

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ?

En application de la loi du 20 janvier 2014, 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. Dans ce cadre, et suite aux nouvelles projections démographiques et de population active de l'INSEE, le rapport annuel de juin 2017 va être établi sur la base d'un exercice complet de projections associant l'ensemble des régimes. Il sera complété en septembre par un rapport thématique permettant d'examiner ces résultats plus en détail, régime par régime et pour certaines variantes complémentaires.

Le présent dossier est consacré à la préparation de ces rapports. Dans la première partie, le cadre des projections et les hypothèses sur lesquelles elles reposent sont décrits : hypothèses démographiques, macroéconomiques et réglementaires. La seconde partie propose des voies d'approfondissement des indicateurs présentés dans le rapport annuel de juin : évolution de la part des primes et en conséquence du taux de remplacement du cas type de fonctionnaire, ajout d'un indicateur synthétique pour apprécier l'équité entre générations et analyse du partage de la vie entre scolarité, vie professionnelle et retraite.

I. Quels sont les hypothèses et le cadre des projections ?

- **Quel cadre démographique et de taux d'activité ?** Désormais réalisées à l'horizon 2070, les projections du COR reposent sur les nouvelles projections démographiques de l'INSEE présentées à la séance plénière du 25 janvier. Elles s'appuient également sur les nouvelles projections de population active de l'INSEE qui conduisent à une croissance de la population active légèrement supérieure à 7 % entre 2015 et 2060 contre 8 % dans les projections précédentes. Les projections du COR s'appuient sur le scénario démographique central de l'INSEE mais les scénarios « population jeune » et « population âgée » sont examinés en variante ([documents n° 2, 3, 4 et 5](#)).
- **Quels sont les scénarios et variantes économiques retenus ?** Le COR a retenu quatre scénarios qui se différencient à long terme par les gains annuels de productivité du travail : 1,0 %, 1,3 %, 1,5 % et 1,8 %. Reposant tous sur une cible de chômage tendanciel de 7 %, ils permettent de balayer un large éventail des possibles, sans qu'aucun scénario ne soit privilégié. À court terme, leur trajectoire est commune et déterminée par le programme de stabilité. Outre ces quatre scénarios, deux variantes sont considérées pour illustrer la sensibilité à des hypothèses de chômage plus élevé (10 %) ou plus faible (4,5 %). ([documents n° 2 et 6](#)).
- **Dans quel cadre réglementaire sont réalisées les projections ?** Les projections sont faites à législation inchangée. Sont notamment pris en compte le compte personnel de prévention de la pénibilité et la liquidation unique dans les régimes alignés, instaurés par la réforme de 2014, ainsi que les dispositions de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 (coefficients de solidarité et majorant, etc.). En outre, si les projections reposent sur une indexation sur les prix pour les pensions, salaires portés au compte, minima de pension et minimum vieillesse, des variantes de revalorisation des minima sur les salaires sont également considérées dans le rapport de septembre ([document n° 2](#)).

- **Comment sont supposées évoluer les rémunérations des fonctionnaires ?** Comme les cotisations et pensions sont calculées sur le traitement indiciaire (hors primes), les recettes et dépenses du régime de la Fonction publique d'État et de la CNRACL ainsi que les taux de remplacement des fonctionnaires dépendent de la part des primes dans la rémunération. Jusqu'à présent, l'hypothèse retenue de stabilité de la part des primes en projection était conventionnelle. Il est proposé de considérer en outre une variante de poursuite de la tendance à la hausse constatée ces 25 dernières années ([document n° 7](#)).
- **Comment est pris en compte le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) ?** La réforme des retraites de 2014 a mis en place le C3P, qui vise à prévenir et réduire les situations de travail pénible. Le C3P permet aux assurés exposés de valider des points qui pourront être convertis pour suivre des formations professionnelles, passer à temps partiel sans perte de salaire ou encore liquider plus tôt leurs droits à retraite. Les projections présentées dans les rapports de juin et septembre intégreront ses effets, *via* le modèle Prisme de la CNAV. Sous les hypothèses retenues, le nombre de salariés anticipant leur départ en retraite grâce au C3P s'élèverait à 100 000 en 2070 ([document n° 8](#)).

II. *Quelles améliorations et innovations dans les indicateurs ?*

- **Comment projeter le taux de remplacement du cas type de fonctionnaire de catégorie B sédentaire ?** Jusqu'ici, il n'était pas projeté faute d'hypothèses raisonnées sur l'évolution de la part des primes. Des travaux ont été menés par la DGAFP et le SG-COR pour établir des scénarios possibles d'évolution de la part des primes : l'un retenant l'hypothèse conventionnelle d'une stabilité en projection, l'autre postulant une poursuite à la hausse. Le taux de remplacement du cas type de fonctionnaire sera ainsi projeté selon ces deux scénarios dans le rapport de juin 2017 ([document n° 9](#)).
- **Comment apprécier globalement l'équité entre les générations au regard de la retraite ?** Pour mesurer l'équité entre les générations, quatre indicateurs complémentaires renvoyant aux quatre dimensions de l'équité sont présentés dans les rapports annuels du COR : le taux de cotisation, la durée de carrière, la durée de retraite et le taux de remplacement. En plus de ces quatre indicateurs, il est proposé de considérer un indicateur actuariel synthétique – le taux de rendement interne – qui intègre l'ensemble de ces dimensions et aide à porter une appréciation globale. Cet indicateur décroît progressivement au fur et de la montée en charge du système par répartition puis, sauf à s'écarter durablement de l'équilibre financier, doit converger vers le niveau de la croissance de l'économie en régime stationnaire ([document n° 10](#)).
- **Quel indicateur complémentaire pour le partage de la durée de vie ?** Dans les rapports annuels du COR, les dimensions temporelles de l'équité entre générations sont mesurées par les durées de retraite et de carrière relativement à la durée de vie. Il est proposé de considérer en plus un nouvel indicateur intégrant l'ensemble des périodes de la vie. Il s'agit de l'évolution – en l'occurrence entre les générations 1940 et 2000 – de la décomposition de la vie en cinq périodes : études et intégration dans la vie active, emploi, périodes de non-emploi donnant lieu à acquisition de trimestres, inactivité (hors retraite) et, enfin, retraite. Les premiers résultats mettent en évidence une relative stabilité de cette répartition au fil des générations : environ 25 % de la vie passée aux études et à l'insertion dans la vie active, 35 % en emploi, 5 % pour d'autres périodes validées, 5 % d'inactivité (hors retraite) et 30 % à la retraite ([document n° 11](#)).