissance serait forte (scénario A’ du COR).

Quels que soient les scénarios économiques, ce taux devrait rester, pour les cas types qui vont liquider leurs pensions dans les dix années à venir, supérieur au seuil de 66% mentionné par le décret du 20 juin 2014 pour servir de référence aux recommandations du comité<sup>8</sup>. A plus long terme (25 ans), le taux de remplacement resterait supérieur à ce seuil dans le scénario B du COR ; il ne baisserait en deçà du seuil que dans l’hypothèse d’une croissance dynamique (scénarios A et A’ du COR). Il conviendrait alors de déterminer si des mesures seraient nécessaires, en tenant compte d’un contexte de croissance plutôt favorable.

<sup>8</sup> Article D. 114-4-0-14 du code de la sécurité sociale.

L'analyse de ce cas type doit, par ailleurs, être rapprochée des données sur les taux de remplacement moyens à la liquidation qui, pour les générations qui ont liquidé leur retraite, n'ont pas baissé. Les effets de la réforme de 1993 ont, en effet, été compensés jusqu'ici par divers éléments tels que l'augmentation de la durée de carrière des femmes, le développement des régimes complémentaires, la croissance de la proportion de salariés<sup>9</sup>. Les comparaisons internationales montrent d'ailleurs que la France est toujours dans les tout premiers pays au monde pour les taux de remplacements<sup>10</sup>.

**L'analyse de ces données conduit le comité de suivi à estimer que, en l'état, le système de retraite assure un taux de remplacement conforme aux objectifs définis par la loi, pour les individus proches du cas type défini par décret. Cette situation devrait se maintenir au cours des dix prochaines années.**

## 1.2. Le niveau de vie des retraités<sup>11</sup>

Le niveau de vie des retraités est apprécié de deux façons : un indicateur permet de l'analyser de façon relative, au sein d'une même génération de retraités ; un second indicateur le met en rapport avec celui du reste de la population.

- ♦ *Le premier indicateur rapporte, pour chaque génération et pour les deux sexes, le montant de pensions en deçà duquel se trouvent les 10% de retraités les moins favorisés (seuil entre le premier et le deuxième décile) avec le montant moyen des pensions.*

Il s'agit donc d'un indicateur qui vise à mesurer les inégalités entre pensionnés d'une même génération, avec un accent mis sur les plus démunis de celle-ci. Il doit aussi permettre de déterminer les évolutions possibles des règles qui, à la liquidation, permettent de remonter les faibles niveaux de pensions (minimas de pension, prise en compte des carrières incomplètes...) ou qui, en cours de bénéfice de la retraite, pourraient favoriser les petites retraites.

Cet indicateur n'a pu être produit, le rapport du COR précisant que « des travaux méthodologiques sont en cours avec la DREES pour produire ces données, en vue du rapport annuel du COR de juin 2015 ».

On peut cependant noter que la récente étude de l'INSEE sur les niveaux de vie fait apparaître qu'en moyenne, 5,2 % des personnes âgées de 65 ans ou plus vivent dans un ménage dont au moins l'un des membres bénéficie du minimum vieillesse ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)<sup>12</sup>.

---

<sup>9</sup> Cf. Commission pour l'avenir des retraites, « Nos retraites demain : équilibre financier et justice », p. 28 et 29.

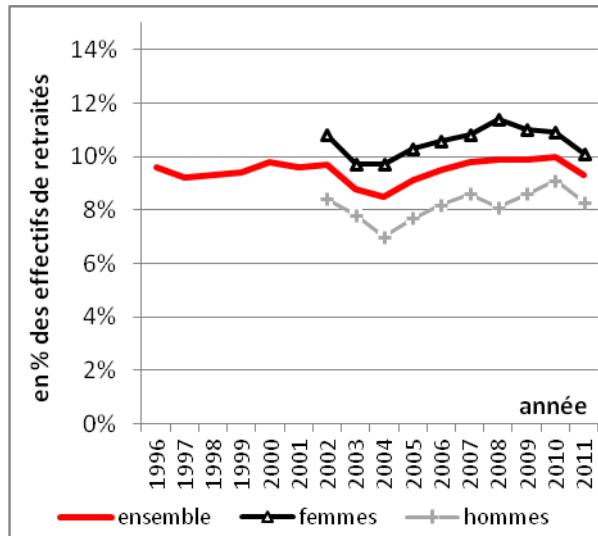
<sup>10</sup> Ainsi que pour les montants de pension. Cf. OCDE, « Panorama des pensions 201, Les indicateurs de l'OCDE et du G20 », 2013.

<sup>11</sup> Les développements qui suivent tiennent lieu d'analyse de « l'évolution du pouvoir d'achat des retraités, avec une attention prioritaire à ceux dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté », tel que le prévoit le 3° du II de l'article L. 114-4 du code de la sécurité sociale.

<sup>12</sup> Fiche « Niveau de vie et pauvreté des personnes âgées » in Cédric Houdré et Juliette Ponceau, « Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2014 », INSEE.

Le taux de pauvreté<sup>13</sup> des retraités a fortement baissé au cours des quarante dernières années. En 1970, un retraité sur quatre était pauvre ; en 2011, ce taux s'établit à 9,3% contre 14,3% pour l'ensemble de la population (et 19,5% pour les enfants de moins de 18 ans). Il est globalement stable depuis 1996, et même en baisse en 2011, alors que l'INSEE a constaté cette année-là une augmentation de la pauvreté dans l'ensemble de la population<sup>14</sup>.

*Tableau 3 : Taux de pauvreté des retraités (2011)*



Source : COR, *Rapport annuel Evolutions et perspectives des retraites en France*, figure 2.9 (p.45)

- ♦ *Le second indicateur rapporte le niveau de vie des retraités à celui de l'ensemble de la population.*

Selon sa définition statistique, le niveau de vie est égal au revenu disponible d'un ménage divisé par le nombre d'unités de consommation (UC)<sup>15</sup>. Le niveau de vie moyen des retraités est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population en 2011 (de 2%), mais légèrement inférieur à celui des seuls actifs (de 4%)<sup>16</sup>. Cet écart est stable depuis 1996, ce qui montre une progression globale des niveaux de vie comparable à celle des actifs sur cette période en dépit de situations individuelles et générationnelles plus contrastées.

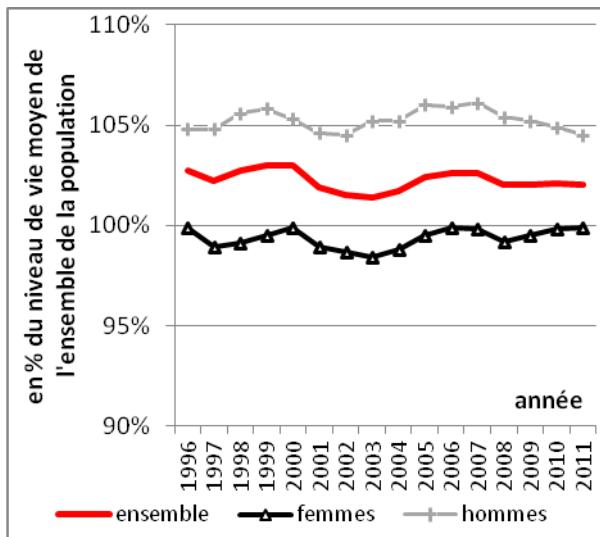
<sup>13</sup> Une personne est considérée comme pauvre lorsque son niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté. Ce seuil est calculé par rapport à la médiane de la distribution nationale des niveaux de vie. C'est le seuil à 60 % du niveau de vie médian qui est privilégié en Europe. Le taux de pauvreté correspond donc à la proportion de personnes dont le niveau de vie est inférieur à ce seuil, soit 977 euros par mois en France métropolitaine en 2011.

<sup>14</sup> Cédric Houtré et Juliette Ponceau, « Les revenus et le patrimoine des ménages, édition 2014 », INSEE, juillet 2014.

<sup>15</sup> Le niveau de vie est donc le même pour tous les individus d'un même ménage. Les unités de consommation sont généralement calculées selon l'échelle d'équivalence dite de l'OCDE modifiée qui attribue une unité au premier adulte du ménage, 0,5 UC aux autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC aux enfants de moins de 14 ans. Sont inclus dans le revenu disponible l'ensemble des ressources : pensions mais aussi revenus d'activité, revenus du patrimoine, prestations sociale, pensions alimentaires, nets d'impôts et de prélèvements sociaux.

<sup>16</sup> Le niveau de vie des retraités est en revanche supérieur à celui des actifs, si on prend en compte les loyers fictifs (ressource supplémentaire liée à la détention de la résidence principale, qui bénéficie aux propriétaires – population au sein de laquelle les retraités sont sur-représentés). Données 2006. Cf. aussi la 3<sup>e</sup> partie de COR, « *Evolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2014* », fig. 3.11.

Tableau 4 : Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de la population totale



Source : COR, Rapport annuel *Evolutions et perspectives des retraites en France*, figure 2.9 (p.45)

Cette situation globalement favorable ne doit pas conduire à négliger les inégalités qui existent entre ménages retraités, notamment en matière de patrimoine. Si les séniors sont surreprésentés parmi les 5 % des personnes les plus aisées (les 65 ans ou plus constituant 18,6 % de cette population contre 16,8 % dans la population totale)<sup>17</sup>, les personnes âgées sont globalement relativement plus nombreuses dans la moitié de la population la plus modeste en termes de niveau de vie. Ainsi, les personnes âgées sont particulièrement présentes entre les 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> déciles les plus bas de la distribution des niveaux de vie. Elles constituent environ 20 % de cette population, soit près de quatre points de plus que leur part dans l'ensemble de la population.

Le niveau de vie est plus faible pour les générations les plus âgées : les personnes de 75 ans ou plus disposent de 2 430 euros de moins par an que celles de la tranche d'âge 70-74 ans, et de 4 300 euros de moins que la tranche des 65-69 ans. Le taux de pauvreté atteint 11 % pour les personnes de 75 ans ou plus, mais 8% pour les personnes de 70 à 74 ans et 7 % pour les personnes de 65 à 69 ans. Ceci s'explique par des droits moindres pour les générations les plus anciennes (carrières incomplètes, proportion plus importante de veuves ne bénéficiant que d'une pension de réversion) et par les mécanismes d'indexation des pensions sur les prix.

**Le comité constate que le système de retraite permet aujourd'hui de répondre dans des conditions en moyenne satisfaisantes aux objectifs de niveau de vie relatif des retraités. Il constate en outre que, grâce à notre système de retraite, les retraités n'ont pas été, au moins jusqu'en 2011, touchés par la croissance du taux de pauvreté qui est observée pour les actifs.**

**Le comité observe néanmoins que les connaissances concernant les plus bas niveaux des retraités devront continuer d'être approfondies, notamment par les travaux du COR et de la DREES.**

<sup>17</sup> Cette surreprésentation est plus marquée encore (20,3 %) dès lors que l'on tient compte de l'avantage d'être propriétaire de son logement dans la mesure du niveau de vie, en rajoutant au revenu un loyer imputé pour les ménages propriétaires occupant leur logement. En effet, les personnes âgées sont plus souvent propriétaires que le restant de la population. La prise en compte de ces loyers conduit également à réduire la part des seniors parmi les personnes pauvres.

**Les observations sur la situation comparée des hommes et des femmes appellent des développements particuliers qui sont présentés en annexe I au présent avis.**

## 2. Objectif de traitement équitable des assurés

Le deuxième alinéa du II de l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale dispose que : « *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* ».

Deux indicateurs sont associés à cet objectif d'équité.

- ◆ *Le premier indicateur a trait à la durée moyenne de versement de la pension, projetée sur 25 ans.*

Il est présenté dans le rapport du COR pour le cas type du salarié non cadre du secteur privé (tableau n°5) et en moyenne au sein de chaque génération (tableau n°6).

Cet indicateur vise à mesurer le degré d'équité du système en ce qui concerne la durée de bénéfice de la pension. Cependant, il ne permet pas de mettre en rapport cette durée avec celle de la vie active (et donc de la durée de contribution) et peut tendre, lorsque plusieurs générations sont comparées, à des interprétations erronées si les différences d'espérance de vie ne sont pas prises en compte. Dans son rapport, le COR a donc choisi de compléter les informations prévues dans le décret par des données mettant en rapport la durée de bénéfice de la pension avec l'espérance de vie (pour évaluer la part que prend la retraite sur l'ensemble de la vie) et avec la durée de carrière (pour évaluer l'effort contributif)<sup>18</sup>.

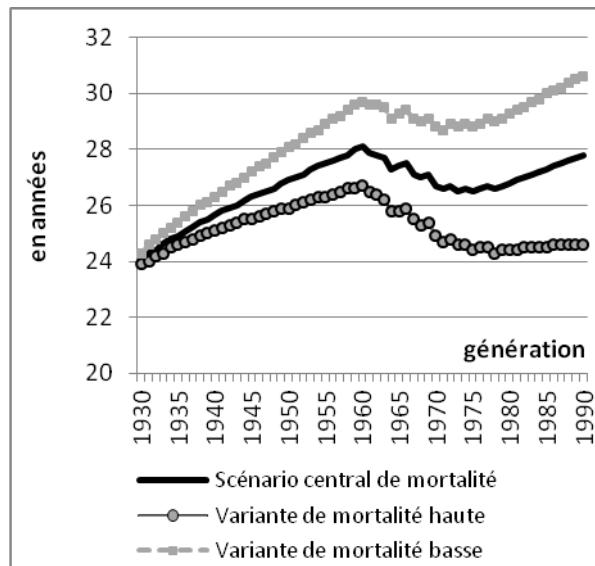
Dans le cas type prévu par le décret et le scénario central de mortalité de l'INSEE, la durée est de 24,1 années pour la génération née en 1930. Elle devrait croître régulièrement pour les générations postérieures : elle atteindrait 27,3 années pour la génération 1953 (qui part en retraite en 2014), atteindrait un palier pour la génération 1960 (28,1 ans), avant de décroître jusqu'à 26,5 ans pour les générations nées dans les années 1970 puis de reprendre une hausse régulière qui ne serait plus déterminée que par l'espérance de vie (27,8 ans pour la génération 1990).

En effet, la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension au taux plein croît de la génération 1961 jusqu'à la génération 1973 (et plus vite que l'espérance de vie) avant d'être supposée constante par la suite : la loi du 20 janvier 2014 fige en effet la durée à 172 trimestres (43 ans) pour les assurés nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1973.

---

<sup>18</sup> Le programme de qualité et d'efficience (PQE) Retraites, document d'information joint chaque année au projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS), propose de son côté un indicateur rapportant la durée d'activité requise pour le bénéfice d'une retraite à taux plein à la durée moyenne de retraite (espérance de vie à 60 ans dont est retranchée la hausse progressive des durées d'assurance).

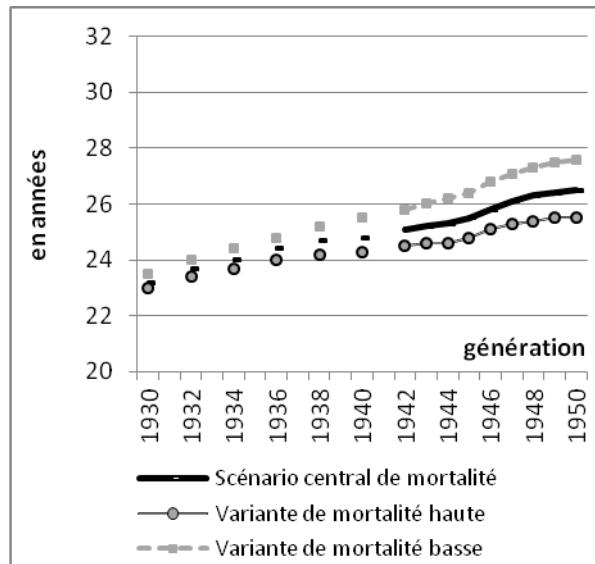
Tableau 5 : Durée de retraite en nombre d'années (cas-type d'un non cadre salarié)



Source : COR, Rapport annuel Evolutions et perspectives des retraites en France, figure 2.14 (p.53)

La durée de retraite évaluée en moyenne par génération n'a en revanche pas pu être projetée : jusqu'à la dernière génération observée, elle croît régulièrement (de 23,2 ans pour la génération née en 1930 à 26,5 ans pour la génération née en 1950).

Tableau 6 : Durée de retraite en nombre d'années (moyenne par génération)



Source : COR, Rapport annuel Evolutions et perspectives des retraites en France, figure 2.14 (p.53)

Les analyses complémentaires menées par le COR en fonction de l'espérance de vie ou de la durée de la carrière mettent en lumière plusieurs phénomènes.

Les générations nées avant 1960 connaissent une augmentation régulière de la part du temps en retraite dans la durée de vie totale. Interviennent ensuite, jusqu'à la génération 1973, des décalages à la fois des âges d'entrée dans la vie active et des âges de départ qui font décroître la part du temps en retraite – avant que, à durée de cotisation figée (43 ans), les gains d'espérance de vie ne fassent augmenter la part du temps en retraite.

Cependant, en comparant la durée de carrière et la durée de retraite, les différences entre générations apparaissent moindres. Les générations les plus âgées (nées dans les années 1930 et 1940) sont entrées plus jeunes sur le marché du travail et ont eu des durées de carrière plus longues. La durée de retraite rapportée à leur durée de carrière est même moindre que celle qui est projetée pour les générations nées dans les années 1970 (56,2% pour la génération née en 1930, 62,6% pour la génération née en 1970).

**Le comité constate que, pour le cas type examiné, la durée moyenne de pension devrait continuer à croître jusqu'en 2022, avant de flétrir dans des proportions mesurées et qui doivent être nuancées au regard d'autres critères de jugement, dont le rapport entre les durées de carrière et les durées de retraites.**

**Le comité observe que les indicateurs définis par le décret du 20 juin 2014<sup>19</sup>, doivent être complétés, notamment en rapportant la durée passée en retraite à l'espérance de vie et à la durée de carrière, afin de parvenir à une mesure plus étayée de l'objectif d'équité de traitement entre les générations au regard de la durée de retraite.**

- ◆ *Le second indicateur d'équité a trait au taux de remplacement dans la fonction publique.*

Cet indicateur permet de mesurer le suivi de l'objectif d'équité du système au regard notamment des activités et parcours professionnels et des régimes dont relèvent les assurés.

Il est défini comme 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 rapporte la moyenne des pensions perçues lors de l'année de liquidation au salaire moyen, primes comprises, de la dernière année d'activité.

Ce taux s'établit à 68,6% pour la génération née en 1953, en cas de départ au taux plein, sans décote ni surcote (à 61 ans et deux mois).

Il est donc inférieur à celui calculé pour le non cadre salarié du secteur privé (cf. *supra*). Cependant, mettre en rapport ces deux chiffres ne garantit pas de pouvoir juger de l'équité de traitement de ces deux situations. En effet, dans ces cas-types, le revenu d'activité perçu par le fonctionnaire en fin de carrière est supérieur (110% du salaire moyen par tête contre 90%) et notre système de retraite assure des taux de remplacement qui décroissent avec le revenu<sup>20</sup>.

Ce taux n'a de surcroît pas été projeté sur dix ans : l'exercice supposerait que fussent définies des hypothèses sur l'évolution de la part des primes dans la rémunération des agents de la fonction publique à ce même horizon. Les primes (estimées dans ce cas type à 18% de la rémunération) ne sont pas incluses dans le calcul du droit à pension, hors régime additionnel de la fonction publique (RAFP), et font mécaniquement baisser le taux de remplacement et ce, d'autant plus que leur part dans la rémunération est élevée. De fait, la part croissante des primes sert de mécanisme implicite d'ajustement financier des régimes publics alors que, dans le privé, ce sont les règles d'indexation qui jouent ce rôle. Se pose donc la question de la lisibilité de ces deux mécanismes distincts.

Enfin, il est clair que la comparaison de deux cas types est insuffisante pour évaluer l'équité de traitement au regard des parcours professionnels et des régimes. Le COR retient ainsi huit carrières types, dont quatre d'affiliation au régime général et quatre de fonctionnaires d'Etat, sans projeter ces dernières du fait des incertitudes sur le montant de primes.

<sup>19</sup> Décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au comité de suivi des retraites.

<sup>20</sup> Dans les cas types construits par le COR, un cadre du secteur privé (salaire de 2,7\*SMPT) et un fonctionnaire de catégorie A à fort taux de primes (salaire de 2,7\*SMPT et 34% de primes) ont, à la génération 1953, des taux de remplacement nets de respectivement 55,7% et 53,8%.

Une analyse complémentaire consiste à évaluer les taux de remplacement non plus sur cas types mais à partir des données de liquidation. Pour la génération née en 1942, les taux de remplacement médians du public et du privé sont très proches, et même identiques dans le cas de carrières complètes et de salaires à temps plein (76,8%) : cet équilibre a été atteint par une baisse des taux de remplacement dans la fonction publique, liée à l'augmentation de la part des primes, et une hausse des taux dans le secteur privé, liée au développement des régimes complémentaires. Il résulte aussi d'effets de structure, plus difficiles à isoler.

Au-delà des comparaisons entre secteur public et secteur privé, comme le note le COR, « un objectif d'identité stricte des situations n'est ni une condition nécessaire, ni une condition suffisante pour juger qu'il y a traitement équitable. Par exemple, constater statistiquement un écart de niveau moyen de retraite entre régimes ne permet pas en soi de conclure à l'existence d'inéquités entre ces régimes, pas plus que – à l'inverse – constater une proximité entre taux de remplacement moyens ne prouve qu'il y ait équité de traitement »<sup>21</sup>. L'objectif d'équité doit aussi s'apprécier au regard de la durée de carrière, de la durée de retraite, des montants de pension, de l'effort contributif, des avantages familiaux et des conditions de bénéfice des pensions de réversion, critères qui dépendent des paramètres des régimes mais aussi des profils des assurés et de leurs parcours. A cet égard, les rapports que remettra prochainement le Gouvernement au Parlement sur les avantages familiaux et les pensions de réversion seront utiles.

**La question de l'évolution du taux de remplacement dans la fonction publique est une question importante. Le comité estime souhaitable qu'en lien avec le secrétariat général du COR, des travaux puissent être menés avec les directions compétentes pour déterminer les hypothèses à retenir pour l'évolution de la part des primes, afin de pouvoir réaliser des projections des taux de remplacement dans la fonction publique.**

**Le comité rappelle aussi que, depuis 2003, de nombreuses mesures ont été prises pour rapprocher les règles des différents régimes et que le système de retraites est, de ce point de vue, dans une période de transition. Il estime qu'un nouveau point de rapprochement possible concerne les avantages familiaux et les pensions de réversion.**

**Il juge nécessaire de poursuivre les travaux sur la situation comparée des droits à pension dans les différents régimes, et plus généralement sur l'équité au sein des générations. Le comité fera connaître aux administrations et organismes ses besoins en la matière dans le cadre de son programme de travail pour 2015.**

### **3. Objectif de pérennité financière du système de retraite**

Le quatrième alinéa du II de l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale dispose que : « *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* ».

Est associé à cet objectif un indicateur : les soldes comptables annuels exprimés en droits constatés des régimes de retraite (base et complémentaire), projetés sur 25 ans et déterminés sur la base des prévisions financières des régimes sous-jacentes aux prévisions du programme de stabilité.

---

<sup>21</sup> Secrétariat général du COR, « Réflexions sur la construction d'indicateurs de comparaison entre régimes de retraite », document n°15 de la séance du 10 avril 2014 consacrée à « Carrières salariales et retraites dans les secteurs privé et public ».

C'est au second semestre de 2014 que le secrétariat général du COR mènera, en liaison avec les régimes, un nouvel exercice de projection qui permettra à la fois :

- ◆ de procéder à un recalage des hypothèses de début de période, conforme au cadre macro-économique retenu dans le programme de stabilité ;
- ◆ d'effectuer des tests de sensibilité à certaines hypothèses ;
- ◆ d'évaluer l'effet de la loi du 20 janvier 2014 ainsi que des mesures annoncées dans le cadre du projet de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) rectificatif pour 2014 (gel exceptionnel des pensions inférieures à 1200€).

En attendant les résultats de cet exercice, on dispose à la fois des données présentées par le COR dans son rapport annuel 2012<sup>22</sup> et des chiffres retenus pour PLFSS rectificatif. Le projet de loi sur la réforme des retraites présentait ainsi l'équilibre des régimes dans le cadre du scénario B avant ou après l'équilibrage des régimes publics, mis en oeuvre par les lois de finances :

*Tableau 7 : Solde financier du système de retraite projeté dans le scénario B, avant et après rééquilibrage des régimes publics (fonction publique et régimes spéciaux),*

en % de PIB	2014	2020	2030	2040
<b>Avant équilibrage du régime des fonctionnaires d'Etat et des régimes spéciaux</b>				
<i>Avant prise en compte des modifications réglementaires survenues depuis décembre 2012</i>				
Solde financier du système de retraite y.c. FSV (hypothèses de rendements AGIRC-ARRCO constants) <sup>23</sup>	-0,9%	-0,9%	-0,9%	-0,9%
<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)</i>				
Impact net des mesures selon l'étude d'impact de la loi du 20 janvier 2014	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%
<b>Solde « corrigé »</b>	<b>-0,7%</b>	<b>-0,5%</b>	<b>-0,3%</b>	<b>-0,1%</b>
<b>Après rééquilibrage du régime des fonctionnaires d'Etat et des régimes spéciaux</b>				
<i>Avant prise en compte des modifications réglementaires survenues depuis décembre 2012</i>				
Solde financier du système de retraite y.c. FSV (hypothèses de rendements AGIRC-ARRCO constants) <sup>24</sup>	-0,6%	-0,5%	-0,7%	-0,8%
<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)</i>				
Impact net des mesures selon l'étude d'impact présentée dans la loi du 20 janvier 2014	0,2%	0,4%	0,6%	0,8%
<b>Solde « corrigé »</b>	<b>-0,4%</b>	<b>-0,2%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,0%</b>

*Source : COR, Rapport annuel Evolutions et perspectives des retraites en France, figures 2.3 et 2.4 (p.34 et 35)*

Le tableau 7 fait apparaître que le besoin de financement serait, dans le cadre du scénario B et en l'absence d'équilibrage des régimes publics (selon les conventions retenues par le COR pour ses projections), de 0,5% du PIB en 2020, 0,3% en 2030 et 0,1% en 2040<sup>25</sup>.

<sup>22</sup> Le rapport du COR présente les données issues de son précédent exercice de projection et du chiffrage des effets de la réforme 2014, tel qu'il est proposé dans l'étude d'impact du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

<sup>23</sup> Source : COR, « Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060 », XI<sup>e</sup> rapport, décembre 2012.

<sup>24</sup> Source : variante présentée dans le document n°1 de la séance du COR du 26 mars 2013 consacrée à « Compléments aux perspectives du système de retraite en 2020, 2040 et 2060 : les projections régime par régime »

<sup>25</sup> Concernant les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux équilibrés par subvention (SNCF, RATP, Mines), l'Etat a une obligation de combler le besoin de financement des régimes concernés, résultant notamment

Après équilibrage des régimes publics par l'Etat, il serait limité en 2020 (besoin de 0,2% du PIB) et nul à échéance 2030 et 2040. Dans ce dernier cas est appliquée la convention comptable de la commission des comptes de la sécurité sociale : 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.

Une vision plus étayée des perspectives de pérennité financière du système sera obtenue avec l'exercice de projection mené par les régimes, avec le COR, au prochain semestre. Quatre faits doivent cependant être notés.

- ◆ *La situation financière des régimes de base est précisée dans le PLFSS rectificatif pour 2014*

En ce qui concerne les régimes de base, les prévisions les plus récentes sont celles qui sont associées au PLFSS rectificatif pour 2014, lequel comporte des mesures complémentaires portant sur les retraites (gel exceptionnel des pensions supérieures à 1200€). Elles indiquent, sous les hypothèses macro-économiques retenues (cf. *infra*), que le régime général et le FSV pourraient être équilibrés dès 2017 (un excédent de 0,8Mds€ du premier compensant un déficit de 0,8Mds€ du second), l'ensemble des régimes obligatoires de base connaissant un déficit limité de 200M€ en 2017.

- ◆ *La situation des régimes dont l'équilibre financier est assuré en dernier ressort par une contribution de l'employeur ou une subvention publique apparaît spécifique*

L'Etat couvre par subvention ou hausse du taux employeurs le déficit des régimes spéciaux et de la fonction publique, en raison notamment du fait que le CAS ne peut être en déséquilibre (article 21-II de la LOLF) et que l'Etat a une obligation juridique d'équilibre sur certains régimes spéciaux (RATP-SNCF-SEITA) et une responsabilité de solidarité pour d'autres régimes très déséquilibrés (marins, mines).

Cette situation est intégrée dans les prévisions de dépenses de l'Etat à moyen terme mais crée une réelle contrainte. Cette contrainte devrait se desserrer progressivement, à partir de 2030, au fur et à mesure de l'amélioration de la situation démographique de ces régimes.

- ◆ *La négociation d'un accord en 2015 sur les régimes complémentaires de retraite est un enjeu important.*

L'accord du 13 mars 2013 avait prévu une désindexation des pensions jusqu'en 2015<sup>26</sup>, une hausse des cotisations (+0,1 point en 2014 et autant en 2015) ainsi que des mesures de trésorerie (mensualisation des pensions), afin de faire face à un déficit estimé à 8,3Mds€ en 2020, selon les projections du COR de 2012.

---

de leurs déséquilibres démographiques. Les règles de prise en compte de la dotation de l'Etat retenues dans les projections du COR conduisent à la faire évoluer comme la masse salariale de ces régimes. Il n'est pas tenu compte des abondements complémentaires auxquels procédera le budget de l'Etat pour les équilibrer et qui sont, eux, intégrés dans la programmation triennale des finances de l'Etat – mais non dans les projections à long terme du système de retraite.

<sup>26</sup> En 2013, une revalorisation de 0,8% à l'ARRCO et 0,5% à l'AGIRC. En 2014 et 2015, une revalorisation inférieure de 1 point au taux d'inflation, avec cependant un mécanisme de sauvegarde qui interdit la baisse nominale des pensions.

Cependant, selon les dernières projections des institutions, ces mesures ne seront pas suffisantes : en 2013, le déficit s'est établi à 400M€ pour l'ARRCO et 2,4 Mds€ pour l'AGIRC<sup>27</sup> et leurs réserves (9 Mds€ pour l'AGIRC et 55,4 Mds€ pour l'ARRCO au 31 décembre 2013, en valeur de marché), aujourd'hui mobilisées pour améliorer leurs soldes techniques, devraient être épuisées respectivement en 2018 et 2024, si aucune mesure n'était prise.

Les régimes complémentaires de l'AGIRC et de L'ARRCO ont prévu des rencontres à partir de l'automne afin de préparer un nouvel accord en 2015, sur le contenu duquel le comité sera attentif dans son prochain avis.

- ◆ *Les hypothèses de croissance, tant à court et moyen terme (issues du programme de stabilité) qu'à long terme prêtent, légitimement, à débat*

L'un des problèmes essentiels du système de retraite français réside dans sa dépendance à la croissance qui avait été relevée par le rapport de la commission pour l'avenir des retraites.

- Concernant le court et le moyen termes

Le comité relève que le Haut Conseil des finances publiques<sup>28</sup>, saisi sur le programme de stabilité puis sur le projet de lois de finances rectificatif et le PLFSS rectificatif qui en résultent, a noté que « sans être hors d'atteinte, la prévision de croissance du Gouvernement pour 2014 paraît désormais élevée » et estimé « 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. Il a notamment souligné le risque d'une évolution de la masse salariale du secteur marchand en 2015, 2016 et 2017, moins favorable que celle retenue dans le scénario.

Des mesures importantes ont déjà été prises : successivement par un relèvement de l'âge légal de départ en retraite, qui est en cours à un rythme accéléré (5 mois par génération), par la réforme de 2014 qui prévoit notamment de nouveaux financements et par la mesure de gel des pensions supérieures à 1200€. Dans les hypothèses macroéconomiques retenues dans le programme de stabilité (qui ont été révisées à la hausse par rapport à celles retenues pour préparer la réforme de janvier 2014), ces mesures sont actuellement suffisantes pour les régimes de base mais doivent être complétées pour les régimes complémentaires.

- Concernant le long terme

Le récent rapport de France Stratégie<sup>29</sup> rappelle les fortes incertitudes sur l'évolution de la productivité à long terme<sup>30</sup>. En termes de croissance annuelle du volume du PIB à l'horizon 2025, ce rapport propose de considérer trois scénarios dits bas (1%), prudent (1,5%) et haut (2%) et recommande, pour la décennie à venir, « de fonder les décisions de finances publiques et sociales sur des hypothèses plus basses de l'ordre de 1,5 % l'an»<sup>31</sup>.

---

<sup>27</sup> Résultats des régimes pour l'exercice : après prise en compte du dispositif de solidarité, de la contribution d'équilibre AGFF et du résultat financier. Le résultat financier concourt à hauteur de 200M€ pour l'AGIRC et 2,6Mds€ pour l'ARRCO au résultat.

<sup>28</sup> Haut Conseil des finances publiques : « Avis du Haut Conseil des finances publiques sur les prévisions macroéconomiques du programme de stabilité 2014-2017 », 22 avril 2014 et « Avis n°2014-03 relatif aux projets de lois de finances rectificative et de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014 », 11 juin 2014.

<sup>29</sup> France Stratégie « Quelle France dans dix ans : les chantiers de la décennie », juin 2014.

<sup>30</sup> « Les mutations techniques sont intenses, or le progrès technique tel que le mesurent les statistiques est plus lent qu'il ne l'a jamais été au cours des dernières décennies. En 2013 par exemple, la productivité horaire du travail au Royaume-Uni a été inférieure à son niveau de 2007, et dans le reste de l'Europe elle était à peine supérieure » in France Stratégie « Quelle France dans dix ans : les chantiers de la décennie », juin 2014 (p.18).

<sup>31</sup> Le rapport précise que le scénario prudent considéré pour les 10 années à venir, conduit, à plus long terme, à une évolution de la productivité comparable à celle prise en compte dans le scénario C étudié par le Haut Conseil du financement de la protection sociale dans son « Rapport sur les perspectives de financement à moyen-terme des régimes de protection sociale », janvier 2014.<sup>32</sup> Yves Struillou, « Pénibilité et retraite », rapport remis au Conseil d'orientation des retraites (avril 2003)

Le comité examinera, lorsqu'il disposera des futures projections du COR, les évolutions projetées dans les différents scénarios macro-économiques, qui devraient rester inchangés à l'horizon 2030-2040 (évolution de la productivité du travail comprise entre 1 et 2% par an).

Il note, que, parmi les mesures prises récemment, certaines auront des effets de long terme, notamment l'allongement de la durée de cotisation prévu par la loi du 20 janvier 2014.

**Le comité estime que, pour les régimes de base et compte tenu des mesures récemment prises, la trajectoire de retour à l'équilibre financier d'ici 2020 reste accessible, sous réserve de la réalisation des prévisions macro-économiques retenues dans le cadre du programme de stabilité.**

**Le comité prend acte de la volonté des partenaires sociaux de mener prochainement une négociation permettant de garantir la pérennité des régimes complémentaires des salariés du secteur privé.**

\*

**Au regard de l'analyse des indicateurs de suivi de notre système de retraite, compte tenu des effets des réformes passées et des mesures en cours d'examen par la représentation nationale, le comité estime que la situation et les perspectives du système de retraite ne s'éloignent pas de façon significative des objectifs définis par la loi.**

**Il ne formule donc pas de recommandations pour l'année en cours.**

**Pour l'avenir, il estime que les aléas de la croissance demeurent le principal défi auquel est confronté le système, défi auquel il conviendra d'apporter des réponses.**

## **Liste des annexes**

Annexe 1 : Analyses complémentaires sur le système de retraite

Annexe 2 : Missions du comité de suivi des retraites

Annexe 3 : Liste des membres

## Annexe I : Analyses complémentaires sur le système de retraite

La loi du 20 janvier 2014 prévoit que l'avis rendu par le comité examine la situation du système de retraite au regard d'autres éléments que les seuls indicateurs évoqués *supra* dans l'avis : notamment la prise en considération de la pénibilité au travail, l'impact des dispositifs de départs en retraite anticipés, la situation comparée des droits à pension dans les différents régimes et entre sexes.

### 1. Prise en considération de la pénibilité au travail

Depuis plus d'une dizaine d'années<sup>32</sup>, pouvoirs publics et partenaires sociaux cherchent des solutions pour améliorer la prévention et la compensation de la pénibilité au travail, qui, en fin de carrière et au-delà, a des effets néfastes sur la poursuite d'activité des travailleurs âgés et leur espérance de vie, notamment en bonne santé. La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a créé un compte personnel de prévention de la pénibilité (article 10).

A la suite d'une mission de concertation menée par M. Michel de Virville, conseiller-maître honoraire à la Cour des comptes, un communiqué du 24 juin 2014 des ministres en charge du travail et des affaires sociales, a précisé le dispositif qui doit prochainement faire l'objet de décrets d'application.

#### *Encadré : principes du compte personnel de prévention*

Le compte prévention pénibilité repose sur la définition de seuils annuels associés à chacun des dix facteurs de risques définis dans le code du travail comme constituant des facteurs de pénibilité<sup>33</sup> et sur l'identification par l'employeur des salariés pour qui le seuil est dépassé pour un ou plusieurs facteurs. Les salariés qui dépassent les seuils bénéficieront d'un compte personnel pendant toute leur carrière. Le titulaire du compte pourra librement choisir d'utiliser ses points pour financer i) une formation lui permettant d'accéder à un emploi moins pénible, ii) une réduction du temps de travail avec compensation de la perte de salaire, iii) une anticipation de l'âge de départ à la retraite dans la limite de 8 trimestres (2 ans).

Le nombre total de points cumulables tout au long de la carrière ne pourra excéder 100 points. Le titulaire du compte sera libre de choisir le moment de sa carrière et la manière dont il utilise ses points, par groupe de 10 (l'anticipation du départ à la retraite ne pouvant être mise en œuvre qu'à partir de l'âge de 55 ans). Les seules contraintes encadrant l'utilisation des points tiendront à la nécessité de réservé les 20 premiers points acquis pour la formation professionnelle.

<sup>32</sup> Yves Struillou, « Pénibilité et retraite », rapport remis au Conseil d'orientation des retraites (avril 2003)

<sup>33</sup> Les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles (positions forcées des articulations), les vibrations mécaniques, les agents chimiques dangereux, les activités exercées en milieu hyperbare, les températures extrêmes, le bruit, le travail de nuit, le travail en équipes successives alternantes, le travail répétitif (répétition d'un même geste, à une cadence contrainte avec un temps de cycle défini). Pour chacun de ces facteurs, le seuil d'exposition croise une intensité (mesurée en décibels pour le bruit, en kilogrammes pour les manutentions manuelles de charge...) et une temporalité (mesurée par une durée ou une fréquence).

Le compte reposera sur des outils dématérialisés. Pour les salariés concernés, l'entreprise devra, une fois par an, sélectionner dans l'outil de gestion de la paie les facteurs auxquels ils auront été exposés. L'outil informatique pourra ensuite automatiquement i) éditer la fiche de prévention des expositions de chaque salarié bénéficiaire du compte, ii) archiver les fiches de prévention, iii) déclarer et payer annuellement la cotisation spécifique, déduite du nombre de facteurs cochés et des données sur la paye du salarié, iv) déclarer en fin d'année, via la déclaration annuelle des données sociales (DADS), les expositions qui permettront à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) de calculer les points des salariés exposés.

Avec 18,2% des actifs concernés, le coût de cette mesure est estimé à 500 M€ en 2020 et 2,5 Md€ en 2040 dans l'étude d'impact du projet de loi. Le financement reposera sur une contribution de l'ensemble des entreprises (cotisation de base) et une contribution spécifique demandée à celles dont les salariés sont exposés (cotisation additionnelle). Le rendement de la cotisation de base n'était pas évalué dans l'étude d'impact ; le communiqué du 24 juin précise que son taux sera de 0,01%, et qu'elle sera recouvrée à partir de 2017. La cotisation additionnelle aura un taux de 0,1% les deux premières années, puis de 0,2 % à compter de 2017. Elle sera doublée en cas de polyexposition et payable début 2016 pour l'année 2015. Son rendement est estimé à 500 M€ en 2020 et 800 M€ en 2040.

En matière de retraites, les règles seront aménagées pour faciliter l'accès au temps partiel ou à l'anticipation du départ à la retraite, potentiellement dès début 2016 pour les plus proches de l'âge de départ à la retraite :

- ◆ Pour les générations âgées de 52 à 55 ans au 1er janvier 2015, la réserve pour la formation se limitera à 10 points (contre 20 dans le barème de droit commun),
- ◆ Pour les générations ayant entre 55 et 58,5 ans au 1er janvier 2015, la réserve pour la formation ne sera pas appliquée ; le rythme d'acquisition des points se fera selon les conditions du droit commun,
- ◆ Pour les salariés âgés de plus de 58,5 ans au 1er janvier 2015, la réserve de points pour la formation ne sera pas appliquée et l'acquisition des points se fera à un rythme doublé (8 points par an pour la mono-exposition et 16 points par an pour la poly-exposition).

La majoration de la durée d'assurance, dans la limite de huit trimestres (deux ans) permettra d'anticiper les départs à la retraite de deux ans au maximum et, le cas échéant, de pouvoir prétendre à la retraite anticipée pour longue carrière, car ces trimestres sont « réputés cotisés ».

Au-delà du compte personnel, la prévention de la pénibilité et le maintien dans l'emploi devraient figurer au rang des priorités du prochain plan santé travail annoncé le 30 juin dernier par le ministre en charge du travail et de l'emploi, et pour lequel le Conseil d'orientation pour les conditions de travail (COCT) doit faire des recommandations d'ici novembre 2014.

## 2. Dispositifs de départ en retraite anticipée

Les dernières générations ayant liquidé leurs retraites l'ont fait à des âges qui sont restés stables : 60,9 ans en moyenne pour la génération 1930, 60,8 ans pour les générations nées entre 1940 et 1945<sup>34</sup>, la majorité d'entre eux partant à 60 ans. Cette stabilité devrait être dans un proche avenir affectée par deux phénomènes, qui devraient contribuer à une élévation de l'âge effectif de départ :

- ◆ le relèvement des bornes d'âge, promu par la réforme de 2010, et qui est en train de faire passer progressivement l'âge légal d'ouverture des droits de départ à la retraite de 60 ans (nés avant le 1<sup>er</sup> janvier 1951) à 62 ans (nés à partir de 1955) – ainsi que l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans,
- ◆ l'entrée plus tardive dans la vie active<sup>35</sup>, qui va d'autant plus conduire les générations à poursuivre leur activité pour atteindre la durée d'assurance requise que cette durée est elle-même accrue par la loi de 2014 (jusqu'à 43 ans de cotisation pour les générations nées après 1973).

Allant à rebours de cette évolution existent cependant des dispositifs de départ en retraite anticipée.

Pour les salariés du secteur privé, un départ anticipé à la retraite avant l'âge légal a été créé par la loi de 2003<sup>36</sup> pour les personnes ayant commencé à travailler avant 16 ou 17 ans et justifiant de longues carrières. Le dispositif est aujourd'hui régi par un décret du 2 juillet 2012<sup>37</sup> qui en a assoupli le cadre et permet, pour les générations nées entre 1952 et 1957 et ayant commencé à travailler avant 20 ans, de partir en retraite entre 56 et 60 ans, en fonction de leur âge d'entrée dans la vie active et de leur durée validée.

Tableau 8 : Effectifs de départs en retraite anticipée longues carrières

	2011	2012 (p)
Régime général	44 400	83 980
RSI artisans	3 337	5 783
RSI commerçants	2 524	4 351
MSA salariés agricoles	5 568	8 145
MSA exploitants agricoles	1 052	1 673
Fonction publique territoriale	2 129	3 973
Fonction publique hospitalière	564	1 192
Fonction publique d'Etat	882	215

Source : Direction de la sécurité sociale, Programme de qualité et d'efficience Retraites (PLFSS 2014)

En outre, existent d'autres dispositifs :

<sup>34</sup> Source : COR, « Rapport annuel Evolutions et perspectives des retraites en France », figure 1.14 (p26)

<sup>35</sup> L'âge d'entrée dans la vie active a augmenté mais est désormais stable, pour les jeunes générations.

<sup>36</sup> Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

<sup>37</sup> Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse. Entre 2004 et 2008, le dispositif a concerné plus de 100 000 personnes par an, avant qu'il ne soit resserré (24 800 en 2009).

- ♦ un départ anticipé au titre du handicap (incapacité permanente de 80% ou bénéfice de la qualité de travailleur handicapé), à partir de 55 ans et sous réserve d'une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée. L'essentiel des retraités du secteur privé âgés de 55 et 56 ans et une majorité de ceux âgés de 57 ans ont bénéficié de ce dispositif (1049 bénéficiaires en 2011 pour le régime général) ;
- ♦ un départ anticipé au titre de la pénibilité (loi de 2010) qui permet de partir dès 60 ans, sous certaines conditions, notamment de taux d'incapacité permanente. En 2013, 3454 retraites ont été attribuées par la CNAV au titre de ce dispositif (dont 66 % d'hommes). Ce dispositif va être remplacé par le compte personnel de prévention (cf. *supra*). Un dispositif analogue existe pour les travailleurs de l'amiante : en 2013, 5 654 retraites (concernant des hommes dans 82 % des cas) ont été liquidées à ce titre par la CNAV ;
- ♦ enfin, un départ anticipé en cas d'inaptitude ou d'invalidité (taux plein à 62 ans). En 2012, les nouvelles pensions attribuées au titre de l'inaptitude ont été au nombre de 50 599 en 2011 et les nouvelles pensions substituées à une pension d'invalidité 31 858 en 2011.

Pour les régimes de la fonction publique, et outre le dispositif carrières longues, des règles particulières s'appliquent :

- ♦ les emplois classés en catégories actives conduisent à permettre le départ cinq ans avant l'âge légal, sous réserve d'avoir 17 ans de service dans ces emplois. Des dispositions spécifiques existent aussi pour les militaires. Ils expliquent un âge moyen à la liquidation plus faible dans ces régimes (58,9 ans pour la fonction publique d'Etat civile, 48,3 ans pour la fonction publique d'Etat militaire, pour la génération 1946), les départs précoces des catégories actives faisant baisser une moyenne qui serait, pour les seuls sédentaires, proche de celle du secteur privé<sup>38</sup>.
- ♦ le dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires ayant eu trois enfants et accompli quinze années de services effectifs est fermé depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, avec un dispositif transitoire pour les générations proches de la retraite.

### **3. Situation comparée des droits à pension dans les différents régimes**

Comme pour les comparaisons qui peuvent être faites entre générations, les comparaisons entre droits à pension requièrent de définir des critères. En la matière, le montant des pensions et l'effort contributif sont les deux paramètres les plus éclairants.

Concernant les taux d'effort, les différences de structure de ressources des régimes (cotisations, impôts et taxes affectées, subventions d'équilibre, compensation démographique voire réserves financières) auxquelles s'ajoutent les différences d'assiette de cotisation, « limitent la pertinence d'une comparaison des taux de cotisation »<sup>39</sup>.

---

<sup>38</sup> 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 de 56 ans et environ un tiers parmi celles âgées de 57, 58 et 59 ans (source : COR, *Evolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2012*).

<sup>39</sup> Cf. Conseil d'orientation des retraites, « *Evolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2012* », La documentation française, 12 juin 2014.

Le COR a conduit un premier exercice approfondi de comparaison, d'abord en définissant des assiettes standardisées, puis en essayant de neutraliser les effets de la compensation démographique, des frais de gestion et des différences de structure démographique des régimes<sup>40</sup>. Il fait apparaître des taux de cotisation plus faibles chez les indépendants, et notamment les professions libérales, plus élevés pour les régimes de la fonction publique (en raison des taux élevés de cotisation employeurs) et intermédiaires pour le régime général des salariés du secteur privé.

Concernant les montants de pension, les dispersions résultent des paramètres de calcul des régimes (et notamment des salaires et revenus pris en compte) mais aussi des parcours professionnels et familiaux. De plus, il ne faut pas négliger les multiples solidarités (avantages familiaux, prise en compte des périodes de privation d'emploi...) organisées par le système. Enfin, dans certains régimes, comme les artisans et commerçants, les durées cotisées peuvent être faibles compte tenu de la part importante de polypensionnés : c'est dire que la lecture d'un simple tableau de comparaison des montants de pension versés par chaque régime, tel que le produit chaque année la DREES pour la pension de droit direct des nouveaux pensionnés et de l'ensemble des retraités<sup>41</sup>, est susceptible d'interprétations erronées.

La comparaison entre régimes doit en toute rigueur être faite « toutes choses égales par ailleurs » (c'est-à-dire à qualifications, types de carrière et durées validées similaires).

#### **4. Situation comparée au regard de l'assurance vieillesse des hommes et des femmes**

La situation comparée des hommes et des femmes face au système de retraite peut s'apprécier au regard de quatre critères : le montant de pension, la durée d'assurance à la liquidation, l'âge de départ et la durée de retraite. L'analyse doit tenir compte des avantages familiaux et des droits dérivés.

- ◆ *Le montant de pension*

L'écart entre les montants de pension des femmes et des hommes diminue régulièrement mais persiste.

Les pensions versées aux femmes sont inférieures de 42% aux montants versés aux hommes en prenant en compte les seuls avantages directs mais sont inférieures de 29% en incluant les droits dérivés.

Pour la génération née en 1947, les pensions des femmes sont inférieures de 37% (pour l'avantage direct, hors réversion et majorations familiales)<sup>42</sup> à la liquidation.

Le rapprochement des parcours professionnels, notamment en matière de complétude des carrières, ne permet pas d'envisager, à brève échéance, de rapprochement des pensions. En effet, les différentiels de rémunération continueront à peser. Le PQE Retraites joint au PLFSS 2014 mentionne des simulations à caractère exploratoire obtenues à partir du modèle Destinie de l'INSEE qui font état d'un différentiel de 37% dans le secteur privé et 13% pour le public pour les générations en activité (1965-1974).

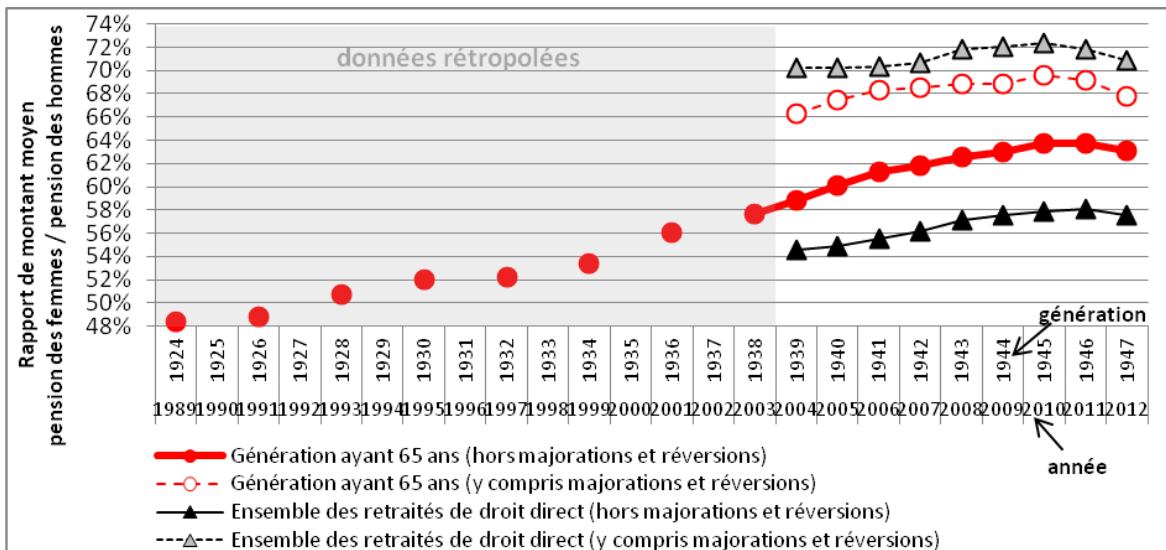
---

<sup>40</sup> Source : COR, « Rapport annuel Evolutions et perspectives des retraites en France », figure 3.3. (p.65).

<sup>41</sup> DREES, « Les retraités et les retraites, édition 2014 », avril 2014.

<sup>42</sup> Elles sont inférieures de 32% en tenant compte des droits dérivés et majorations.

Tableau 9 : Montant brut moyen des pensions des femmes rapporté à celui des hommes



Source : COR, Rapport annuel *Evolutions et perspectives des retraites en France*, figure 3.22 (p.97)

En dépit de ces montants de pension plus faibles, le niveau de vie des femmes retraitées est proche de celui du reste de la population : il est lui très légèrement inférieur à (1%), quand celui des hommes retraités lui est légèrement supérieur (5%).

Deux facteurs expliquent ce fait : i) le niveau de vie tient compte de l'ensemble des revenus, y compris de patrimoine, et de la fiscalité qui leur est appliquée, ii) il est calculé au niveau du ménage (cf. les développements sur le niveau de vie des retraités dans l'avis du comité)

Ainsi, il convient de préciser que les femmes ici considérées relèvent de deux catégories différentes : celles qui résident au sein d'un ménage comportant au moins un autre pourvoyeur de ressources et dont le niveau de vie est accru par celui de ce conjoint (si ses revenus sont supérieurs) et celles qui résident seules ou avec des personnes à charge, dont il serait utile de pouvoir mesurer le niveau de vie propre. Le même type de biais se retrouve pour les hommes : la courbe recense des hommes en couple et dont le niveau de vie est accru par leur conjoint ou des hommes seuls (ou avec des personnes à charge). Il est donc délicat d'en déduire des constats, le niveau de vie étant par définition un outil de mesure des ressources d'un ménage – et non une mesure d'un droit individuel tel peut l'être une pension.

**Le comité juge souhaitable que la présentation par sexe des niveaux de vie permette à l'avenir de mieux identifier, au sein des deux populations masculine et féminine, les personnes vivant en couple et les personnes seules, afin de mieux évaluer la dynamique de leurs revenus et de leur niveau de vie.**

On peut cependant d'ores et déjà noter que, parmi les personnes de plus de 65 ans, le niveau de vie moyen des veuves vivant seules est inférieur de 21% à celui des couples<sup>43</sup>, en dépit du rôle des pensions de réversion dans le maintien du niveau de vie.

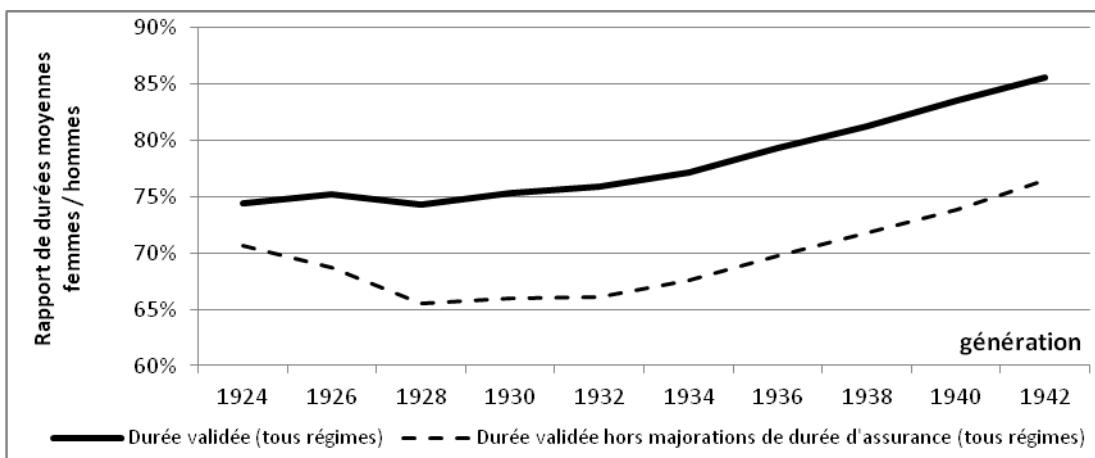
<sup>43</sup> Carole Bonnet et Jean-Michel Hourriez, « Inégalités entre hommes et femmes au moment de la retraite en France », in INSEE, Regards sur la parité, 2012.

- ◆ Les durées d'assurance

Dans les générations qui sont en retraite, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à avoir des carrières incomplètes (50% contre 80% pour la génération 1942, par exemple). Cela a un effet sur le montant de la pension (le coefficient de proratisation jouant ici son rôle) ou sur l'âge de départ (maintien en activité pour acquérir le bénéfice du taux plein).

Sur la période récente et pour les générations qui vont partir en retraite, le recul de l'âge d'entrée dans la vie active des hommes et l'amélioration des carrières féminines rapprochent les profils des deux sexes. La durée validée n'est plus inférieure que de 15% pour la génération 1942. Les analyses menées sur la durée validée à trente ans par les jeunes générations actuellement sur le marché du travail montrent que l'écart de durée d'assurance entre les deux sexes se réduit nettement au fil des générations, hors majoration de durée d'assurance<sup>44</sup>. Cependant, les majorations de durée d'assurance jouent encore un rôle majeur dans ce rapprochement : elles font remonter de 9 points le rapport femmes/hommes. Ainsi, l'écart, compte tenu des majorations, est passé de 15 trimestres en 2005 à 6 trimestres en 2013. Il serait de l'ordre de 20 trimestres sans les majorations de durée d'assurance et même de 30 trimestres si l'on tient compte de la seule durée obtenue en contrepartie d'une activité ayant donné lieu à cotisation<sup>45</sup>.

*Tableau 10 : Durée moyenne validée tous régimes*



Source : COR, Rapport annuel « Evolutions et perspectives des retraites en France », figure 3.25 (p.101)

- ◆ L'âge de départ

L'âge moyen de liquidation est plus élevé pour les femmes. Elles sont sous-représentées parmi les retraités qui liquident avant 60 ans (et notamment au sein des régimes spéciaux et des catégories actives) mais sont à l'inverse plus nombreuses à attendre l'âge de l'annulation de la décote, en raison de durées d'assurance plus courtes. Cette analyse porte cependant sur une génération (1942) qui n'a pas tiré bénéfice des dispositifs de carrières longues, n'a pas été concernée par l'accroissement des bornes d'âge et, pour les ressortissants du secteur public, avait accès au départ anticipé pour motif familial : trois évolutions qui pourraient modifier l'analyse pour les comparaisons sexuées des générations postérieures. Les hommes ont en effet été plus nombreux à bénéficier des dispositifs de retraite anticipée à partir de 2004.

<sup>44</sup> DREES, « Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite. Une évaluation à partir de l'Échantillon interrégimes de cotisants de 2009 », Etudes et résultats n° 842, juin 2013. La génération née en 1978 est ici la dernière considérée.

<sup>45</sup> PQE retraites, indicateur 3.3, PLFSS 2014. Données CNAV.

Tableau 11 : Répartition des retraités nés en 1942 selon l'âge de liquidation

	Age moyen de liquidation dans le régime principal pour la génération 1942	Répartition par âge de liquidation							Part parmi les retraités
		moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans et plus	
Femmes	61,4	2,0%	2,5%	2,9%	51,6%	11,4%	29%	0,6%	48,3%
Hommes	60,6	2,9%	4,8%	1,9%	61,6%	14,0%	14,3%	0,5%	51,7%
Ensemble	61	2,5%	3,7%	2,4%	56,8%	12,8%	21,4%	0,6%	100,0%

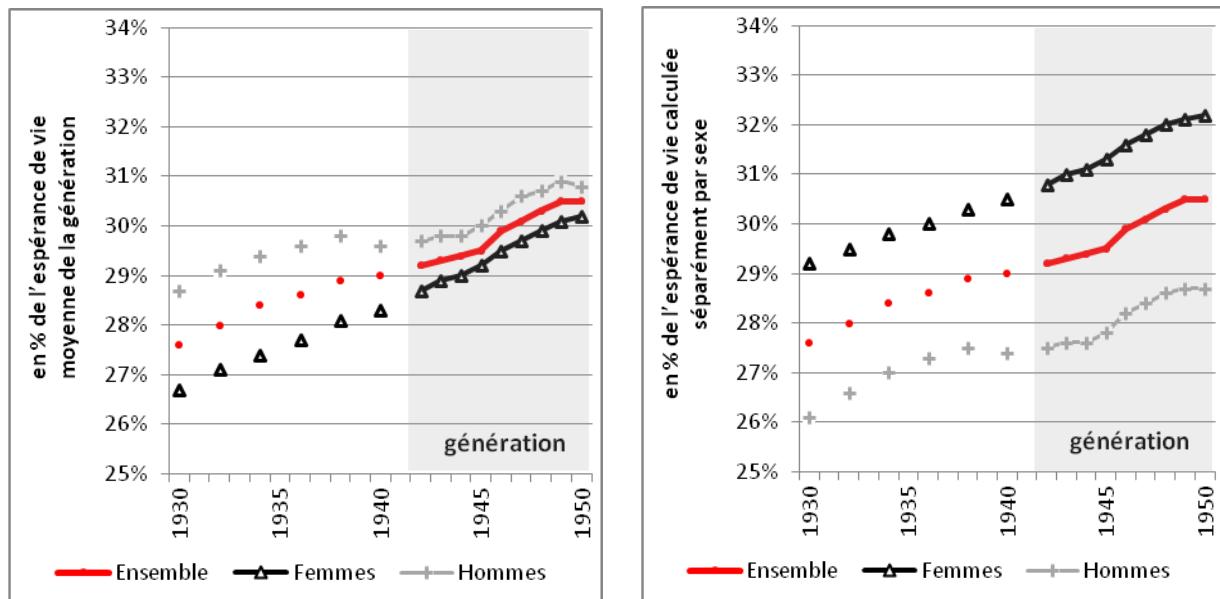
Source : DREES, Les retraités et les retraites, édition 2014.

♦ *Les durées de retraite*

La durée de retraite peut être comparée à l'espérance de vie ou à la carrière.

Si le critère de l'espérance de vie est retenu, deux approches sont possibles : rapporter la durée passée en retraites à l'espérance de vie de la génération (moyenne des hommes et des femmes) ou à l'espérance de vie de chacun des deux sexes. Dans le premier cas, les différences entre hommes et femmes sont naturellement atténuées : ainsi pour la génération 1950, la retraite devrait représenter 30,2% de l'espérance de vie pour les hommes et 30,8% pour les femmes. En revanche, si l'on rapporte à l'espérance de vie propre à chaque sexe, le rapport retraite/vie est de 28,7% pour les hommes et de 32,2% pour les femmes, les cinq années d'espérance de vie supplémentaires des femmes jouant ici à plein.

Tableau 12 : Durée de retraite relative à l'espérance de vie



Source : COR, Rapport annuel « Evolutions et perspectives des retraites en France », figure 2.16 (p.56)

Si l'on considère maintenant les durées de carrière rapportées aux durées de retraite, le différentiel est très élevé mais décroît avec l'amélioration des carrières féminines et la meilleure prise en compte des périodes d'inactivité.

- ◆ Impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts

Au final, les dispositifs de solidarité (majorations de durée d'assurance, assurance vieillesse des parents au foyer, minima de pension) réduisent significativement les écarts de pension entre hommes et femmes, cependant que le dispositif de majoration de pension pour trois enfants dégrade le ratio : bénéficiant aux hommes comme aux femmes et étant proportionnel à la pension, il accroît les différences entre les moyennes, les pensions des hommes étant plus élevées.

## **Annexe II : Missions du comité de suivi des retraites**

Placé auprès du premier ministre, le comité a trois missions : i) rendre un avis annuel (avant le 15 juillet) destiné à évaluer si le système s'éloigne, « de manière significative », de ses objectifs, ii) le cas échéant, émettre des recommandations de mesures correctrices, iii) réunir et consulter un jury citoyen sur ses avis et recommandations.

### 1- Les avis

Le 15 juillet au plus tard, le comité doit rendre un avis public s'appuyant notamment sur un rapport, rendu public le 15 juin par le COR, relatif aux indicateurs de suivi des objectifs du système de retraite.

a) Les **objectifs** du système sont précisés au II de l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale. Ils sont de quatre ordres :

- ◆ le versement de pensions en rapport avec les revenus tirés de l'activité (*objectif I*);
- ◆ un traitement équitable des assurés 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 (*objectif II*);
- ◆ la solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l'égalité entre les hommes et les femmes, la prise en compte des périodes de privation involontaire d'emploi, la garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités (*objectif III*) ;
- ◆ la pérennité financière assurée par une répartition équitable des contributions 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 (*objectif IV*).

b) Les **indicateurs de suivi** sont précisés par le décret simple du 20 juin 2014 (article D. 114-4-05 du code de la sécurité sociale) :

Pour l'objectif I,

- ◆ un taux de remplacement projeté sur dix ans. Ce taux est défini comme le rapport entre la moyenne des pensions perçues l'année de liquidation et le revenu moyen d'activité de la dernière année d'activité pour un salarié non cadre, relevant du régime général, à carrière ininterrompue avec une rémunération égale à la moyenne du 1<sup>er</sup> tercile de la distribution des salaires.

Pour l'objectif II,

- ◆ la durée moyenne de versement de la pension, projetée sur 25 ans.
- ◆ un second taux de remplacement projeté sur dix ans. Ce taux est défini comme le rapport entre la moyenne des pensions perçues l'année de liquidation et le salaire moyen (y compris primes) de la dernière année d'activité pour un assuré ayant effectué toute sa carrière comme agent sédentaire de catégorie B de la fonction publique.

Pour l'objectif III,

- ◆ un indicateur d'inégalité entre retraités : par génération de retraités et par sexe, le rapport entre la valeur de la pension en-deçà de laquelle se trouve le premier décile de retraités et la valeur moyenne des pensions (pension moyenne des 10% les moins aisés/pension moyenne des retraités).
- ◆ le niveau de vie des retraités rapportés à celui de l'ensemble de la population, par sexe.

Pour l'objectif IV,

- ◆ les soldes comptables des régimes projetés sur 25 ans, dans le cadre macro-économique retenu par le programme de stabilité en cours.

c) L'**avis** s'appuie notamment sur les résultats donnés par ces indicateurs. Il a trois finalités :

- ◆ indiquer si le système s'éloigne, ***de façon significative***, des objectifs. A cet effet, le comité examine, en particulier et en sus des indicateurs, la prise en compte de la pénibilité, la situation comparée des droits dans les différents régimes et les dispositifs de départ en retraite anticipée,
- ◆ analyser la situation comparée des femmes et des hommes, en tenant compte des différences de montants de pension, de durées d'assurance et de l'effet des avantages de pensions sur les écarts constatés,
- ◆ analyser l'évolution du pouvoir d'achat des retraités, et prioritairement des retraités pauvres.

Si l'**avis** constate une divergence significative par rapport aux objectifs, le comité adresse au Parlement, au Gouvernement et aux régimes de retraite (base et complémentaires) des recommandations.

## 2-Les recommandations

Encadrées par le législateur, elles portent sur :

- ◆ l'évolution de la durée d'assurance pour le taux plein, en prenant en compte l'évolution de l'espérance de vie, l'espérance de vie à 60 ans en bonne santé, l'espérance de vie sans incapacité, la durée de retraite, le niveau de la population active, le taux de chômage (notamment des jeunes et des seniors), les besoins de financement et la productivité ;
- ◆ les transferts du fonds de réserve des retraites ;
- ◆ en cas d'évolutions favorables, des mesures positives (renforçant la solidarité du système prioritairement au profit du pouvoir d'achat des retraités les plus modestes, de l'égalité entre femmes et hommes, de la prise en compte de la pénibilité et des accidents de la vie professionnelle) ;
- ◆ le niveau des taux de cotisation (base et complémentaire), **sans que l'augmentation recommandée excède une limite déterminée par décret**. L'article D. 114-4-0-13 précise que l'augmentation ne peut porter au-delà de 28% le prélèvement vieillesse sur les rémunérations d'un salarié non-cadre relevant du régime général, à carrière ininterrompue, et dont la rémunération mensuelle est égale au salaire moyen du premier tertile de distribution des salaires, ce qui donne une faible marge ;

- ♦ l'affectation d'autres ressources, notamment pour financer les prestations non contributives.

Les recommandations **ne peuvent avoir pour effet de faire baisser les taux de remplacement en deçà de limites déterminées par décret**. L'article D. 114-4-0-14 précise que les mesures recommandées ne peuvent conduire à diminuer en deçà des 2/3 le rapport entre la moyenne des pensions perçues l'année de la liquidation et le revenu moyen d'activité perçu pendant la dernière année d'activité.

En outre, l'article L. 4162-21 du code du travail évoque la prise en compte des recommandations du comité pour la détermination des taux de cotisation finançant le compte personnel de prévention de la pénibilité (article 10 de la loi du 20 janvier 2014).

Le Gouvernement présente au Parlement les suites qu'il entend donner à ces recommandations, le comité rendant, au plus tard, un an après publication de celles-ci, un avis public sur leur suivi.

### 3- Jury citoyen

Le comité réunit et consulte un jury citoyen pour préparer ses avis et recommandations.

La loi prévoit que le jury « accompagne » les travaux du comité. Le décret précise qu'il est « consulté » avant la remise des avis et recommandations et prévoit que le comité soumette ses orientations au jury, qui en débat oralement et communique en retour au comité « le contenu de ses discussions ».

### **Annexe III : Composition du comité de suivi des retraites**

#### Membres

Mme Yannick MOREAU, présidente

M. Didier BLANCHET

Mme Marie DAUDE

M. Olivier GARNIER

Mme Florence PARLY

#### Rapporteur

M. Philippe LAFFON