

## Introduction

Ce document constitue la treizième édition du 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 retraite, qui confère au COR la 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]* ».

Ce treizième rapport annuel dresse un constat des évolutions du système français des retraites au regard des objectifs qui lui sont assignés. Même si des marges d'interprétation subsistent, la loi fait ainsi ressortir trois objectifs principaux au système de retraite<sup>18</sup> : la pérennité financière du système de retraite, un niveau de vie<sup>19</sup> satisfaisant pour tous les retraités, et l'équité entre les assurés de générations différentes ou appartenant à la même génération (entre les femmes et les hommes notamment).

Les résultats financiers sont présentés à l'horizon 2070 pour un seul scénario de référence, reposant sur les nouvelles hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,45 enfant par femme à partir de 2028 et un solde migratoire net de 150 000 personnes par an dès 2026), une croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et un taux de chômage de 7,0 % (ces cibles étant atteintes en 2040). L'analyse détaillée de la sensibilité des résultats financiers aux hypothèses économiques et démographiques est regroupée après la présentation du scénario de référence.

Cette analyse variantielle reste essentielle pour éclairer le débat sur les incertitudes entourant les évolutions à long terme du système de retraite. Si la sensibilité des résultats financiers aux hypothèses démographiques est inhérente à un système de retraite fonctionnant par répartition, leur sensibilité aux hypothèses de productivité résulte de l'indexation des pensions et des droits portés au compte sur les prix et non sur les salaires. Les résultats concernant le niveau de vie et l'équité entre les générations, également sensibles à ces hypothèses, sont de même présentés pour le scénario de référence et ces différentes variantes. Il faut noter à cet égard 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 qui, comme le précisait le COR dans son septième rapport<sup>20</sup>, est « *d'assurer aux retraités actuels et futurs un niveau de ressources satisfaisant, sécurisé et anticipé* ».

<sup>18</sup> Définis au II. de l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale ; voir l'annexe 4.

<sup>19</sup> Voir Annexe 6 – Lexique.

<sup>20</sup> « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques », septième [rapport](#) du COR, janvier 2010.

Le rapport intègre les éléments connus à sa date d'élaboration, notamment les prévisions économiques élaborées dans le cadre du Rapport d'avancement annuel (RAA) du 22 avril 2026, ainsi que les résultats des comptes nationaux publiés fin mai par l'Insee. Les projections sont réalisées à législation constante : dans la mesure où l'un des usages des projections est d'éclairer la prise de décision sur d'éventuelles modifications des règles de retraite, il est en effet nécessaire pour cela de connaître les évolutions spontanées qui auraient lieu en l'absence de nouvelles modifications législatives et réglementaires.

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 un petit nombre d'indicateurs (voir l'annexe 4). Mais le Conseil a jugé utile de retenir également d'autres indicateurs de référence pour suivre les évolutions du système de retraite dans toutes ses dimensions et 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 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. En outre, deux types d'indicateurs sont calculés, des indicateurs année après année pour examiner notamment l'objectif de pérennité financière, et des indicateurs par génération pour appréhender les objectifs d'équité. Les indicateurs par génération se justifient d'autant plus que les principaux paramètres de retraite sont eux-mêmes définis selon la génération et que leurs évolutions ne sont pas perturbées par des effets de composition démographique.

Ces indicateurs sont, pour la plupart, déclinés par genre, compte tenu de l'attention accrue portée aux différences de situation entre les femmes et les hommes. Cela répond en particulier à la mission du Conseil, désormais formulée explicitement dans la loi, « *de suivre l'évolution des écarts et inégalités de pensions des femmes et des hommes* ».

Tous les indicateurs rassemblés ici 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, ce rapport ne constitue pas un état des lieux du système de retraite, ni un annuaire statistique exhaustif. Il a pour vocation d'illustrer les principales évolutions du système de retraite au fil des générations, en vue d'éclairer les éventuels ajustements des paramètres actuels<sup>21</sup>.

---

<sup>21</sup> Il est accompagné, dans sa version en ligne sur le site internet du COR ([www.cor-retraites.fr](http://www.cor-retraites.fr)), d'une base de données qui regroupe toutes les données présentées dans les figures et tableaux, ainsi que des données complémentaires qui ont servi d'intermédiaires de calcul.

En complément, il est utile de se reporter également aux autres publications du Conseil (rapports, mais aussi dossiers mensuels, actes de colloque ou encore lettres) et aux travaux des caisses de retraite et des administrations compétentes<sup>22</sup>.

Le présent rapport est organisé en quatre parties.

La **première partie** présente les hypothèses démographiques et économiques (chapitre 1). Cette partie détaille également les hypothèses réglementaires (chapitre 2).

La **deuxième partie** décrit les évolutions du système de retraite au regard des objectifs de pérennité financière. Les dépenses du système de retraite, qui mesurent la part de la richesse nationale consacrée aux retraites, les ressources et le solde sont analysés dans les hypothèses du scénario de référence dans les chapitres 1, 2 et 3. Le chapitre 4 revient sur les écarts constatés entre le rapport de cette année et celui de 2025. L'analyse de sensibilité des résultats financiers aux hypothèses démographiques et économiques est présentée dans le chapitre 5. Le chapitre 6 examine les leviers de pilotage du système de retraite pour atteindre l'équilibre structurel.

La **troisième partie** rend compte de l'évolution du système de retraite au regard de ses autres objectifs. Le chapitre 1 analyse l'évolution de l'équité entre les générations, puis différents indicateurs relatifs au niveau de vie des retraités, notamment en comparaison avec les actifs, sont étudiés dans le chapitre 2. Le chapitre 3 éclaire sur l'équité intragénérationnelle entre les retraités (notamment au regard des pensions les plus modestes et l'équité entre les femmes et les hommes). Le chapitre 4 revient sur la sensibilité de ces résultats aux hypothèses retenues.

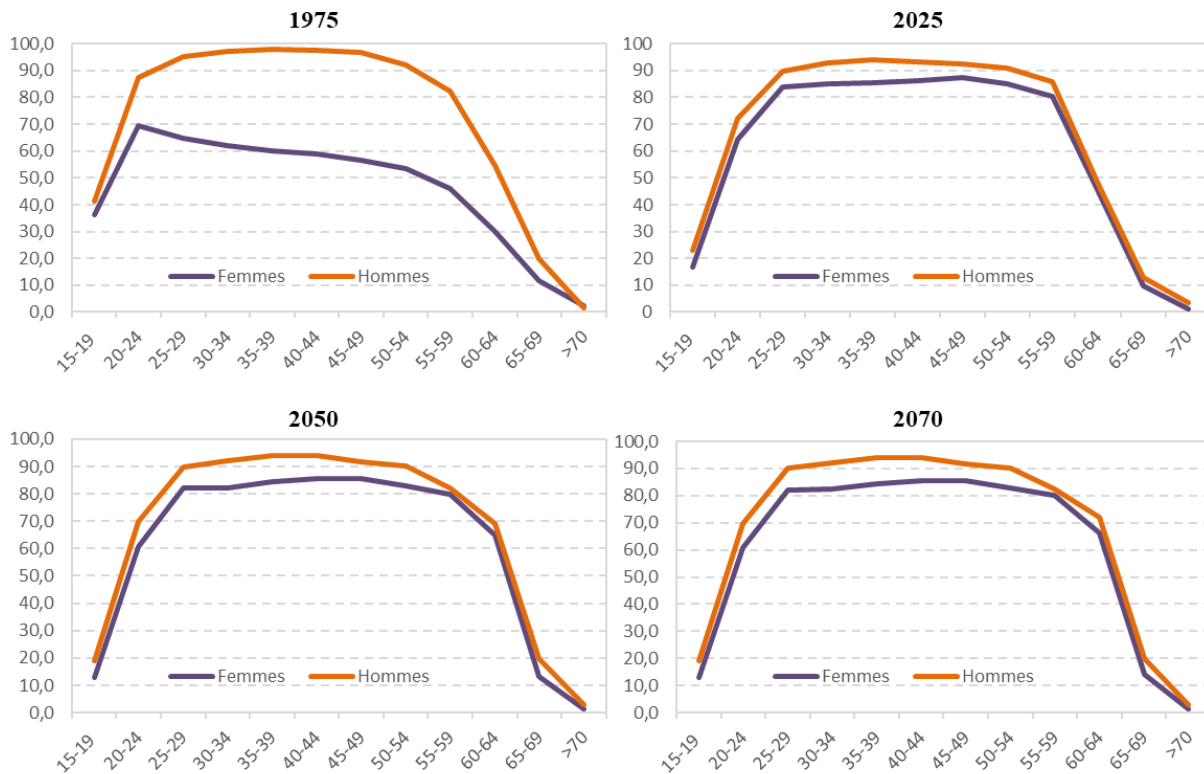
La **quatrième partie** (les âges et les conditions de départ) est consacrée aux caractéristiques des individus lors de leur passage à la retraite en termes d'emploi, d'activité, de niveau de vie (chapitre 1), mais également d'âges de départ à la retraite (chapitre 2).

---

<sup>22</sup> Notamment au [Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale](#) (REPSS) élaboré par la direction de la Sécurité sociale (DSS), en annexe du [Projet de loi d'approbation des comptes de la sécurité sociale](#) (PLACSS), au [rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique](#) (« jaune pensions ») élaboré par la direction du Budget et publié en annexe au [projet de loi de finances](#) (PLF), ainsi qu'à la publication annuelle « [Les retraités et les retraites](#) » de la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees). Le REPSS a succédé au Programme de qualité et d'efficience.

En 2025, parmi les 15-64 ans, le taux d'activité des hommes est supérieur de près de 6 points à celui des femmes : 78,0 % contre 72,3 %. Le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans est en moyenne sur l'année de 75,1 %, soit 0,6 point de plus qu'en 2024. Il atteint un nouveau plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure au sens du BIT (1975). L'écart de taux d'activité entre hommes et femmes s'élève à environ 7 points entre 25 et 49 ans. L'écart de taux d'activité entre les hommes et les femmes de 15 à 64 ans a très nettement diminué entre 1975 (près de 30 points) et le milieu des années 2000 (moins de 10 points). Il est globalement stable depuis 2016 et est supposé persister en projection à long terme.

**Figure 1.8 – Taux d'activité selon le genre et par âge en 1975, 2025, 2050 et 2070**



Source : Insee, enquête Emploi, DG Trésor.

### 3. Le contexte économique

Les seules hypothèses démographiques – qu'il s'agisse de la population par âge, de la population active ou encore du ratio entre actifs et retraités – et les hypothèses économiques ne suffisent pas à apprécier l'évolution future du système de retraite. Dans le cadre législatif actuel, les pensions liquidées évoluent en effet principalement en fonction des prix, et non des salaires. Dès lors, la progression des salaires réels – c'est-à-dire l'écart entre l'évolution des salaires nominaux et celle des prix – constitue un déterminant central de l'équilibre futur du système, puisqu'elle conditionne la dynamique des cotisations relativement à celle des pensions. Par ailleurs, l'évolution du chômage joue également un rôle majeur, en influençant directement le nombre de cotisants et, par conséquent, le niveau des ressources.