

## Partie 3. Les évolutions du système de retraite au regard de ses objectifs

Dans la partie précédente, ont été présentées des données sur la soutenabilité financière du système de retraite. Cette partie s'attache à fournir des éléments complémentaires sur un objectif essentiel de notre système de retraite : fournir au retraité un niveau de revenu « satisfaisant »<sup>121</sup>.

Si la partie précédente retenait une approche « du point de vue des régimes », celle-ci retient plutôt une approche « du point de vue des assurés ». Elle conduit à considérer à la fois des indicateurs générationnels et des indicateurs par année, notamment en considérant la situation des retraités par rapport à leurs contemporains.

Le chapitre 1 présente les évolutions du système de retraite au regard de l'objectif d'équité intergénérationnelle. Il présente des indicateurs prenant en compte l'effort contributif (taux de cotisation moyen et durée de carrière de chaque génération) et le bénéfice de la retraite (taux de remplacement sur cas type et durée de la retraite pour chaque génération). Ces indicateurs sont complétés par le taux de rendement interne, calculé sur cas type, qui complète les deux dimensions précédentes pour pouvoir porter un jugement global sur l'équité du système de retraite au fil des générations.

Le chapitre 2 s'intéresse quant à lui au niveau de vie. Il présente tout d'abord les évolutions récentes du niveau de vie des retraités en distinguant les effets propres au système de retraite des autres (autres sources de revenus, fiscalité). Le niveau de vie relatif – c'est-à-dire évalué par rapport à l'ensemble de la population chaque année – est également présenté, à la fois sur le passé et en projection. Il est enfin complété d'analyses sur cas types individuels pour mesurer l'évolution du niveau de vie une fois à la retraite.

Le chapitre 3 aborde les évolutions du système de retraite au regard de l'objectif d'équité entre les assurés. Il présente tout d'abord les disparités de pension entre les régimes, complétées par une approche synthétique sur cas types (taux de remplacement). Les inégalités de niveau de vie parmi les retraités et le taux de pauvreté sont ensuite décrits. Enfin, ce chapitre revient sur les écarts de situation entre les femmes et les hommes au regard du montant de pension, du niveau de vie et de la durée de retraite.

Le chapitre 4 présente une étude de la sensibilité de ces résultats aux les hypothèses de long terme concernant l'évolution de la productivité du travail, du taux de chômage et de la mortalité.

---

<sup>121</sup> Objectif fixé à l'art. L 111-2-1 du code de la sécurité sociale. Pour cet objectif, comme pour celui de pérennité financière, le décret n° 2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites a défini un petit nombre d'indicateurs (voir annexe 4). Ces indicateurs apparaissent entourés d'une bordure bleue dans les figures de cette partie.



## Chapitre 1. Les évolutions du système de retraite au regard de l'objectif d'équité intergénérationnelle

---

La question de l'équité intergénérationnelle occupe une place importante dans un système de retraite par répartition dans lequel les pensions des retraités sont financées par les cotisations des actifs. Elle est l'un des principaux objectifs du système de retraite français, rappelés par la loi du 20 janvier 2014<sup>122</sup>. Avant d'analyser cet objectif au regard de la question du système de retraites, il convient de rappeler que la mesure de l'équité intergénérationnelle ne saurait se restreindre à la seule problématique des retraites et étude des indicateurs présentés dans ce chapitre.

Quatre indicateurs peuvent être mobilisés afin d'analyser l'équité entre les générations au regard de la retraite : le taux de cotisation finançant les retraites, la durée de la carrière pendant laquelle sont prélevées ces cotisations, le montant des pensions perçues et la durée de la retraite. Si les deux premiers permettent d'apprécier l'effort des assurés en activité pour financer le système de retraite, les deux derniers apprécient ce que le système apporte aux assurés une fois retraités. Ces indicateurs sont présentés pour « l'individu moyen » de chaque génération tous régimes confondus et pour le cas type de non-cadre du secteur privé.

Deux autres indicateurs synthétiques apportent un éclairage complémentaire à ces quatre indicateurs. Le premier présente les indicateurs de durée de retraite et de carrière dans une perspective plus large de partage de la durée de vie. Le second, le taux de rendement interne, permet de porter un jugement global sur l'équité.

Les comparaisons entre générations laissent apparaître des résultats contrastés. Par rapport aux générations qui partent actuellement à la retraite, les générations plus jeunes seraient pénalisées par des taux de cotisation plus élevés et un montant moyen de pension plus faible relativement au revenu d'activité moyen. Leur durée de carrière dans l'absolu et en proportion de leur durée de vie totale serait en moyenne un peu plus courte, en raison d'entrées plus tardives dans l'emploi et de la précarisation des carrières qui raccourcissent la durée de carrière, et ce malgré l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein. La durée de retraite, dans l'absolu et relativement à la durée de vie totale, aurait tendance à baisser légèrement jusqu'aux générations nées à la fin des années 1960, puis à progresser par la suite compte tenu des gains d'espérance de vie.

Le taux de rendement interne décroîtrait progressivement de la génération 1940 aux générations du début des années 1970 dans le cadre de la montée en charge du système par répartition et de niveaux de croissance économique moins dynamiques. Il serait ensuite quasi stabilisé pour les générations les plus jeunes.

---

<sup>122</sup> [Article L111-2-1 du code de la Sécurité sociale](#) : « [...] Les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quels que soient leur sexe, leurs activités et parcours professionnels passés, leur espérance de vie en bonne santé, les régimes dont ils relèvent et la génération à laquelle ils appartiennent. [...] La pérennité financière du système de retraite par répartition est assurée par des contributions réparties équitablement entre les générations et, au sein de chaque génération, entre les différents niveaux de revenus et entre les revenus tirés du travail et du capital. »

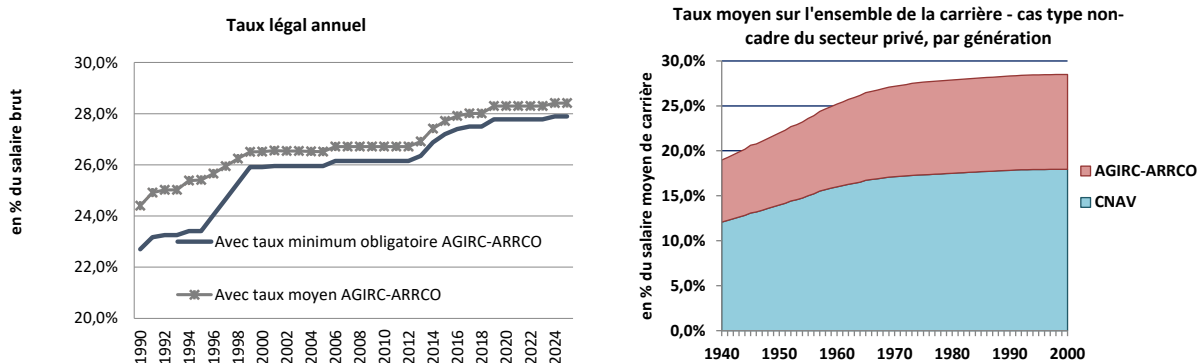
## 1. L'effort contributif des assurés : le taux de cotisation et la durée de carrière au fil des générations

L'objectif d'équité au regard de la retraite inclut un principe de « *contributions réparties équitablement entre les générations*<sup>123</sup> ». Ces contributions recouvrent deux dimensions : leur ampleur (mesurée par le taux de cotisation) et leur durée (mesurée par la durée de carrière).

### 1.1 Le taux de cotisation moyen augmenterait régulièrement jusqu'à la génération 2000

Le taux de cotisation du cas type de non-cadre du secteur privé augmenterait régulièrement, passant de 19 % pour la génération 1940 à 28 % pour la génération 2000<sup>124</sup>, à la fois du fait du régime de base (Cnav) et du régime complémentaire (Agirc-Arrco). Il respecterait donc, en l'atteignant, le seuil maximum de 28 % fixé par le décret 2014-654 du 20 juin 2014 relatif au comité de suivi des retraites.

**Figure 3.1 – Taux de cotisation pour la retraite d'un salarié non-cadre du secteur privé**



*Lecture : en 2025, le taux de cotisation Cnav et Agirc-Arrco d'un salarié non-cadre sous le plafond de la sécurité sociale est de 27,9 % (graphique de gauche). Pour la génération 1955, le taux de cotisation est, en moyenne sur l'ensemble de la carrière, de 23,6 %.*

*Note : parts salariale et employeur.*

*L'indicateur de taux moyen de cotisation sur l'ensemble de la carrière pour le cas type de non-cadre du secteur privé, utilisé pour le suivi des objectifs du système de retraite, est défini par le décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites.*

*Source : calculs SG-COR.*

Il faut noter que les taux de cotisation légaux ne donnent qu'une vision partielle des contributions financières des assurés au système de retraite. Ces dernières peuvent en effet passer par d'autres canaux comme la CSG, les ITAF, les transferts de la branche famille, etc.<sup>125</sup>. Il serait donc pertinent de calculer un indicateur de taux de contribution moyen par génération au sens large, incluant toutes les contributions en plus des cotisations sociales pour les régimes de retraite<sup>126</sup>.

<sup>123</sup> [Article premier de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014.](#)

<sup>124</sup> Y compris hausse du taux d'appel de 125 % à 127 % à partir de 2019 à l'Agirc-Arrco (accord Agirc-Arrco du 30 octobre 2015).

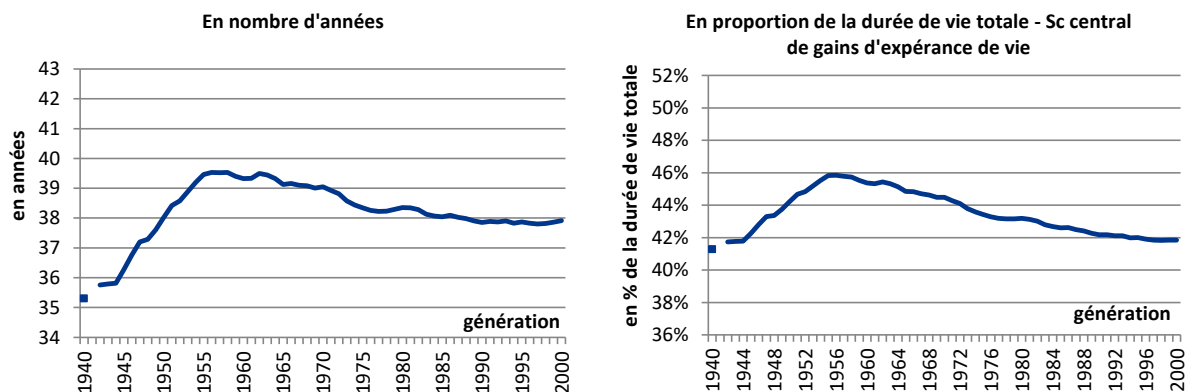
<sup>125</sup> Voir le chapitre 2 de la partie 1.

<sup>126</sup> Cette analyse est réalisée, par exemple, dans une étude publiée par l'Insee (voir Dubois Y. et Marino A. (2015), « Indicateurs de rendement du système de retraite français », Insee, [Document de travail de la DESE n° G2015/02](#)).

## 1.2 Par rapport aux générations qui partent actuellement à la retraite, les durées de carrière des jeunes générations sont plus courtes

La durée moyenne de carrière a augmenté au fil des générations en lien avec l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail, la montée en charge de certains dispositifs de validation de périodes à d'autres titres que l'emploi, et la hausse de la durée requise pour le taux plein. Elle passe ainsi d'environ 36 ans pour la génération née en 1942 à plus de 39 ans pour celle née au milieu des années 50. La durée moyenne de carrière se stabiliserait à ce niveau jusqu'aux générations nées au milieu des années 1960 puis diminuerait ensuite progressivement, en raison d'entrées plus tardives dans l'emploi et de la précarisation des carrières qui raccourcissent la durée de carrière, et ce malgré l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein. Elle se stabiliserait autour de 38 années pour les générations nées à partir des années 1980. Au final, la durée moyenne validée pour la génération née en 2000 serait supérieure de deux ans à celle des générations nées au début des années 1940, mais elle représenterait une part comparable de la durée de vie totale dans le scénario central d'évolution de l'espérance de vie.

**Figure 3.2 – Durée de carrière par génération**



*Scénario de référence : 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 solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2040). Note : les durées de carrière moyennes correspondent à la durée d'assurance validée tous régimes, calculée sur le champ des résidents en France et à l'étranger.*

*Sources : Drees, [modèle Trajectoire](#) ; hypothèses COR juin 2026 ; Insee, projections de population 2026-2070.*

La durée de carrière est ici exprimée en année, or le temps de travail exprimé en nombre d'heures travaillées par année a diminué au fil des générations. Un calcul à partir des heures travaillées dans la carrière accentuerait la diminution de l'effort contributif entre les générations nées à la fin des années 50 et celles nées au début des années 1990.

La durée de carrière en proportion de la durée de vie totale est dépendante du scénario de mortalité retenu. Une analyse de sa sensibilité est présentée dans le chapitre 4 de cette partie.

## 2. Le bénéfice de la retraite : le montant des pensions et la durée de la retraite au fil des générations<sup>127</sup>

### 2.1 Des taux de remplacement en baisse au fil des générations<sup>128</sup>

#### a) Le cas type de salarié non-cadre du privé

Afin d'étudier l'évolution des taux de remplacement en projection, le COR a retenu depuis quelques années différentes carrières type<sup>129</sup>. Deux de ces cas types font l'objet d'un suivi particulier : un salarié non-cadre du secteur privé et un fonctionnaire de catégorie B.

Le cas type de non-cadre du secteur privé part à la retraite au taux plein<sup>130</sup>. Depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2023, le coefficient de solidarité introduit par l'accord Agirc-Arrco du 30 octobre 2015 est supprimé<sup>131</sup>. L'indicateur de taux de remplacement à la liquidation est donc désormais calculé uniquement hors application du coefficient de solidarité quelle que soit la génération considérée<sup>132</sup>.

En 2020, la crise sanitaire provoque une baisse du montant des salaires versés (- 3,5 % en réel et - 3,1 % en nominal). Cette baisse de salaire a été compensée, en partie, par le paiement d'une indemnité d'activité partielle directement versée par l'employeur. Afin de bien estimer le taux de remplacement, qui vise à mesurer la perte de pouvoir d'achat au moment du passage à la retraite, cette indemnité a été intégrée dans les salaires perçus en 2020 et 2021.

En projection, l'indicateur conduit à un diagnostic de diminution du taux de remplacement entre les générations nées dans les années 1950 et celles nées à partir du milieu des années 1970. La baisse se poursuit par la suite mais à un rythme plus faible, alimentée par la diminution du rendement à l'Agirc-Arrco<sup>133</sup>.

<sup>127</sup> Voir l'annexe en ligne pour la méthodologie de mesure du bénéfice de la retraite.

<sup>128</sup> Les simulations sont effectuées à l'aide d'un module du modèle Trajectoire de la Drees, disponible en [open source](https://datalab.sspcloud.fr/), et le code est exécuté via la plateforme SSPcloud <https://datalab.sspcloud.fr/>

<sup>129</sup> Voir l'annexe méthodologique en ligne pour la construction des cas types du COR.

<sup>130</sup> Pour le cas type de non-cadre, les âges de départ sont de 60 ans jusqu'à la génération 1960, avant de croître graduellement jusqu'à 65 ans pour les générations plus récentes.

<sup>131</sup> L'accord instaurait, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957, des coefficients de solidarité et majorant temporaires. Pour ne pas subir les coefficients de solidarité (qui minorent la retraite complémentaire de 10 % durant trois ans), l'assuré devait 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. S'il différait la date de liquidation de sa retraite complémentaire d'au moins deux ans, cette dernière était majorée durant un an (de 10 %, 20 % ou 30 % selon l'ampleur du report). Ces coefficients ne s'appliquaient pas aux retraites des personnes qui ne remplissaient pas les conditions pour obtenir la retraite à taux plein, ni pour ceux qui avaient obtenu leur retraite au titre d'assuré handicapé, dispositif amiante, inaptitude, etc. L'accord du 12 octobre 2023 supprime ce coefficient de minoration pour toutes les personnes dont la retraite complémentaire prend effet à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2023 et à compter du 1<sup>er</sup> avril 2024 pour tous ceux qui sont partis en retraite avant cette date. Le coefficient majorant est supprimé sauf pour les personnes dont la retraite complémentaire est déjà majorée et pour celles qui remplissaient les conditions d'attribution d'une retraite de base à taux plein avant le 1<sup>er</sup> décembre 2023 et qui avaient décalé leur retraite d'au moins 2 ans.

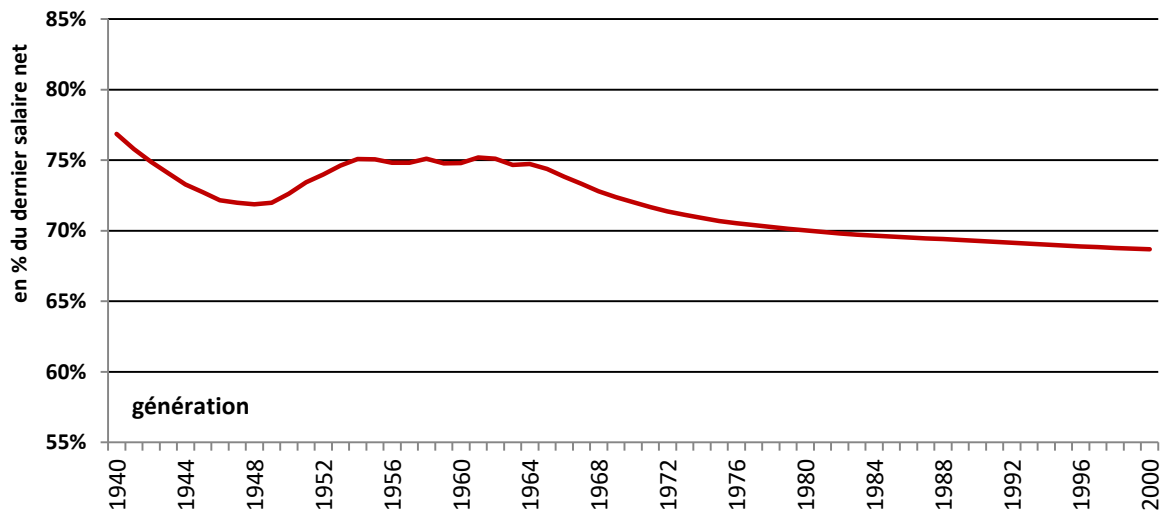
<sup>132</sup> Jusqu'en 2023 il était calculé y compris et hors application du coefficient de solidarité afin de mieux refléter le niveau de vie relatif de la pension perçue sur toute la durée de retraite.

<sup>133</sup> Les taux de remplacement à la Cnav se stabilisent une fois l'indexation des droits sur les prix pleinement montée en charge.

Le taux de remplacement resterait supérieur à deux tiers (66,6 %) pour les dix générations qui suivent celle de 1963, soit le seuil et l’horizon temporel fixés par le décret n° 2014-654 du 20 juin 2014. Le taux de remplacement à l’issue d’une carrière de non-cadre du secteur privé continue donc de satisfaire à l’objectif d’adéquation du montant des pensions sur un horizon de 10 années. Il resterait supérieur à cette limite jusqu’aux générations nées en 2000.

Le taux de remplacement du cas type de non-cadre du secteur privé est supérieur à celui présenté dans les rapports précédents à long terme en raison des nouvelles hypothèses conventionnelles de l’Agirc-Arrco<sup>134</sup>.

**Figure 3.3 – Taux de remplacement net à la liquidation du cas type de non-cadre du secteur privé (départ à la retraite au taux plein au régime général sans décote ni surcote) hors coefficient de solidarité à l’Agirc-Arrco - Scénario de référence**



*Scénario de référence : 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 solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2040). Note : le taux de remplacement est calculé comme le rapport de la pension à la liquidation nette de prélèvements (dont CSG à taux réduit sauf 2018 à taux plein) sur la moyenne des 12 derniers salaires perçus nets de cotisations sociales (incluant CSG à taux normal et CRDS) ; la pension et les salaires utilisés pour le calcul sont relatifs au SMPT de l’année en question ; il est fait l’hypothèse d’un départ au taux plein au régime général (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-Arrco, les cotisations sont supposées prélevées au taux moyen et le rendement est supposé décroissant de 2019 à 2037 puis constant à partir de 2037. L’indicateur, utilisé pour le suivi des objectifs du système de retraite, est défini par le décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites.*

Source : Drees, [modèle Trajectoire](#) ; hypothèses COR juin 2026.

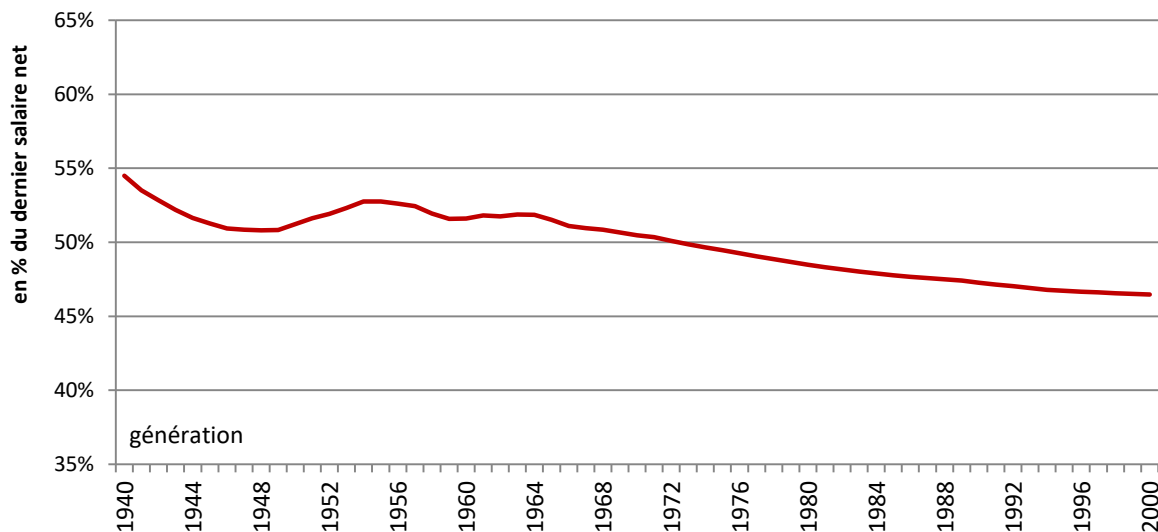
Le taux de remplacement à la liquidation du cas type de non-cadre du secteur privé est dépendant du scénario de productivité retenu. Une analyse de sa sensibilité est présentée dans le chapitre 4 de la partie 3.

<sup>134</sup> À compter de 2038, la valeur du point augmenterait de manière un peu plus dynamique par rapport aux précédents rapports. Voir le chapitre 2 de la partie 1.

Le COR suit également trois autres cas types de salariés du privé, dont les taux de remplacement sont analysés dans le chapitre 3 de la présente partie 3. À titre informatif, le cas type de cadre du secteur privé est présenté dans cette partie.

L'évolution du taux de remplacement du cas type de salarié cadre du secteur privé suit celle du cas type de non-cadre mais à un niveau plus faible, les taux de remplacement étant d'autant plus faibles que les rémunérations sont élevées.

**Figure 3.4 – Taux de remplacement net à la liquidation des cas types de cadre du secteur privé (départ à la retraite au taux plein au régime général sans décote ni surcote) hors coefficient de solidarité à l'Agirc-Arrco - Scénario de référence**



*Scénario de référence : 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 solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2040). Note : le taux de remplacement est calculé comme le rapport de la pension à la liquidation nette de prélèvements (dont CSG à taux réduit sauf 2018 à taux plein) sur la moyenne des 12 derniers salaires perçus nets de cotisations sociales (incluant CSG à taux normal et CRDS) ; la pension et les salaires utilisés pour le calcul sont relatifs au SMPT de l'année en question ; il est fait l'hypothèse d'un départ au taux plein au régime général (sans décote ni surcote) au titre de la durée validée. Pour l'Agirc-Arrco, les cotisations sont supposées prélevées au taux moyen et le rendement est supposé décroissant de 2019 à 2037 puis constant à partir de 2037. Source : Drees, [modèle Trajectoire](#) ; hypothèses COR juin 2026.*

#### b) Le cas type de fonctionnaire de catégorie B

Le taux de remplacement du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B (cas type n° 5 du COR) est également calculé dans l'hypothèse d'un départ au taux plein. Pour ce cas type, le déterminant essentiel du taux de remplacement est la part des primes dans la rémunération car les primes sont, pour une large part, exclues du calcul de la pension du régime intégré de la fonction publique<sup>135</sup>.

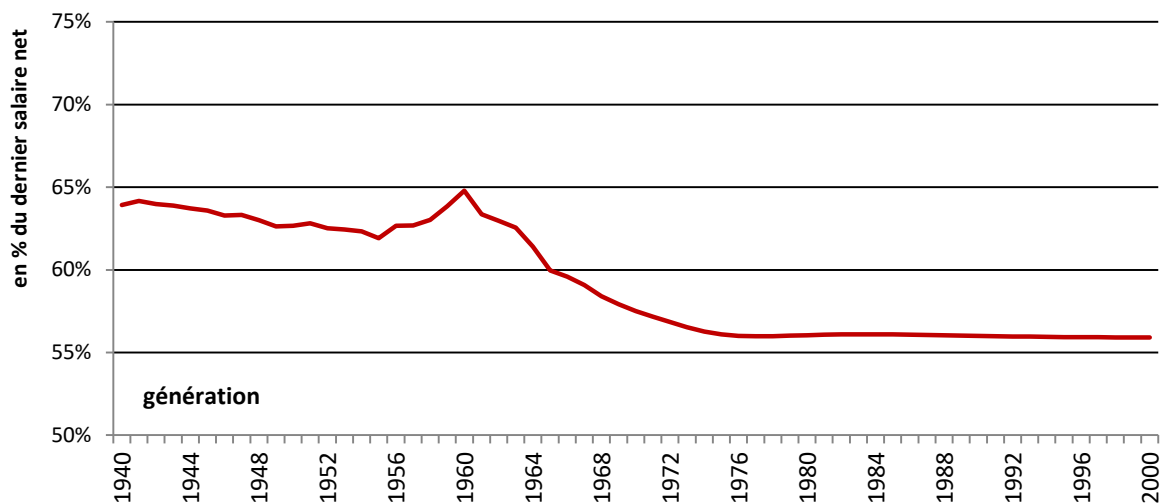
<sup>135</sup> Il est tenu compte dans les calculs du régime de Retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP). Les primes ouvrent des droits à retraite au régime additionnel mais, compte tenu des taux de cotisation relativement faibles et de l'étroitesse de l'assiette de cotisation (primes dans la limite de 20 % du traitement indiciaire), le taux de remplacement assuré par le régime additionnel est faible par rapport à celui du régime intégré.

Les hypothèses d'évolution des traitements indiciaires sont inchangées par rapport à 2025. En 2026 et 2027, le traitement indiciaire moyen évolue de 0,1 % en euros courants et le SMPT total des fonctionnaires évolue comme l'inflation. De 2028 à 2032, le SMPT total des fonctionnaires converge vers le SMPT de l'ensemble de l'économie alors que la progression du traitement indiciaire moyen est limitée à + 0,1 % par an en euros constants. Entre 2033 et 2037, le rythme d'évolution du traitement indiciaire moyen est rattaché en cinq ans à celui de l'ensemble de l'économie puis évolue ensuite au même rythme. La part des primes augmente en conséquence jusqu'en 2037 puis devient stable<sup>136</sup>.

Le taux de remplacement diminue légèrement entre les générations 1940 et celles nées au milieu des années 50 du fait de l'augmentation de la part des primes dans la rémunération. Il augmente par la suite jusqu'aux générations nées au début des années 60 en lien avec la bascule d'une part des primes en traitement indiciaire dans le cadre du protocole parcours professionnels, carrières rémunérations (PPCR). Il diminue ensuite continûment jusqu'à la génération 1975 sous l'effet de la diminution de la part du traitement indiciaire dans la rémunération totale. Il se stabiliserait par la suite autour de 56 %.

La diminution du taux de remplacement du fonctionnaire de catégorie B s'avère beaucoup plus rapide et prononcée que celle du salarié non cadre du secteur privé.

**Figure 3.5 – Taux de remplacement net à la liquidation  
du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B – Scénario de référence**



*Scénario de référence : 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 solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2040). Note : le taux de remplacement est calculé comme le rapport de la pension à la liquidation nette de prélèvements sur la moyenne des 12 derniers salaires perçus nets de cotisations sociales, sous l'hypothèse d'un départ au taux plein ; la pension et les salaires utilisés pour le calcul sont relatifs au SMPT de l'année en question.*

*L'indicateur, utilisé pour le suivi des objectifs du système de retraite, est défini par le décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites.*

*Source : Drees, [modèle Trajectoire](#) ; hypothèses COR juin 2026.*

<sup>136</sup> Voir le chapitre 1 de la partie 1.

En rapprochant le taux de remplacement du non-cadre du secteur privé de celui du fonctionnaire de catégorie B, le premier devrait être supérieur au second d'environ 13 points pour la génération 2000. Il convient de souligner que le taux de remplacement des fonctionnaires de catégorie B est inférieur au seuil de 66,6 %, qui ne constitue toutefois un objectif fixé par le législateur que pour les salariés non-cadres du secteur privé.

Le taux de remplacement du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B est supérieur à celui présenté dans les rapports précédents à long terme en raison des nouvelles hypothèses de rémunération dans la fonction publique<sup>137</sup>.

Le taux de remplacement à la liquidation du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B est dépendant du scénario de productivité retenu à travers son incidence sur le taux de prime. Une analyse de sa sensibilité est présentée dans le chapitre 4 de cette partie 3.

## **2.2 Une durée de la retraite en augmentation au fil des générations**

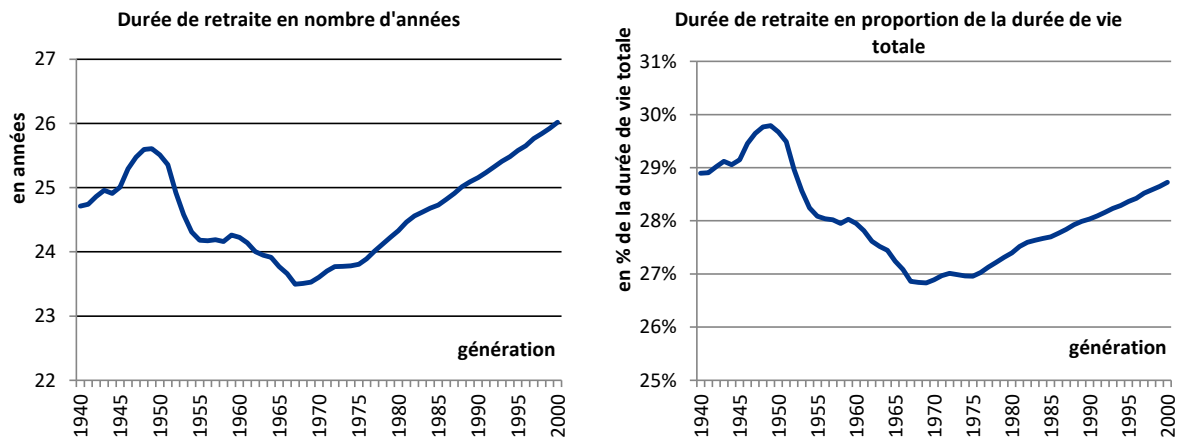
Dans le scénario central des gains d'espérance de vie, la durée de retraite augmenterait d'une année entre les générations 1940 et 1950, en lien avec les départs anticipés pour carrière longue. Puis elle diminuerait d'un an entre les générations 1950 et 1955, l'allongement de l'espérance de vie s'accompagnant à la fois d'une entrée sur le marché du travail plus tardive et d'un recul de l'âge de la retraite. Elle se stabiliserait ensuite autour de 24 ans pour les générations nées entre la fin des années 1950 et le début des années 1960, représentant un peu moins de 28 % de la durée de vie totale. Elle baisserait par la suite, jusqu'aux générations nées à la fin des années 1960, en lien avec le décalage de l'âge d'ouverture des droits et de l'augmentation de la durée d'assurance requise. Enfin, elle augmenterait à nouveau, en absolu comme en relatif, pour les générations les plus jeunes sous l'effet des gains d'espérance de vie, l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein ne jouant plus pour ces générations.

Les évolutions de durée de retraite sont très dépendantes des hypothèses de mortalité en projection. Une analyse de leur sensibilité est présentée dans le chapitre 4 de cette partie.

---

<sup>137</sup> En particulier les hypothèses concernant l'évolution des taux de prime. Voir le chapitre 2 de la partie 1.

**Figure 3.6 – Durée de retraite par génération**  
**Scénario central de gains d'espérance de vie**



*Note : l'espérance de vie est calculée par génération de la manière suivante : 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). Les scénarios de mortalité des projections démographiques de l'Insee sont extrapolés sous l'hypothèse d'une poursuite de la baisse de la mortalité au-delà de 2070.*

*L'indicateur de durée de retraite en nombre d'années, utilisé pour le suivi des objectifs du système de retraite, est défini par le décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites.*

*Champ : retraités de droit direct, résidents en France.*

*Sources : Drees, [modèle Trajectoire](#) ; Insee, projections de population 2026-2070 ; projections COR – juin 2026.*

### 3. Le taux de rendement interne serait quasi stabilisé à partir des générations nées dans le milieu des années 1970

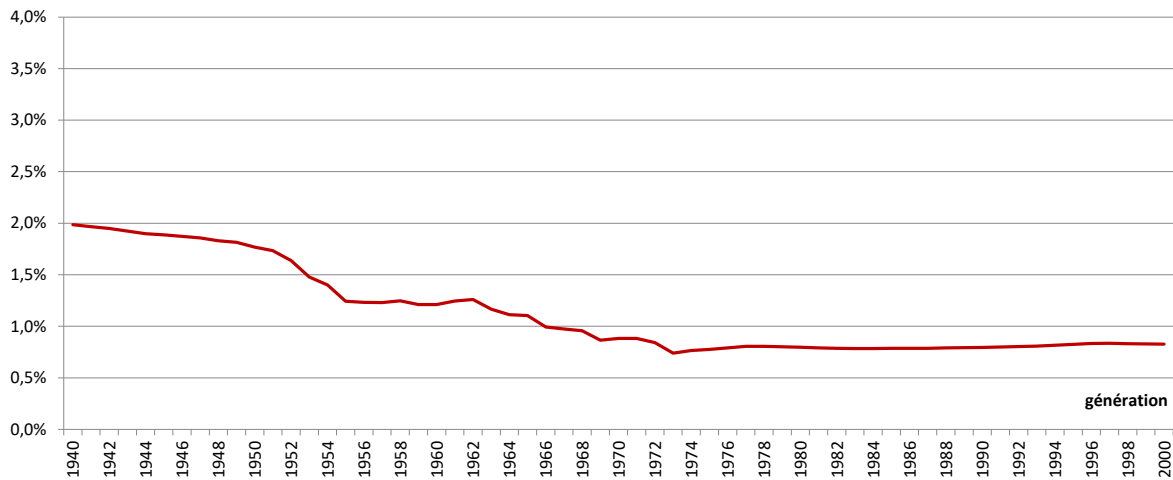
Afin de pouvoir porter un jugement global sur l'équité, il est utile de disposer, en complément des quatre indicateurs suivis habituellement par le COR, d'un indicateur synthétique qui englobe les quatre dimensions de l'équité, en l'occurrence le taux de rendement interne (TRI)<sup>138</sup>. Il est calculé pour le cas type du COR de non-cadre du secteur privé à carrière complète<sup>139</sup>.

Le TRI est particulièrement élevé pour les premières générations ayant connu des périodes de forte croissance économique et des niveaux de prélèvements plus faibles. Sa diminution entre les générations 1940 et les générations du début de la décennie 1970 s'explique par la montée en charge des réformes des retraites (allongement de la durée de cotisation, décalage de l'âge légal de départ à la retraite, indexation des pensions sur les prix) et par la diminution des droits à la liquidation en découlant. Le TRI serait globalement stable par la suite pour les générations plus jeunes.

<sup>138</sup> Voir le [document n° 10 de la séance du COR du 17 mai 2017](#) et l'annexe en ligne pour la méthodologie de calcul du TRI. Le taux de rendement interne ne doit pas être confondu avec la notion de rendement instantané des régimes en points.

<sup>139</sup> Le taux de rendement interne peut également être calculé sur différentes carrières types de salariés du privé. Voir l'encadré de ce chapitre.

**Figure 3.7 – Taux de rendement interne net du cas type de salarié non-cadre du secteur privé à carrière complète (actualisation selon le SMPT, scénario de référence)<sup>140</sup>**



*Scénario de référence : 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 solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2040). Lecture : le taux de rendement interne du cas type n° 2 de la génération 2000 serait de 0,8 % avec une actualisation selon le SMPT.*

*Source : calculs SG-COR.*

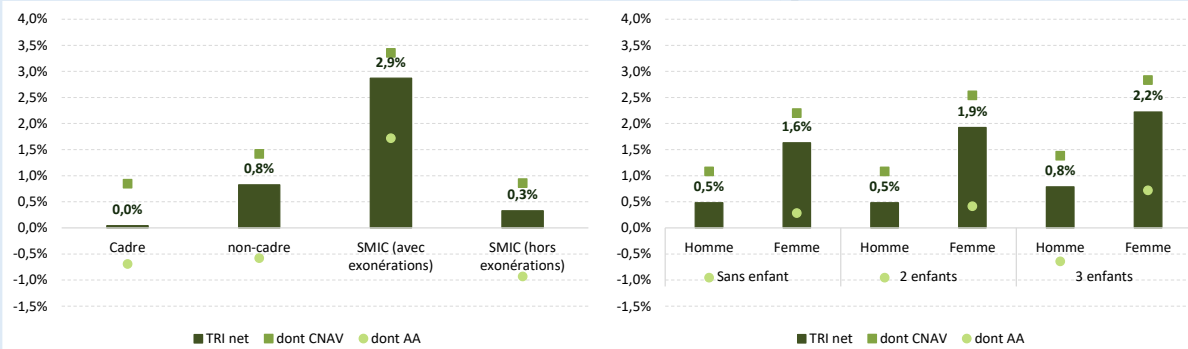
Le taux de rendement interne du cas type de non-cadre du secteur privé est dépendant du scénario de productivité retenu. Une analyse de sa sensibilité est présentée dans le chapitre 4 de cette partie.

#### **Taux de rendement interne selon le niveau de revenu, le genre et le nombre d’enfants**

Le taux de rendement interne peut aussi être calculé pour différents profils de carrière dans le secteur privé afin d’apprécier le caractère redistributif du système de retraite. La comparaison entre trois profils types – un cadre, un non-cadre et un salarié rémunéré au SMIC tout au long de sa carrière – met en évidence une diminution du taux de rendement interne à mesure que le niveau de revenu et de qualification augmente. Le système de retraite exerce ainsi une redistribution marquée en faveur des revenus les plus modestes. En effet, le taux de rendement d’un cadre est inférieur à celui d’un non-cadre ou d’un salarié au SMIC sur l’ensemble de sa carrière. Cette situation s’explique notamment par le fait qu’une part importante de la rémunération du cadre dépasse le plafond de la Sécurité sociale. Il acquitte donc des cotisations déplafonnées à la Cnav élevées, ce qui augmente son taux de prélèvement sans ouvrir de droits supplémentaires, réduisant ainsi son taux de rendement. Par ailleurs, la retraite complémentaire représente une part plus importante de la pension totale du cadre, alors même que son rendement est inférieur à celui du régime général, ce qui contribue également à diminuer son rendement global. Enfin, si les exonérations de cotisations sociales dont bénéficie le salarié au SMIC étaient neutralisées, son taux de rendement serait fortement réduit.

<sup>140</sup> Dans les précédents rapports annuels du COR, le TRI était évalué à partir des rémunérations brutes.

**Figure 3.A – Taux de rendement interne net (actualisation selon le SMPT) – génération 2000**  
*Selon le niveau de revenu* *Selon le genre et le nombre d'enfants (cas type de non-cadre)*



*Note graphique de gauche : les cas types considérés n'ont pas de genre déterminé et sont célibataires et sans enfant. Leur espérance de vie varie selon le cas type considéré : le cadre a l'espérance de vie la plus élevée, le non-cadre une espérance de vie moyenne et le cas type au SMIC l'espérance de vie moyenne des ouvriers. Les cas types de cadre et de non-cadre sont soumis au taux plein de la CSG et le cas type au SMIC au taux réduit. Source : calculs SG-COR, projections du COR juin 2026, scénario de référence.*

Une analyse fondée sur des cas types genrés met en évidence un taux de rendement interne plus élevé pour les femmes que pour les hommes, tous deux non-cadres. Plusieurs mécanismes expliquent cet écart. D'abord, l'espérance de vie plus élevée des femmes leur permet de percevoir leur pension pendant une durée plus longue à âge de départ identique. Ensuite, les dispositifs d'allègement de cotisations sur les bas salaires bénéficient davantage aux femmes, en raison des écarts de rémunération persistants entre les sexes. Enfin, l'indexation des salaires portés au compte et des pensions sur les prix tend à pénaliser davantage les hommes, dont les carrières sont généralement plus dynamiques. À l'inverse, le mode de calcul de la pension de base sur les 25 meilleures années favorise les hommes, précisément en raison de trajectoires salariales plus ascendantes. Ce mécanisme compenserait près de la moitié des effets favorables au taux de rendement interne des femmes. Les droits familiaux contribuent également à améliorer le rendement pour les femmes. Les majorations de durée d'assurance leur permettent de partir plus tôt à la retraite, augmentant ainsi la durée pendant laquelle elles perçoivent une pension et, par conséquent, leur taux de rendement. Le bénéfice de l'AVPF leur offre aussi la possibilité de partir plus tôt avec un moindre effort contributif. De plus, la majoration de pension liée à la MDA instaurée par la réforme de 2023 accroît la pension des mères ayant validé la durée d'assurance requise pour le taux plein un an avant l'âge légal. Enfin, la majoration de pension accordée aux parents de trois enfants ou plus, qui bénéficie aussi bien aux femmes qu'aux hommes, améliore le taux de rendement interne des deux parents.