

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 13 avril 2016

« Travaux d'approfondissement sur les indicateurs en vue du rapport annuel de juin 2016 »

Document N° 1

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Travaux d'approfondissement sur les indicateurs en vue du rapport annuel de juin 2016

En application de la loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, l'une des missions du Conseil d'orientation des retraites est « *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* ». Dans le cadre de la préparation du rapport annuel de juin 2016, le présent dossier est consacré à l'approfondissement des indicateurs et à la prise en compte de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015.

La première partie de ce dossier est consacrée à la présentation de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 (**document n° 2**), et à l'estimation de ses effets sur le niveau des droits et le comportement de départ des assurés, eu égard notamment à l'instauration des coefficients temporaires. Si l'effet des évolutions paramétriques prévues par cet accord ne pose pas de question particulière sur la nature des indicateurs, il n'en va pas de même de l'instauration des coefficients de solidarité et majorants à compter de 2019 qui implique de déterminer l'hypothèse d'âge de liquidation qui sera retenue après application de l'accord.

La seconde partie est plus spécifiquement consacrée à l'amélioration des indicateurs en vue du rapport annuel, qu'il s'agisse :

- d'indicateurs de durées de carrière (**document n° 6**) ;
- des taux de remplacement sur cas types (**document n° 7**) ;
- de la présentation des résultats, notamment financiers (**document n° 8**).

La troisième partie revient sur la construction des scénarios macro-économiques dans la perspective de l'exercice de projection de 2017.

1. Conséquences de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015

Face à la dégradation de la situation financière des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, les partenaires sociaux, gestionnaires de ces régimes, ont signé le 30 octobre 2015 un accord national interprofessionnel destiné à assurer leur pérennité financière. Avant cet accord, les déficits prévisionnels étaient estimés (selon la variante 2 d'avril 2015 retenue par les partenaires sociaux) à 8,4 Md€ en 2020 et 12,7Md€ en 2030, et l'année d'épuisement des réserves en 2023.

Comme précisé dans le **document n° 3**, l'accord du 30 octobre 2015 permettrait de réaliser 6,1 Md€ d'économies à l'horizon 2020, et 8,6 Md€ en 2030, en mobilisant à la fois des mesures de court terme d'ordre paramétrique dès 2016, puis des mesures structurelles à compter de 2019 dans le cadre du régime unifié qui sera alors institué.

L'accord aboutit à une diminution du rendement à compter de l'année 2016, sous les effets conjugués d'évolutions¹ plus dynamique de la valeur d'achat du point (revalorisée selon la progression des salaires de l'année précédente majorée de 2 points jusqu'en 2018) et moins dynamique de la valeur de service du point (revalorisée selon l'inflation minorée d'un point

¹ Par rapport à une situation d'évolution des valeurs d'achat et de service du point sur les prix.

jusqu'en 2018 avec un plancher à zéro, au 1^{er} novembre et non plus au 1^{er} avril, et selon un mode de calcul modifié²).

À compter de 2019, le régime unifié s'articulera autour de deux tranches de salaire : une tranche 1 (entre 0 et 1 PSS) et une tranche 2 (entre 1 et 8 PSS). L'accord fixe le taux contractuel à 17 % sur la tranche 2 et en répartit la charge entre salarié et employeur à hauteur de respectivement 40 % et 60 %. Dès 2019, le taux d'appel sera égal à 127 % (contre 125 % actuellement). La mise en place de ce régime unifié s'accompagnera d'un pilotage pluriannuel permettant d'assurer la pérennité financière, compte tenu des évolutions démographiques et économiques. Des objectifs de soutenabilité sont à cet égard prévus, notamment l'obligation de disposer de réserves équivalant à six mois de prestations.

Outre ces dispositions, l'accord prévoit l'instauration, à partir du 1^{er} janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957, de coefficients de solidarité et majorants temporaires. Pour ne pas subir les coefficients de solidarité (qui minorent la pension complémentaire de 10 % durant trois ans), l'assuré doit décaler la date de liquidation de sa retraite complémentaire d'au moins un an par rapport à celle lui permettant de liquider au taux plein au régime de base ; certaines catégories d'assurés (notamment les retraités exonérés de la CSG) ne sont pas concernées par ces coefficients temporaires. Dans la même optique, tout assuré différant la liquidation de sa retraite complémentaire d'au moins deux ans verra ses pensions versées par l'AGIRC et l'ARRCO majorées durant un an (de 10 %, 20 % ou 30 % selon l'ampleur du report). Outre les paramètres usuels tels que les valeurs de service et d'achat du point et les taux de cotisation, les coefficients temporaires figureront aussi parmi les leviers mobilisables dans le cadre du pilotage pluriannuel. Par ailleurs, le mécanisme de solidarité applicable à la troisième année pourra être revu en 2021 en fonction de l'évolution des comportements.

La mise en place de coefficients affectant temporairement le montant des pensions de retraite complémentaires amène à s'interroger sur le comportement de départ à la retraite des assurés.

Les documents n° 3, n° 4 et n° 5 apportent un éclairage sur cette question, en retenant trois approches complémentaires :

- l'une sur le champ des assurés des régimes complémentaires (**document n° 3**) ;
- une autre, très stylisée, sur cas types (**document n° 4**) ;
- la dernière sur le champ de l'ensemble des assurés (**document n° 5**).

Le **document n° 3** est consacré à la présentation et aux estimations financières des effets de l'accord sur l'ensemble du champ des affiliés. Les services techniques du GIE AGIRC-ARRCO ont évalué le rendement de l'accord et notamment des coefficients temporaires en distinguant différents groupes d'individus selon leur comportement de départ à la retraite par rapport au taux plein au régime général :

- ceux qui ne décalent pas leur âge de liquidation (groupe 1) ;
- ceux qui reportent leur départ d'un an pour éviter le coefficient de solidarité (groupes 2 et 3) ;
- ceux qui reportent leur départ de deux ans pour bénéficier du coefficient majorant de 10 % (groupe 4) ;
- ceux qui reportent leur départ de deux ans pour bénéficier du coefficient majorant de 20 % (groupe 5) ;

² La valeur de service du point n'est plus revalorisée en moyenne annuelle mais à la date de revalorisation. L'effet de cette suppression de l'effet « report » est détaillé en annexe du document n° 4.

- ceux qui reportent leur départ de deux ans pour bénéficier du coefficient majorant de 30 % (groupe 6).

Les hypothèses comportementales retenues conduisent à un maintien de l'âge de départ à la retraite au taux plein au régime général – et donc une minoration de 10 % de la pension complémentaire durant trois ans – pour la quasi-totalité des assurés, le groupe 1 représentant 95,2 % des assurés à l'AGIRC et 94 % à l'ARRCO.

Le **document n° 5** est une étude réalisée par la DREES appréhendant les effets de l'accord AGIRC-ARRCO, et plus particulièrement ceux des coefficients temporaires instaurés, sur le champ de l'ensemble des assurés. La part de personnes concernées par le dispositif se situerait autour d'un tiers pour la génération 1960, et diminuerait pour se situer à un quart pour les générations suivantes³. Parmi elles, seule une moitié (soit d'un peu plus de 10 % à 15 % d'une génération) serait encore en emploi avant la liquidation et donc *in fine* incitée à reporter son âge de départ à la retraite.

L'effet des coefficients est estimé sous deux hypothèses polaires par rapport à l'âge qui était simulé avant l'accord : la première selon laquelle aucun individu ne décale son âge de départ à la retraite ; la seconde selon laquelle les individus concernés par le coefficient de solidarité et effectivement incités reportent d'un an leur âge de départ à la retraite.

Dans le premier cas, la perte induite par l'application du coefficient de solidarité équivaut à environ 3 mois de retraite pour les personnes concernées par le coefficient de solidarité. Elle peut également être mesurée sur la masse cumulée de pension sur toute la durée de retraite, sachant que l'assuré peut arbitrer entre maintenir inchangé son âge de liquidation (en acceptant le coefficient de solidarité temporaire de trois ans⁴) ou le reporter d'un an (pour éviter ce coefficient de solidarité) au prix d'une durée de retraite plus courte. Dans cette optique, la perte de pensions complémentaires serait de l'ordre de 1 % pour ces mêmes personnes et aurait tendance à diminuer au fil des générations pour les hommes, car ces derniers partiraient à la retraite de plus en plus tard et le coefficient ne s'applique plus après 67 ans.

Dans le second cas où les personnes concernées encore en emploi sont supposées décaler leur départ à la retraite pour éviter le coefficient de solidarité, la diminution de la durée de retraite serait en moyenne d'un peu moins de 12 mois⁵ pour ces personnes et de 1 à 3 mois en moyenne selon la génération sur le champ de tous les assurés. Sur l'ensemble de la durée de retraite, et pour les seules personnes concernées, la masse de pension complémentaire diminuerait d'environ 2 à 3 % du fait d'une durée de retraite plus courte.

L'accord améliorerait le solde technique des régimes complémentaires à l'horizon 2020 de 0,2 Md€ sous la première hypothèse comportementale et de 1,1 Md€ sous la seconde - fourchette d'estimation à l'intérieur de laquelle se situe l'évaluation faite par les services techniques du GIE AGIRC-ARRCO (0,5 Md€).

³ Compte tenu des modélisations, la part des personnes concernées est susceptible d'être légèrement sous-estimée.

⁴ Soit environ 1/10 de la durée de retraite pour la génération 1960 par exemple.

⁵ Certains individus n'auront à décaler que d'un peu moins d'un an pour éviter le coefficient de solidarité, soit parce qu'ils seraient partis entre 1 et 3 trimestres au-delà de l'âge exact de leur taux plein, soit parce qu'ils seraient partis moins d'un an avant leurs 67 ans.

Le **document n° 4** adopte une approche différente en considérant les cas types usuels du COR : le cas type n° 1 de cadre salarié du privé à carrière complète et le cas type n°2 de non-cadre salarié du privé à carrière complète. Si ces cas types ne sauraient être représentatifs de l'ensemble des affiliés, ils n'en permettent pas moins d'apprécier, sous certaines hypothèses conventionnelles, les effets des coefficients sur les droits et les choix possibles d'âge de départ à la retraite.

L'effet est également estimé sur la masse totale de pensions perçues durant la durée de retraite. La masse cumulée des pensions est finalement identique à +/- 1 % près que l'assuré maintienne son départ à 62 ans (âge d'obtention du taux plein par la durée de ces cas types), ou le reporte à 63 ans. Ce constat – qui conforte l'hypothèse d'un maintien des âges de départ à la retraite – est corroboré par le fait que la durée d'activité nécessaire pour que le salaire perçu compense la perte de pension induite par le coefficient de solidarité n'excéderait pas un mois pour ces mêmes cas types.

L'indicateur de taux de remplacement à la liquidation pour le cas type n° 2 de non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète figure parmi les indicateurs mentionnés par décret que le Comité de suivi des retraites doit suivre. **Dans les premier (2014) et deuxième (2015) rapports annuels, cet indicateur était calculé sous une hypothèse de départ au taux plein au régime général.** La mise en place des coefficients de solidarité et majorants amène à s'interroger sur l'âge de départ à retenir dans le rapport annuel de 2016 pour cet indicateur.

Compte tenu de l'incertitude relative aux effets de l'accord sur les comportements de départ à la retraite⁶, **il est proposé, à titre conservatoire pour le rapport annuel de juin 2016, de retenir l'hypothèse de départ au taux plein au régime général.** Il convient, de ce fait, de distinguer les effets permanents (relatifs à la baisse de rendement pour l'essentiel) des effets temporaires (propres aux coefficients de solidarité et majorants).

Sous cette hypothèse, il est possible d'estimer l'effet de l'accord sur le taux de remplacement total à la liquidation (CNAV + ARRCO) pour le cas type n° 2 de non-cadre⁷. Ainsi, le tableau suivant présente l'effet sur cet indicateur pour les générations 1960, 1970, 1980 et 1990, en isolant l'effet propre du coefficient de solidarité, compte tenu de son caractère temporaire, des effets des mesures ayant un caractère permanent.

Les calculs sont réalisés sous les hypothèses économiques du scénario B du rapport annuel de juin 2015 (définies à court terme par le programme de stabilité présenté en 2015). La diminution est appréciée **par rapport à une situation avant accord de rendement constant**, *ie* dans laquelle les valeurs d'achat et de service du point sont supposées évoluer comme les prix dès 2016. Sous ces hypothèses, l'inflation est supposée supérieure à 1 % dès 2016 ; la moindre revalorisation de la valeur de service (inflation -1 point) joue donc pleinement.

⁶ Les hypothèses comportementales sont ici conventionnelles ; les choix de départ à la retraite, parfois contraints, ne reposant pas exclusivement sur des critères monétaires et la prise en compte de la durée totale de retraite.

⁷ Les calculs ont également été effectués pour le cas type n° 1 de cadre salarié du secteur privé à carrière complète.

**Effets de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015
sur le taux de remplacement total (CNAV + ARRCO) du cas type n° 2 du COR
(non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)**

Génération	1960	1970	1980	1990
Effet permanent (en points) (hors coefficient de solidarité)	- 1,0	- 1,4	- 1,6	- 1,8
<i>Effet temporaire (en points)</i> (y compris coefficient de solidarité)	- 2,9	- 3,2	- 3,3	- 3,5

*Note : pour un départ au taux plein au régime général et par rapport à une indexation des valeurs d'achat et de service selon les prix dès 2016. Scénario B du rapport annuel de juin 2015.
Source : calculs SG-COR.*

Ces effets sur le taux de remplacement total résultent de l'impact de l'accord sur le montant de pension complémentaire.

**Effets de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015
sur le seul montant de pension complémentaire du cas type n° 2 du COR
(non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète)**

Génération	1960	1970	1980	1990
Effet permanent (en %) (hors coefficient de solidarité)	- 4,9	- 7,0	- 8,7	- 9,8
<i>Effet temporaire (en %)</i> (y compris coefficient de solidarité)	- 14,4	- 16,3	- 17,8	- 18,8

*Note : pour un départ au taux plein au régime général et par rapport à une indexation des valeurs d'achat et de service selon les prix dès 2016. Scénario B du rapport annuel de juin 2015.
Source : calculs SG-COR.*

Certaines dispositions de l'accord montent rapidement en charge (sous-indexation de la valeur de service du point, coefficients temporaires), tandis que d'autres se diffusent plus progressivement (sur-indexation de la valeur d'achat du point).

L'impact des dispositions de l'accord s'accroît au fil des générations, au fur et à mesure que le nombre de points acquis diminue sous l'effet du renchérissement de la valeur d'achat du point. Si l'on ne considère que les effets permanents – ie hors coefficient de solidarité –, la baisse de taux de remplacement (CNAV + ARRCO) est estimée à 1,8 point pour la génération 1990, compte tenu du poids de la pension complémentaire dans le total de pension du cas type de non-cadre (environ 30 %). Le coefficient de solidarité conduirait à une baisse supplémentaire de taux de remplacement de 1,7 point. La question se pose alors de savoir s'il faut tenir compte ou non de l'application temporaire du coefficient de solidarité pour déterminer le taux de remplacement de ce cas type, dont la valeur ne doit pas passer sous le seuil de 2/3 à l'horizon de 10 générations, comme prévu par décret. Cette problématique est traitée dans la deuxième partie du dossier (voir **document n° 7**).

La baisse relative des pensions après accord (par rapport à un montant sans baisse de rendement) ne doit pas s'interpréter comme une baisse absolue des pensions au fil des générations. Les pensions complémentaires continueraient d'augmenter en euros constants entre la génération née en 1960 et celle née en 1990, mais moins rapidement qu'avant accord.

Les effets de chacune des dispositions pour les deux cas types de cadre et non-cadre sont par ailleurs détaillés dans le **document n° 4**.

2. Approfondissement et amélioration des indicateurs

Trois voies d'approfondissement des indicateurs peuvent être distinguées :

- la première relative aux durées de carrière et la prise en compte des carrières incomplètes (**document n° 6**) ;
- la deuxième, dans la continuité de la première partie, concernant le calcul des taux de remplacement suite à l'accord AGIRC-ARRCO et notamment à la mise en place des coefficients temporaires (**document n° 7**) ;
- enfin, la troisième portant sur une nouvelle présentation des soldes financiers (**document n° 8**).

2.1. Les indicateurs de durée de carrière

Le suivi de l'équité entre les générations au regard de la retraite est évalué dans les rapports annuels du COR à travers quatre dimensions du point de vue des assurés : le montant de la pension (ou le taux de remplacement), 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. Ces dimensions sont étudiées séparément sans chercher à déterminer par un indicateur synthétique si un avantage selon une dimension donnée compense ou non un désavantage selon une autre.

La durée de carrière intervient dans deux des quatre dimensions de l'équité entre les générations au regard de la retraite, telle qu'appréciée par le COR : c'est une dimension en tant que telle, comme mesure de l'effort contributif au système de retraite, et c'est l'un des déflateurs possibles pour apprécier une autre dimension de l'équité, à savoir la durée de retraite relative. En effet, la comparaison des durées de retraite entre générations éloignées a une portée limitée car les espérances de vie peuvent différer de plusieurs années. C'est pourquoi le Conseil a retenu, pour le suivi de l'objectif d'équité au regard de la durée de retraite, des indicateurs de durée de retraite relative : le ratio [durée de retraite / durée de vie] et le ratio [durée de retraite / durée de carrière]. Ce dernier ratio renvoie à la norme d'équité définie dans la loi de 2003.

Les deux types d'indicateurs figuraient dans le premier rapport annuel du COR de juin 2014, mais seul le premier [durée de retraite / durée de vie] a été retenu pour le rapport annuel de juin 2015. En effet, l'indicateur [durée de retraite / durée de carrière] est ambigu car la durée de carrière peut être appréciée de diverses façons pouvant conduire à des évolutions divergentes du ratio et donc difficiles à interpréter du point de vue de l'équité.

C'est pourquoi, à la demande du secrétariat général du COR, la DREES a examiné les évolutions de ces différents indicateurs liés à la durée de carrière pour les générations nées entre 1926 et 1946 (**document n° 6**).

En premier lieu, la durée de carrière peut se mesurer de différentes manières, selon le statut accordé aux diverses périodes de non-emploi : durée cotisée au titre de l'emploi, durée validée hors majorations (durée passée soit en emploi, soit dans des situations considérées comme assimilées à de la cotisation, du point de vue du système de retraite) ou durée validée totale (y compris majorations et bonifications de durée), qui constitue la notion de durée effectivement prise en compte par le système de retraite pour le calcul du montant de pension.

En second lieu, le fait que la durée de carrière, quelle que soit la définition retenue, a un effet direct sur le montant de pension perçu, peut conduire à des interprétations divergentes sur le caractère avantageux ou désavantageux d'une carrière plus ou moins longue. Un assuré à carrière tout juste complète ne fournit en effet pas forcément un « effort » plus grand qu'un assuré à carrière incomplète, car il bénéficie d'un montant de pension plus élevé en conséquence de sa carrière plus longue (en proportion de l'écart de durée de carrière) ; en revanche, un assuré dont la durée de carrière dépasse la durée de référence pour une carrière complète fournit bien un effort de durée de carrière plus grand, car ce supplément de durée validée n'est pas automatiquement récompensé par une augmentation de la pension (du moins dans les régimes de base).

Un indicateur plus fin – et donc par nature également plus complexe – qui permette d'apprécier plus justement l'effort contributif a ainsi été construit. En parallèle de la durée de carrière proprement dite, un indicateur « d'effort de durée de carrière pour une retraite complète » pourrait être calculé de la manière suivante :

- pour les retraités monoaffiliés à carrière complète (et dont le supplément de durée cotisée au-delà de la durée nécessaire ne se traduit par un supplément de pension), l'effort de durée de carrière est égal à la durée de carrière effective ;
- pour les retraités polyaffiliés à carrière complète (et dont le supplément éventuel de durée cotisée peut se traduire par un supplément de pension du fait des règles de calculs), l'effort de durée de carrière est égal à la durée requise pour une carrière complète (d'après la législation applicable à la génération) ;
- pour les retraités à carrière incomplète (et dont la pension est servie proratisée dans les régimes de base), l'effort de durée de carrière est égal à la durée requise pour une carrière complète (d'après la législation applicable à la génération).

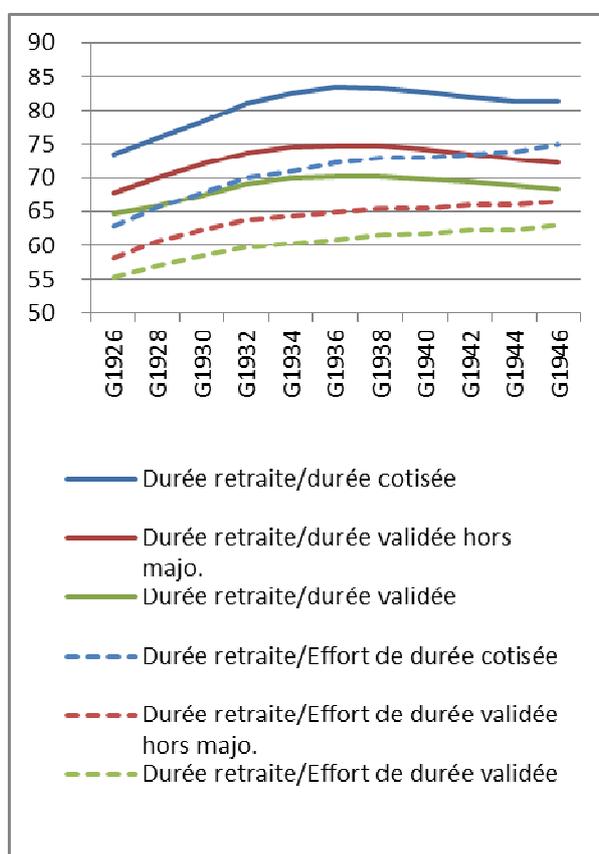
Cet indicateur pourrait être retenu au dénominateur du ratio [durée de retraite / effort de durée de carrière]. Ce ratio peut sembler plus pertinent que le ratio [durée de retraite / durée de carrière], au sens où une valeur plus élevée s'interprète plus facilement comme un « avantage » au regard de la retraite et une valeur plus faible comme un « désavantage », pour une génération ou une catégorie donnée.

Le document de la DREES montre que les deux indicateurs [durée de retraite / durée de carrière] et [durée de retraite / effort de durée de carrière] ne fournissent pas des résultats similaires.

Le premier indicateur a tendance à croître entre les générations 1926 à 1936, puis à décroître entre les générations 1936 et 1946⁸. Le second indicateur augmente plutôt continûment au fil des générations. Ils s'interprètent de manière différente.

Le premier indicateur [durée de retraite / durée de carrière] ne prend pas en compte l'augmentation des pensions individuelles résultant de la hausse des durées validées à partir des générations nées au milieu des années 1930. De ce fait, l'indicateur fait ressortir que la durée de retraite s'allonge moins vite que la durée de carrière. Le second indicateur [durée de retraite / effort de durée de carrière] s'interprète d'une autre manière : son augmentation au fil des générations traduit, pour les générations 1926 à 1936, une augmentation de la durée de retraite par rapport à une durée de carrière stable, puis, pour les générations 1936 à 1946, une amélioration des situations individuelles au sens où la hausse de la durée de carrière s'est traduite par une amélioration des pensions.

Synthèse des indicateurs pour l'ensemble de la population (en %)



Champ : Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct d'un régime de base vivants au 31/12/2012

Sources : Drees, EIR 2012

Le rapport de juin 2015 retenait, comme indicateur de durée de carrière, le ratio [durée validée / durée de vie] et, comme indicateur de durée de retraite relative, le ratio [durée de retraite / durée de vie].

⁸ Hormis pour l'indicateur retenant les durées cotisées, au final, l'indicateur s'accroît entre les générations 1926 et 1946 pour les hommes, et est stable pour les femmes.

Afin de conserver une certaine cohérence entre les différents indicateurs relatifs à l'équité et ne pas complexifier la démarche d'analyse, il est proposé de continuer à présenter ces indicateurs relatifs dans le rapport de juin 2016 – à savoir la durée validée et la durée de retraite toutes deux rapportées à la durée de vie⁹. Il sera toujours possible d'estimer le ratio [durée de retraite / durée validée]¹⁰ en rapportant le second indicateur [durée de retraite / durée de vie] au premier [durée validée / durée de vie].

Compte tenu des limites de l'indicateur [durée validée / durée de vie] pour apprécier justement l'effort contributif du seul point de vue de la durée, l'indicateur d'effort de durée de carrière mesuré à partir de la durée validée et rapporté à la durée de vie pourrait être ajouté dans le rapport de juin 2016.

2.2. Les indicateurs de taux de remplacement

Pour le suivi des objectifs du système de retraite, le décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites définit plusieurs indicateurs de taux de remplacement présentés par le COR dans son rapport annuel de juin.

Le premier est l'indicateur de taux de remplacement défini « *pour un salarié non cadre, à carrière ininterrompue, 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, projeté sur 10 ans* » (cas type n° 2 du COR). Conformément aux articles D. 114-4-0-13 et -14, les recommandations du Comité de suivi des retraites ne peuvent tendre à diminuer la valeur de cet indicateur en deçà des deux tiers.

Comme précisé précédemment, il est proposé de maintenir l'âge de départ retenu jusqu'alors pour le calcul de cet indicateur, *ie* à l'âge du taux plein au régime général. Sous cette hypothèse, le taux de remplacement prend en compte la diminution de pension à la liquidation induite par l'application du coefficient de solidarité sur la pension complémentaire.

Toutefois, afin de nuancer l'effet de ce coefficient qui disparaît au bout de trois ans, il est proposé pour le rapport annuel de juin 2016, de présenter les évolutions au fil des générations du taux de remplacement net à la liquidation à l'âge du taux plein au régime général, avec application du coefficient de solidarité et sans application de ce coefficient.

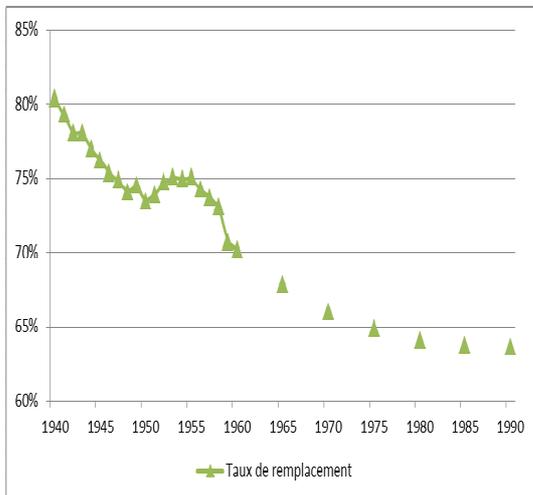
À titre d'exemple, les graphiques ci-après présentent les valeurs de cet indicateur avec et sans coefficient de solidarité, sous les hypothèses du scénario B du rapport annuel de juin 2015.

Dans le rapport annuel de juin 2016, les représentations graphiques déclineront ces valeurs pour les différents scénarios économiques.

⁹ Le ratio [durée de retraite / durée de vie] fait référence à une norme d'égal « droit au repos » après une vie professionnelle.

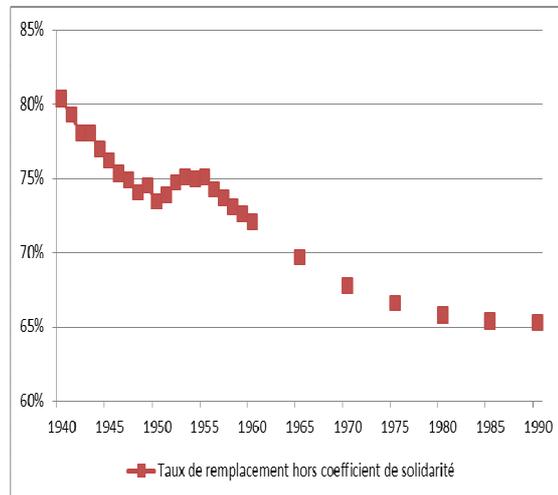
¹⁰ Ce ratio fait référence à une norme d'égalité des efforts contributifs entre les générations.

**Cas type de salarié non-cadre
à carrière complète :
taux de remplacement net à la liquidation
avec coefficient temporaire
(départ au taux plein au régime général)**



Source : DREES, modèle CALIPER. Calculs SG COR. Scénario B du rapport annuel de juin 2015.

**Cas type de salarié non-cadre
à carrière complète :
taux de remplacement net à la liquidation
sans coefficient temporaire
(départ au taux plein au régime général)**



Source : DREES, modèle CALIPER. Calculs SG COR. Scénario B du rapport annuel de juin 2015.

Par référence au seuil fixé par décret, sous ces hypothèses économiques, le taux de remplacement ne franchirait pas le niveau de 2/3 à l'horizon de 10 ans (soit la génération 1964, pour le rapport annuel de juin 2016¹¹), que l'on prenne en compte ou non le coefficient de solidarité. Toutefois, le franchissement de ce seuil serait anticipé d'un peu plus de cinq générations par la prise en compte du coefficient temporaire : aux alentours de la génération 1975 hors coefficient de solidarité, et un peu avant la génération 1970 y compris coefficient de solidarité.

Une autre façon d'apprécier à sa juste mesure l'application des coefficients de solidarité consiste à retenir l'indicateur de taux de remplacement net moyen sur le cycle de vie, pour ce même cas type. S'il n'est pas explicitement mentionné par décret, il s'agit d'un indicateur complémentaire déjà présenté par le COR dans le rapport annuel de juin 2015 et dont l'examen est d'autant plus pertinent pour celui de 2016.

Le second indicateur mentionné par décret est le taux de remplacement, projeté lui aussi sur 10 ans, « d'un assuré ayant effectué toute sa carrière comme agent sédentaire de la **fonction publique de catégorie B** [...] 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 la dernière année d'activité » (article D. 114-4-0-14, cas type n° 5 du COR).

Cet indicateur est fortement dépendant des hypothèses retenues pour la part des primes dans la rémunération. Faute de données suffisantes pour élaborer des hypothèses d'évolution de la

¹¹ Dans le rapport annuel de juin 2016, l'horizon de 10 ans pour l'appréciation du Comité de suivi des retraites se mesure par rapport à la génération 1954, dont l'âge d'ouverture des droits est de 61 ans et 7 mois (donc en 2015-2016).

part des primes, cet indicateur n'avait pas pu être projeté dans les deux premiers rapports annuels du COR. En vue de présenter ces projections dans le rapport annuel de juin 2016, le secrétariat général du Conseil a demandé à la DGAFP de réaliser des travaux statistiques visant à mieux modéliser l'évolution de la part des primes sur les données observées.

Sur la base de ces travaux, dont les résultats devraient être présentés à la séance du COR de mai 2016, le rapport annuel de juin 2016 présenterait des projections de taux de remplacement pour le cas type de fonctionnaire de catégorie B selon deux hypothèses d'évolution de la part des primes en projection :

- une hypothèse conventionnelle de stabilité de la part des primes ;
- une hypothèse de poursuite des évolutions passées de la part des primes.

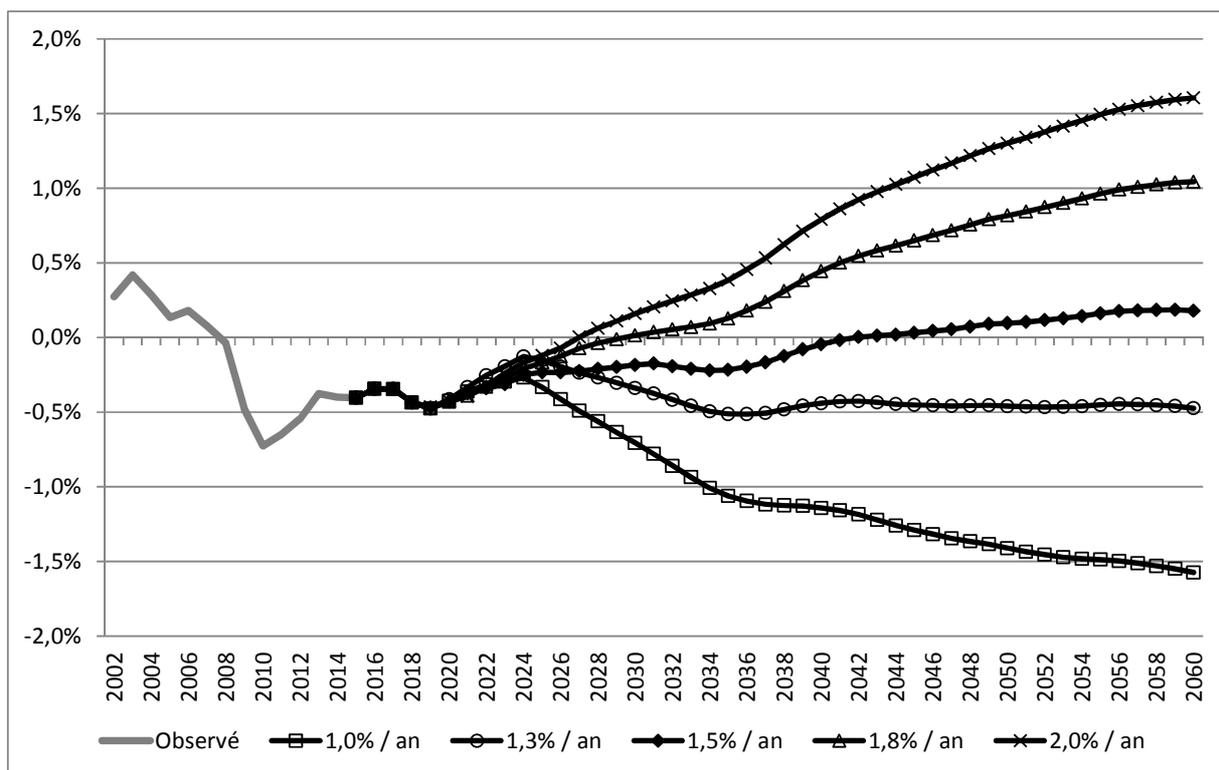
2.3. Les indicateurs de soldes financiers

Le **document n° 8** illustre la modification de présentation des résultats dans le rapport annuel de juin 2016 qui a été convenue lors de la séance de janvier 2016 du COR. Les soldes financiers annuels à l'horizon 2060 seront d'abord déclinés selon cinq scénarios de productivité du travail (allant de 1 % à 2 %) et un taux de chômage de 7 %, puis selon des variantes de taux de chômage de 4,5 % et 10 % pour différentes hypothèses de productivité (1 %, 1,5 % et 2 %).

Le graphique ci-après restitue cette nouvelle présentation pour les données relatives au rapport annuel de juin 2015 (donc hors accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015). Il ne s'agit donc aucunement de nouveaux résultats.

Afin de garder une cohérence de présentation des résultats dans l'ensemble du rapport de juin 2016 (et en particulier dans la partie 2), les figures et tableaux seront systématiquement présentés pour les cinq scénarios de productivité du travail avec un taux de chômage de 7 %. Cela concerne notamment, outre les résultats financiers, les pensions moyennes et les taux de remplacement calculés sur cas types.

Solde financier projeté du système de retraite : sensibilité au rythme de croissance à terme de la productivité du travail (taux de chômage à terme de 7 %)



Note : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions, et hors transferts internes au système de retraite (transferts au sein des régimes de retraite et transferts avec le FSV). Convention COR = cotisations des employeurs de fonctionnaires d'État et subvention d'équilibre aux régimes spéciaux concernés évoluant comme la masse salariale de ces régimes.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV et SASPA, hors RAFP. Projections hors compte pénibilité et hors accord AGIRC-ARRCO d'octobre 2015.

Sources : projections COR juin 2015 et extrapolations SG-COR avril 2016.

De même que pour les soldes annuels, le tableau relatif au solde financier moyen à l'horizon de 25 ans présentera les trois indicateurs calculés jusqu'alors (solde financier moyen en pourcentage du PIB, de la masse des revenus d'activité et de la masse des prestations versées) en croisant les cinq hypothèses de productivité et les trois hypothèses de taux de chômage.

Solde financier moyen à l'horizon de 25 ans

	en % du PIB					en % de la masse des revenus d'activité					en % de la masse des prestations versées					
Tx croiss sal LT→	1,00%	1,30%	1,50%	1,80%	2,00%	1,00%	1,30%	1,50%	1,80%	2,00%	1,00%	1,30%	1,50%	1,80%	2,00%	
Tx croiss sal moy période→	1,04%	1,27%	1,41%	1,58%	1,71%	1,04%	1,27%	1,41%	1,58%	1,71%	1,04%	1,27%	1,41%	1,58%	1,71%	
Tx chom LT																
Tx chom moyen																
4,5%	6,3%	-0,5%	-0,2%	-0,1%	0,1%	0,2%	-1,0%	-0,4%	-0,2%	0,2%	0,4%	-3,5%	-1,4%	-0,8%	0,6%	1,5%
7,0%	8,0%	-0,6%	-0,4%	-0,3%	-0,1%	0,0%	-1,5%	-0,8%	-0,6%	-0,2%	0,1%	-4,8%	-2,8%	-2,0%	-0,7%	0,2%
10,0%	10,0%	-0,9%	-0,6%	-0,5%	-0,3%	-0,2%	-2,0%	-1,4%	-1,0%	-0,7%	-0,4%	-6,5%	-4,5%	-3,4%	-2,3%	-1,4%

Lecture : avec une productivité du travail augmentant de 1,04 % en moyenne par an, le solde financier cumulé sur les 25 prochaines années représenterait -0,5 % du PIB cumulé sur cette période ; il serait égal à -1 % de la masse des revenus d'activité ou -3,5 % de la masse des pensions (pour assurer l'équilibre financier du système de retraite en moyenne sur les 25 prochaines années, il faudrait par exemple une hausse de 1,0 point dès 2016 du taux de cotisation ou un abattement de 3,5 % dès 2016 sur toutes les pensions de retraite).

Note : solde financier actualisé en moyenne sur les 25 prochaines années (l'année 2015 étant incluse). Le taux d'actualisation est supposé égal chaque année à la productivité potentielle apparente du travail.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV et SASPA, hors RAFP. Projections hors compte pénibilité et hors accord AGIRC-ARRCO d'octobre 2015.

Source : projections COR juin 2015 et extrapolations SG-COR avril 2016.

En outre, il est proposé d'ajouter dans le rapport de juin 2016 un tableau présentant les taux de chômage permettant d'atteindre l'équilibre financier du système de retraite à législation inchangée pour chacune des hypothèses de croissance de la productivité du travail.

Enfin, la présentation du solde financier du système de retraite serait déclinée entre régimes de base et intégrés, d'une part, et régimes complémentaires, d'autre part, pour le solde financier annuel jusqu'à l'horizon 2060 et pour le solde financier moyen à l'horizon de 25 ans.

III – Construction des hypothèses macro-économiques pour le rapport du COR de 2017

Le document n° 9 revient sur la méthode de construction des cibles de taux de chômage et de croissance de la productivité du travail à long terme dans le cadre de la préparation du prochain exercice complet de projection, incluant l'ensemble des régimes de retraite obligatoires, qui servira de support à la publication du rapport annuel de juin 2017.