



CONSEIL D'ORIENTATION  
DES RETRAITES

DOSSIER DE PRESSE

# Évolutions et perspectives des retraites en France

Rapport annuel du COR — Juin 2014

## Contact presse

Anne-Sophie Le Guiel  
Secrétariat général du COR  
113, rue de Grenelle  
75007 Paris

Téléphone : 01 42 75 65 57

E-mail : [anne-sophie.le-guiel@cor-retraites.fr](mailto:anne-sophie.le-guiel@cor-retraites.fr)



## Présentation du rapport

### **1. Le premier rapport annuel du COR sur les évolutions et les perspectives des retraites en France**

#### **a) Le contexte du rapport annuel du COR**

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

Si cette nouvelle mission s'inscrit dans la continuité de celles que le COR avait déjà reçues en matière de construction et de suivi d'indicateurs, la loi introduit plusieurs éléments nouveaux qui concourent à la mise en place d'un processus complet de suivi et de pilotage du système de retraite.

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

Mais surtout elle inscrit explicitement le suivi des indicateurs dans une double finalité : d'une part, mesurer l'adéquation du système de retraite à ses objectifs – ce qui est l'objet du « suivi » *stricto sensu* –, d'autre part, aider le cas échéant à la formulation de recommandations relatives aux modifications des paramètres de retraite – ce qui est l'objet du « pilotage » du système. Les indicateurs doivent en effet être utiles au Comité de suivi des retraites, dont la création résulte de la même loi, pour lui permettre de déterminer « *s'il considère que le système de retraite s'éloigne, de façon significative, de[ se]s objectifs* » et, éventuellement, de formuler « *des recommandations, rendues publiques, destinées à garantir le respect des objectifs* ». Le Comité de suivi des retraites doit rendre son avis annuel et public au plus tard le 15 juillet.

#### **b) Les objectifs du système de retraite et les indicateurs**

Les objectifs du système de retraite structurent ainsi la démarche de ce rapport annuel du COR. Dans le prolongement des réflexions que le Conseil a conduites dans son douzième rapport portant sur un état des lieux du système de retraite, on peut rapprocher les objectifs du système de retraite des deux principaux enjeux qui doivent être relevés en matière de retraite, celui de la pérennité financière du système de retraite et celui de l'équité entre les assurés, qu'ils relèvent de générations différentes ou qu'ils appartiennent à la même génération (entre les femmes et les hommes notamment). L'équité peut elle-même s'apprécier au travers de quatre dimensions : le montant des pensions de retraite et plus largement, le niveau de vie des retraités, la durée de la retraite, la durée de la carrière pendant laquelle sont prélevées les cotisations et, enfin, le taux de prélèvement finançant les retraites. Alors que ces deux

dernières dimensions permettent d'apprécier l'effort des assurés en activité pour financer le système de retraite, les autres dimensions permettent d'apprécier ce que le système apporte aux assurés une fois retraités. On notera que l'appréciation du montant des pensions et du niveau de vie des retraités renvoie non seulement à l'objectif d'équité mais aussi, plus fondamentalement, à la finalité même du système de retraite « *d'assurer aux retraités actuels et futurs un niveau de ressources satisfaisant, sécurisé et anticipé* »<sup>1</sup>.

Si les indicateurs définis par décret (selon le projet de texte disponible à la date d'adoption de ce rapport) renvoient bien à ces objectifs, le Conseil a jugé utile de retenir également d'autres indicateurs de référence pour suivre, dans toutes ses dimensions, les évolutions du système de retraite, dans une démarche de suivi et de pilotage. Il a en outre jugé nécessaire de les compléter, en amont, par des indicateurs permettant de suivre les évolutions démographiques et économiques, dont dépend le système de retraite, et, en aval, par des données complémentaires utiles au suivi du système de retraite. Le choix des indicateurs a par ailleurs été dicté par le souci de rechercher, autant que possible, des indicateurs prospectifs et pas seulement rétrospectifs, pour répondre aux finalités de suivi et de pilotage sur le long terme<sup>2</sup>. Beaucoup de ces indicateurs ont été examinés et discutés par le Conseil à l'occasion de ses réunions mensuelles thématiques depuis janvier dernier<sup>3</sup>.

Tous les indicateurs rassemblés dans le rapport ont pour objet d'aider le Comité de suivi des retraites à remplir l'ensemble des missions que la loi lui confie, mais ils ne suffisent pas à eux seuls à dresser un panorama complet du système de retraite français et des problématiques qui lui sont associées, ceci n'étant ni l'objet, ni l'enjeu du présent rapport. À ce titre, il ne constitue pas un état des lieux du système de retraite – ce qui était la finalité du douzième rapport du COR, publié en janvier 2013 – ni un annuaire statistique exhaustif. En complément, il sera donc utile de se reporter également aux autres publications du Conseil (rapports, mais aussi dossiers mensuels, actes de colloque, etc.) et aux travaux des caisses de retraite et des administrations compétentes.

### **c) La nature des travaux et le contenu du premier rapport annuel du COR**

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

---

<sup>1</sup> « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques », septième rapport du COR, janvier 2010.

<sup>2</sup> Pour les indicateurs prospectifs, dans l'optique de suivi du système de retraite, la projection est réalisée à législation inchangée, c'est-à-dire en supposant que les paramètres actuels de retraite resteront identiques à l'avenir – à l'exception des modifications d'ores et déjà actées. Dans un second temps, les indicateurs pourront, dans l'optique de pilotage, être projetés sous d'autres hypothèses, en fonction des pistes que pourrait souhaiter explorer le Comité de suivi des retraites en vue de formuler ses recommandations.

<sup>3</sup> Pour une présentation plus détaillée de la méthodologie et des concepts retenus, on pourra utilement se reporter aux documents n° 15, n° 17, n° 12, n° 11 et n° 14 respectivement des séances du COR du 22 janvier 2014, du 13 février 2014, du 26 mars 2014, du 10 avril 2014 et du 21 mai 2014.

Surtout, les travaux prospectifs n'ont pu être intégralement conduits dans les délais impartis, en particulier, du fait même du faible délai écoulé depuis le vote de la loi, pour ce qui concerne le chiffrage des effets de la loi du 20 janvier 2014 sur le système de retraite. Ce travail spécifique, lié à la prise en compte de la dernière réforme des retraites, sera finalisé au cours des tout prochains mois. Le Conseil a prévu en effet de procéder d'ici la fin de l'année 2014 à une actualisation de ses projections à court, moyen et long terme du système de retraite, dans le cadre des travaux préparatoires au rapport annuel de juin 2015.

Le document est organisé en trois parties. La première partie (le contexte) présente les évolutions démographiques et économiques, observées sur le passé et prévisibles à l'avenir, dont dépend le système de retraite et qui déterminent en partie les évolutions des indicateurs de suivi et de pilotage. La deuxième partie (les résultats) décrit les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs, à l'aune des indicateurs de suivi et de pilotage identifiés comme tels par le Conseil d'orientation des retraites. La troisième partie (des données complémentaires) porte enfin sur le suivi des dispositifs et des disparités de situation en matière de retraite.

## **2. Le contexte : les évolutions démographiques et économiques dont dépend le système de retraite**

Le cadre démographique et économique dans lequel s'inscrit le système de retraite inclut notamment les thématiques de population, de comportement d'activité et de chômage, ainsi que de productivité du travail. On notera que ces indicateurs renvoient, pour la plupart, aux dimensions qui constituent habituellement les hypothèses des exercices de projection du COR.

### **a) Le contexte démographique**

En matière de démographie et de comportement d'activité, le COR s'appuie sur les projections réalisées par l'INSEE, actualisées tous les quatre à cinq ans environ – les dernières projections de l'INSEE, sur lesquelles s'appuyait déjà le dernier exercice de projection du COR publié en décembre 2012, datant de 2010-2011.

Les évolutions récentes observées, que ce soit en matière de fécondité, d'espérance de vie ou de comportements d'activité, s'avèrent proches de celles postulées dans les dernières projections de l'INSEE, et ne remettent donc pas en cause les scénarios associés. On notera toutefois que, en matière de solde migratoire, la tendance récente apparaît davantage en ligne avec la variante de migration basse (+ 50 000 personnes par an) qu'avec le scénario central (+ 100 000 personnes par an). Ce constat justifiera qu'en plus de l'hypothèse centrale de projection, il soit porté une attention toute particulière à cette variante basse dans l'actualisation des projections financières du COR prévue d'ici la fin de l'année 2014.

## **b) Le contexte économique**

En matière d'hypothèses économiques, depuis le dernier exercice de projection du COR en décembre 2012 – qui reposait pour le court terme sur les prévisions économiques pluriannuelles de la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2013 – la croissance observée du PIB s'est avérée plus faible que prévue. Les prévisions du gouvernement à l'horizon de 2017 ont par ailleurs été revues, dans le sens d'une croissance plus faible en 2014 et 2015 (respectivement + 1,0 % et + 1,7 %, au lieu de + 2,0 % les deux années), mais légèrement plus forte en 2016 et 2017 (+ 2,25 % chaque année, au lieu de + 2 %). Ces évolutions ont conduit le COR à actualiser ses scénarios macroéconomiques à l'horizon 2060<sup>4</sup>.

À long terme, c'est-à-dire au-delà de 2030 environ, l'économie est supposée suivre une trajectoire stabilisée, caractérisée notamment par le taux de chômage et le rythme annuel de croissance de la productivité du travail. Les hypothèses à long terme pour ces deux grandeurs, qui avaient été retenues par le Conseil en 2012, sont maintenues pour le présent rapport, définissant cinq scénarios : scénarios A, B, C et variantes A' et C' (pour lesquels les hypothèses à long terme de taux de chômage et de rythme annuel de croissance de la productivité du travail sont respectivement 4,5 % et 1,8 %, 4,5 % et 1,5 %, 7 % et 1,3 %, 4,5 % et 2 %, enfin 7 % et 1 %)<sup>5</sup>.

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

Enfin, sur le moyen terme, les scénarios d'évolution ont été révisés par la direction générale du Trésor pour le compte du COR, afin d'assurer la cohérence entre les nouvelles hypothèses de court terme et les cibles de long terme.

---

<sup>4</sup> Le COR retient des scénarios et variantes macroéconomiques suffisamment contrastés, et dont aucun n'est privilégié par rapport aux autres, afin de balayer un large éventail des possibles et de porter un diagnostic nuancé des perspectives financières du système de retraite.

<sup>5</sup> Le choix de limiter le nombre des hypothèses de taux de chômage résulte de l'impact relativement faible de ce paramètre – comparé à l'impact des hypothèses de productivité du travail – sur la situation financière du système de retraite ; néanmoins, il pourra être procédé, à l'occasion de l'actualisation qu'il est prévu de réaliser d'ici la fin de l'année 2014, à des tests de sensibilité des résultats des projections par rapport aux hypothèses de chômage, incluant une hypothèse conventionnelle de maintien du taux de chômage à son niveau actuel.

### **3. Les résultats : les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs**

Ces facteurs économiques et démographiques jouent sur les divers indicateurs de résultats du système de retraite.

#### **a) La situation financière du système de retraite**

Malgré la hausse des ressources entre 2002 et 2012 (+ 1,4 point de PIB), la hausse plus forte encore des dépenses (+ 2,2 points de PIB) s'est traduite par une dégradation du solde financier sur la période. Ce dernier passe ainsi d'une situation d'excédent jusqu'en 2007 à une situation de besoin de financement, se creusant rapidement à partir de 2008. Ce besoin de financement représente chaque année, depuis 2009 et jusqu'en 2012 (dernière année pour laquelle des données observées sur l'ensemble du système de retraite sont disponibles), de l'ordre de 0,5 à 0,6 % du PIB. À l'horizon de 2060, le besoin de financement du système de retraite évoluerait de manière très contrastée selon le scénario macroéconomique – et plus précisément selon le rythme de croissance tendanciel de la productivité du travail. Ce résultat, illustré par les projections publiées dans le cadre du onzième rapport du COR de décembre 2012, tient à la grande sensibilité de l'équilibre de long terme du système de retraite aux évolutions économiques, qui découle notamment des règles de revalorisation selon l'inflation des pensions liquidées ainsi que des salaires portés au compte au régime général et dans les régimes alignés.

Pour donner un premier ordre de grandeur des effets de la loi du 20 janvier 2014, on rappelle les résultats des projections que le gouvernement a rendus publics au moment de l'examen du projet de loi, dans le cadre de l'étude d'impact – résultats uniquement disponibles sous les hypothèses macroéconomiques du scénario B du COR. Ceux-ci reposent sur des chiffrages de l'administration. Les mesures de la loi contribueraient, dans le scénario B, à améliorer le solde financier du système de retraite en 2020 de 0,4 point de PIB (celui-ci passant de - 0,9 % du PIB avant réforme à - 0,5 % du PIB après réforme), puis 0,6 et 0,8 point de PIB aux horizons de 2030 et 2040. En 2040, le besoin de financement serait quasiment résorbé (- 0,1 % du PIB). Si l'on suppose en outre que, en projection, les contributions des employeurs de fonctionnaires d'État et les subventions d'équilibre versées par l'État à certains régimes spéciaux évoluent de manière à maintenir ces régimes à l'équilibre financier année après année, les effets de la loi du 20 janvier 2014 tels qu'estimés dans l'étude d'impact, sous les hypothèses du scénario B de 2012, compenseraient en grande partie le besoin de financement en 2020 estimé (besoin de financement résiduel de 0,2 % du PIB à cette date), et en totalité en 2030 et 2040. Le besoin de financement résiduel en 2020 proviendrait essentiellement des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, pour lesquels un nouvel accord est prévu d'être négocié entre les partenaires sociaux d'ici 2015.

L'enjeu de la pérennité financière – qui constitue une condition de survie du système davantage qu'une finalité en soi – ne peut pas être apprécié indépendamment des enjeux relatifs aux autres objectifs du système de retraite. Les indicateurs financiers doivent par conséquent être suivis de manière conjointe et articulée avec les indicateurs associés à ces autres objectifs, relatifs aux quatre dimensions de l'équité (montant de pension, durée de retraite, taux de prélèvement et durée de carrière).

## b) Les diverses dimensions de l'équité

Signalons tout d'abord que les seuils définis par décret pour le taux de remplacement et le taux de cotisation (respectivement deux tiers et 28 %), calculés sur la base d'une carrière type de salarié non-cadre du secteur privé (correspondant en pratique au cas type n°2 du COR), ne seraient pas dépassés, à législation inchangée. Pour le cas type né en 1953, atteignant en 2014 l'âge d'ouverture des droits de sa génération (61 ans et 2 mois), le taux de remplacement à la liquidation en cas de départ au taux plein (sans décote ni surcote) serait de 75,1 %. Dans tous les scénarios et variantes économiques, ce taux resterait supérieur à la limite de deux tiers pour les dix générations qui suivent, c'est-à-dire sur l'horizon temporel de 10 ans lui aussi fixé par le décret. Pour ce cas type, le taux global de cotisation pour la retraite<sup>6</sup> représenterait par ailleurs 25,5 % du salaire brut en 2014, et, à partir de 2017, 26,1 % – soit 1,9 point de moins que la limite maximale de 28 %.

Pour apprécier plus globalement l'équité entre les générations, il serait possible de construire des indicateurs de rendement, qui conduiraient à synthétiser les quatre dimensions de l'équité en une seule. De tels indicateurs ne font cependant pas consensus. L'objectif d'équité entre les générations est donc apprécié en suivant des indicateurs distincts, qui couvrent au total les quatre dimensions, sans chercher à déterminer si un avantage selon une dimension donnée compense ou non un désavantage selon une autre.

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

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

---

<sup>6</sup> Part salariale + part patronale et CNAV + ARRCO (hors AGFF). Le taux de cotisation à l'ARRCO retenu pour le cas type correspond au taux moyen, légèrement supérieur au taux minimal.

#### **4. Les données complémentaires : le suivi des dispositifs et des disparités de situation en matière de retraite**

##### **a) La nature des données complémentaires**

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

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

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

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

##### **b) Une attention particulière portée à la situation relative des femmes**

Pour tenir compte de l'attention accrue portée aux différences de situation entre les femmes et les hommes, les indicateurs ont, à chaque fois que possible, été calculés non seulement en moyenne au sein de chaque génération mais aussi séparément parmi les femmes et parmi les hommes. Ceux relatifs aux différentes dimensions de l'équité sont en outre récapitulés, dans la troisième partie du rapport, sous la forme de ratio afin de mieux faire apparaître les écarts entre les femmes et les hommes. Ces indicateurs sont complétés par d'autres qui permettent d'affiner l'analyse de la situation des femmes par rapport à celle des hommes.

En particulier, on observe que le rapport entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes (y compris réversions) a régulièrement augmenté au fil des générations mais qu'il reste sensiblement inférieur à 100 % (68 % pour la génération née en 1947, qui a 65 ans en 2012). Les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes sont toutefois beaucoup moins marqués, puisque le niveau de vie est, par définition, identique pour tous les

membres d'un même ménage et donc pour les deux conjoints d'un couple. Ainsi, les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes proviennent essentiellement des personnes qui ne vivent pas en couple. Parmi les retraités, ces écarts peuvent aussi provenir des retraité(e)s en couple dont le conjoint n'est lui-même pas retraité(e). Entre 2002 et 2011, le niveau de vie moyen de l'ensemble des femmes retraitées est demeuré inférieur de 5 à 6 % à celui de l'ensemble des hommes retraités.

## Liste des figures et tableaux relatifs aux indicateurs

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

#### **1. Le contexte démographique**

- Figure 1.1 – Indice conjoncturel de fécondité observé puis projeté
- Figure 1.2 – Solde migratoire observé puis projeté
- Figure 1.3 – Espérance de vie instantanée à 60 ans observée puis projetée
- Figure 1.4 – Durée de vie sans limitation d'activité après 65 ans
- Figure 1.5 – Proportion de personnes ayant des limitations d'activité entre 55 et 64 ans

#### **2. Le contexte économique**

- Tableau 1.6 – Hypothèses de croissance du PIB en termes réels à l'horizon 2017
- Tableau 1.7 – Hypothèses de long terme dans les scénarios et variantes économiques du COR
- Figure 1.8 – Taux de chômage observé puis projeté
- Figure 1.9 – Taux de croissance annuelle de la productivité horaire du travail et du salaire moyen brut par tête, salaires observés puis projetés
- Figure 1.10 – Taux d'activité et taux d'emploi des 15-24 ans
- Figure 1.11 – Taux d'activité et taux d'emploi des 25-49 ans
- Figure 1.12 – Taux d'activité et taux d'emploi des 50-64 ans
- Figure 1.13 – Âges moyens conjoncturels de fin d'emploi, de fin d'activité et de retraite
- Figure 1.14 – Âges moyens de départ à la retraite
- Figure 1.15 – Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités de droit direct

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

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

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

- Figure 2.1 – Ressources et dépenses du système de retraite
- Figure 2.2 – Solde financier du système de retraite
- (\*) Tableau 2.3 – Solde financier du système de retraite projeté avant équilibrage du régime des fonctionnaires d'État et des régimes spéciaux (*sous les hypothèses macroéconomiques des projections du COR de 2012*)
- (\*) Tableau 2.4 – Effet d'un équilibrage du régime des fonctionnaires d'État et des régimes spéciaux sur le solde financier du système de retraite projeté (*sous les hypothèses macroéconomiques du scénario B des projections du COR de 2012*)

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

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

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

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

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

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

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

### **b) Le taux de prélèvement et la durée de carrière**

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

Figure 2.11 – Taux des prélèvements finançant le système de retraite

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

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

### **c) La durée de la retraite**

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

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

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

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

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

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

#### **1. Les structures de financement des régimes de retraite**

Figure 3.1 – Structure de financement du système de retraite

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

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

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

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

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

Figure 3.6 – Distribution des durées validées tous régimes fin 2008

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## Récapitulatif des indicateurs de résultats selon des approches transversales

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

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

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

Indicateurs du point de vue du financement du système de retraite (vision transversale, par année)		Indicateurs du point de vue des assurés (vision longitudinale, sur le cycle de vie)	
Indicateur synthétique	<b>Solde financier</b> (= dépenses – ressources) exprimé en % du PIB	<b>Indicateur de rendement</b> (taux de rendement interne ou taux de récupération) – non présenté dans ce rapport –	Indicateur synthétique
Les trois dimensions représentées sur l'abaque du COR	<b>Montant moyen des pensions de l'ensemble des retraités, relativement au revenu d'activité moyen</b>	<b>Taux de remplacement à la liquidation</b> (= montant de la première pensions de retraite, rapporté au dernier salaire ou revenu d'activité)	Les quatre dimensions de l'équité
	<b>Taux de prélèvement global</b> (= somme des ressources du système de retraite rapporté à la masse des revenus d'activité bruts)	<b>Taux de cotisation moyen</b> sur l'ensemble de la carrière	
	<b>Rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités</b> <i>Représenté sur l'abaque du COR par l'âge effectif moyen de départ à la retraite</i>	<b>Rapport entre la durée de retraite et la durée de carrière</b> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <tr> <td><b>Durée de retraite</b> (en proportion de la durée de vie totale)</td> </tr> <tr> <td><b>Durée de carrière</b> (en proportion de la durée de vie totale)</td> </tr> </table>	
<b>Durée de retraite</b> (en proportion de la durée de vie totale)			
<b>Durée de carrière</b> (en proportion de la durée de vie totale)			

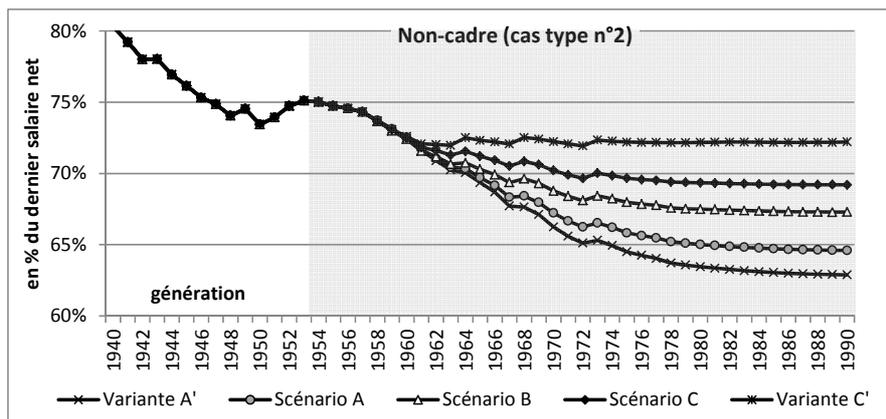
### 1. Les indicateurs définis par décret (selon le projet de texte disponible à la date d'adoption de ce rapport)

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

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

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

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



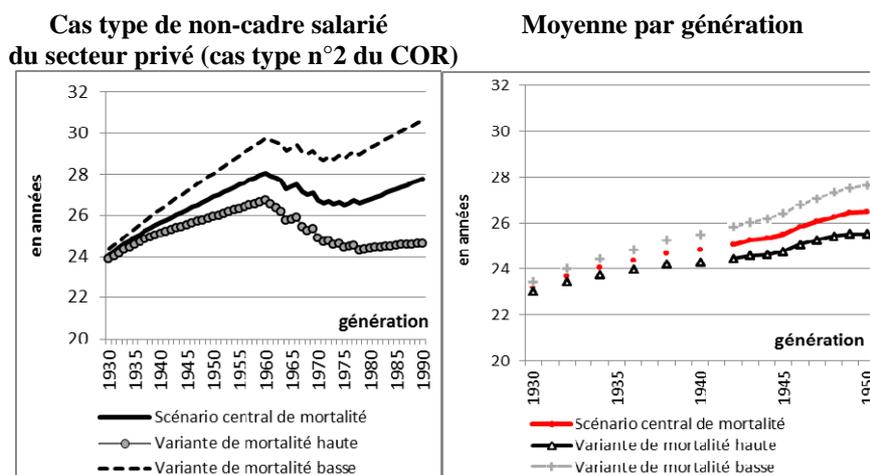
Note : taux de remplacement calculé comme le rapport de la pension à la liquidation (pension perçue en moyenne au cours des 12 premiers mois de la retraite) sur le dernier salaire, nets de cotisations sociales (incluant CSG et CRDS), sous l'hypothèse d'un départ au taux plein (sans décote ni surcote)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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SGCOR.

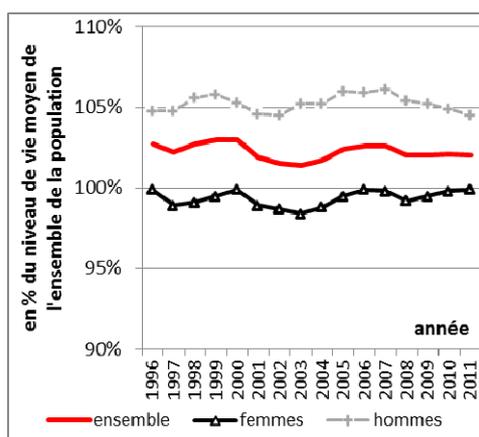
« 3° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au troisième alinéa du même II :

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

Données non disponibles.

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

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



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

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

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

« 4° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au quatrième alinéa du même II :

« Les soldes comptables annuels en droits constatés des régimes de retraite légalement obligatoires pour l'année en cours et projetés sur 25 ans, produits en cohérence avec les prévisions financières des régimes de retraite sous-jacentes aux prévisions de comptes publics présentés par le programme de stabilité de l'année en cours. »

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

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

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

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

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

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

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

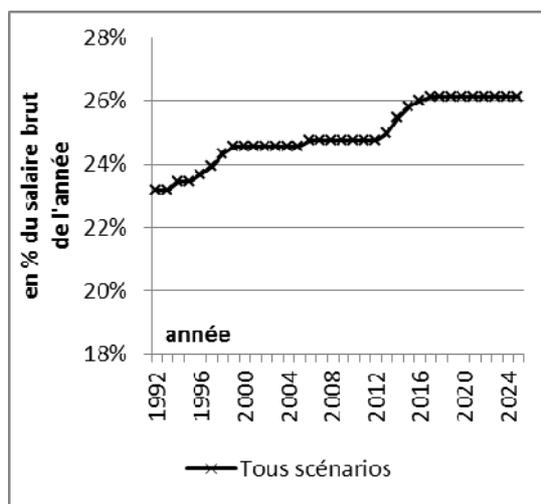
Note : application de la convention comptable « CCSS » : les contributions des employeurs de fonctionnaires d'Etat et les subventions d'équilibre versées aux régimes spéciaux sont supposées évoluer de manière à ce que l'équilibre financier des régimes concernés soit assuré année après année. Un solde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

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

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

« Art. D. 114-4-0-13. – Les recommandations mentionnées au II de l'article L. 114-4 ne peuvent tendre à augmenter la somme des taux de cotisation d'assurance vieillesse assises sur les rémunérations ou gains pour un salarié non cadre, à carrière continue, relevant du régime général d'assurance vieillesse et d'une institution de retraite complémentaire mentionnée à l'article L. 921-4 et dont la rémunération mensuelle est égale au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires, au-delà de 28 %.

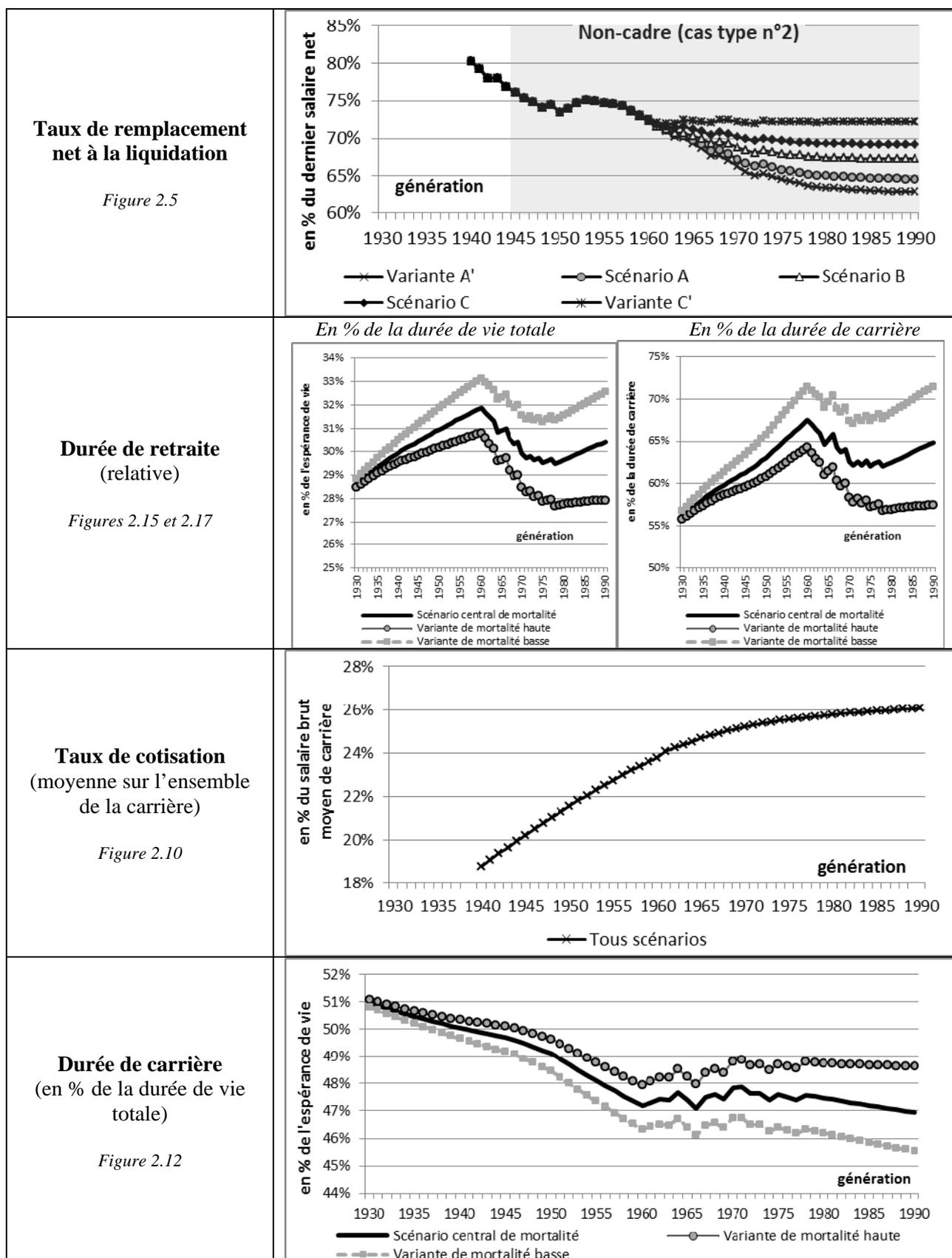
**Figure 2.10 (extraits) – Taux de cotisation pour la retraite du cas type de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2 du COR)**



Note : cotisation à l'ARRCO au taux moyen (légèrement supérieur au taux minimal obligatoire : par exemple, taux effectif – y compris taux d'appel – de 8,25 % au lieu de 7,63 % en 2014), hors AGFF  
Source : DREES, modèle CALIPER ; calculs SG-COR.

## 2. Les indicateurs relatifs à l'équité pour le cas type n° 2 du COR (non-cadre du secteur privé)

Génération 1930 à 1990



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

Génération 1930 à 1950

<p><b>Pension de droit direct</b> (à 65 ans) relative au revenu d'activité moyen</p> <p><i>Figure 2.7</i></p>	
<p><b>Durée de retraite</b> (relative) <i>Calcul par rapport à l'espérance de vie moyenne de la génération</i></p> <p><i>Figures 2.16 et 2.18</i></p>	
<p><b>Taux de cotisation</b></p>	<p><i>Non disponible</i></p>
<p><b>Durée de carrière</b> (= durée validée pour la retraite) en % de la durée de vie totale</p> <p><i>Figure 2.13</i></p>	

#### 4. Les indicateurs relatifs au solde financier et à ses déterminants (les trois dimensions de l'abaque du COR)

Années 2000 à 2012

