

# Retraites :

douze fiches  
pour l'information  
et le débat

mai 2013



# Sommaire

---

## Pour aller à l'essentiel

- Fiche 1.** Les grands principes du système de retraite français ..... p. 1
- Fiche 2.** L'essentiel des règles de calcul de la retraite ..... p. 3
- Fiche 3.** Le montant des retraites et le niveau de vie des retraités ..... p. 7
- Fiche 4.** Le poids du système de retraite dans l'économie et son financement ..... p. 11

## Pour comprendre les perspectives à court, moyen et long terme

- Fiche 5.** Le vieillissement de la population et les incertitudes économiques, deux défis pour le système de retraite ..... p. 15
- Fiche 6.** Les perspectives financières du système de retraite ..... p. 19
- Fiche 7.** Les perspectives d'âges de départ à la retraite et de niveau des retraites ..... p. 23
- Fiche 8.** Le retour à l'équilibre du système de retraite et ses conséquences pour les différentes générations ..... p. 27

## Pour aller plus loin

- Fiche 9.** Les règles de calcul de la retraite et leur diversité au regard des parcours professionnels ..... p. 31
- Fiche 10.** Les droits à retraite au titre de la solidarité et au décès du conjoint ..... p. 35
- Fiche 11.** Les conditions d'emploi avant la retraite et les possibilités de retraite anticipée..... p. 39
- Fiche 12.** L'information sur la retraite et la lisibilité du système de retraite..... p. 43



# Les grands principes du système de retraite français

## Les principes fondateurs du système

En France, l'affiliation à un régime de retraite est obligatoire pour toute activité rémunérée ; le versement de cotisations donne en contrepartie des droits à retraite.

Le système de retraite français obligatoire fonctionne en **répartition** : les pensions des retraités d'une année sont principalement financées par des ressources prélevées la même année. En 2011, ces ressources provenaient pour les deux tiers des cotisations prélevées sur les revenus des actifs ; près d'un cinquième des ressources provenaient d'impôts et de taxes (CSG notamment), de transferts d'autres branches de la Sécurité sociale (chômage et famille) et de produits de gestion, et un sixième était constitué de subventions publiques visant à équilibrer certains régimes – incluant, pour le régime des fonctionnaires d'État, les cotisations versées par l'État en sa qualité d'employeur – (voir la fiche 4).

Le versement de cotisations pour l'acquisition de droits à retraite est un principe fondateur du système de retraite français. Le principe de **contributivité**, qui implique que tout retraité a droit à une pension en rapport avec les revenus qu'il a tirés de son activité, s'exprime à travers les formules de calcul des pensions de retraite (voir la fiche 2). Mais le système assure aussi une part importante de **solidarité** pour limiter les effets sur la retraite d'aléas survenus pendant la vie active (chômage, maladie, etc.), en accordant des droits à retraite au titre de ces aléas, sans versement de cotisations par le bénéficiaire (voir la fiche 10).

## L'architecture du système

L'**architecture** du système de retraite français tire son origine des ordonnances de 1945, qui ont institué la Sécurité sociale, et d'une longue histoire sociale. Outre le **minimum vieillesse** qui relève de la solidarité nationale (voir la fiche 10), le système de retraite se caractérise aujourd'hui par une multiplicité de **régimes de base**, structurés en fonction de critères d'appartenance socioprofessionnelle (salariés agricoles, professionnels libéraux, fonctionnaires d'État, etc.), auxquels se sont superposés des **régimes complémentaires** pour les salariés et non-salariés du secteur privé. Ainsi, les

salariés du commerce, de l'industrie et des services ont obligatoirement pour régime de base la CNAV – le régime général de la Sécurité sociale – et pour régimes complémentaires l'ARRCO ainsi que l'AGIRC pour les cadres. Dans la fonction publique et la plupart des autres régimes spéciaux de salariés, les régimes sont dits « intégrés » et un seul régime assure le rôle des deux étages – base et complémentaire. Depuis 2005, les fonctionnaires ont en outre des droits à un régime de **retraite additionnelle** (le RAFP), obligatoire en capitalisation, basés sur leurs primes.

Le système obligatoire est complété par des dispositifs facultatifs d'**épargne retraite** organisés dans le cadre de l'activité professionnelle ou à titre privé, et fonctionnant en **capitalisation** (les versements sont placés sur les marchés financiers). Malgré l'encouragement à adhérer à ces dispositifs, à travers des incitations fiscales et la diversification des offres, la part de l'épargne retraite dans l'ensemble du système de retraite, obligatoire et facultatif, reste faible : en 2011, environ 4 % des cotisations et un peu plus de 2 % des prestations.

Le système de retraite obligatoire français

|   | Retraite de base   | Retraite complémentaire<br>(ou additionnelle,<br>sur les primes) |
|---|--|--|
| <b>RÉGIMES DES SALARIÉS DU PRIVÉ ET NON-TITULAIRES DU PUBLIC</b>                |  |  |
| Salariés agricoles  | MSA  | ARRCO<br>(non-cadres et cadres)<br>+ AGIRC (cadres)              |
| Salariés du commerce,<br>de l'industrie<br>et des services                      | CNAV<br>(régime général<br>de la Sécurité sociale)   |  |
| Agents non titulaires<br>de l'État et des<br>collectivités publiques            |  | IRCANTEC   |
| <b>RÉGIMES DE LA FONCTION PUBLIQUE</b>  |  |  |
| Fonctionnaires d'État<br>civils et militaires                                   | Service des retraites<br>de l'État   | RAFP<br>(retraite<br>additionnelle)                              |
| Agents des<br>collectivités territoriales<br>et hospitalières                   | CNRACL   |  |
| <b>AUTRES RÉGIMES SPÉCIAUX DE SALARIÉS</b>                                      |  |  |
| Ouvriers de l'État  | FSPOEIE  |  |
| Salariés relevant<br>d'entreprises<br>ou de professions<br>à statut particulier | Banque de France, CNIEG,<br>CPRP SNCF, CRP RATP,<br>ENIM (marins),<br>Retraite des mines, etc. |  |
| <b>RÉGIMES DES NON-SALARIÉS</b>   |  |  |
| Professions libérales   | CNAVPL   | Par section professionnelle :<br>CIPAV, CARPIMKO,<br>CARMF, etc. |
| Commerçants<br>et artisans  | RSI base   | RSI complémentaire   |
| Non-salariés agricoles  | MSA base   | MSA complémentaire   |

Dans les faits, les retraités perçoivent ainsi souvent plusieurs pensions, celles des régimes obligatoires de base et complémentaires, auxquelles peuvent s'ajouter les rentes issues de leurs placements en épargne retraite, voire les revenus d'autres placements non dédiés spécifiquement à la retraite, comme l'assurance-vie, ou des revenus fonciers.

### La politique de retraite

La **pérennité financière** du système, c'est-à-dire sa capacité à assurer le paiement des pensions, actuelles et futures, à l'ensemble de ses affiliés, apparaît comme une condition de sa survie. La loi assigne en outre au

système de retraite six autres **objectifs** : le maintien d'un niveau de vie satisfaisant des retraités, la lisibilité et la transparence, l'équité intergénérationnelle, la solidarité intragénérationnelle, la progression du taux d'emploi des personnes de plus de 55 ans et la réduction des écarts de pension entre les hommes et les femmes.

Dans les régimes de base, la politique de retraite visant ces objectifs est mise en œuvre par l'État, en concertation avec les **partenaires sociaux**. Ces derniers gèrent en revanche de façon autonome les régimes complémentaires, même si leurs décisions tiennent généralement compte des évolutions dans les régimes de base. ■

# L'essentiel des règles de calcul de la retraite

Les règles de calcul de la retraite recouvrent à la fois les modalités d'acquisition des droits à retraite *via* le versement de cotisations, la manière dont est calculée la pension de retraite et comment celle-ci évolue pendant la période de retraite, ainsi que les conditions d'âge de départ à la retraite.

## Les cotisations au titre de la retraite

**Les taux de cotisation**, comme les salaires ou revenus sur lesquels ils s'appliquent, diffèrent selon les régimes de retraite.

Dans le cas des salariés du secteur privé, les cotisations versées au titre de la retraite sont partagées entre l'employeur (à hauteur de 60 %) et le salarié (à hauteur de 40 %).

Les taux de cotisation dans le **secteur privé** dépendent de la tranche de salaire ou de revenu annuel, définie par référence au plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS), qui vaut 37 032 euros en 2013.

Par exemple, une cotisation représentant 26,35 % du salaire d'un non-cadre – pour la partie inférieure au plafond – est prélevée pour financer les retraites de base et complémentaire. Sur cette partie du salaire (l'intégralité lorsque le salaire est inférieur au plafond), le taux de cotisation de 26,35 % se décompose en 10,65 % à la charge du non-cadre et 15,70 % à la charge de son employeur.

Pour les **fonctionnaires**, les cotisations qu'ils versent au titre de la retraite représentent 8,76 % de leur traitement indiciaire et 5 % de leurs primes prises en compte dans la limite de 20 % de leur traitement. Ce taux de 8,76 % augmente de façon progressive jusqu'en 2020 pour se rapprocher de celui du secteur privé. Les employeurs publics versent également des cotisations, à hauteur également de 5 % sur les primes et selon des taux différents sur le traitement indiciaire : 74,28 % pour l'État et 28,85 % pour les collectivités territoriales et hospitalières. Les cotisations versées par l'État au titre des fonctionnaires civils (hors militaires), en sa qualité d'employeur, ont un statut particulier, puisqu'elles équilibrent en dernier ressort le régime des fonctionnaires d'État.

**Taux de cotisation global (part salariale + part patronale) selon les catégories professionnelles en 2013**

| SECTEUR PRIVÉ   | Régime de base  | Régimes complémentaires                            |
|---|---|--|
| Non-cadres du privé (CNAV+ARRCO)  | 16,85 % (s ≤ PASS)<br>+ 1,7 % (s > PASS)                                | 9,5 % (s ≤ PASS)<br>+ 22,2 % (PASS < s ≤ 3 PASS)   |
| Cadres du privé (CNAV+ARRCO+AGIRC)                                      |   | 9,85 % (s ≤ PASS)<br>+ 30,15 % (PASS < s ≤ 8 PASS) |
| Non-titulaires de l'État et des collectivités publiques (CNAV+IRCANTEC) |   | 6,13 % (s ≤ PASS)<br>+ 18,06 % (PASS < s ≤ 8 PASS) |
| Artisans et commerçants (RSI)   | 16,85 % (r ≤ PASS)  | 7 % (r ≤ PASS)<br>+ 8 % (PASS < r ≤ 4 PASS)        |
| Non-salariés agricoles (MSA)  | 14,57 % (r ≤ PASS)<br>+ 1,64 % (r > PASS)                               | 3 %  |
| Professions libérales (CNAVPL)  | 9,75 % (r ≤ 0,85 PASS)<br>+ 1,81 %<br>(0,85 PASS < r < 5 PASS)          | Variable selon les sections professionnelles       |
| SECTEUR PUBLIC  | Régime dit « intégré »  | Régime additionnel                                 |
| Fonction publique civile d'État   | 83,04 % (traitement hors primes)<br>dont 74,28 % de part État-employeur | 10 % (primes ≤ 20 % du traitement)                 |
| Collectivités territoriales et hospitalières (CNRACL)                   | 37,61 % (traitement hors primes)  | 10 % (primes ≤ 20 % du traitement)                 |

s ou r : tranche de salaire ou de revenu annuel servant d'assiette aux cotisations.  
PASS : plafond annuel de la Sécurité sociale (37 032 euros).

Les **assiettes de cotisation** correspondent, pour les salariés, aux revenus bruts – le salaire dans le secteur privé, le traitement indiciaire et une partie des primes dans la fonction publique – et, pour les non-salariés, aux revenus nets soumis à l'impôt sur le revenu. Certains régimes de base ou complémentaires retiennent des assiettes minimales de cotisation. Le plafond des assiettes peut aussi fortement varier entre les régimes complémentaires.

## Le calcul de la retraite et la durée d'assurance

Un retraité reçoit du système obligatoire, le plus souvent, plusieurs pensions en fonction des régimes auxquels il a cotisé pendant sa carrière (*voir la fiche 1*) : des pensions des régimes de base ou des régimes dits « intégrés » (le cas de la plupart des régimes spéciaux), ainsi que des

pensions des régimes complémentaires pour les personnes ayant travaillé dans le secteur privé ou du régime additionnel basé sur les primes pour les fonctionnaires.

La multiplicité des régimes de retraite renvoie à une diversité des règles de calcul de la retraite, mais les principaux paramètres de calcul ont tendance à converger (voir la fiche 9).

Dans la plupart des **régimes de base** du secteur privé et dans les **régimes spéciaux**, dont ceux de la fonction publique, la retraite se calcule en **annuités**, c'est-à-dire en référence à une durée d'assurance, exprimée en trimestres.

À la CNAV, au régime des salariés agricoles ainsi qu'au régime des artisans et commerçants, un trimestre est validé par tranche de salaire ou de revenu annuel correspondant à 200 heures rémunérées au SMIC (1 886 euros au 1<sup>er</sup> janvier 2013), dans la limite de quatre trimestres par an. Il faut ainsi avoir perçu une rémunération d'au moins 7 544 euros dans l'année pour valider les quatre trimestres, indépendamment de la durée effective de son travail. Dans les régimes de la fonction publique et la plupart des autres régimes spéciaux, la durée d'assurance correspond en revanche à une durée calendaire, de la prise à la cessation de fonction, que la période soit travaillée à temps partiel ou à temps plein.

À cette durée d'assurance cotisée, liée au travail, les régimes peuvent ajouter, selon des modalités diverses, des trimestres d'interruption involontaire d'activité, pour cause de chômage ou de maladie par exemple, ou au titre des enfants (voir la fiche 10).

La pension calculée en annuités est le produit de trois termes : le salaire de référence, le taux de liquidation et le coefficient de proratisation.

$$\text{Pension en annuités} = \text{salaire de référence} \times \text{taux de liquidation} \times \text{coefficient de proratisation}$$

► Le **salaire de référence** est calculé comme une moyenne des revenus perçus durant la carrière : par exemple, pour la fonction publique, le traitement indiciaire du dernier emploi détenu depuis six mois au moment du départ à la retraite (donc sans tenir compte des primes) ; pour le secteur privé, dans la limite du plafond annuel de la Sécurité sociale (37 032 euros), les 25 meilleurs salaires annuels bruts pour les salariés, ou les 25 meilleurs revenus annuels nets pour les artisans et commerçants

– les salaires ou revenus passés étant revalorisés comme les prix.

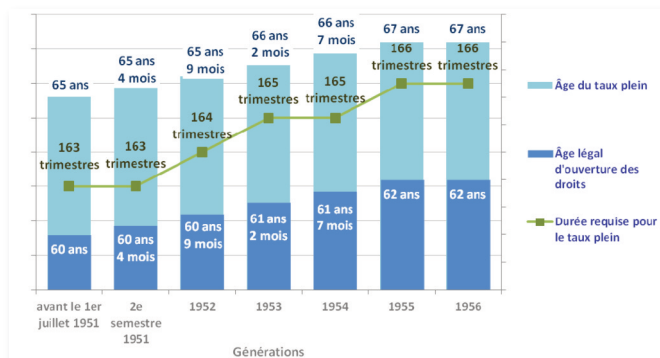
► Le **taux de liquidation** est dit « taux plein » à sa valeur de 50 % dans le secteur privé et de 75 % dans les régimes spéciaux, dont la fonction publique, lesquels ne disposent pas de régimes complémentaires. Le taux plein est accordé soit en cas de départ à la retraite au-delà d'un certain âge (« l'âge du taux plein »), qui passe progressivement de 65 à 67 ans (à compter de la génération 1955), soit lorsque l'assuré justifie de la durée d'assurance requise en additionnant les trimestres acquis dans tous les régimes de base auquel il a été affilié, soit enfin en cas d'inaptitude ou d'invalidité.

Le taux de liquidation peut être minoré par une **décote**, si les conditions du taux plein ne sont pas remplies en termes de durée ou d'âge, ou majoré par une **surcote** si des trimestres sont cotisés au-delà de la durée requise pour le taux plein et après l'âge légal d'ouverture des droits.

La **durée d'assurance requise pour le taux plein** dépend de l'année de naissance : elle est par exemple de 41 ans et demi (166 trimestres) pour les personnes nées en 1955. Elle évolue par génération en fonction des gains d'espérance de vie constatés à 60 ans, de façon à maintenir constant à son niveau de 2003 le rapport entre la durée d'assurance requise et la durée moyenne de retraite. Les gains d'espérance de vie à 60 ans se répartissent ainsi, pour deux tiers environ, entre un allongement de la durée d'assurance requise et, pour le tiers restant, en un accroissement de la durée moyenne de retraite. Cette règle, définie par la réforme des retraites de 2003, s'applique selon la loi jusqu'en 2020.

► Le **coefficient de proratisation** rapporte la durée d'assurance validée par l'assuré dans le régime à la durée requise pour le taux plein, sans pouvoir être supérieur à 1.

Les conditions d'âge et de durée





Dans les **régimes complémentaires**, ainsi qu'au régime de base des professions libérales, pour partie au régime de base des non-salariés agricoles, et au régime additionnel de la fonction publique, la pension se calcule en points. Les **points** sont attribués en proportion des cotisations durant la vie active ou, sous certaines conditions, en cas d'inactivité involontaire (chômage, maladie, etc.). Au départ à la retraite, les points accumulés sont convertis en un montant de pension en les multipliant par la **valeur de service du point** du régime à cette date.

Des **coefficients d'anticipation et d'ajournement** peuvent venir minorer ou majorer la pension si les conditions de durée ou d'âge sont, respectivement, insuffisantes ou dépassées pour justifier du taux plein dans le régime de base.

$$\begin{aligned} & \text{Pension en points} \\ & = \text{nombre de points cumulés} \times \text{valeur de service du point} \\ & \quad \times \text{coefficient d'anticipation ou d'ajournement}^* \end{aligned}$$

\* vaut 1 lorsque le taux plein est accordé dans le régime de base.

Une troisième technique de calcul de la pension – les **comptes notionnels** – est utilisée à l'étranger, notamment en Suède, en Italie et en Pologne. Elle se rapproche du fonctionnement en points puisque les droits sont attribués en proportion des cotisations durant la vie active, mais elle ne distingue pas valeur de service du point et coefficient d'anticipation ou d'ajournement. Au départ à la retraite, le montant de la pension correspond au montant des droits accumulés durant la vie active multiplié par un **coefficient de conversion** qui dépend de l'espérance de vie à l'âge de départ (c'est-à-dire la durée de la retraite escomptée) de la génération à laquelle appartient la personne ; le montant de la pension est alors inversement proportionnel à l'espérance de vie à l'âge de départ à la retraite.

Enfin, les pensions peuvent être majorées pour être portées à un minimum (minimum contributif dans le secteur privé, minimum garanti dans la fonction publique, etc.) ou lorsque l'assuré a eu ou élevé au moins trois enfants (voir la fiche 10).

## L'évolution de la pension durant la retraite

Au cours de la période de retraite, la pension évolue en fonction du taux de **revalorisation** des pensions. Les régimes de base du secteur privé et les régimes spéciaux, en particulier ceux de la fonction publique, retiennent une évolution des pensions comme les prix.

Dans les régimes complémentaires, qui fonctionnent en points, les pensions évoluent comme la valeur de service du point.

À l'AGIRC et à l'ARRCO – les régimes complémentaires des salariés du secteur privé –, l'accord de mars 2013 prévoit que cette valeur évolue, chaque année jusqu'en 2015, en fonction de l'évolution moyenne des prix, moins 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.

## Les âges de la retraite

Pour les salariés du secteur privé et les non-salariés, les fonctionnaires et les assurés de la plupart des autres régimes spéciaux, l'**âge légal d'ouverture des droits**, c'est-à-dire l'âge minimal à partir duquel la pension de base peut être perçue, passe de 60 à 62 ans (à compter de la génération 1955) suite à la réforme des retraites de 2010. Dans le même temps, l'**âge du taux plein**, à partir duquel la décote s'annule quelle que soit la durée d'assurance validée, passe de 65 à 67 ans.

Dans les régimes complémentaires AGIRC, ARRCO et IRCANTEC (pour les non-titulaires de l'État et des collectivités publiques), l'âge d'ouverture des droits est plus faible – il est donc possible en théorie de percevoir les pensions complémentaires avant la pension de base – et passe de 55 à 57 ans. Dans les autres régimes complémentaires, il est généralement de 62 ans, parfois de 67 ans.

Dans les secteurs privé et public, des possibilités de partir dans le cadre d'une **retraite anticipée**, avant l'âge légal d'ouverture des droits, existent pour les personnes ayant été en situation de handicap, ayant eu une carrière longue, ou encore ayant travaillé dans des conditions de travail jugées pénibles, ce qui renvoie dans les régimes spéciaux aux emplois classés en catégorie active (voir la fiche 11).

Dans les faits, les âges auxquels les personnes partent à la retraite sont relativement dispersés et l'**âge effectif de départ à la retraite** est en moyenne supérieur à l'âge légal d'ouverture des droits.

En 2011, l'âge effectif de départ à la retraite était en moyenne de 62,0 ans pour les salariés du secteur privé et de 62,2 ans pour les artisans et commerçants. Il était plus élevé, 63,7 ans, pour les professionnels libéraux qui, dans la plupart des cas, ne peuvent bénéficier de leur retraite complémentaire qu'à partir de 65 ans. Il était en revanche plus faible dans les régimes spéciaux (56,6 ans

pour l'ensemble des fonctionnaires et 55,1 ans pour les agents de la SNCF), en raison d'âges d'ouverture des droits inférieurs pour les catégories actives, pour les militaires (dans la fonction publique d'État) et pour les parents de trois enfants. S'agissant de ces derniers, le dispositif qui, dans la plupart des régimes spéciaux, permettait leur départ au bout de 15 ans de services, est mis en extinction progressive. Les fonctionnaires, hors les militaires, les catégories actives et les parents de trois enfants, sont quant à eux partis à la retraite à 61,4 ans en moyenne. ■

# Le montant des retraites et le niveau de vie des retraités

Trois indicateurs sont généralement retenus pour apprécier les revenus d'un retraité : le montant de la retraite, le taux de remplacement (qui rapporte le montant de la retraite au revenu d'activité de fin de carrière) et, plus globalement, le niveau de vie (qui prend en compte tous les revenus du ménage dans lequel vit le retraité).

## Le montant de la retraite

Un retraité reçoit, le plus souvent, **plusieurs pensions** en fonction des régimes auxquels il a cotisé pendant sa carrière (voir la fiche 1). Sa retraite totale est ainsi la somme de pensions de droit direct (pensions de base et pensions complémentaires acquises en contrepartie de l'activité professionnelle, par opposition aux pensions de réversion), d'éventuelles pensions de réversion (versées par les régimes de base et complémentaires aux veufs et aux veuves) et, pour les parents de trois enfants ou plus, de majorations de pension versées à ce titre.

Pour un retraité vivant en France, le montant moyen de la **retraite totale**, brut de prélèvements sociaux, s'élevait en moyenne à 1 431 euros par mois fin 2008 : 1 740 euros pour les hommes et 1 157 euros pour les femmes.

Dans ce total, le montant de la **retraite de droit direct** représentait en moyenne 1 245 euros par mois. La retraite de droit direct dépend du parcours professionnel à travers la durée d'assurance et le salaire de référence (voir la fiche 2). La durée d'assurance ou, directement, le montant de la retraite peuvent être majorés au titre de périodes d'interruption d'activité involontaire comme le chômage ou la maladie, au titre de l'éducation des enfants, ou encore pour atteindre les minima de pension (voir la fiche 10). L'ensemble de ces dispositifs de solidarité représente en moyenne un cinquième du montant de la retraite hors réversion. Les femmes et les assurés à bas salaires en sont les principaux bénéficiaires.

Le montant moyen de la retraite de droit direct des **femmes** est toutefois inférieur de moitié à celui des hommes (1 657 euros pour les hommes et 879 euros pour les femmes fin 2008, hors les majorations de pension pour enfants), car les femmes qui sont aujourd'hui à la retraite présentent une durée d'assurance plus courte

et un salaire de référence plus faible que les hommes. L'écart entre hommes et femmes se réduit toutefois au fil des générations et devrait continuer à se réduire pour les générations futures de retraités :

- ▶ la **durée d'assurance** validée par les femmes, qui augmente au fil des générations, rejoindrait en moyenne celle des hommes pour les générations nées après 1960. Les interruptions d'activité liées aux naissances demeurent fréquentes parmi les femmes les plus jeunes, mais elles seraient compensées dans le calcul de la pension par les ajouts de trimestres au titre des enfants (MDA et AVPF, voir la fiche 10).
- ▶ les écarts de **salaire de référence** entre hommes et femmes devraient en revanche perdurer, car les écarts salariaux se maintiennent sur le marché du travail et 30 % des femmes, contre seulement 7 % des hommes, travaillent à temps partiel.

Durant la retraite, les pensions de chaque retraité sont revalorisées annuellement, en règle générale selon l'évolution des prix. Pourtant, le montant moyen de la retraite de droit direct servie à l'ensemble des retraités a progressé, en plus de l'inflation, de 1,2 % par an en moyenne entre 2004 et 2011 (+ 0,9 % pour les hommes et + 1,9 % pour les femmes). Ce montant augmente plus vite que les prix d'année en année, car la population des retraités se renouvelle et les nouveaux retraités ont en moyenne une retraite plus élevée que ceux qui décèdent. **L'évolution de la retraite moyenne** au fil du temps (et des générations) résulte de différents facteurs : la progression du salaire de référence plus importante que celle des prix, l'augmentation de la durée d'assurance validée par les femmes, la généralisation des régimes complémentaires depuis les années 1960, ainsi que l'extension du salariat, la retraite des salariés étant en moyenne plus élevée que celle des non-salariés.

## Le taux de remplacement

Le **taux de remplacement** net désigne le rapport entre le montant de la retraite, au moment du départ à la retraite, et le revenu d'activité de fin de carrière, ces montants étant calculés nets de prélèvements sociaux. Pour les anciens salariés du secteur privé, il est la somme du taux de remplacement assuré par la CNAV et de ceux

assurés par les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC (pour les cadres).

Le taux de remplacement net permet d'apprécier la baisse du revenu individuel lors du passage à la retraite. Il n'est toutefois pas évident de définir un salaire de fin de carrière pertinent, car les situations de non-emploi (chômage, invalidité, etc.) sont fréquentes à l'approche de la retraite (*voir la fiche 11*), de même que les passages à temps partiel, qui affectent directement le montant du salaire. Pour définir un **salaire représentatif de la fin de la carrière**, il peut ainsi être préférable de retenir le salaire moyen des cinq dernières années passées en emploi à temps complet, ce qui est fait pour les statistiques suivantes.

Les taux de remplacement nets pour les anciens salariés à carrière complète ont été globalement stables entre ceux nés en 1934 et ceux nés en 1942 (dernière génération partie intégralement à la retraite pour laquelle les informations sont disponibles). Pour les anciens salariés du secteur privé à carrière complète de ces générations, les taux de remplacement nets assurés par la CNAV ont eu tendance à diminuer tandis que ceux assurés par les régimes complémentaires ont augmenté.

Parmi les anciens salariés nés en 1942 – à carrière complète ou non –, la moitié a obtenu un taux de remplacement net inférieur à 74,3 %, et l'autre moitié un taux de remplacement net supérieur. Le taux de remplacement net est cependant très variable d'une personne à l'autre.

Les taux de remplacement nets sont, en première analyse, du même ordre de grandeur pour les anciens salariés du **secteur public** et pour les anciens salariés du **secteur privé** nés en 1942, de l'ordre de 74-75 % pour la médiane ; le taux de remplacement net est ainsi supérieur à cette valeur pour la moitié des personnes et inférieur pour l'autre moitié.

Les taux de remplacement nets sont toutefois un peu plus variables d'une personne à l'autre dans le secteur privé que dans le secteur public : le seuil en dessous duquel se situent les 25 % de personnes ayant les taux de remplacement les plus bas y est en effet un peu plus faible (63,2 % contre 65,2 %), tandis que le seuil au-dessus duquel se situent les 25 % des personnes ayant les taux les plus élevés est supérieur (86,1 % contre 83,6 %).

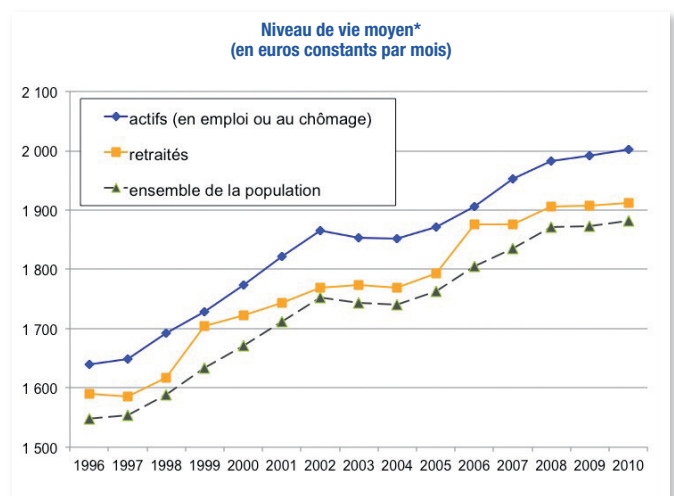
Cette apparente proximité des taux de remplacement entre anciens salariés des secteurs privé et public ne permet cependant pas de juger de l'**égalité de traitement** entre les deux catégories en matière de retraite, en raison des différences de carrière et de conditions de travail, et du fait que la population des anciens fonctionnaires est en moyenne plus diplômée et plus féminine.

### Le niveau de vie des retraités

Les retraités ont des revenus inférieurs aux actifs, mais ces derniers ont souvent des enfants à charge. Il convient donc de comparer le niveau de vie, qui rapporte tous les revenus du ménage à sa taille mesurée en nombre d'unités de consommation (*voir les définitions en encadré*).

En France, le **niveau de vie moyen** des retraités est aujourd'hui proche de celui des personnes actives (en emploi ou au chômage). Cette situation prévaut depuis une quinzaine d'années. Le constat était très différent en 1970, avant la montée en charge des régimes de retraite et la généralisation des régimes complémentaires, puisque le niveau de vie moyen des retraités était alors inférieur à celui des actifs d'environ 20 % à 30 %. Le constat est également différent à l'étranger : le niveau de vie moyen des plus de 65 ans est sensiblement inférieur à celui de l'ensemble de la population au sein de l'OCDE (-18 % selon les dernières données disponibles en 2006).

**Niveau de vie des retraités, des actifs et de l'ensemble de la population entre 1996 et 2010**



\* Voir encadré définitions.

Source : INSEE.

Le niveau de vie moyen des retraités apparaît un peu supérieur à celui de l'ensemble de la population, car la population comprend, outre les actifs et les retraités, d'autres personnes dont le niveau de vie est souvent faible : enfants, étudiants, femmes au foyer, invalides, etc.

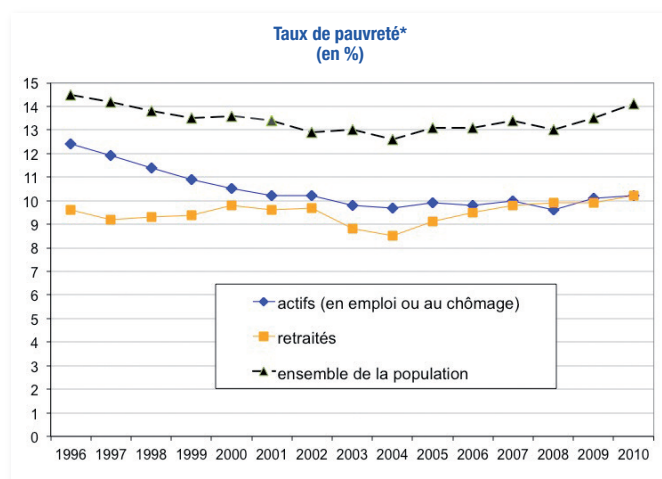
Par ailleurs, les retraités possèdent en moyenne un **patrimoine** plus important que le reste de la population. Plus souvent propriétaires de leur résidence principale, ils possèdent aussi en moyenne plus de biens immobiliers et de placements financiers, susceptibles de leur apporter des revenus du patrimoine, et ils ont moins d'emprunts à rembourser. Au total, alors que le patrimoine médian (net d'emprunts) de l'ensemble de la population était de 114 000 euros en 2010 (un ménage sur deux possédait moins de 114 000 euros de patrimoine, tandis qu'un ménage sur deux en possédait plus), le patrimoine médian des retraités s'élevait à 167 000 euros pour les anciens salariés et à 282 000 euros pour les anciens non-salariés (hors agriculteurs).

La **comparaison des niveaux de vie** est quelque peu modifiée selon que l'on prenne ou non en compte les revenus du patrimoine et la propriété de la résidence principale. D'après les données disponibles les plus récentes portant sur l'année 2006, le rapport entre le niveau de vie moyen des retraités et celui des actifs s'établit ainsi à 0,85 hors revenus du patrimoine, 0,98 y compris revenus du patrimoine (qui est la définition retenue dans cette fiche pour estimer les niveaux de vie) et 1,03 en ajoutant la valeur locative de la résidence principale pour les propriétaires.

Les inégalités de niveau de vie sont importantes parmi les retraités, mais un peu plus faibles que parmi les actifs : en 2010, 10 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 960 euros par mois et par unité de consommation, tandis que 10 % des retraités ont plus de 3 080 euros par mois et par unité de consommation.

Le **taux de pauvreté** des retraités, c'est-à-dire la proportion de retraités dont le niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté (*voir les définitions en encadré*), est proche de celui des actifs : 10,2 % en 2010 pour les deux catégories. Le taux de pauvreté des retraités ainsi que

celui des actifs (en emploi ou au chômage) est cependant inférieur à celui de l'ensemble de la population (14,1 % en 2010), compte tenu de la fréquence de la pauvreté parmi les personnes qui ne sont ni actives ni retraitées (enfants, étudiants, femmes au foyer, invalides, etc.).



\* Voir encadré définitions.

Source : INSEE.

La pauvreté des retraités demeure concentrée sur les personnes âgées de 75 ans ou plus vivant seules, qui sont pour la plupart des veuves. Entre 1996 et 2010, le taux de pauvreté de ces personnes a eu tendance à augmenter tandis que celui des personnes âgées de 65 à 74 ans a légèrement baissé. ■

### Définitions

Le **niveau de vie** s'obtient en divisant le revenu total du ménage (net d'impôts) par un nombre d'**unités de consommation** (uc) calculé en fonction du nombre de personnes vivant dans le ménage : on compte 1 uc pour un adulte seul ou 1,5 uc pour un couple, plus 0,3 uc pour chaque enfant de moins de 14 ans et 0,5 uc pour chaque enfant de 14 ans ou plus. Par exemple, un couple de retraités dont les deux retraites s'élèvent à 1 600 euros et 800 euros, et les revenus de l'épargne à 300 euros, a un niveau de vie de  $(1\ 600 + 800 + 300) / 1,5 = 1\ 800$  euros par unité de consommation.

Le **taux de pauvreté** désigne la proportion de personnes pauvres. Une personne est pauvre si elle vit dans un ménage dont le niveau de vie est inférieur au **seuil de pauvreté**. Le seuil de pauvreté est fixé par convention à 60 % du niveau de vie médian de l'ensemble de la population (niveau de vie en-deçà duquel vit la moitié de la population et au-delà duquel vit l'autre moitié de la population). Il s'élevait à 964 euros par mois et par unité de consommation en 2010.

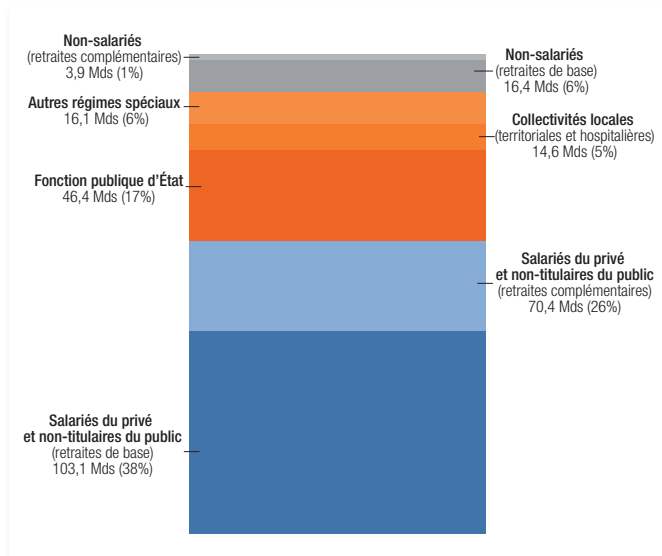


## Les dépenses du système de retraite

En 2011, la France a consacré 483 milliards d'euros aux **prestations** de Sécurité sociale, soit près d'un quart de la richesse nationale produite telle que mesurée par le produit intérieur brut (PIB). Les pensions de retraite représentent 56 % de ces prestations ; viennent ensuite les prestations maladie (35 %) et les prestations familiales (7 %).

Versées à 16,4 millions de retraités, les pensions de retraite se sont élevées, en 2011, à 271 milliards d'euros (13,6 % du PIB), dont les trois quarts versés par les régimes de base et le quart restant par les régimes complémentaires.

Pensions versées par les régimes de retraite en 2011



Source : commission des comptes de la Sécurité sociale.

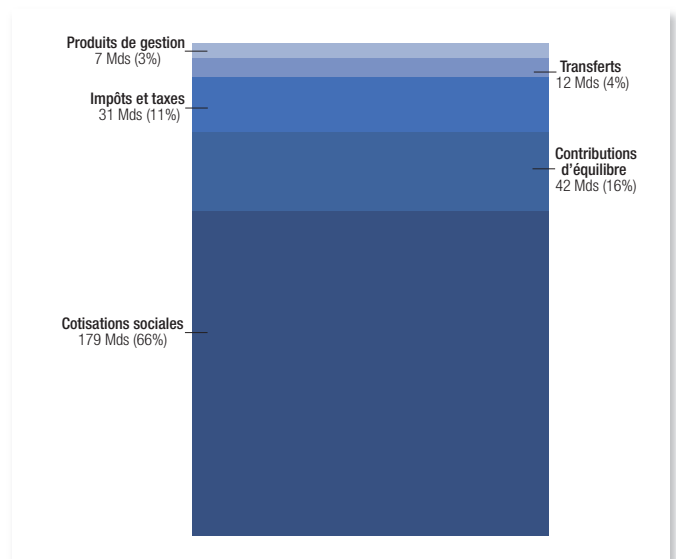
Les pensions de **réversion** des veuves ou des veufs (4,2 millions de personnes en 2011, dont 1,1 million percevant uniquement des pensions de réversion) représentent un peu plus d'un dixième du total des pensions de retraite. Les droits à retraite attribués au titre de la **solidarité** (voir la fiche 10) – en cas de retraite faible, d'activité réduite ou de présence d'enfants – représentent quant à eux environ un cinquième des pensions de retraite hors réversions.

Au total, les dépenses du système de retraite – incluant, outre les pensions de retraite, les dépenses d'action sociale des régimes, ainsi que diverses charges financières et de gestion – ont représenté, en 2011, 282 milliards d'euros.

## Les ressources du système de retraite

En 2011, les ressources du système de retraite provenaient pour 66 % des **cotisations sociales** prélevées sur les revenus d'activité des 25,8 millions de personnes en emploi, pour 16 % de contributions visant à équilibrer certains régimes spéciaux de salariés, versées pour l'essentiel par l'État, pour 11 % d'impôts et taxes, pour 4 % de transferts en provenance de l'assurance chômage et de la branche famille de la Sécurité sociale, et pour 3 % de ressources de gestion.

Ressources du système de retraite en 2011



Source : commission des comptes de la Sécurité sociale ; calculs COR.

Certaines de ces ressources, en particulier celles en provenance de l'assurance chômage et de la branche famille de la Sécurité sociale, financent les droits à retraite attribués au titre de la solidarité. Les sources de financement de ces droits sont multiples. Ainsi, les quelque 30 milliards d'euros de droits attribués au titre de la solidarité à la CNAV en 2011 étaient financés par

la branche famille de la Sécurité sociale à hauteur de 28 %, par la CNAV elle-même à hauteur de 27 % et par le **Fonds de solidarité vieillesse** (FSV) – hors transfert de la branche famille – à hauteur de 45 %.

Le FSV, qui a été créé en 1993, finance aujourd'hui les minima de pensions, les majorations de pensions pour enfants et les durées validées lors de périodes de chômage ou de maladie (voir la fiche 10). Il est alimenté par des impôts et des taxes, notamment la CSG, et par un transfert en provenance de la branche famille de la Sécurité sociale.

Au niveau des régimes de retraite, les ressources peuvent également provenir des **transferts de compensation**. Ces transferts financiers, qui sont internes au système de retraite et se font à somme nulle, visent notamment à compenser les inégalités de situation démographique entre les régimes de retraite. Ils ont conduit à déplacer au total 7,5 milliards d'euros en 2011, depuis les régimes à la situation démographique relativement favorable vers les régimes qui connaissent un déséquilibre démographique plus important. En 2011, la compensation a ainsi représenté une ressource importante pour le régime des non-salariés agricoles (3,7 milliards d'euros) ou encore le régime des artisans et commerçants (1,2 milliard d'euros). Elle a à l'inverse représenté une dépense pour la CNAV (4,7 milliards d'euros), les collectivités locales (1,6 milliard d'euros) ou encore le régime de la fonction publique d'État (0,7 milliard d'euros).

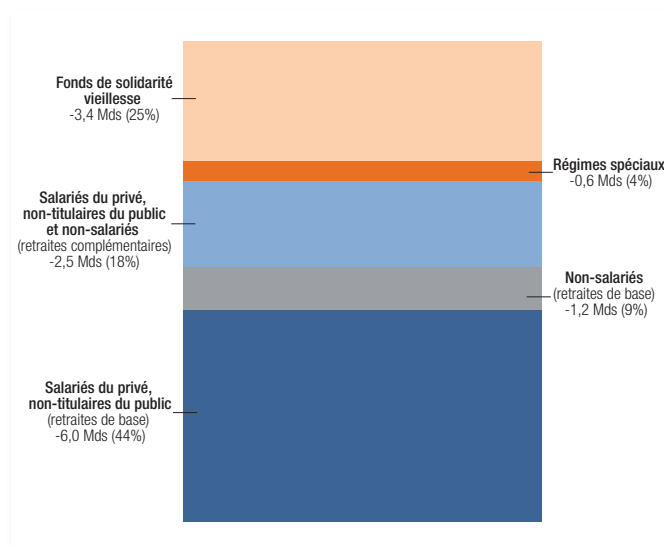
Au total, les régimes de retraite sont très diversement financés : certains le sont quasi intégralement par des cotisations sociales (régime des professions libérales, régimes complémentaires de salariés et non-salariés du privé), d'autres dépendent en grande partie de transferts entre régimes de retraite (régime des non-salariés agricoles), d'autres encore sont équilibrés en dernier ressort par l'État (certains régimes spéciaux) ou par des impôts et taxes (régime des artisans et commerçants).

### La situation financière du système de retraite

En 2011, le système de retraite présentait un surcroît de dépenses par rapport aux ressources de 14 milliards d'euros. Ce **besoin de financement** apparaît dans les

régimes qui ne disposent pas de ressources venant, en dernier ressort, assurer leur équilibre financier. En particulier, près de la moitié provient de la CNAV et un quart du FSV. Le besoin de financement du système de retraite est en partie structurel, en lien avec le papy-boom et l'allongement de l'espérance de vie à 60 ans (voir la fiche 5). Depuis 2008, s'y est ajoutée la crise économique, qui pèse particulièrement sur les ressources des régimes.

Besoins de financement des régimes de retraite en 2011



Source : commission des comptes de la Sécurité sociale.

La situation des régimes complémentaires apparaît contrastée en 2011. Alors que certains dégagent des excédents qui viennent alimenter leurs **réserves** (c'est par exemple le cas des régimes complémentaires du RSI et CNAVPL) les régimes complémentaires des salariés

Les régimes complémentaires des salariés du secteur privé, l'AGIRC et l'ARRCO, sont conduits à puiser dans leurs réserves (86 milliards d'euros fin 2011) pour assurer l'équilibre annuel de leurs comptes. Les partenaires sociaux, gestionnaires de ces régimes, ont dû prendre des mesures dans le cadre de l'accord du 13 mars 2013 pour améliorer la situation financière de ces régimes.

D'autres régimes ne disposent d'aucune réserve financière. Dans le cas particulier de la CNAV et du FSV, les besoins de financement sont repris chaque année et jusqu'en 2018 par la **Caisse d'amortissement de la**



**dette sociale** (CADES) qui a pour rôle de reprendre et d'amortir les déficits accumulés de la Sécurité sociale.

Le **Fonds de réserve pour les retraites** (FRR) concourt depuis le 1er janvier 2011 au financement de la CADES par le versement annuel de 2,1 milliards d'euros. Ce fonds, créé en 1999, avait initialement pour objet de constituer des réserves financières jusqu'en 2020, puis de les utiliser progressivement pour financer une partie des retraites. Les réserves, constituées principalement d'actifs financiers, représentaient 35 milliards d'euros fin 2012.

Pour les régimes qui sont équilibrés en dernier ressort, comme le régime de la fonction publique d'État, l'évolution de la situation financière au cours du temps peut être appréciée par l'évolution du montant de la contribution publique ou des impôts et taxes qui permet d'assurer cet équilibre. Par exemple, le **taux de cotisation d'équilibre à la charge de l'État** pour le financement des pensions civiles (donc hors pensions des militaires) est passé, entre 2009 et 2011, de 58,5 % à 65,4 %, traduisant le creusement sous-jacent du besoin de financement du régime. ■



# Le vieillissement de la population et les incertitudes économiques, deux défis pour le système de retraite

L'**équilibre d'un système de retraite en répartition** est atteint chaque année si la masse de ses ressources – en premier lieu, la masse des cotisations qu'il reçoit – correspond à la masse des pensions qu'il verse.

Si, pour simplifier, on ne prend pas en compte les ressources autres que les cotisations, cette relation d'équilibre peut s'écrire sous la forme d'égalités, équivalentes entre elles :

$$\begin{aligned} & \text{Masse des cotisations} = \text{Masse des prestations} \\ & \text{Nombre de cotisants} \times \text{Taux de cotisation} \times \text{Revenu d'activité moyen} = \\ & \quad \text{Nombre de retraités} \times \text{Pension moyenne} \\ & \frac{\text{Nombre de cotisants}}{\text{Nombre de retraités}} \times \text{Taux de cotisation} = \frac{\text{Pension moyenne}}{\text{Revenu d'activité moyen}} \end{aligned}$$

Cet équilibre met en jeu des **facteurs de nature démographique, économique et règlementaire** :

- ▶ le nombre de cotisants relativement au nombre de retraités, aussi appelé rapport démographique, qui dépend notamment du nombre de personnes appartenant aux différentes générations (personnes nées une même année), de l'espérance de vie et de l'âge auquel les personnes, en moyenne, partent à la retraite : plus cet âge est précoce ou plus l'espérance de vie est élevée, plus le nombre de retraités est important ;
- ▶ le montant des pensions relativement aux revenus d'activité ;
- ▶ le taux et l'assiette de cotisation, et les modalités de calcul et de revalorisation des retraites (voir la fiche 2).

Pour assurer la **pérennité financière** du système, c'est-à-dire sa capacité à assurer le paiement des pensions, actuelles et futures, à l'ensemble de ses affiliés, il est nécessaire de suivre ces trois facteurs d'équilibre sur la durée.

Cela passe par des travaux de projection qui tiennent compte notamment des incertitudes démographiques et économiques. Les incertitudes démographiques portent

d'avantage sur l'ampleur du vieillissement de la population que sur la réalité du vieillissement lui-même. Les incertitudes économiques, qui portent sur les perspectives d'emploi et de salaires, sont quant à elles plus délicates à apprécier.

## Le contexte des projections en matière de retraite

Les travaux de projection en matière de retraite portent sur les perspectives des prochaines années, en lien avec la conjoncture, ainsi que sur les perspectives **à long terme**, compte tenu de la diffusion lente sur le système de retraite des effets des phénomènes démographiques, des modifications des parcours professionnels ou encore des mesures décidées dans le cadre des réformes.

Les **projections** financières réalisées régulièrement par le COR, dont c'est l'une des missions, portent ainsi sur plusieurs décennies – jusqu'en 2060 pour les dernières réalisées, publiées en décembre 2012 dans le 11<sup>e</sup> rapport du COR. Elles s'appuient sur différentes hypothèses économiques et démographiques, toutes déduites des grandes tendances observées sur le passé, mais contrastées entre elles pour rendre compte de l'incertitude à l'avenir.

Ces projections sont réalisées à « législation inchangée », c'est-à-dire qu'elles ne prennent en compte que les mesures d'ores et déjà actées (les taux de cotisation en vigueur et les hausses déjà programmées, l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein jusqu'en 2020, le relèvement des âges de la retraite, etc. – voir la fiche 2).

## Anticiper le vieillissement de la population

Le système de retraite français est confronté au vieillissement de la population, du fait de la conjonction de deux phénomènes :

- ▶ le **papy-boom**, c'est-à-dire l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses nées entre 1946 et le milieu des années 1970 ; le nombre de personnes

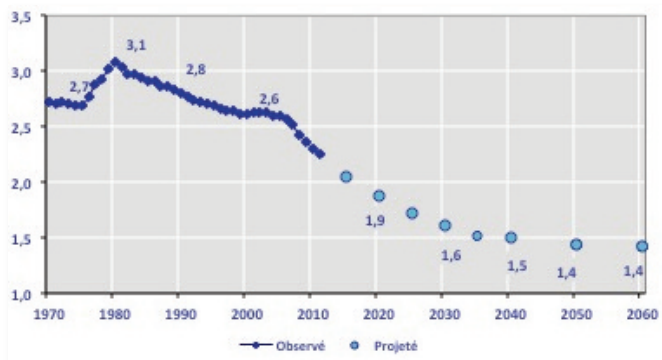
qui, chaque année, fêtent leur soixantième anniversaire est passé de moins de 600 000 au début des années 2000 à plus de 800 000 depuis 2006, et il devrait rester élevé jusque vers le milieu des années 2030 ;

- **l'allongement de l'espérance de vie** à 60 ans, laquelle est passée, en moyenne, de 20 ans en 1980 à 25 ans en 2010, et qui devrait continuer d'augmenter d'une année tous les dix ans d'ici 2060.

Jusqu'en 2006, le rapport entre le nombre de personnes âgées de 20 à 59 ans et celui des plus de 60 ans s'était maintenu au-dessus de 2,5. L'arrivée du papy-boom se traduit par une chute brutale de ce rapport, qui pourrait ne plus être que de 1,5 en 2040. Ainsi, pour deux personnes âgées de 60 ans ou plus, on ne dénombrerait plus que trois personnes âgées de 20 à 59 ans en 2040, contre au moins cinq avant 2006.

Après 2035-2040, donc après le papy-boom, le rapport entre le nombre de personnes âgées de 20 à 59 ans et celui des plus de 60 ans continuerait à diminuer avec la poursuite de l'allongement de l'espérance de vie à 60 ans, mais à un rythme alors beaucoup plus faible.

Population âgée de 20 à 59 ans rapportée à celle des 60 ans et plus



Source : INSEE.

Les **hypothèses démographiques** retenues pour les projections en matière de retraite concernent trois facteurs : l'espérance de vie – ou, de façon similaire, la mortalité –, la fécondité et les migrations.

Les projections du 11<sup>e</sup> rapport du COR reposent sur le scénario central des dernières projections de population de l'INSEE, réalisées en 2010. Elles ont été complétées par des variantes démographiques, consistant à retenir une hypothèse haute ou basse pour l'un des trois facteurs et à maintenir l'hypothèse centrale pour les deux autres, ou à retenir les hypothèses extrêmes pour les trois facteurs à la fois (voir le tableau en fin de fiche).

### Rendre compte des incertitudes économiques

La croissance économique, qui conditionne le niveau de l'emploi et des salaires, affecte la situation du système de retraite à court, moyen et long terme, à travers les entrées de cotisations, les ressources fiscales et les droits à retraite générés. Les incertitudes sur les perspectives économiques justifient d'envisager plusieurs scénarios.

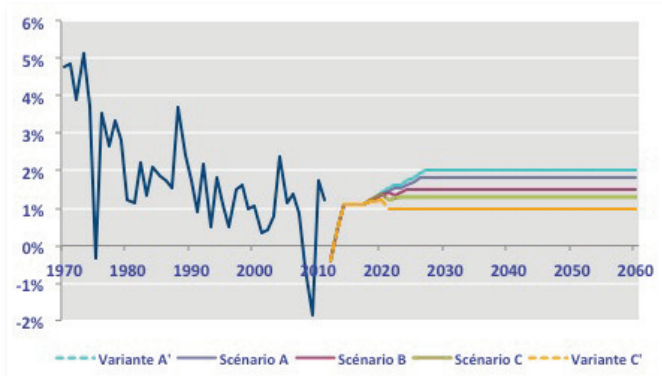
Les **scénarios économiques** sur lesquels se fondent les dernières projections du COR illustrent différents profils de sortie de crise à moyen et long terme, dont aucun n'est privilégié. Ils se différencient par les hypothèses de **chômage** et de croissance de la **productivité du travail**.

Ils correspondent à des scénarios volontaristes du point de vue de l'emploi, selon lesquels le taux de chômage diminuerait pour atteindre, vers 2030, 7 % ou 4,5 %.

Ils traduisent également les incertitudes relatives à la croissance de la productivité du travail, qui détermine la croissance des revenus d'activité, dans un contexte de stabilisation de la durée annuelle moyenne du travail en projection. Ces incertitudes ont conduit à compléter les trois scénarios économiques par deux variantes, qui reposent sur des hypothèses plus contrastées de taux de croissance de la productivité du travail, allant ainsi de 1 % par an à 2 % par an.

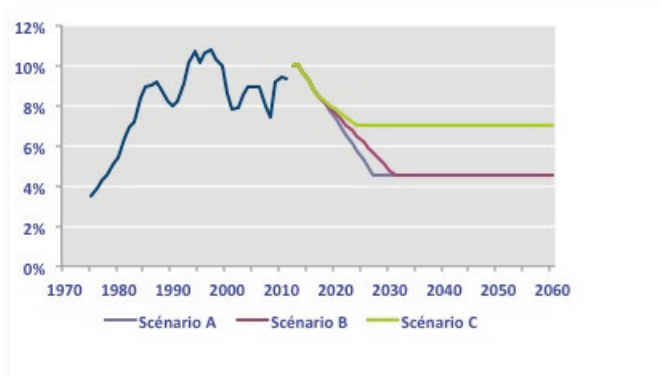
Plus que l'hypothèse de chômage, l'hypothèse de croissance de la productivité du travail a un effet déterminant, car cumulatif, sur la situation financière du système de retraite. Les diverses hypothèses de productivité examinées permettent ainsi de porter un diagnostic nuancé des perspectives financières du système de retraite (voir la fiche 6). ■

**Taux de croissance annuel de la productivité du travail**



1970-2011 : productivité par tête.  
2012-2060 : productivité par tête (ou horaire).  
Sources : INSEE, COR.

**Taux de chômage**



1975-2011 : champ France métropolitaine.  
2012-2060 : champ France entière.  
Sources : INSEE, COR.

**Principales hypothèses retenues pour les projections du COR de 2012**

| <b>HYPOTHÈSES DÉMOGRAPHIQUES</b>  |   |  |                             |
|---|---|--|-----------------------------|
| <b>Scénario du 11<sup>e</sup> rapport du COR</b>  |   |  |                             |
| Fécondité   | 1,95 enfant par femme à partir de 2015  |  |                             |
| Espérance de vie  | Allongement de l'espérance de vie à 60 ans entre 2010 et 2060 : de 22,2 à 28,0 ans pour les hommes, de 27,2 à 32,3 ans pour les femmes  |  |                             |
| Migrations  | Solde migratoire de + 100 000 personnes par an  |  |                             |
| <b>Variantes démographiques</b>   | <b>Variantes « basses »</b>   |  | <b>Variantes « hautes »</b> |
| Fécondité   | 1,8 enfant par femme  | 2,1 enfants par femme  |                             |
| Espérance de vie à 60 ans, en 2060  | Hommes : 26,2 ans<br>Femmes : 30,3 ans  | Hommes : 30,1 ans<br>Femmes : 34,6 ans   |                             |
| Migrations  | + 50 000 par an   | + 150 000 par an   |                             |
| Population « jeune »<br>« âgée »  | Fécondité et migrations « hautes », espérance de vie « basse »<br>Fécondité et migrations « basses », espérance de vie « haute »  |  |                             |
| <b>HYPOTHÈSES ÉCONOMIQUES</b>   |   |  |                             |
| <b>Scénarios et variantes du 11<sup>e</sup> rapport du COR</b>  |   |  |                             |
| <b>À long terme (au-delà de 2030)</b>   | <b>Scénario A</b>   | <b>Scénario B</b>  | <b>Scénario C</b>           |
| Croissance annuelle de la productivité du travail   | 1,8 %   | 1,5 %  | 1,3 %                       |
| Taux de chômage   | 4,5 %   | 4,5 %  | 7,0 %                       |
|   | <b>Variante A'</b>  |  | <b>Variante C'</b>          |
| Croissance annuelle de la productivité du travail   | 2,0 %   |  | 1,0 %                       |
| <b>HYPOTHÈSES RÉGLEMENTAIRES</b>  |   |  |                             |
| <b>Scénario du 11<sup>e</sup> rapport du COR</b>  |   |  |                             |
| Taux de cotisation  | Taux connus en octobre 2012. Par exemple, taux de cotisation CNAV sous le plafond de la Sécurité sociale à la charge des salariés : 6,75 % en 2013, 6,80 % en 2014, 6,85 % en 2015 et 6,90 % à partir de 2016 |  |                             |
| Durée d'assurance requise pour le taux plein  | Passage de 41 ans en 2012 à 41,75 ans en 2020 selon le principe de la loi du 21 août 2003, puis maintien à 41,75 ans jusqu'en 2060  |  |                             |
| Revalorisation des pensions, des salaires (ou revenus) retenus dans le salaire de référence, des minima de pension et du minimum vieillesse | Sur les prix  |  |                             |
| Rendements AGIRC-ARRCO  | Rendements constants (évolution des valeurs d'achat et de service du point comme le salaire moyen moins 1,5 point, sans être inférieure aux prix)   | Rendements décroissants (évolution de la valeur d'achat du point sur le salaire moyen, de la valeur de service sur les prix) |                             |



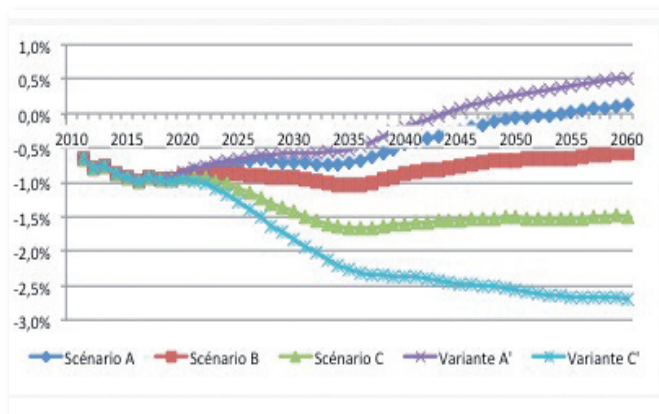
# Les perspectives financières du système de retraite

En 2011, le système de retraite présentait un surcroît de dépenses par rapport aux ressources, donc un **besoin de financement**, de 14 milliards d'euros, soit l'équivalent de 0,7 % du produit intérieur brut (PIB) – la richesse nationale produite – (voir la fiche 4).

## Les perspectives en 2020, 2040 et 2060 selon les différents scénarios économiques

Dans un contexte de **sortie de crise**, le besoin de financement du système de retraite se creuserait régulièrement jusqu'en **2020**, sous l'effet notamment du **vieillessement de la population**, principalement du papy-boom. Le besoin de financement représenterait en 2020 de 0,9 % à 1,0 % du PIB, soit environ 20 milliards d'euros, selon les scénarios et variantes économiques étudiés par le COR (voir la fiche 5).

Solde du système de retraite en % du PIB



Solde : différence entre les ressources et les dépenses du système de retraite y compris Fonds de solidarité vieillesse (hors produits et charges financières) ; un solde positif traduit un excédent, un solde négatif un besoin de financement. Hypothèse de rendements AGIRC-ARRCO constants. Source : COR.

En **2040**, le besoin de financement représenterait encore entre 0,2 % du PIB, sous les hypothèses économiques les plus favorables (variante A'), et 2,4 % du PIB, sous les hypothèses les moins favorables (variante C').

À long terme, la part des dépenses de retraite en proportion du PIB diminuerait toutefois dans les scénarios les plus favorables, ce qui rendrait possible au-delà de 2040 un retour à l'équilibre du système de retraite. En **2060**, le

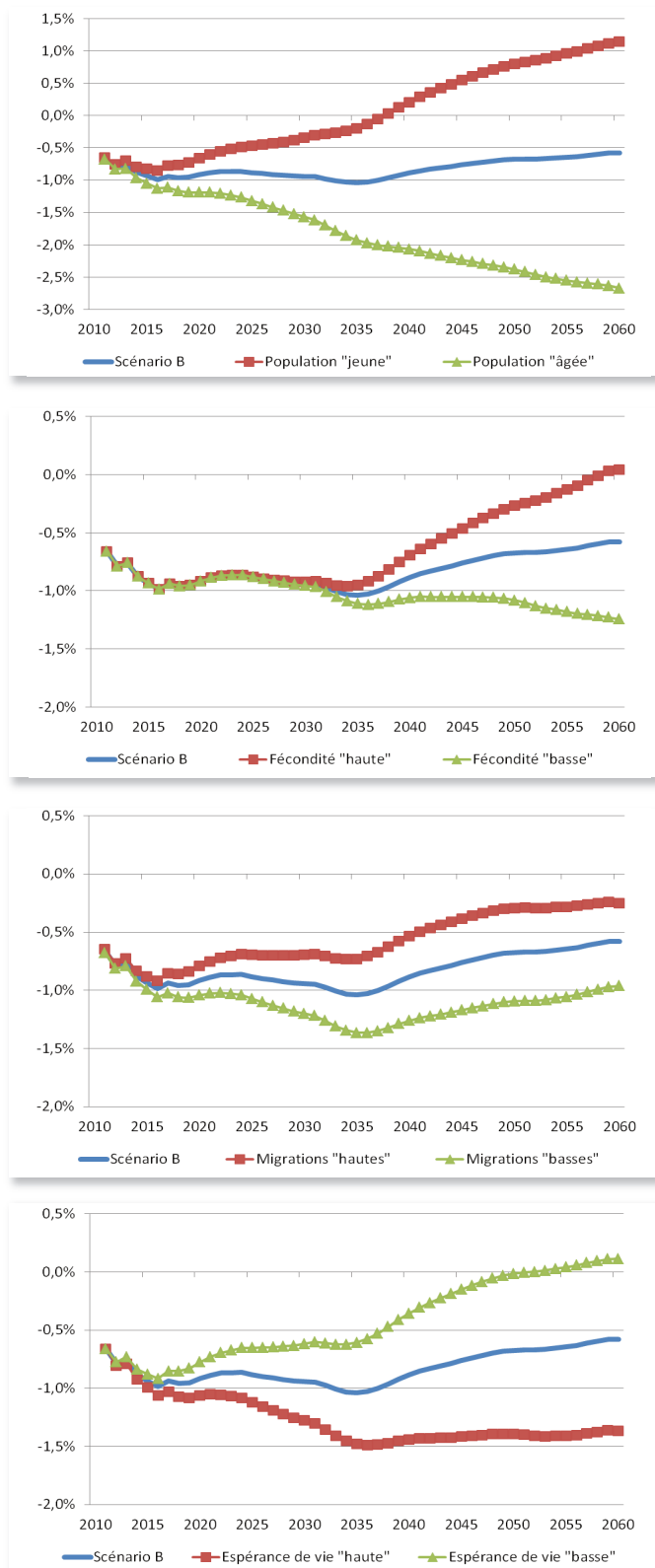
système de retraite présenterait même un excédent sous les hypothèses économiques les plus favorables, jusqu'à 0,5 % du PIB. Mais il continuerait à afficher un besoin de financement dans les scénarios les moins favorables, jusqu'à - 2,7 % du PIB. Ces résultats ont été obtenus dans l'hypothèse où les rendements des régimes complémentaires des salariés du secteur privé, l'AGIRC et l'ARRCO, sont maintenus à leur niveau actuel (voir la fiche 5). La situation financière serait améliorée si ces rendements étaient supposés diminuer en projection.

L'amplitude de la fourchette de résultats souligne la grande sensibilité de l'équilibre de long terme du système de retraite aux évolutions économiques, notamment du fait des règles de **revalorisation selon l'inflation** des pensions – ainsi que des salaires ou revenus entrant dans le calcul du salaire de référence dans le secteur privé – (voir la fiche 2). Plus les gains de productivité et donc la croissance des revenus d'activité sont élevés par rapport à l'inflation, plus l'écart entre la masse des ressources et la masse des pensions s'accroît en projection, et donc plus la situation financière du système de retraite s'améliore. De façon mécanique, cette amélioration financière s'accompagne en contrepartie d'un creusement des écarts de revenus entre les retraités et les personnes actives (voir la fiche 7).

## L'impact de la démographie sur les perspectives en 2020, 2040 et 2060

L'équilibre de long terme du système de retraite est également sensible aux évolutions de la **fécondité**, des **migrations** et de l'**espérance de vie** (ou, de façon similaire, de la mortalité). Pour chacun de ces trois facteurs, selon que l'on retienne des valeurs plus élevées ou plus basses en projection (voir la fiche 5), la situation financière du système de retraite varie fortement à long terme. Ainsi, dans le scénario économique B, selon que l'on projette une population « jeune » (fécondité et migrations « hautes », espérance de vie « basse ») ou une population « âgée » (fécondité et migrations « basses », espérance de vie « haute »), le système de retraite en 2060 serait soit en excédent (1,1 % du PIB), soit en besoin de financement (- 2,7 % du PIB).

Solde du système de retraite en % du PIB  
selon différentes hypothèses démographiques



Solde : différence entre les ressources et les dépenses du système de retraite y compris Fonds de solidarité vieillesse (hors produits et charges financières) ; un solde positif traduit un excédent, un solde négatif un besoin de financement.  
Hypothèse de rendements AGIRC-ARRCO constants.  
Source : COR.

Du fait de la forte **inertie des phénomènes démographiques**, leur impact sur la situation financière du système de retraite n'est généralement sensible qu'à moyen terme, voire à long terme. C'est particulièrement vrai pour la fécondité, qui ne peut avoir un effet sensible sur l'équilibre du système de retraite qu'à partir de la fin des années 2030. Les incertitudes en ce qui concerne l'espérance de vie et les migrations peuvent en revanche avoir un impact à plus court terme.

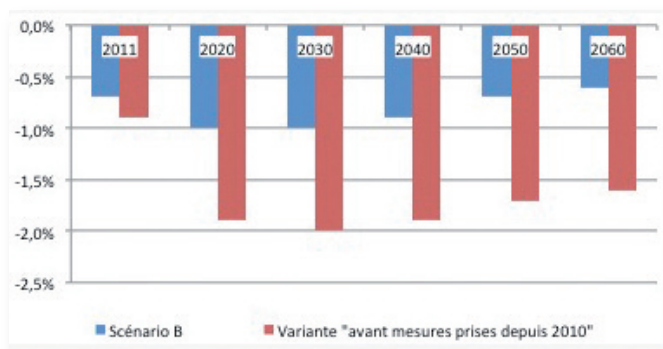
### L'impact de la législation récente sur les perspectives en 2020, 2040 et 2060

Différentes **mesures législatives ou réglementaires** concernant les retraites ont été prises depuis 2010 :

- ▶ la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010 qui, notamment, relève les âges légaux de la retraite ;
- ▶ l'accord du 18 mars 2011 dans les régimes complémentaires des salariés du secteur privé (l'AGIRC et l'ARRCO) qui prend en compte les évolutions résultant de la loi de 2010 ;
- ▶ le décret du 2 juillet 2012 qui élargit les possibilités de départ anticipé à la retraite dans le cadre des longues carrières et augmente parallèlement les taux de cotisation ;
- ▶ enfin les lois de financement de la Sécurité sociale pour 2011, 2012 et 2013 qui comportent diverses dispositions : accélération du calendrier de relèvement des âges légaux de la retraite, apport de nouvelles ressources *via* des impôts et taxes affectés, hausses de taux de cotisation, etc.

Au total, avec les hypothèses du scénario B, on estime que l'ensemble des mesures prises depuis 2010 a contribué à diminuer le besoin de financement du système de retraite de 0,2 % du PIB dès 2011 – pour l'essentiel grâce aux **ressources nouvelles** apportées au système – et que la réduction du besoin de financement serait de l'ordre de 1 % du PIB à partir des années 2020 – c'est-à-dire après la pleine montée en charge des diverses modifications législatives, notamment le **relèvement des âges légaux de la retraite**. ■



**Solde du système de retraite en % du PIB avec ou sans les modifications législatives en matière de retraite intervenues depuis 2010**

Solde : différence entre les ressources et les dépenses du système de retraite y compris Fonds de solidarité vieillesse (hors produits et charges financières) ; un solde positif traduit un excédent, un solde négatif un besoin de financement.

Hypothèse de rendements AGIRC-ARRCO constants.

Source : COR.



# Les perspectives d'âges de départ et de niveau des retraites

Les dernières projections du COR réalisées en 2012 et faisant l'objet du 11<sup>e</sup> rapport du COR permettent de dessiner, pour l'avenir, des perspectives en matière d'âge de départ à la retraite, de taux de remplacement du salaire par la retraite, et de niveau des retraites relativement aux revenus d'activité.

## Les perspectives d'âge de départ à la retraite

À l'avenir, les personnes devraient partir plus tard à la retraite qu'aujourd'hui. Ce relèvement de l'**âge effectif de départ à la retraite** est la conséquence entre autres des réformes passées : augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein suite à la réforme de 2003 ; relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge du taux plein suite à la réforme de 2010 (*voir la fiche 2*). Il résulte aussi de l'**entrée dans la vie active de plus en plus tardive** au fil des générations, qui va conduire à repousser l'âge à partir duquel la durée d'assurance requise sera atteinte : par exemple, les personnes nées en 1970 ont commencé à valider des droits à retraite en moyenne vers 20-21 ans, alors que les personnes nées en 1950 avaient commencé à en valider vers 18-19 ans.

Selon les projections du COR et avec la législation actuelle, l'âge effectif de départ à la retraite augmenterait, rapidement au cours des dix prochaines années, avant de se stabiliser d'ici 2040 dans la plupart des régimes. **Entre 2011 et 2040**, le report de l'âge effectif de départ à la retraite serait en moyenne de l'ordre de deux ans pour les salariés du secteur privé et les fonctionnaires (si l'on excepte le cas particulier des mères de trois enfants). Il serait de l'ordre de un à deux ans pour les non-salariés, qui, aujourd'hui, partent plus tardivement à la retraite, et, inversement, de cinq ans ou plus pour les personnels de la SNCF et de la RATP qui, aujourd'hui, partent plus tôt à la retraite.

Pour les femmes de la fonction publique et d'autres régimes spéciaux, la mise en extinction, suite à la réforme de 2010, de la possibilité de départ anticipé au bout de 15 ans de services pour les parents de trois enfants entraînera un report supplémentaire de l'âge moyen de

départ. La fonction publique hospitalière est particulièrement concernée.

**Vers 2040 et au-delà**, les salariés du secteur privé et les non-salariés partiraient à la retraite en moyenne à 64 ans. Les assurés des régimes spéciaux, même s'ils seraient conduits à décaler davantage la date de leur départ à la retraite, continueraient à partir en moyenne plus tôt en raison de certaines catégories de personnel dont l'âge d'ouverture des droits est plus précoce (catégories actives, *voir la fiche 11*) : par exemple, l'âge effectif de départ à la retraite atteindrait en moyenne 59 ans dans la fonction publique d'État (civils et militaires confondus) et 62 ans dans la fonction publique territoriale et hospitalière ; à la SNCF, le personnel roulant et les agents non classés en catégorie active partiraient respectivement à 57 et 62 ans.

## Les perspectives de taux de remplacement

Le **taux de remplacement net** désigne le rapport entre le montant de la retraite, au moment du départ à la retraite, et le revenu d'activité de fin de carrière, ces montants étant calculés nets de prélèvements sociaux.

À défaut de pouvoir projeter les taux de remplacement individuels pour l'ensemble des futurs retraités, des profils de carrière représentatifs de quelques situations professionnelles ont été retenus, à partir desquels ont été projetés les taux de remplacement nets.

Le COR a ainsi défini **huit carrières types** : quatre carrières de salariés du secteur privé et quatre carrières de fonctionnaires d'État, dont celle d'un agent de police pour qui l'âge d'ouverture des droits est plus précoce. Pour chacune d'entre elles a été estimé le taux de remplacement net obtenu en fonction de la génération (l'année de naissance) aux différents âges possibles de départ à la retraite, compte tenu de la législation en vigueur et des hypothèses de projection du scénario B du COR (*voir la fiche 5*).

Ces carrières types correspondent à des **carrières continues**, ou bien à des carrières où les périodes d'interruption pour cause de chômage ou d'éducation des enfants donnent droit à des trimestres validés pour

la retraite en compensation. Par conséquent, quelle que soit la génération, les personnes sont supposées atteindre la durée d'assurance requise pour le taux plein dès l'âge d'ouverture de leurs droits (sauf le cas de l'agent de police, dont la pension est minorée par la décote à partir de la génération 1960). Si elles partent à la retraite plus tard, elles bénéficient d'un taux de remplacement plus élevé grâce à la surcote (ou, dans le cas de l'agent de police, en limitant la décote) – voir la fiche 2.

fil des générations (sauf pour le parcours avec chômage, car le taux de remplacement reflète les évolutions du chômage). De manière équivalente, il faudrait que les générations successives partent de plus en plus tard à la retraite pour conserver le même taux de remplacement : par exemple, les générations 1980 et 1990 obtiendraient, en partant à la retraite à 64 ans, un taux de remplacement comparable à celui obtenu dès 62 ans par la génération 1960 ou dès 60 ans par la génération 1950.

Taux de remplacement net à l'âge d'ouverture des droits\* pour huit carrières types

| Génération (année de naissance)  | 1950 | 1960  | 1970  | 1980  | 1990  |
|--|------|-------|-------|-------|-------|
| <b>Carrières types de salariés du secteur privé</b>                              |      |       |       |       |       |
| Cadre à carrière continue  | 56%  | 57%   | 53%   | 51%   | 51%   |
| Non-cadre à carrière continue  | 75%  | 77%   | 72%   | 70%   | 69%   |
| Non-cadre à carrière interrompue par du chômage                                  | 83%  | 90%   | 72%   | 74%   | 82%   |
| Femme avec interruption de carrière pour enfant                                  | 74%  | 77%   | 72%   | 70%   | 69%   |
| <b>Carrières types de fonctionnaires d'Etat (agents de catégorie sédentaire)</b> |      |       |       |       |       |
| Agent de catégorie B   | 68%  | 69%   | 69%   | 70%   | 70%   |
| Enseignant (catégorie A à faible taux de prime)                                  | 76%  | 77%   | 77%   | 77%   | 77%   |
| Cadre (catégorie A+ à taux de prime élevé)                                       | 54%  | 54%   | 55%   | 55%   | 55%   |
| <b>Carrière type de fonctionnaires d'Etat (agents de catégorie active)</b>       |      |       |       |       |       |
| Agent de police (départ possible à 50 ou 52 ans)                                 | 75%  | 68%** | 54%** | 54%** | 54%** |

\* L'âge d'ouverture des droits dépend de la génération : 60 ans pour la génération 1950 et 62 ans pour les générations 1960 et suivantes, sauf pour le cas de l'agent de police (60 ans pour les générations 1950 et 1960, et 52 ans pour les générations 1970 et suivantes).

\*\* La pension de l'agent de police est minorée par la décote à partir de la génération 1960 (2,5 années de décote pour la génération 1960 et 5 années de décote pour les générations 1970 et suivantes), car la durée d'assurance validée à l'âge d'ouverture de 50 ou 52 ans est inférieure à la durée requise.

Le taux de remplacement prend en compte, pour les salariés du secteur privé, les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO (avec une hypothèse de rendements constants en projection) et, pour les fonctionnaires, le régime additionnel RAFFP.

Dans tous les cas, les calculs sont effectués sous les hypothèses de projection du scénario B du COR (croissance du salaire moyen de +1,5 % par an en plus de l'inflation à partir du milieu des années 2020).

Source : COR.

Au sein de chaque génération, le taux de remplacement est généralement plus élevé pour les personnes dont les salaires au cours de la carrière ont été plus faibles. C'est moins vrai pour les fonctionnaires, dont le taux de remplacement dépend principalement de la part des primes dans la rémunération totale ; pour eux, le taux de remplacement est d'autant plus élevé que la part des primes est faible, car les primes ne comptent que pour la retraite additionnelle.

Pour la plupart des carrières types, la génération 1960 obtient à l'âge de 62 ans un taux de remplacement proche de celui que la génération 1950 obtenait dès 60 ans.

**Pour les carrières types du secteur privé**, à partir de la génération 1960, le taux de remplacement obtenu dès l'âge d'ouverture des droits de 62 ans diminue au

La diminution du taux de remplacement à âge de départ à la retraite inchangé a plusieurs origines : la croissance des salaires un peu plus forte en projection conduit à un écart plus important entre le salaire de fin de carrière et le salaire de référence entrant dans le calcul de la pension de base (les 25 meilleurs salaires de la carrière revalorisés sur les prix – voir la fiche 2) ; les baisses de rendement dans les régimes complémentaires décidées dans les années 1990 se répercutent sur les droits à retraite des générations actives dans ces années-là.

Les évolutions présentées ici sont calculées selon l'hypothèse que les salaires croîtront à long terme, en moyenne, d'environ + 1,5 % par an en plus de l'inflation (hypothèses de projection du scénario B du COR). L'ampleur de la baisse projetée du taux de remplacement

– à âge de départ à la retraite donné – varierait sensiblement, en plus ou en moins, avec d'autres hypothèses de croissance des salaires.

**Pour les carrières types de fonctionnaires**, le taux de remplacement obtenu dès l'âge d'ouverture des droits est stable (il se stabilise à partir de la génération 1970 dans le cas de l'agent de police) ou en légère augmentation compte tenu de la montée en charge du régime additionnel, qui a été mis en place en 2005 ; en contrepartie, les cotisations versées au titre de la retraite additionnelle augmentent au fil des générations.

### Les perspectives de niveau des retraites par rapport aux revenus d'activité

Le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité moyen de l'ensemble des personnes en emploi s'interprète comme le **niveau relatif des retraites**. L'évolution de cet indicateur reflète à la fois celle des taux de remplacement individuels et des évolutions structurelles (écarts de revenus entre générations, âge moyen des retraités, etc.).

Alors que la pension de chaque retraité est en règle générale revalorisée annuellement selon l'évolution des prix, la pension moyenne de l'ensemble des retraités continuerait d'augmenter plus vite que les prix, comme par le passé, en raison du renouvellement des générations (voir la fiche 3). En effet, la **pension des nouveaux retraités** serait en moyenne plus élevée que celle des retraités qui décèdent ; elle augmenterait au fil des générations du fait de revenus d'activité plus élevés, alors même que le taux de remplacement pourrait baisser au fil des générations faute d'un recul suffisant de l'âge effectif de départ à la retraite.

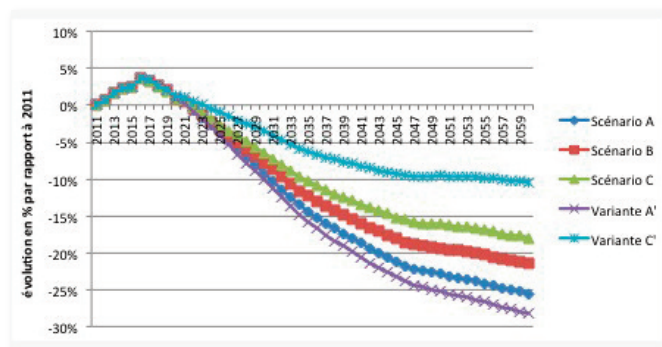
**Jusque vers 2030**, la progression de la **pension moyenne de l'ensemble des retraités** serait relativement faible par rapport au passé récent (+ 0,7 % par an en plus de l'évolution des prix), ce qui refléterait avec retard la progression ralentie des revenus d'activité durant la crise actuelle. Puis elle s'accélérerait pour atteindre + 0,9 % à + 1,6 % par an en 2060 selon l'hypothèse de productivité retenue (sous l'hypothèse de rendements constants pour l'AGIRC et l'ARRCO).

**Entre 2011 et 2020**, la pension moyenne de l'ensemble des retraités progresserait un peu plus vite que le revenu d'activité brut moyen de l'ensemble des personnes en emploi, qui progresserait lui-même un peu plus vite que le revenu d'activité net moyen, compte tenu des hausses de cotisations au titre de la retraite déjà programmées d'ici 2020 dans certains régimes.

**Après 2020**, la pension moyenne de l'ensemble des retraités progresserait au contraire moins vite que le revenu d'activité moyen de l'ensemble des personnes en emploi (les revenus bruts et nets évoluant au même rythme, à taux de cotisation supposés constants après 2020).

En conséquence, **le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité moyen** de l'ensemble des personnes en emploi augmenterait légèrement d'ici 2020 puis baisserait nettement jusqu'en 2060. Cette baisse serait d'autant plus forte que la productivité, et donc les revenus d'activité, augmenteraient rapidement. Au total, la baisse d'ici 2060 serait comprise entre - 10 % et - 30 % environ selon l'hypothèse de productivité retenue (sous l'hypothèse de rendements constants pour l'AGIRC et l'ARRCO).

Évolution du rapport entre la pension moyenne brute de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité brut moyen de l'ensemble des personnes en emploi



Source : COR.

Le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité moyen de l'ensemble des personnes en emploi fournit également une indication sur l'évolution en projection du **niveau de vie des retraités relativement aux actifs**. Cependant, le niveau de vie futur des retraités dépendra aussi de la proportion de retraités vivant seuls, de l'accumulation patrimoniale des générations successives, des rendements de l'épargne et de la fiscalité. ■



# Le retour à l'équilibre du système de retraite et ses conséquences pour les différentes générations

## Les conditions du retour à l'équilibre

Un système de retraite en répartition est équilibré si, année après année, la masse de ses ressources correspond à la masse des pensions qu'il verse (voir la fiche 5).

En cas d'excédent ou de déficit, seuls **trois leviers** peuvent être actionnés au sein du système de retraite pour le rééquilibrer :

- ▶ l'**âge** auquel, en moyenne, les personnes partent à la retraite, dont dépend le rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités, appelé rapport démographique ;
- ▶ le rapport entre le montant moyen des **pensions de retraite** et celui des revenus d'activité, lequel dépend notamment des règles de calcul et de revalorisation des retraites ;
- ▶ le niveau des **ressources** finançant les retraites, parmi lesquelles les cotisations prélevées sur les revenus d'activité et des impôts et taxes diverses.

De multiples combinaisons de ces trois leviers peuvent être envisagées selon la répartition souhaitée des efforts entre notamment les personnes actives et les retraités, et selon la nature des efforts demandés à chacun.

En pratique, plusieurs paramètres permettent d'actionner, au sein du système de retraite, chacun de ces trois leviers de **rééquilibrage**.

L'âge auquel, en moyenne, les personnes partent à la retraite peut, par exemple, évoluer suite à une modification de l'âge légal d'ouverture des droits à retraite ou des conditions d'accès au taux plein (au travers notamment de la durée d'assurance requise ou de l'âge du taux plein).

Le rapport entre la pension moyenne et le revenu d'activité moyen évolue, notamment, en lien avec les mesures affectant le montant des retraites, celles touchant tous les retraités actuels *via* les revalorisations appliquées chaque année aux pensions, comme celles touchant uniquement les pensions des nouveaux et des futurs retraités *via* les règles de calcul des pensions ou les modalités d'acquisition des droits à retraite.

Le taux de prélèvement sur les revenus d'activité peut être modifié à travers les taux de cotisation à la charge des non-salariés, des salariés et des employeurs, ou encore à

travers les taux et assiettes d'impôts et taxes affectés au financement des retraites.

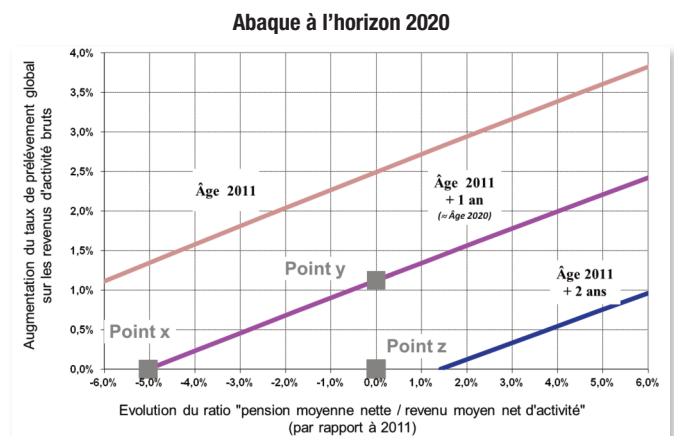
En dehors du système de retraite proprement dit, certaines politiques publiques peuvent aussi modifier les conditions d'équilibre du système de retraite. Les politiques du marché du travail peuvent notamment affecter le nombre de cotisants et les âges effectifs de départ à la retraite.

Dans un contexte de changement démographique et/ou de fluctuations économiques de nature conjoncturelle, il peut paraître souhaitable de viser l'équilibre du système de retraite sur plus longue période, sans que l'équilibre ne soit nécessairement réalisé chaque année. La constitution et le calendrier d'utilisation de **réserves** financières, voire la constitution puis le remboursement des **dettes**, peuvent dès lors aussi entrer dans le cadre de la réflexion sur l'équilibre du système.

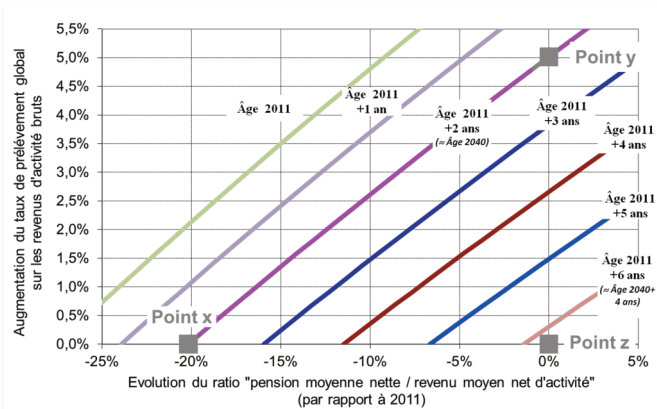
## Les ordres de grandeur des efforts nécessaires

L'**abaque du COR** illustre de façon visuelle les ajustements des trois leviers qui permettraient de rétablir l'équilibre financier du système de retraite à une date donnée, en faisant apparaître les ordres de grandeur associés. Chaque point de l'abaque illustre une combinaison possible.

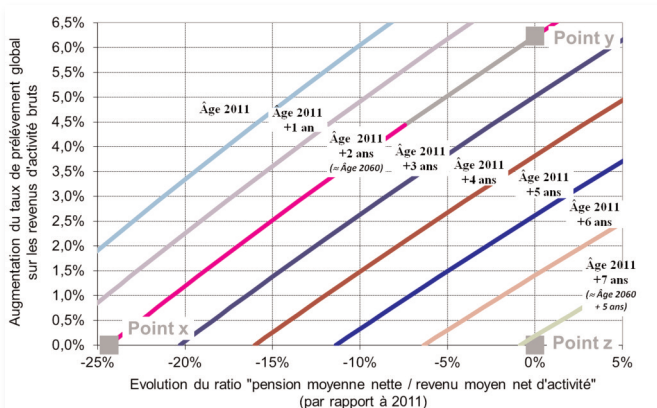
Pour approcher les écarts de niveau de vie entre les retraités et les personnes actives, le rapport entre la pension moyenne et le revenu d'activité moyen est présenté sur l'abaque en exprimant les pensions et les revenus d'activité nets de prélèvements.



Abaque à l'horizon 2040



Abaque à l'horizon 2060



Hypothèses à long terme de taux de chômage de 4,5 %, de croissance moyenne des revenus d'activité de 1,5 % par an (scénario B), et de rendements AGIRC-ARRCO constants.  
Source : COR.

Exemples : conditions de l'équilibre en agissant sur un seul levier à la fois

| En agissant uniquement sur :  | Point sur l'abaque | 2020             | Horizon 2040    | 2060            |
|---|--------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| l'âge effectif moyen de départ à la retraite  | Point z            | environ + 9 mois | environ + 4 ans | environ + 5 ans |
| Variation supplémentaire par rapport à l'âge moyen spontanément atteint à l'horizon mentionné                       |                    |                  |                 |                 |
| le rapport [pension moyenne / revenu d'activité moyen] (nets de prélèvements)                                       | Point x            | - 5,0 %          | - 20,0 %        | - 25,3 %        |
| Variations par rapport à 2011   |                    |                  |                 |                 |
| le taux de prélèvement sur les revenus d'activité   | Point y            | + 1,1            | + 5,0           | + 6,2           |
| Variations du taux de cotisation par rapport au taux moyen atteint à l'horizon mentionné (en points de pourcentage) |                    |                  |                 |                 |

Hypothèses à long terme de taux de chômage de 4,5 %, de croissance moyenne des revenus d'activité de 1,5 % par an (scénario B), et de rendements AGIRC-ARRCO constants.  
Source : COR.

Le lien avec l'équité entre les générations

La **pérennité financière** du système de retraite, c'est-à-dire sa capacité à assurer le paiement des pensions, actuelles et futures, à l'ensemble de ses affiliés, est une condition importante du pacte entre les générations, sur lequel repose le principe de répartition.

Cette condition n'est toutefois pas suffisante : pour être jugées équitables entre les différentes générations, les évolutions du système visant à en assurer la pérennité financière, doivent conduire à ce que les efforts demandés, en particulier entre les personnes actives et les retraités, soient justement répartis.

Une répartition *juste* ne signifie pas nécessairement une répartition *égale*, car une solidarité en faveur de générations jugées défavorisées par ailleurs peut être recherchée. L'**équité entre les générations** doit ainsi s'apprécier en considérant l'ensemble des inégalités entre les générations et pas seulement celles en matière de retraite.

En matière de retraite, les efforts fournis par les différentes générations pour équilibrer le système peuvent être appréciés par l'examen conjoint de **quatre dimensions**, relatives aux trois leviers de rééquilibrage :

- ▶ la **durée de retraite** et la **durée d'activité**, la frontière entre ces deux dimensions renvoyant aux âges effectifs de sortie d'activité et de départ à la retraite de la génération concernée ;
- ▶ le **niveau des retraites** lorsque la génération est à la retraite ou encore le taux de remplacement par rapport aux revenus d'activité en fin de carrière pour cette génération ;
- ▶ le **taux de cotisation** ou, plus largement, le taux des prélèvements sur les revenus finançant les retraites lorsque la génération est en activité.

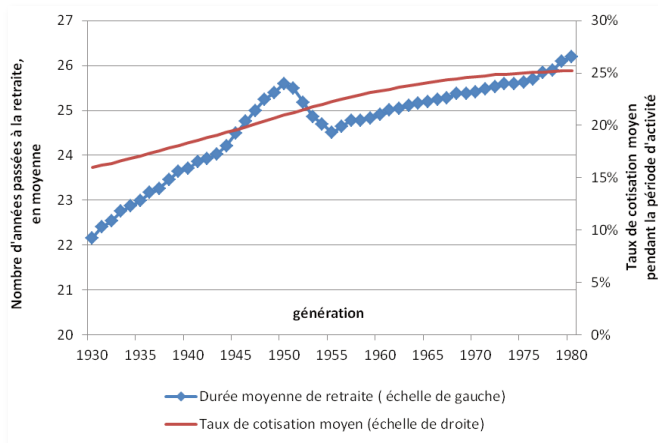
Une démarche de retour à l'équilibre financier tenant compte de l'équité entre les générations devrait ainsi définir les évolutions souhaitées pour ces quatre indicateurs et étudier leurs évolutions à venir au fil des générations.

Avec la législation actuelle, donc avant toute mesure visant à équilibrer le système de retraite, les projections réalisées par le COR en 2012 (voir les fiches 5, 6 et 7) montrent qu'aucune génération n'apparaît spécialement avantagée ou désavantagée au regard de l'ensemble des quatre indicateurs. En particulier, selon ces projections, les



génération les plus jeunes bénéficieraient d'une durée de retraite plus longue, mais avec un taux de prélèvement moyen finançant les retraites plus élevé, alors que les générations plus anciennes ont bénéficié de prélèvements plus faibles, mais percevraient leur retraite pendant une durée en moyenne plus courte. Ce constat laisse ouverte la question de la **répartition des efforts** que devront fournir les différentes générations, de cotisants et de retraités, pour restaurer l'équilibre du système de retraite. ■

**Durée moyenne de retraite et taux de cotisation finançant les retraites\* par génération**



\*Taux de cotisation moyen sous plafond pour un salarié du privé (CNAV+ARRCO).  
Source : COR.



# Les règles de calcul de la retraite et leur diversité au regard des parcours professionnels

Un retraité reçoit du système obligatoire, le plus souvent, plusieurs pensions en fonction des régimes auxquels il a cotisé pendant sa carrière (*voir la fiche 1*).

Pour la plupart des régimes de base qui sont en annuités, les règles de calcul des droits à la retraite, que ce soit pour le taux de liquidation, la durée d'assurance ou le salaire de référence (*voir la fiche 2*), sont complexes et varient généralement d'un régime à l'autre. À cela s'ajoute le fait que les régimes complémentaires et le régime additionnel de la fonction publique sont des régimes en points ; or les annuités et les points ne s'additionnent pas simplement pour obtenir la retraite totale d'une personne.

Les **diverses règles** de calcul peuvent, au total, s'avérer plus ou moins favorables selon les parcours professionnels.

Ce constat vaut entre les personnes ayant des droits à retraite dans des régimes différents, ainsi qu'entre les personnes ayant des droits dans le même régime.

## Des règles aux effets différents selon la durée des carrières

Le calcul du **salaire de référence** dans les régimes de base en annuités s'avère, généralement, plus favorable pour les personnes à carrière complète que pour ceux à carrière plus courte ou morcelée.

En particulier, le calcul consistant à retenir la moyenne des 25 meilleurs salaires annuels permet, pour les personnes ayant eu une carrière longue, d'écarter les années à plus bas salaires ou les années qui n'ont été que partiellement travaillées – et ce d'autant plus que le nombre d'années parmi lesquelles choisir les 25 meilleures est élevé – ; en revanche, il ne le permet pas pour les personnes dont la carrière a duré 25 années ou moins.

Plus généralement, les **règles de calcul** de la retraite, hors les droits supplémentaires attribués au titre de la solidarité (*voir la fiche 10*), apparaissent moins favorables à ces personnes. Or les personnes à carrière plus courte correspondent, bien souvent, aux personnes à plus bas

salaires et sont majoritairement des femmes. Autrement dit, ces règles de calcul, prises dans leur ensemble et avant application des dispositifs de solidarité, jouent dans le sens d'un accroissement des inégalités de revenus au moment de la retraite.

En outre, la **complexité** des règles fait que, pour un même âge de départ à la retraite, une durée d'assurance plus longue n'implique pas toujours un montant de pension plus élevé.

De manière générale, les règles de calcul de la décote, de la surcote et du coefficient de proratisation (*voir la fiche 2*) s'avèrent, prises dans leur ensemble, les plus favorables – avec les paramètres actuels – pour les personnes entrées dans la vie active un peu après l'âge de 20 ans et ayant ensuite continuellement travaillé jusqu'à leur départ à la retraite. Elles sont un peu moins favorables pour les personnes entrées de manière précoce dans la vie active et, davantage encore, pour celles entrées tardivement.

Dans certaines situations de carrière très courte ou de personnes ayant changé de statut professionnel durant leur carrière, une durée travaillée plus longue peut même entraîner une diminution du montant de pension. L'existence de telles situations renvoie à la question de la **simplification** des régimes de retraite (*voir la fiche 12*).

## Une diversité des règles selon les parcours professionnels

La multiplicité des régimes de retraite de base renforce la complexité des règles de calcul. Cette complexité crée des écarts de niveau de pension de deux natures : d'une part, entre les personnes ayant des droits à retraite dans des régimes différents, d'autre part, entre ceux qui ont changé de statut professionnel en cours de carrière – qui, à la retraite, deviennent donc **poly-pensionnés**, c'est-à-dire qui reçoivent des pensions de plusieurs régimes de base – et ceux qui n'en ont pas changé – et sont donc **monopensionnés**.

Les écarts de niveau de pension ne sont pas uniquement liés à la diversité des règles d'un régime à l'autre : le seul fait d'être polypensionné, même de régimes dont les règles seraient identiques – ce qui est presque le cas des régimes de base des salariés du privé et des artisans et commerçants –, conduit à des écarts par rapport aux monopensionnés. Selon les parcours professionnels, ces écarts peuvent s'avérer parfois favorables, parfois défavorables aux polypensionnés (voir l'encadré).

### Exemple

Deux personnes nées en 1955 ont toutes deux travaillé pendant 45 années – de l'âge de 17 ans à l'âge de 62 ans – dont 18 années, les premières, avec de bas revenus d'activité et 27 années, les dernières, avec de hauts revenus. Ces personnes ne se distinguent que par leur statut professionnel : l'une a été salariée du secteur privé toute sa carrière, affiliée à la CNAV, et donc monopensionnée ; l'autre a été salariée du secteur privé pendant 18 années puis commerçant pendant 27 années, affiliée ainsi à la CNAV puis au régime des indépendants, et donc polypensionnée.

Le calcul du coefficient de proratisation (voir la fiche 2) avantage la personne polypensionnée, puisque la durée d'assurance n'est prise en compte, dans chaque régime, que dans la limite de la durée requise pour le taux plein (41,5 ans pour les personnes nées en 1955). Seules 41,5 années de durée d'assurance validée sont donc prises en compte pour le monopensionné, alors que les deux régimes de base successifs du polypensionné prennent en compte respectivement 18 et 27 années – soit 45 années au total.

Le calcul du salaire de référence avantage à l'inverse, dans cet exemple, la personne monopensionnée. Pour elle, les 25 meilleurs revenus d'activité annuels de l'ensemble de la carrière sont pris en compte – ils sont donc tous choisis parmi les années de hauts revenus en deuxième partie de carrière. Pour la personne polypensionnée, la CNAV prend en compte les 10 (=18/45\*25) meilleurs salaires annuels de la première partie de carrière et le régime des indépendants les 15 (=27/45\*25) meilleurs revenus d'activité de la seconde partie de carrière. Au total, des années à bas salaire du début de carrière se retrouvent prises en compte, alors que certains revenus d'activité, plus élevés, de la seconde partie de carrière ne le sont pas.

Symétriquement, la diversité des règles n'implique pas nécessairement des inégalités de niveau de pension. À titre d'exemple, les anciens fonctionnaires et les anciens salariés du secteur privé ont globalement des taux de remplacement du même ordre de grandeur malgré des règles de calcul différentes (voir la fiche 3). De telles comparaisons entre régimes doivent, en tout état de cause, être appréhendées avec précaution. Elles n'ont véritablement de sens que si les assurés des divers régimes sont comparables – en termes de durée moyenne de carrière, de qualification, etc. – ce qui n'est généralement pas le cas.

De ce fait, des règles identiques appliquées à des publics différents ne sont pas toujours une garantie d'équité. L'existence de règles différentes peut, néanmoins, contribuer à un sentiment, justifié ou non, d'**inégalité de traitement**, qui peut dès lors légitimer une convergence des règles entre les régimes – plus poussée que celle qui a déjà été mise en œuvre – dans un objectif de lisibilité et de transparence (voir la fiche 12).

### Convergences et disparités de règles entre les régimes

Les réformes des retraites des dix dernières années ont opéré une importante **convergence** des paramètres de calcul appliqués par les différents régimes de base – mouvement déjà engagé par l'alignement des règles des régimes des salariés agricoles, et des artisans et commerçants sur celles de la CNAV en 1973. En particulier, la réforme des retraites de 2003 a rapproché certains paramètres des régimes de la fonction publique de ceux de la CNAV : durée d'assurance requise pour le taux plein, existence d'une surcote et d'une décote, et revalorisation des pensions sur les prix. De même, les réformes des régimes spéciaux de 2007 et 2008 conduisent à aligner progressivement les principaux paramètres de ces régimes sur ceux applicables aux régimes de la fonction publique. La réforme des retraites de 2010 prolonge ce mouvement de convergence en alignant progressivement le taux de cotisation salariale à l'assurance vieillesse des fonctionnaires sur celui des salariés du secteur privé (CNAV et ARRCO), en fermant le dispositif de retraite anticipée des parents de trois enfants qui était spécifique à certains régimes spéciaux, dont ceux de la fonction publique, et en rapprochant les règles d'ouverture du minimum garanti sur celles du minimum contributif (voir la fiche 10).

Des **disparités** persistent cependant au niveau des règles de calcul, notamment entre les salariés du secteur privé et les fonctionnaires concernant le décompte de la durée d'assurance (en fonction du niveau du salaire vs. durée calendaire) et du salaire de référence (25 meilleurs salaires annuels vs. six derniers mois en excluant les primes). Les régimes de la **fonction publique** et d'autres régimes spéciaux prévoient par ailleurs des dispositifs permettant un départ plus précoce à la retraite pour certains métiers pénibles ou à risque (voir la fiche 11)

qui n'ont pas d'équivalent dans le secteur privé. Des disparités subsistent enfin en ce qui concerne les droits familiaux et conjugaux de retraite (*voir la fiche 10*).

À ces différences de paramètres, s'ajoutent des différences d'**architecture** même de la retraite selon les secteurs professionnels (*voir la fiche 1*). Dans le secteur privé, la retraite est composée de plusieurs étages, avec un régime de base et un ou plusieurs régimes complémen-

taires. Dans la fonction publique et la plupart des régimes spéciaux de salariés, un seul régime assure le rôle de ces deux étages – le régime additionnel de la fonction publique ne constituant pas, à proprement parler, un régime complémentaire. Une convergence totale des règles entre assurés ayant eu des parcours professionnels différents renvoie alors à la question de l'architecture même du système de retraite (*voir la fiche 12*). ■



# Les droits à retraite au titre de la solidarité et au décès du conjoint

Le montant de la retraite n'est pas déterminé uniquement par la durée des périodes d'emploi et le niveau des revenus d'activité. Des droits à retraite spécifiques, sous la forme par exemple de trimestres supplémentaires ou de majorations de pension, sont accordés sans versement de cotisations par le bénéficiaire ou par son employeur dans diverses circonstances : en cas de retraite jugée trop faible, en contrepartie de périodes d'interruption involontaire d'activité (chômage, maladie, etc.) ou au titre des enfants. En outre, la retraite de droit direct est complétée, au décès du conjoint, par des pensions de réversion, attribuées selon des règles spécifiques.

Le système de retraite français comporte ainsi une part importante de **solidarité** – l'un des sept grands objectifs fixés par la loi (*voir la fiche 1*) – à l'égard des assurés à plus bas revenus ou ayant connu des accidents de carrière, mais également à destination des familles.

Outre ces dispositifs de solidarité, le système de retraite ouvre par ailleurs la possibilité, dans certaines situations de faible activité ou d'inactivité, d'acquérir des trimestres d'assurance supplémentaires, moyennant le versement d'un complément de cotisations par le bénéficiaire. Ces **surcotisations** ou **rachats** concernent notamment les années d'études supérieures, ou des périodes travaillées qui n'avaient, à l'époque, pas donné lieu à cotisations.

Pris dans leur ensemble, les **dispositifs de solidarité** – c'est-à-dire les règles spécifiques en cas de retraite faible, d'activité réduite ou de présence d'enfants – jouent globalement dans le sens d'une nette réduction des inégalités de revenus entre retraités, par rapport à celles observées au cours de la vie active. Ils font plus que compenser les effets inverses des règles générales de calcul de la retraite (*voir la fiche 9*).

Ces règles spécifiques liées aux dispositifs de solidarité et leurs interactions avec les règles générales de calcul de la retraite peuvent toutefois poser question dans certaines situations.

## Les minima de pension et le minimum vieillesse

Les principaux régimes de base relèvent les faibles montants de pension à un montant minimal, qui est modulé en fonction de la durée d'assurance validée dans le régime. Le dispositif correspondant est qualifié de

**minimum contributif** à la CNAV, au régime de base des salariés agricoles et au régime de base des artisans et commerçants, de **minimum garanti** dans les régimes de la fonction publique, et de **pension minimale de référence** dans le régime de base des non-salariés agricoles.

Le montant du minimum contributif est de 628,99 euros par mois depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, auquel peut s'ajouter une majoration allant jusqu'à 58,33 euros au titre de périodes cotisées. En 2012, le minimum contributif concernait 41 % des nouveaux retraités à la CNAV, et près de 5 millions de retraités en tout. Le montant du minimum garanti est quant à lui plus élevé, du fait de l'absence de régime complémentaire dans la fonction publique. Depuis le 1<sup>er</sup> avril 2013, son montant est de 1 156,90 euros par mois. Il concernait, en 2011, environ un cinquième des nouveaux retraités de la fonction publique.

Les **minima de pension** ne sont appliqués que sous certaines conditions, notamment que le montant total de la retraite (tous régimes confondus) n'excède pas un certain niveau et que les conditions du taux plein pour la retraite (*voir la fiche 2*) soient remplies. Parmi les personnes à carrière incomplète, qui doivent attendre l'âge normal du taux plein (67 ans à compter de la génération 1955) pour remplir cette dernière condition, ce mécanisme conduit à des écarts de pension relativement importants selon que les personnes aient ou non la possibilité de repousser leur départ à la retraite jusqu'à cet âge. Par ailleurs, les minima de pension sont fonction de la durée validée et peuvent ne représenter que des montants faibles pour les carrières courtes.

Pour cette dernière raison, les minima de pension ne garantissent pas un revenu minimal universel à la retraite. La solidarité nationale envers les personnes âgées s'articule ainsi également autour d'un minimum social, l'**allocation de solidarité aux personnes âgées** (ASPA), qui se substitue depuis 2007 au **minimum vieillesse**. Ce minimum social est versé sous la forme d'un complément de revenus – en sus des ressources propres de la personne et de son conjoint éventuel – jusqu'à garantir un niveau de vie proche du seuil de pauvreté à toute personne âgée de 65 ans et plus (62 ans à compter de la génération 1955 en cas d'invalidité ou d'inaptitude), sans autre condition que de résidence sur le territoire français. Pour une personne seule, son montant peut s'élever jusqu'à 787,27 euros par mois en 2013. Ses bénéficiaires peuvent par ailleurs recevoir d'autres aides, telles que les aides au logement.

Depuis le début des années 1960 et jusqu'en 2006, le nombre d'allocataires du minimum vieillesse a baissé de façon continue et a été divisé par quatre, malgré plusieurs revalorisations importantes du montant du minimum vieillesse, grâce notamment à la montée en charge des régimes de retraite, à la généralisation des régimes complémentaires, au développement de l'activité féminine et à la création d'autres dispositifs de solidarité. Depuis 2006, le nombre d'allocataires reste stable à un peu moins de 600 000 personnes. L'ASPA bénéficie aujourd'hui majoritairement à des personnes disposant d'une pension à titre personnel, mais pour deux tiers d'entre elles au terme d'une carrière incomplète. Seul un bénéficiaire sur huit ne perçoit pas de retraite par ailleurs.

### Les dispositifs compensant les périodes d'activité réduite

La plupart des régimes de base valident des droits à retraite pour compenser des périodes d'interruption d'activité involontaire. Ces **périodes assimilées** à des périodes d'assurance concernent notamment les situations de maladie, de maternité et d'accident du travail, d'invalidité, de chômage et de préretraite, de service national, ou encore de détention provisoire. Dans ces situations d'inactivité involontaire, de nombreux régimes complémentaires permettent également l'acquisition de points, sur la base des rémunérations antérieures.

Au total, les trimestres acquis au titre des périodes assimilées (complétés par les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer – voir ci-après) semblent bien réaliser leur objectif d'éviter les « **trous de carrière** ». Lorsque des trimestres sont acquis à ce titre, les quatre trimestres de l'année civile comptent pour la retraite, dans 80 % à 90 % des cas pour les personnes ayant entre 20 et 30 ans, et dans plus de 90 % des cas après 30 ans. Par ailleurs, les « trous de carrière » semblent à la fois de moins en moins fréquents et de plus en plus courts au fil des générations.

Pour autant, tous les effets négatifs des accidents de carrière sur le montant de la retraite ne sont pas neutralisés. En règle générale, aucune correction spécifique n'est prévue en ce qui concerne le salaire de référence. Dans les régimes où ce dernier est calculé sur la base des meilleures années, comme à la CNAV, les accidents de carrière ont au total un impact différent sur le montant de

la retraite selon, en particulier, le moment de la carrière où les accidents se produisent. Par exemple, un épisode de chômage pourra être sans effet sur le montant de la retraite ou se traduire, au contraire, par un montant moindre, selon que l'épisode ait lieu en début ou en fin de carrière et affecte ou non les « meilleures années » de la carrière.

### Les droits à retraite au titre des enfants

Tous les régimes de base et de nombreux régimes complémentaires accordent des droits à retraite au titre des enfants – ou **droits familiaux de retraite**, qui prennent différentes formes. Ces droits contribuent, dans leur ensemble, à environ 8 % du total des pensions de droit direct.

La **majoration de durée d'assurance** (MDA) est accordée par les principaux régimes de base pour chaque enfant élevé. Dans les régimes du secteur privé, la MDA valide jusqu'à deux années par enfant. Jusqu'alors réservée aux femmes, elle est depuis 2010 scindée en deux et partiellement ouverte aux hommes : une majoration au titre de l'accouchement, de quatre trimestres par enfant, et une majoration d'éducation de quatre trimestres qui peut être répartie entre les parents au choix du couple. Dans la fonction publique, la majoration s'élève, pour les enfants nés à partir de 2004, à six mois au titre de l'accouchement, et elle est complétée par une stricte compensation des interruptions ou réductions d'activité jusqu'à trois ans.

La MDA présente la spécificité d'être attribuée de façon forfaitaire, indépendamment de la durée réelle d'interruption d'activité suite à l'arrivée de l'enfant. Pour les mères qui n'interrompent pas leur activité, elle se cumule aux périodes validées au titre de l'emploi. Compte tenu des règles générales de calcul de la retraite (*voir la fiche 2*), la MDA peut, selon la durée et le déroulement de la carrière, permettre d'obtenir le taux plein plus tôt – ou de bénéficier d'une surcote plus importante – dans certains cas et n'avoir aucun effet sur le montant de la retraite dans d'autres.

La MDA, par nature, modifie la durée d'assurance mais pas le salaire de référence. Certains effets de l'éducation des enfants sur le niveau des salaires – lorsqu'il y a un passage à temps partiel ou une prise de poste moins rémunéré – mais davantage compatible avec les obligations familiales – ne sont alors pas compensés au moment de la retraite.



En complément de la MDA, l'**assurance vieillesse des parents au foyer** (AVPF) assure la constitution de droits à retraite à la CNAV à des personnes qui interrompent ou réduisent leur activité pour s'occuper de leur(s) enfant(s), ou qui élèvent seules leur(s) enfant(s), quel que soit leur statut professionnel (salarié du secteur privé, non-salarié ou fonctionnaire), mais sous des conditions de ressources et de perception de certaines allocations familiales. Il n'existe pas spécifiquement d'articulation entre l'AVPF et la MDA, qui accordent l'une et l'autre des trimestres et peuvent se cumuler.

Enfin, une **majoration de montant de pension** est accordée aux pères et aux mères ayant eu ou élevé trois enfants ou plus, dans la quasi-totalité des régimes de base et complémentaires. Elle s'élève généralement à 10 % du montant initial de la pension (+5 % par enfant supplémentaire au-delà du troisième et dans certaines limites dans les régimes spéciaux), et s'applique également aux pensions de réversion. Elle n'est pas soumise à l'impôt sur le revenu.

De par sa nature proportionnelle, la majoration de pension pour trois enfants ou plus bénéficie davantage aux retraités ayant les pensions les plus élevées, en particulier davantage en moyenne aux hommes qu'aux femmes. Pour limiter cet effet, les régimes complémentaires des salariés du secteur privé, l'AGIRC et l'ARRCO, ont introduit depuis 2012 un plafonnement de la majoration.

## Les pensions de réversion

En cas de décès du conjoint, tous les régimes de retraite français prévoient, sous certaines conditions, d'accorder une **pension de réversion** au conjoint survivant.

Les pensions de réversion représentent une masse totale d'un peu plus de 30 milliards d'euros, soit environ 12 % de l'ensemble des pensions de retraite. Elles concernaient 4,2 millions de personnes fin 2011, dont 91 % de femmes, parmi lesquelles un peu plus d'un million dépourvues à cette date de pensions de retraite de droit direct et ne percevant ainsi que des pensions de réversion.

Les **règles** d'attribution et de calcul des pensions de réversion varient d'un régime à l'autre. Dans la fonction publique et la plupart des régimes spéciaux, la réversion correspond à 50 % de la pension du décédé, sans condition d'âge ni de ressources, mais sous réserve de ne pas s'être remis en couple (marié, pacsé ou concubin). Dans le secteur privé, pour les salariés et la plupart des non-salariés, les régimes de base retiennent un taux de 54 % – ce taux pouvant être porté à 60 % pour les retraités à faibles ressources – sous condition d'âge (55 ans en général) et de ressources, et les régimes complémentaires un taux de 60 % sans condition de ressources, sous réserve que le conjoint survivant ne se remarie pas.

Les dispositifs de réversion ne couvrent pas les nouvelles formes de **conjugalité**, PACS ou union libre. En outre, en cas de **divorce**, le montant de la pension versée varie selon le parcours conjugal des ex-conjoints, le parcours postérieur à la séparation ayant bien souvent un impact plus fort que le parcours dans le mariage. Par exemple, le montant de la pension de réversion versé à une veuve divorcée sera différent selon que son ex-conjoint s'est remarié ou non et, en cas de remariage, sera réduit d'autant plus que le second mariage aura duré longtemps. À l'inverse, le montant de la pension de réversion versé à une veuve non divorcée est indépendant de la durée du mariage (au-delà d'une durée minimale, généralement très faible). ■



# Les conditions d'emploi avant la retraite et les possibilités de retraite anticipée

Retraite et emploi sont étroitement liés. La pension de retraite dépend de la carrière professionnelle (voir la fiche 2) et les ressources du système de retraite, en provenance majoritairement des cotisations (voir la fiche 5), dépendent du niveau d'emploi et des salaires. En outre, les conditions d'attribution de la retraite peuvent affecter différemment les personnes en fin de carrière, selon qu'elles sont encore en emploi, au chômage ou inactives (en invalidité, par exemple).

En conséquence, un **taux d'emploi** élevé, spécifiquement à l'approche de la retraite, est un objectif (voir la fiche 1) pour faciliter la pérennité financière du système de retraite et permettre la liberté de choix d'activité et de départ à la retraite des personnes.

## L'emploi des seniors

Depuis le début des années 2000, les pouvoirs publics ont engagé des politiques d'encouragement à l'emploi des seniors, à rebours des politiques de sorties précoces du marché du travail qui s'étaient développées dans les années 1970 et 1980.

Un programme d'ensemble – le Plan national d'action concertée pour l'emploi des seniors – a ainsi été mis en œuvre sur la période 2006-2010 et, plus largement, des mesures ont été prises pour améliorer le taux d'emploi des seniors :

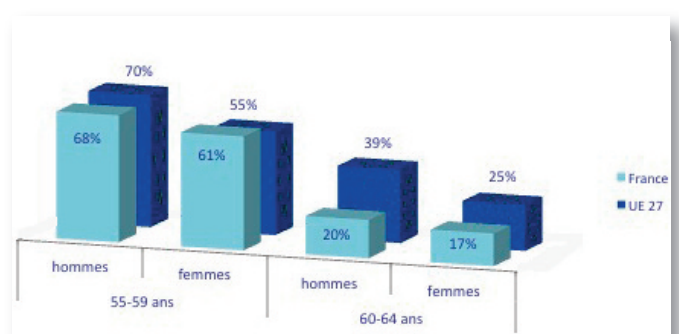
- la suppression des dispositifs de **préretraite** financés par l'État, qui permettaient à certains salariés de cesser de travailler avant l'âge de la retraite tout en percevant un revenu de remplacement, et la taxation accrue des préretraites financées par les entreprises, visant à dissuader leur mise en place ;
- la suppression de la dispense de recherche d'emploi (DRE) pour les chômeurs les plus âgés ;
- l'incitation faite aux entreprises, à travers l'obligation de négocier des **accords** ou de mettre en œuvre des **plans d'action** en faveur de l'emploi des seniors, de recruter (à partir de 50 ans) ou maintenir dans l'emploi (à partir de 55 ans) des seniors, notamment en aménageant les fins de carrière, en favorisant l'accès à la formation continue et en améliorant les conditions de travail ;

- la suppression de la possibilité pour les employeurs de **mise à la retraite d'office**, avant 70 ans, des salariés qui ont atteint les conditions pour une retraite à taux plein ;
- l'encouragement donné aux personnes à travailler après l'âge légal d'ouverture des droits à retraite, en majorant la pension de retraite d'une **surcote** en cas d'activité au-delà de cet âge et de la durée d'assurance requise pour le taux plein (voir la fiche 2), ou encore en facilitant le cumul d'un salaire et d'une pension à travers le dispositif de **cumul emploi-retraite** ainsi que la poursuite d'une activité à temps partiel tout en percevant une partie de la retraite à travers le dispositif de **retraite progressive** ;
- les mesures de recul des âges légaux de départ à la retraite et d'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein.

Le **taux d'emploi des seniors** âgés de 55 à 64 ans était de 41,5 % en 2011. Encore inférieur à la moyenne européenne (47,4 %), il a toutefois fortement progressé ces dernières années, augmentant de 4,5 points entre 2003 et 2011 (près de 10 points pour les 55-59 ans), et même de 8,5 points en neutralisant les effets du papy-boom (voir la fiche 5) – c'est-à-dire si le nombre de personnes âgées de 55, 56 (...) ou 64 ans avait été identique chaque année.

La position relativement défavorable de la France par rapport à l'Europe des 27 s'observe surtout pour les hommes et pour la tranche d'âges des 60-64 ans. Le taux d'emploi des hommes âgés de 60 à 64 ans est ainsi moitié moindre en France qu'en Europe.

Taux d'emploi des 55-59 ans et des 60-64 ans, en 2011



Source : DARES.

Si le taux de chômage des plus de 50 ans est plus faible que pour les autres tranches d'âges (6,5 % pour les 50-64 ans contre 8,4 % pour les 25-49 ans en 2011), les seniors au chômage le restent plus longtemps et leurs chances de retrouver un emploi sont plus rares ; en 2011, 58 % des chômeurs âgés d'au moins 50 ans l'étaient depuis au moins un an (42 % pour les 25-49 ans).

Pour les salariés du secteur privé spécifiquement, l'**âge de cessation d'activité** en fin de carrière diffère fréquemment de l'âge effectif de départ à la retraite. Pour ceux nés en 1938, en moyenne, deux ans et demi séparaient ces deux âges.

La **transition entre l'emploi et la retraite** reste ainsi un sujet de préoccupation pour de nombreuses personnes, particulièrement si elles sont inactives et ne justifient pas de toutes les conditions (d'âge ou de durée d'assurance) pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

En 2010, sur 100 personnes partant à la retraite à la CNAV – le régime de base des salariés du secteur privé –, la moitié seulement avait validé des trimestres au titre de l'emploi l'année de leur départ à la retraite ou l'année précédente. Sur ces 100 personnes, 15 avaient validé des trimestres au titre du chômage, 6 au titre de l'invalidité, et 31 n'avaient validé aucun trimestre.

### Les possibilités de retraite anticipée en réponse à des conditions d'emploi particulières

En principe, une retraite ne peut être perçue avant l'âge légal d'ouverture des droits à retraite et la retraite à taux plein est accordée sous conditions de durée ou d'âge (*voir la fiche 2*). Certaines situations permettent cependant de déroger à ces règles : le fait d'avoir une longue durée d'assurance en raison d'une entrée précoce dans la vie active, l'inaptitude au travail, le handicap ou encore l'exercice d'une activité professionnelle dans des conditions pénibles.

Le départ anticipé à la retraite pour **longue carrière** a été créé en 2003, puis élargi en 2012 ; il permet aujourd'hui aux personnes ayant commencé à travailler avant l'âge de 20 ans, de percevoir à 60 ans ou avant, une pension de la plupart des régimes de retraite, à condition que ces personnes justifient d'une durée

d'assurance cotisée suffisamment longue par référence à la durée requise pour le taux plein.

Pour ce qui concerne la CNAV uniquement, près de 85 600 personnes ont fait valoir ce droit en 2012, soit près de 16 % des nouveaux retraités du régime ; au total, plus de 730 000 retraités de la CNAV ont bénéficié du dispositif depuis 2003.

Dans le secteur privé, les personnes reconnues **inaptes** – dont les personnes invalides – peuvent percevoir une retraite à taux plein dès l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans à partir de la génération 1955), sans avoir à justifier d'une certaine durée d'assurance.

En 2011, plus de 84 600 pensions ont été attribuées au titre de l'inaptitude à la CNAV (15 % des nouveaux retraités du régime), dont 40 % en substitution à une pension d'invalidité précédemment perçue.

Quant aux fonctionnaires, ils peuvent être mis à la retraite pour **invalidité**, quels que soient leur âge et leur durée de services, s'ils sont atteints d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu, et se trouvent dans l'incapacité d'exercer leurs fonctions. Le montant de la pension est alors calculé sans application de la décote (*voir la fiche 2*).

En 2011, les retraites pour invalidité ont représenté 5 % des départs à la retraite dans la fonction publique d'État civile, 9 % pour les militaires et 8 % dans les collectivités territoriales et hospitalières.

Les personnes ayant été en situation de **handicap**, relevant des régimes du secteur privé (salariés et non-salariés) et de la fonction publique, peuvent quant à elles percevoir leur retraite à partir de 55 ans, à taux plein, sous certaines conditions liées à la gravité du handicap et à leur durée d'activité professionnelle.

En 2012, près de 2 000 anciens salariés du secteur privé ont fait valoir ce droit auprès de la CNAV.

À la CNAV ainsi que dans les régimes agricoles, les personnes ayant travaillé dans des **conditions de travail jugées pénibles** (travail de nuit, exposition à des produits dangereux, etc.) et qui justifient d'un certain taux d'incapacité peuvent percevoir leur pension dès 60 ans à taux plein, sans condition de durée d'assurance.

En décembre 2012, près de 4 000 personnes avaient fait valoir ce droit, depuis son ouverture en juillet 2011.

Dans la fonction publique, l'appréciation de la pénibilité ou du caractère à risque de certains métiers donne lieu au classement de certains emplois en **catégorie active**. Les agents ayant effectué au moins 17 ans de services dans ces emplois peuvent partir à la retraite – éventuellement avec une décote – avant l'âge légal d'ouverture des droits (en général 5 ou 10 ans avant). Certaines catégories actives (policiers, pompiers, douaniers, etc.) bénéficient en outre d'une majoration de durée de 5 ans maximum, leur permettant d'atteindre plus rapidement la durée requise pour une retraite à taux plein. Par ailleurs, les militaires peuvent partir à la retraite dès qu'ils ont effectué 17 ans de services pour les sous-officiers et 27 ans pour les officiers, ce qui explique des départs précoces à la retraite du régime de la fonction publique (45 ans en moyenne en 2011).

En 2011, les agents en catégorie active représentaient 26 % des fonctionnaires partis à la retraite dans la fonction publique d'État (hors militaires), 8 % dans la fonction publique territoriale et 67 % dans la fonction publique hospitalière. La proportion des départs en catégorie active diminuera à l'avenir, car certaines professions classées en catégorie active (instituteurs, infirmiers, etc.) basculent progressivement dans le régime de droit commun.

Dans les autres régimes spéciaux, certaines catégories peuvent également partir la retraite à un âge relativement jeune – éventuellement avec une décote –, dès 52 ou 57 ans à la SNCF ou à la RATP (ces âges ayant été relevés de 2 ans à l'issue de la réforme de 2010) et dès 50 ou 55 ans dans le régime des mines. ■



# L'information sur la retraite et la lisibilité du système de retraite

Le calcul des pensions se fait selon des règles diverses (voir la fiche 2) et le montant des droits à retraite acquis en cours de carrière s'avère difficile à évaluer. Cette difficulté est accrue pour les personnes qui ont changé de statut professionnel (salarié du privé, indépendant, fonctionnaire, etc.) durant leur carrière et qui, à la retraite, sont **polypensionnés**, c'est-à-dire qui reçoivent des pensions de plusieurs régimes de base (voir la fiche 9).

La **lisibilité** et la transparence du système de retraite sont pourtant des éléments essentiels de la confiance des assurés dans le système collectif et du pacte entre les générations qui sous-tend un système de retraite par répartition. Il s'agit d'ailleurs de l'un des objectifs assignés par la loi au système (voir la fiche 1).

Une bonne **information** des assurés est donc d'autant plus nécessaire que le système est complexe. En outre, pour que les personnes en fin de carrière aient une bonne visibilité des règles qui s'appliqueront lors de leur propre départ à la retraite, une certaine stabilité de ces règles est nécessaire. Enfin, une **simplification** des règles de calcul des droits à retraite pourrait plus directement contribuer à la lisibilité du système.

## Le droit à l'information

Pour venir en aide aux personnes, le **droit à l'information** en matière de retraite a été introduit par la loi d'août 2003 portant réforme des retraites. Un groupement d'intérêt public réunissant les organismes de retraite obligatoire, le **GIP Info Retraite**, a été créé pour mutualiser les données des différents régimes et mettre en œuvre des outils destinés à offrir aux personnes une information personnalisée sur leur retraite.

L'information en matière de retraite est aujourd'hui dispensée tout au long de la vie active :

- ▶ l'année qui suit son entrée dans la vie active, chaque personne reçoit par courrier un document d'information générale sur le fonctionnement du système de retraite ;
- ▶ à partir de 35 ans, puis tous les cinq ans, est envoyé un **relevé de situation individuelle**, qui retrace la carrière professionnelle déjà effectuée et les droits à

retraite correspondants. Ce document permet à la personne de vérifier qu'aucune période n'a été oubliée. Il peut aussi être obtenu, à tout âge, sur demande auprès des caisses de retraite, par courrier ou directement en ligne *via* leur site internet ;

- ▶ à partir de 45 ans, chacun peut demander, auprès de l'une des caisses dont il relève, un **entretien information retraite** pour faire le point de façon personnalisée et gratuite sur sa carrière passée, obtenir des simulations du montant de sa future retraite et poser des questions ;
- ▶ à partir de 55 ans, puis tous les cinq ans jusqu'au départ à la retraite, chaque personne reçoit une **estimation indicative globale**, qui reprend les informations contenues dans le relevé de situation individuelle et donne une estimation du montant global de la pension, selon différents âges possibles de départ à la retraite ;
- ▶ enfin, chacun peut réaliser à tout âge une simulation du montant de sa future retraite grâce à l'outil **M@rel**, accessible notamment sur le site internet du GIP Info Retraite (<http://www.info-retraite.fr>).

## La simplification du système de retraite

La compréhension du fonctionnement du système de retraite français est rendue difficile par l'existence de plusieurs régimes de retraite, aux techniques, règles et paramètres de calcul divers, et par la complexité de ces règles, particulièrement pour les polypensionnés.

Simplifier le système est une façon de répondre à l'objectif de lisibilité et de transparence. La simplification peut être graduelle, allant de la **convergence** des paramètres entre les régimes, en passant par une simplification des règles générales de calcul, jusqu'à une modification de l'organisation même du système, sans remettre en cause le choix de la répartition.

Les paramètres de calcul appliqués par les différents régimes de base évoluent déjà dans le sens d'un rapprochement. Des disparités persistent cependant au niveau de certaines règles de calcul et des dispositifs de solidarité (voir la fiche 9). La diversité des techniques de calcul demeure également entre les régimes de base, majoritairement en annuités, et les régimes complémentaires, en points.

Pour aller plus loin, la lisibilité du système de retraite peut passer par l'adoption de modalités de calcul des pensions qui seraient jugées plus simples et plus à même de répondre aux objectifs assignés au système en répartition, ce qui renvoie à la comparaison des différentes techniques possibles – **annuités, points** ou **comptes notionnels** (voir la fiche 2). Ces techniques s'apprécient différemment selon l'objectif mis en avant. Les annuités sont *a priori* plus compatibles avec un objectif de taux de remplacement, qui garantirait, à un âge de départ à la retraite donné, un montant de retraite minimal relativement aux derniers revenus d'activité. Les points et les comptes notionnels mettent davantage l'accent sur le lien entre les cotisations versées et les pensions reçues par chacun et, dans le cas des comptes notionnels, sur une plus grande stabilité financière du système de retraite. En tout état de cause, une **réforme systémique**, qui conduirait à adopter la technique des points ou des comptes notionnels à la place des annuités, supposerait une remise à plat des

règles de calcul et notamment des dispositifs de solidarité et, de fait, ne pourrait être que progressive. La généralisation de l'une de ces techniques à l'ensemble des régimes permettrait toutefois de simplifier les règles de calcul pour les polypensionnés. Dans ce but, une approche moins radicale consisterait à conserver le cadre des annuités, mais à modifier substantiellement certaines des règles actuelles.

Une simplification de l'**architecture du système de retraite**, qui conduirait à terme à la réduction du nombre de régimes, irait naturellement dans le sens d'une plus grande lisibilité du système. La forme que pourrait prendre cette simplification, son périmètre (nombre de régimes à terme ?, régimes de base uniquement ?, etc.) et la façon d'y parvenir, qui pose des questions de calendrier et de gestion notamment, ne vont toutefois pas de soi. Elle impliquerait en outre de réexaminer le résultat de plusieurs décennies d'histoire sociale et de choix collectifs. ■





À la veille des discussions qui vont s'engager sur la question des retraites, le présent document met à disposition, sous forme de douze fiches, les éléments factuels du diagnostic sur les retraites que le COR a présentés, à la demande de la grande conférence sociale de juillet 2012, dans ses deux derniers rapports, *Retraites : perspectives 2020, 2040 et 2060* (décembre 2012) et *Retraites : un état des lieux du système français* (janvier 2013). Ce document a été préparé par le secrétariat général du COR, sous la responsabilité de M. Raphaël Hadas-Lebel, président du COR.

#### **À propos du Conseil d'orientation des retraites**

Créé en mai 2000, le Conseil d'orientation des retraites est une instance indépendante et pluraliste d'expertise et de travail concerté. Composé de parlementaires, de représentants d'organisations professionnelles et syndicales, de membres de l'administration et d'experts, il est placé auprès du Premier ministre.

Le Conseil est chargé de suivre et d'analyser les évolutions à moyen et long terme des régimes de retraite et la situation des retraités ; il formule des propositions dans ce domaine, par les rapports qu'il rend publics.

**Retrouvez le document sur le site internet du COR : [www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)**