

12^e colloque du COR – 2 décembre 2014

Systèmes de retraite, évolutions démographiques et croissance économique

Les réformes des systèmes de retraite, engagées à partir des années 1990 dans les pays développés, ont cherché à répondre aux défis posés par le vieillissement de la population, avec l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du baby-boom et l'allongement de l'espérance de vie aux âges élevés.

La crise financière et économique, d'une rare intensité, a eu également une incidence très forte à très court terme sur l'équilibre des régimes de retraite, en répartition et en capitalisation, qui s'ajoute à l'impact du vieillissement de la population.

Dans ce contexte, les régimes de retraite, notamment ceux en répartition, ont été un élément important de stabilisation en soutenant les revenus des retraités.

Des mesures visant à préserver la viabilité financière des systèmes de retraite dans leur ensemble ont été prises, mais des incertitudes subsistent concernant leur efficacité et leurs conséquences à moyen et long terme sur la situation des retraités. Ces incertitudes sont amplifiées par le fait que la reprise économique tarde à se concrétiser, ce qui pèse sur les perspectives de croissance et d'emploi, et accroît aussi les tensions sur les systèmes de retraite.

Le 12^e colloque du COR a été l'occasion de décrire les liens de dépendance des systèmes de retraite en France et à l'étranger aux évolutions démographiques ainsi qu'à la croissance économique, et d'examiner la capacité d'adaptation de ces systèmes à court, moyen et long terme, sur la base d'exemples concrets. Cette 10^e lettre du COR en synthétise les principaux enseignements.

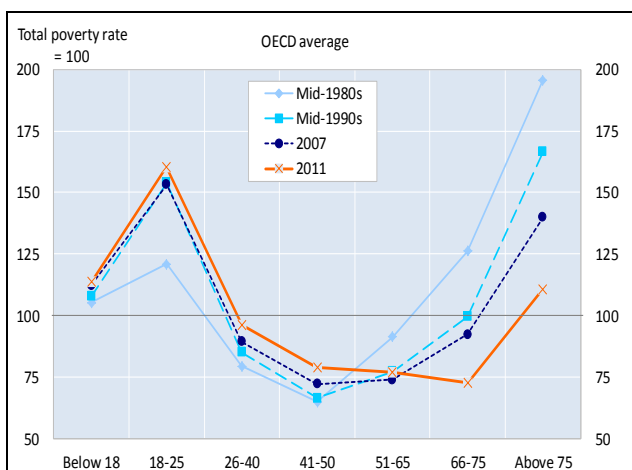
Les systèmes de retraite face au vieillissement de la population et à la crise économique : approche comparative

Pour faire face au double défi démographique et économique, les pays développés ont pris diverses mesures que **Monika Queisser**, chef de la division des politiques sociales de l'OCDE et membre du COR, classe en cinq grandes familles.

Ces mesures ont d'abord porté sur la **viabilité financière**. Les pays ont agi sur le mode de calcul des retraites, dans un sens moins favorable aux assurés. Le changement d'indexation des pensions, sur les prix et non plus sur les salaires, est un levier que de nombreux pays ont également mobilisé. Avec la crise, certains pays ont même gelé les pensions mais les économies espérées ont été réduites en raison de la faible inflation. Un certain nombre de bonus prévus pour les retraités ont aussi été supprimés, comme en Grèce ou au Portugal. Enfin,

pratiquement tous les pays de l'OCDE ont pris des mesures visant à relever l'âge de la retraite, et ce phénomène a été accéléré avec la crise économique (voir *infra*).

Le deuxième axe d'action des pays de l'OCDE a concerné l'**adéquation des retraites**. Au début de la crise, certains pays ont décidé de verser des allocations exceptionnelles aux retraités pour tenter de relancer leur économie. Ensuite, des mesures ont été prises pour préserver les petites retraites mais, avec la persistance de la crise, ce thème a été considéré comme moins prioritaire pour les pays de l'OCDE car les jeunes, à la place des retraités, sont devenus les plus exposés au risque de pauvreté à partir du début des années 2000.



Source : OECD Income Distribution Database (<http://oe.cd/idd>).

Les pays de l'OCDE ont également œuvré pour un **recul de l'âge de la retraite**. Ils ont d'abord mis en place des incitations qui encouragent les personnes à travailler plus longtemps : surcotes et décotes, fin des retraites anticipées, incitations fiscales, retraites partielles, etc. Ils ont ensuite décalé les âges légaux de la retraite.

Mais il existe toujours un décalage entre les âges de sortie du marché du travail et les âges légaux de la retraite dans les pays de l'OCDE. L'objectif d'augmentation du taux d'emploi des seniors est donc prioritaire pour éviter que le relèvement des âges légaux ne se traduise, faute d'emploi pour les seniors, par des périodes de chômage et des baisses de pension.

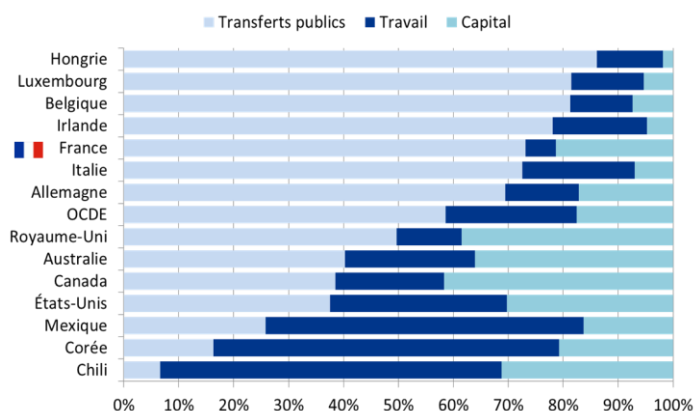
Le quatrième type de mesures mises en place par les pays de l'OCDE a concerné l'**efficience administrative** des systèmes de retraite, afin

notamment de réduire les frais de gestion. De nombreuses mesures, différentes selon les pays, ont été prises en ce sens : fusion de régimes de retraite, baisse des frais administratifs par des effets d'économie d'échelle et de progrès technique, meilleure information des assurés, etc.

En particulier, une mesure a consisté en la réforme des retraites du service public. C'est une question très discutée, notamment dans les pays dans lesquels subsiste une séparation complète des deux systèmes. L'Allemagne, l'Autriche, la Belgique, la France, la Grèce, le Luxembourg et le Portugal sont aujourd'hui les seuls pays dans l'ensemble de tous les pays de l'OCDE qui gardent encore des systèmes obligatoires publics complètement séparés.

Le cinquième axe d'action a été une **diversification des sources de revenu à la retraite**. Sur ce point, la part des revenus du capital dans les revenus des ménages dont le chef de famille a plus de 65 ans apparaît relativement élevée en France, plus qu'en Allemagne par exemple, en raison du développement de l'assurance-vie.

Sources de revenu des personnes de plus de 65 ans, à la fin des années 2000, en pourcentage du revenu brut moyen des ménages



L'OCDE recense enfin quatre grands défis dans le domaine des retraites.

Tout d'abord, comment assurer le financement des retraites, tout en veillant à l'assainissement de la situation budgétaire, dans le contexte économique actuel (faible croissance économique, couplée à un chômage élevé pour certains pays, et inflation faible) ?

Si l'un des moyens d'y parvenir reste la promotion du vieillissement actif, quels sont les leviers pertinents pour augmenter l'emploi des seniors ?

Comment restaurer la confiance dans les marchés financiers et les retraites privées après l'épisode de crise ?

Enfin, comment répondre à l'ensemble de ces défis en partageant justement les efforts entre les générations ?

L'adaptation des systèmes de retraite à la démographie et à la croissance économique : l'exemple de l'Allemagne et de la Suède

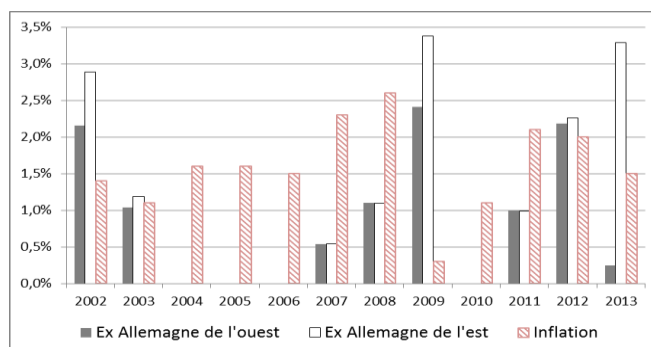
Selon **Marco Geraci**, chargé de mission au COR, dans l'ensemble des pays de l'OCDE, des mesures ont été prises pour renforcer la transparence et rendre plus systématiques les ajustements des systèmes de retraite confrontés aux évolutions démographiques et économiques : indexation des droits en lien avec les évolutions salariales dans quelques pays, prise en compte des évolutions de la démographie (gains d'espérance de vie ou rapport démographique) dans le calcul des pensions et leur évolution, ou encore mise en place de procédures d'ajustement en cas de risque de déséquilibre financier sur le long terme. Deux pays permettent d'illustrer cette palette de mesures visant à adapter le système de retraite à la démographie et la croissance : l'Allemagne et la Suède.

L'Allemagne : la mobilisation des différents leviers d'ajustement d'un régime en répartition

Le système de retraite public allemand est composé de plusieurs régimes de base en fonction des catégories socio-professionnelles. Environ 60 % de la population en âge de travailler, dont les salariés du secteur privé, est affiliée au régime de base DRV et 40 % de ces affiliés à un régime d'entreprise. Le régime DRV est en points : le montant de la pension dépend de l'accumulation des points au cours de la carrière et de l'évolution de la valeur du point. Face à l'importance des déséquilibres futurs du régime tels que projetés dès la fin des années 1980, de nombreuses réformes sont intervenues depuis.

Pour **Volker Schmitt**, chef adjoint du bureau « inclusion sociale » au ministère des Affaires sociales allemand (BMAS), l'une des principales réformes a consisté à aménager l'évolution de la valeur du point : passage progressif, entre 1989 et 2004, de l'évolution des salaires bruts à celle des salaires nets de cotisations retraite (y compris les cotisations au dispositif facultatif d'épargne retraite « Riester » en hausse) et prise en compte en 2004 d'un correctif en fonction de l'évolution du ratio entre le nombre de retraités et le nombre de cotisants. De fait, les pensions ont augmenté moins vite que l'inflation sur neuf des douze années comprises entre 2002 et 2013 dans l'ex-Allemagne de l'Ouest, alors même que la formule de revalorisation du point n'a pas été pleinement appliquée certaines années pour éviter des baisses nominales. Depuis 2008, le législateur a d'ailleurs interdit les baisses de la valeur du point en valeur nominale, même en cas de baisse des salaires nominaux. Mais ces baisses sont reportées dans le temps et, aujourd'hui, tout le retard a été rattrapé.

Evolution du point de retraite en Allemagne



Un autre axe de réforme a consisté à prolonger l'activité des seniors par le biais du système de retraite lui-même (fermeture de dispositifs de départs anticipés, augmentation des âges de la retraite, etc.) et de politiques sur le marché du travail visant à augmenter le taux d'emploi des seniors. L'Allemagne est l'un des pays d'Europe où le taux d'emploi des seniors a le plus augmenté alors même que les préjugés des employeurs vis-à-vis des seniors en emploi restent forts.

Le système de retraite allemand apparaît aujourd'hui stabilisé. Il est équilibré à l'horizon de 2030 tout en respectant les trois objectifs fixés : réserves comprises entre 0,2 et 1,5 mois de dépenses, taux de cotisation inférieur au seuil maximal de 22 % et taux de remplacement pour une carrière de

45 ans au salaire moyen supérieur au seuil minimal de 43 %.

Un système de retraite stabilisé après les réformes

	Taux de cotisation	Taux de remplacement	TR yc Riester
2008	19,9	50,5	50,5
2014	18,9	48,5	50,3
2020	19,5	48,0	50,8
2026	20,9	46,0	50,7
2030	22,0 <i>Taux de cotisation maximal</i>	43,0 <i>Taux de remplacement minimal</i>	-

Cependant, la société allemande va continuer à vieillir après 2030, selon un double mouvement – vieillissement par le haut avec une hausse du nombre de personnes âgées, comme dans le reste de l’Europe, et vieillissement par le bas avec une baisse du nombre de jeunes.

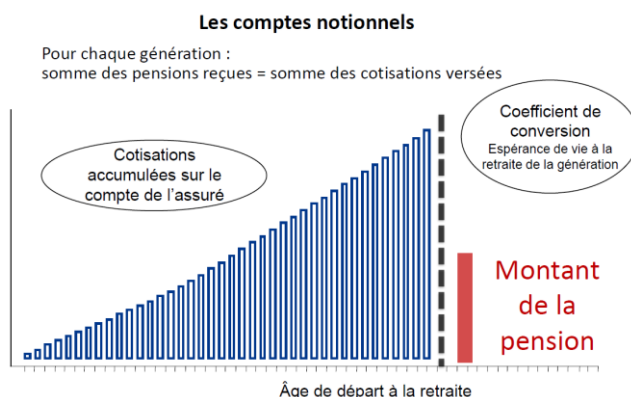
De quelles marges de manœuvre dispose l’Allemagne pour faire face à ce vieillissement, alors que l’État finance déjà 30 % des dépenses du régime ?

Depuis 2007, aucune mesure en défaveur des cotisants n’a été prise. Mais *quid* des jeunes générations ? Celles-ci paient un taux de cotisation relativement bas aujourd’hui, qui a diminué au cours des dernières années, mais elles devront faire face à une réduction du taux de remplacement. La question posée est celle du niveau des pensions : certaines professions, notamment parmi les indépendants, et certains types de contrats de travail en développement depuis 20 ans n’ouvrent pas (ou peu) de droits à retraite et la capacité des jeunes générations à avoir des carrières de durées au moins égales à celles des générations partant actuellement à la retraite est interrogée. Enfin, le renouvellement d’une main d’œuvre qualifiée et nombreuse, qui va partir à la retraite dans les prochaines années, constitue un véritable défi, qui passe par la poursuite de l’augmentation du travail des seniors, mais aussi par une amélioration du niveau de formation des jeunes générations et des populations immigrées.

La Suède : la réaffirmation et l’aménagement des mécanismes d’ajustement

Ole Settergren, directeur des études, de la recherche et de la prospective de l’Agence suédoise des pensions (*Pensionsmyndigheten*), a présenté le nouveau système de retraite public suédois. Ce dernier est composé d’un régime en répartition en comptes notionnels (taux de cotisation de 16 %) et d’un régime en capitalisation avec des comptes individuels (taux de cotisation de 2,5 %). Ce nouveau système a été instauré progressivement en moins de 20 ans, en substitution de l’ancien système par répartition en annuités (taux de cotisation de 18,5 %). Dès 2018, les nouveaux retraités suédois ne relèveront que du nouveau système.

Au moment du départ à la retraite, possible dès 61 ans, la masse des droits accumulés au cours de la carrière, équivalente aux cotisations versées, est divisée par un coefficient de conversion qui prend en compte l’espérance de vie à la retraite de la génération de l’assuré. Le montant obtenu correspond au montant de la pension à la liquidation.



Le report de l’âge de la retraite a alors un double effet à la hausse sur ce montant : la masse des droits accumulés augmente du fait des cotisations supplémentaires versées et le coefficient de conversion est plus faible car l’espérance de vie à la retraite est réduite.

Les pensions liquidées sont revalorisées chaque année selon l’évolution du salaire moyen, qui est l’index de revalorisation des droits accumulés au cours de la carrière, moins 1,6 %, qui correspond à la norme d’évolution réelle du salaire moyen sur le long terme. Les pensions sont ainsi indexées sur l’inflation en moyenne, mais elles peuvent évoluer plus ou moins vite selon les années.

Les années où le salaire réel moyen augmente de plus de 1,6 %, les pensions sont revalorisées au-delà de l'inflation et, les années où le salaire réel moyen évolue de moins de 1,6 %, les pensions progressent moins vite que les prix.

Ce choix de revalorisation traduit également un arbitrage entre le montant de la pension à la liquidation et la revalorisation de la pension pendant la période de retraite. Avec une revalorisation des pensions liquidées plus forte, sur les salaires par exemple, la pension à la liquidation aurait été plus faible (*via* un coefficient de conversion plus élevé).

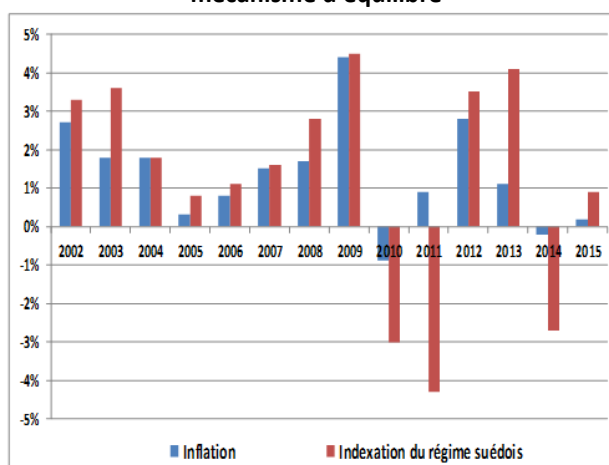
Ce système, malgré sa technicité, n'élimine pas tous les risques de déséquilibres financiers sur le long terme. Pour les corriger, les autorités suédoises ont instauré en 2000 un mécanisme automatique d'équilibre qui se déclenche lorsque les recettes et réserves financières du régime s'avèrent insuffisantes pour honorer les engagements, c'est-à-dire lorsque le ratio de solvabilité (rapportant les recettes et réserves financières aux engagements) est inférieur à 1, ce qui peut être le cas même en l'absence de déséquilibre à court terme. Dans ce cas, les index de revalorisation des droits en cours de carrière et des pensions liquidées sont multipliés par le ratio de solvabilité et les revalorisations sont ainsi plus faibles.

Suite à la crise financière de 2008, le ratio de solvabilité est passé sous la barre de 1 et l'application du mécanisme d'équilibre aurait conduit à une forte baisse des pensions. Pour limiter cette baisse, le Parlement a modifié les règles afin de lisser la valeur des réserves prise en compte dans le calcul du ratio de solvabilité. Malgré cet ajustement technique et compte tenu de la faible croissance des salaires nominaux (inférieure à 1,6 %), les pensions nominales ont diminué en 2010, 2011 et 2014, respectivement de 3 %, 4,3 % et 2,7 %.

Les effets de ces baisses ont toutefois été limités pour les retraités qui ont bénéficié d'une pension minimale garantie et de mesures fiscales. En outre, selon les projections, les taux de remplacement seraient relativement stables si les assurés décalent leur âge de départ à la retraite –

de 66 ans pour la génération 1950 à plus de 69 ans pour la génération 1990.

Inflation, revalorisation des pensions et impact du mécanisme d'équilibre



Il reste que le mécanisme d'équilibre conduit à une volatilité de l'indexation des pensions difficilement acceptable au niveau politique. Pour réduire cette volatilité, l'Agence suédoise des retraites a proposé au Parlement des changements techniques du mécanisme d'équilibre, sans toutefois remettre en question son existence.

L'adaptation des systèmes de retraite : la situation française

Thomas Fatome, directeur de la Sécurité sociale et membre du COR, identifie trois enjeux pour le système de retraite français :

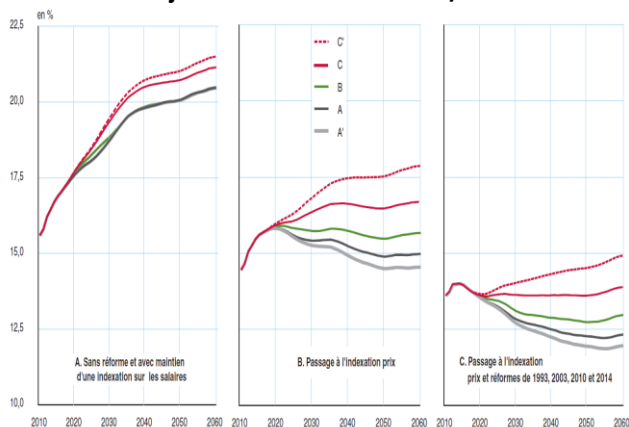
- le vieillissement de la population, qui va conduire à un ratio d'environ 1,5 cotisant pour 1 retraité à l'échéance de 2040, contre 1,7 actuellement ;
- la crise économique et financière, qui a conduit à une diminution de la masse salariale, se traduisant notamment par une perte de recettes pour le régime général évaluée à 9 milliards d'euros entre 2008 et 2014 ;
- les évolutions structurelles du marché du travail, amplifiées par la conjoncture économique (développement du temps partiel, évolution du taux de chômage, etc.).

Face à ces trois enjeux, les réformes des retraites successives, de 1993 à 2014, ont visé à stabiliser la part des retraites dans le PIB *via* des mesures

portant principalement sur l'âge de la retraite et le niveau relatif des pensions.

Ces réformes ont eu, au total, des effets importants sur la progression à venir des dépenses de retraite, puisque leur part dans le PIB en 2040 serait plus faible de l'ordre de 7 points par rapport à ce qu'elle aurait été en l'absence de réformes. Mais les solutions trouvées ont une efficacité qui dépendra de la croissance : l'équilibre financier du système de retraite ne pourrait être atteint qu'à l'horizon de 2030, sous l'hypothèse notamment d'une croissance de la productivité du travail de 1,5 % par an, et en contrepartie d'une baisse relative des pensions par rapport aux salaires.

Projections du ratio retraites/PIB



Source : INSEE Analyses N° 17, avril 2014.

L'adaptation des paramètres de calcul des pensions dans une optique de long terme

Les mesures prises concernant le niveau relatif des pensions ont agi à la fois sur le taux de remplacement à la liquidation et l'évolution des pensions après liquidation :

- à la liquidation, le salaire de référence pour calculer la pension du régime général et donc le taux de remplacement ont été diminués en passant des 10 aux 25 meilleurs salaires annuels de la carrière et à une règle de revalorisation de ces salaires moins favorable, basée sur l'évolution passée des prix plutôt que sur celle du salaire moyen ;
- après la liquidation, les pensions sont indexées également sur les prix et non plus sur le salaire moyen.

La réduction du déséquilibre financier du système de retraite qui résulte de ces mesures dépend toutefois de l'écart entre les prix et les salaires nominaux, donc de la croissance économique. Cela risque de conduire à de fréquents ajustements des paramètres à l'avenir.

Comment remédier à cet inconvénient ? Deux pistes complémentaires inspirées du rapport de la Commission pour l'avenir des retraites de 2013 méritent attention, selon **Didier Blanchet**, rédacteur en chef de la revue Économie et Statistique de l'INSEE, et membre du Comité de suivi des retraites.

Elles consistent à ré-ancrer les retraites sur les salaires, que ce soit par le biais d'une indexation des droits en cours de carrière et des pensions du type « salaire moyen - 1,5 % » (conduisant à une indexation sur les prix lorsque les salaires croissent en moyenne de 1,5 % par an) ou par le biais d'une indexation des droits en cours de carrière sur le salaire moyen mais avec un abattement sur le taux d'annuité évoluant en sens inverse du ratio retraités/actifs et d'une revalorisation des pensions sur le salaire moyen diminué de la croissance du même ratio retraités/actifs.

Cependant, ces pistes peuvent conduire à des baisses réelles voire nominales des pensions en cas de faible croissance des salaires, et la seconde piste reviendrait à terme à réindexer complètement les retraites sur les salaires, ce qui serait socialement avantageux mais globalement coûteux.

Des pistes plus radicales existent, comme celle des comptes notionnels – mais l'équilibrage n'est pas immédiat, ce qui est une difficulté en l'absence de réserves financières – ou d'un régime par point généralisé – sans forcément remettre en cause les avantages non contributifs, ni les possibilités d'ajustements supplémentaires par le taux de cotisation.

Il existe donc des pistes à explorer mais elles soulèvent de nombreuses questions techniques et devront être articulées avec la gestion de l'âge. Il restera en outre le problème de la mise en œuvre et de l'acceptabilité sociale de toute réforme.

Le nouveau processus de suivi et de pilotage du système de retraite français

Avant 2000, le processus de pilotage du système de retraite français, et l'information nécessaire pour engager une réforme, reposaient entièrement sur le gouvernement. Avec la création du COR, comme le rappelle **Yannick Moreau**, présidente du Comité de suivi des retraites, ce n'est plus le gouvernement qui organise les projections aboutissant à un diagnostic commun sur les questions de retraite.

À partir de 2003, de la procédure des rendez-vous quadriennaux à la création d'un comité de pilotage des retraites (COPILOTOR), les formules en matière de pilotage ne se sont pas révélées satisfaisantes. Or l'efficacité des réformes successives menées en France est très fortement liée à la croissance et c'est cette prise de conscience qui a conduit à envisager un pilotage renforcé.

Après discussion avec les partenaires sociaux, le gouvernement a fait inscrire dans la loi de 2014 un processus de pilotage fixant des objectifs financiers et des objectifs d'équité au système de retraite, et a défini par décret des indicateurs de suivi de ces objectifs, en particulier de taux de cotisation maximal (28 %) et de taux de remplacement minimal (deux-tiers). La loi a confié au COR un rôle important concernant le calcul des indicateurs et le débat autour de ceux-ci. La loi crée également le Comité de suivi des retraites qui doit dire si la trajectoire suivie par le système de retraite s'éloigne de ses objectifs financiers et d'équité. Si c'est le cas, le Comité doit proposer des mesures correctrices, sans conduire à dépasser les seuils fixés de taux de cotisation et de taux de remplacement. Le Comité de suivi n'émet certes que des propositions mais le gouvernement est tenu de s'exprimer et de prendre position à leur sujet.

Les premiers travaux de suivi et de pilotage ont débuté en 2014, moins de six mois après le vote de la loi. Le COR a rendu son premier rapport sur les indicateurs en juin 2014, et le Comité de suivi a remis un avis un mois après, en juillet. Cet avis dresse le constat de la situation et aucune recommandation n'a été émise. Le Comité a observé que l'atteinte de l'équilibre financier des régimes de base était tributaire des hypothèses

macroéconomiques de court terme et que les régimes complémentaires rencontraient des difficultés. Il a indiqué qu'il y serait attentif à l'avenir.

Le Comité de suivi nourrit aujourd'hui plusieurs types d'interrogations.

La première interrogation est relative à la pertinence du mode d'indexation sur les prix, conduisant le système de retraite à être fortement dépendant de la croissance. Peut-être ne faudrait-il pas trop tarder à le modifier en cette période de croissance faible.

Une deuxième interrogation concerne la façon dont ont été établies en France les projections d'évolution du système de retraite. Les projections du COR à long terme sont satisfaisantes. Le problème est avant tout que les gouvernements, dans le cadre de leur projet de réforme, se calent sur les projections du COR parmi les plus favorables. À court et moyen terme, le problème est que les projections se fondent sur les prévisions à quatre ans du projet de loi de financement de la Sécurité sociale qui se caractérisent souvent par un excès d'optimisme. Le Comité de suivi est très demandeur d'éclairages complémentaires sur le court terme.

La troisième interrogation porte sur la faiblesse de l'inflation et ses conséquences pour le système de retraite.

La quatrième interrogation est liée au contexte français, éloigné du plein emploi, avec une croissance faible et un chômage des jeunes très important. Il convient de s'assurer que les mesures prises, notamment conduisant à reculer l'âge de la retraite, soient pertinentes à la fois pour le système de retraite et pour l'emploi, notamment des plus jeunes à court terme.

D'autres interrogations du Comité de suivi sont moins liées au court terme et portent sur des sujets de fond.

Elles concernent notamment l'égalité entre les cotisants des différents régimes, qui fait débat en France. Il convient de s'interroger sur la nécessité de renforcer le rapprochement des régimes et sur l'organisation d'ensemble du système de retraite. Des questions se posent également en matière d'égalité entre générations ou encore entre les femmes et les hommes. Le Comité est à l'écoute de toutes les interrogations concernant d'éventuelles propositions de réforme sur ces sujets. De fait, il est

impossible de raisonner en termes d'équilibre financier sans considérer ces aspects de fond pour les citoyens.

Synthèse du colloque

La question au centre des réflexions des participants est plus simple à formuler qu'à résoudre pour **Raphaël Hadas-Lebel**, président du COR au moment du colloque : comment adapter nos systèmes de retraite dans leur diversité aux deux défis que sont le vieillissement de la population et la crise économique ? Dans les différents pays, les leviers utilisés sont ceux que le COR a régulièrement mis en lumière dans ses abaques : le montant des cotisations, le montant relatif des pensions ou encore le report de l'âge de départ à la retraite, en agissant sur les bornes d'âge et/ou la durée d'assurance. Les exposés ont permis d'y voir plus clair sur deux questions sous-jacentes au débat : quels mécanismes retenir en vue d'adapter le système de retraite aux évolutions démographiques et économiques, et quelles conséquences en tirer pour le pilotage du système de retraite français.

S'agissant de l'adaptation au vieillissement de la population, on constate par exemple que les mesures prises jusqu'ici en France ne prennent pas en compte la totalité des phénomènes démographiques auxquels sont confrontés les systèmes de retraite (absorption des gains passés d'espérance de vie, prise en compte du

papy-boom). L'intervention d'un paramètre de soutenabilité (ratio retraités/actifs) est une perspective intéressante à cet égard.

S'agissant de l'adaptation à l'évolution économique, les exposés ont fait apparaître la forte dépendance du système de retraite français à la croissance, résultant notamment de l'indexation sur les prix des droits à la retraite. Les solutions conçues pour y remédier ont toutefois chacune des avantages et des inconvénients qui doivent être analysés.

Quelles conséquences en tirer sur les modalités de pilotage du système de retraite ?

Certains pays ont mis en place des mécanismes d'ajustement automatique, lesquels n'ont pas interdit des interventions de la part des décideurs politiques pour parfois en moduler les effets.

Après plusieurs tentatives décevantes en 2003, puis en 2010, le mécanisme de pilotage français mis en place par la loi du 20 janvier 2014 semble réunir les conditions pour permettre un pilotage adéquat, avec trois phases articulées : une phase de diagnostic confiée au COR, une phase de recommandations confiée au Comité de suivi, enfin une phase de concertation et de décision revenant aux pouvoirs publics. Cette adaptation, chaque année, de notre système de retraite aux conditions démographiques et économiques peut, si elle fonctionne bien, contribuer à assurer la pérennité de notre système de retraite et asseoir la confiance que lui porteront les générations à venir.

À propos du Conseil d'orientation des retraites

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

Chargé de suivre et d'analyser les évolutions à moyen et long terme des régimes de retraite ainsi que la situation des retraités, le Conseil formule des propositions dans ce domaine à travers les rapports qu'il rend publics. Depuis 2014, il publie en juin un rapport annuel, *Évolutions et perspectives des retraites en France*, fondé sur des indicateurs de suivi et de pilotage.

Cette lettre a été préparée par le secrétariat général du COR, sous la direction de M. Pierre-Louis Bras, président du COR.

113, rue de Grenelle – 75007 Paris

www.cor-retraites.fr

ISSN : 2273 - 2349