

## Le dossier en bref

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

### **Pourquoi ce sujet ?**

La séance du COR de décembre 2014 avait pour thème une actualisation des projections à l'horizon 2060, tenant compte des effets de la dernière réforme des retraites ; l'analyse portait sur les indicateurs annuels caractérisant la situation financière du système de retraite et ses déterminants. Ce dossier complète les résultats des projections, en présentant les indicateurs de suivi par génération.

En préparation du rapport annuel que le COR publiera le 10 juin prochain, dans le cadre de la nouvelle procédure de suivi et de pilotage du système de retraite, le dossier fournit également des compléments méthodologiques sur certains indicateurs de suivi.

### *I – Le suivi des retraites au fil des générations*

- **À quoi servent les indicateurs de retraite par génération ?** Ils permettent d'apprécier si l'objectif de traitement équitable entre les générations, assigné au système de retraite par la loi, est respecté. Les indicateurs par génération correspondent à une vision du système de retraite du point de vue des assurés ; ils complètent les indicateurs calculés par année, qui sont plus adaptés au suivi des objectifs de pérennité financière et correspondent davantage à une vision du point de vue des régimes (cf. [document n° 2](#)).
- **Pourquoi le COR en calcule-t-il autant ?** L'équité entre les générations s'apprécie selon les quatre dimensions de la retraite : le montant de pension (ou le taux de remplacement), la durée de retraite, la durée de carrière et le taux de cotisation. En outre, pour fonder au mieux les décisions de pilotage, le COR calcule systématiquement les indicateurs de deux manières : pour un cas type à carrière complète et sans interruption de salarié non-cadre du secteur privé, et pour « l'individu moyen » de chaque génération, tous régimes confondus.
- **Ne pourrait-on pas plutôt retenir une mesure unique de l'équité entre les générations ?** Il est possible de construire des indicateurs synthétiques dont la finalité est de réduire les quatre dimensions de l'équité en un seul indice, tels que le taux de rendement interne ou le taux de récupération (cf. [document n° 6](#)). Ces indicateurs ne font cependant pas consensus, en particulier car ils ne distinguent pas ce qui ressort du niveau des pensions et des autres caractéristiques de la retraite ; c'est pourquoi l'objectif d'équité entre les générations est apprécié dans le rapport annuel du COR en suivant des indicateurs distincts, couvrant au total les quatre dimensions, sans chercher à déterminer si un avantage selon une dimension donnée compense ou non un désavantage selon une autre.
- **Comment évoluent les montants de pension au fil des générations ?** Parmi celles déjà parties à la retraite, le taux de remplacement a régulièrement diminué pour le cas type de non-cadre à carrière complète, notamment sous l'effet des réformes des retraites. La pension moyenne relative au sein de chaque génération a, à l'inverse, régulièrement augmenté, grâce à des effets de structure (amélioration des carrières des femmes, diminution tendancielle de l'emploi non-salarié) et à des modifications réglementaires (création de la surcote, diminution du barème de décote, amélioration des minima de pension) (cf. [document n° 4](#)). En projection, le taux de remplacement sur cas type et la pension moyenne relative diminueraient entre les générations nées dans les années 1950 et 1960, puis se stabiliseraient pour les générations plus jeunes (cf. [document n° 3](#)).

- **Et pour les faibles retraites ?** Le décret du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites a défini un indicateur spécifique pour le suivi des faibles retraites. Il se calcule comme la valeur de la pension en deçà de laquelle se situent les 10 % des retraités les moins aisés rapportée à la valeur de la pension moyenne au sein de chaque génération. Calculé pour les retraités à carrière complète, cette pension relative s'est continuellement améliorée entre les générations 1926 à 1946 (cf. [document n° 5](#)).
- **Comment évolue la durée moyenne de retraite ?** Entre les générations 1940 et 1990, elle fluctuerait entre 25 et 27 années, soit entre 28,6 % et 30,6 % de la durée de vie totale. Si les gains d'espérance de vie observés jusqu'à présent se perpétuent, à législation inchangée, la part de la durée de vie totale passée à la retraite en moyenne serait maximale pour la génération née en 1950 et minimale pour celle née en 1974 (cf. [document n° 3](#)).
- **Et concernant les contributions au système de retraite ?** Elles peuvent être décomposées en durée de carrière et taux de cotisation. L'évolution au fil des générations de la durée de carrière définie comme la durée validée pour la retraite diffère selon que l'on considère le cas type à carrière complète ou les moyennes par génération (cf. [document n° 3](#)). Quant au taux de cotisation moyen sur toute la carrière, il a augmenté au fil des générations au gré des hausses des taux légaux ; en toute rigueur, il faudrait tenir compte aussi des autres contributions assises sur les revenus d'activité (cf. [document n° 6](#)).

## *II – Préparation du rapport annuel du COR de juin 2015 : compléments méthodologiques sur certains indicateurs*

- **Comment sont estimés les pensions et les revenus d'activité moyens qui servent à calculer les indicateurs du COR ?** L'indicateur retenu par le COR rapporte la pension moyenne des retraités de droit direct, telle que calculée par la DREES, au revenu d'activité moyen issu de la comptabilité nationale. Une analyse comparative montre que d'autres conventions de calcul ou bien le recours à d'autres sources statistiques, pour estimer les deux termes du rapport, ne modifieraient qu'à la marge les évolutions observées sur le passé récent (cf. [document n° 7](#)).
- **Comment appréhender l'équilibre à long terme du système de retraite par répartition ?** Celui-ci dépend des trois grands leviers que sont l'âge effectif moyen de départ à la retraite, le taux de prélèvement global pour la retraite et le rapport entre la pension moyenne des retraités et le revenu d'activité moyen. L'abaque du COR, construit pour une année donnée à partir des résultats des projections financières, permet de visualiser toutes les combinaisons possibles de ces trois leviers qui assureraient l'équilibre du système cette année-là. Il permet également de déduire les évolutions nécessaires d'un levier au regard des deux autres, afin d'équilibrer le système de retraite année après année (cf. [document n° 9](#)).
- **Et si l'on veut l'équilibrer en moyenne sur les 25 prochaines années ?** 25 ans est l'horizon que le Comité de suivi des retraites doit retenir pour apprécier la situation financière du système de retraite. Des indicateurs, calculés à partir du cumul des soldes financiers jusqu'à cet horizon (positif dans certains scénarios comme le A', négatif dans d'autres comme le C'), permettent de caractériser l'équilibre financier en moyenne sur les 25 prochaines années : il s'agit notamment du « *tax gap* » correspondant à la variation du taux de cotisation qu'il faudrait appliquer dès à présent sur tous les revenus d'activité (par exemple, une baisse de 0,4 % dans le scénario A' ou une hausse de 1,5 % dans le scénario C') et du « *pension gap* », c'est-à-dire la variation qu'il faudrait appliquer dès à présent à toutes les pensions de retraite (par exemple, une majoration de +1,4 % dans le scénario A' ou un abattement de 4,9 % dans le scénario C'), pour assurer dans les deux cas l'équilibre financier en moyenne sur les 25 prochaines années (cf. [document n° 8](#)).