



**CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES**

Rapport annuel

Évolutions et perspectives des retraites en France

Juin

2026

Évolutions et perspectives des retraites en France

Rapport annuel du COR 2026

Ce rapport a été préparé et rédigé, sous la présidence de M. Gilbert Cette, par le secrétariat général du COR dont les travaux ont été coordonnés par M^{me} Frédérique Nortier-Ribordy. Y ont contribué les membres suivants du secrétariat général : M. Emmanuel Bretin (secrétaire général), M^{me} Caroline Berteau-Rapin, M^{me} Amandine Brun-Schammé, M^{me} Christine Costes, M. Julien Dos Santos, et M^{me} Rébecca Tampère. Y a également participé M^{me} Valérie Delavenne.

Il a nécessité la collaboration des services des caisses de retraite et de l'administration, qui ont fourni les données nécessaires à la construction des indicateurs dans des délais contraints. Le Conseil d'orientation des retraites les en remercie.

Concernant les **régimes de retraite et les gestionnaires** (par ordre alphabétique) :

- Fédération AGIRC-ARRCO pour le régime de retraite complémentaire de l'ensemble des salariés du secteur privé de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture
- Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale des Mines (CANSSM)
- Caisse des dépôts et consignations (CDC) pour la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL)
- Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)
- Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL) et régimes complémentaires des professions libérales (CARCDSF, CARMF, CARPIMKO, CARPV, CAVAMAC, CAVEC, CAVOM, CAVP, CIPAV, CPRN)
- Caisse nationale des barreaux français (CNBF)
- Caisse nationale des industries électriques ou gazières (CNIEG)
- Caisse de retraite du personnel de la RATP (CPRPSNCF)
- Caisse de réserve des employés de la Banque de France (CRE BDF)
- Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN)
- Caisse de Retraite du Personnel Navigant Professionnel de l'Aviation Civile (CRPNPAC)
- Caisse de retraite du personnel de la SNCF (CRP RATP)
- Établissement national des invalides de la marine (ENIM)
- Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE)
- Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC)
- Mutualité sociale agricole (MSA)
- Retraite complémentaire des indépendants (RCI)
- Service des retraites de l'État (SRE) pour le régime de la fonction publique de l'État

Concernant les **administrations** (par ordre alphabétique) :

- Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
- Direction du Budget (DB),
- Direction générale du Trésor (DG Trésor)
- Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
- Direction de la Sécurité sociale (DSS)
- Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE)

Sommaire

Sommaire	3
Synthèse.....	7
Introduction	25
 Partie 1. Les hypothèses de projection	 29
Chapitre 1. Le contexte démographique et économique	31
1. Les hypothèses démographiques.....	31
2. La population active.....	40
3. Le contexte économique	42
4. La déclinaison des hypothèses démographiques et économiques par régime	51
Chapitre 2 Les hypothèses réglementaires.....	57
1. Les mesures relatives à la LFSS 2026	57
2. Le pilotage de l'Agirc-Arrco.....	62
 Partie 2. Les résultats : les évolutions du système de retraite au regard de l'objectif de pérennité financière.....	 63
Chapitre 1. Les dépenses du système de retraite.....	65
1. Les dépenses de retraite représentent 14,1 % du PIB et 24,3 % des dépenses publiques en 2025.....	65
2. La part des dépenses de retraite dans le PIB serait stable à l'horizon 2045, puis augmenterait progressivement jusqu'en 2070 dans le scénario de référence du COR	68
3. Les déterminants démographiques, économiques et réglementaires des dépenses de retraite	72
4. L'évolution globale de la part des dépenses de retraite dans le PIB résulte de dynamiques contrastées dans les différents régimes	77
Chapitre 2. Les ressources du système de retraite	79
1. L'évolution de la part des ressources du système de retraite (hors produits financiers) dans le PIB et ses déterminants.....	80
2. Les ressources du système de retraite : un cadre comptable par nature conventionnel	82
Chapitre 3. Le solde du système de retraite.....	91
1. L'évolution du solde du système de retraite	91
2. Le solde moyen à divers horizons.....	96
3. La situation patrimoniale du système de retraite fin 2025	97
Chapitre 4. Les écarts de dépenses, de ressources et de solde entre le rapport de juin 2026 et les projections de 2025	103
1. Les écarts de dépenses entre les deux exercices de projections.....	103
2. Les écarts de projections des ressources et de solde entre les deux exercices de projections.....	106

Chapitre 5. La sensibilité des dépenses et du solde du système de retraite aux différentes hypothèses	109
1. La sensibilité aux hypothèses démographiques	110
2. La sensibilité aux hypothèses économiques	113
3. La sensibilité à l'hypothèse d'évolution des traitements indiciaires des fonctionnaires	116
Chapitre 6. Le pilotage de l'équilibre financier du système de retraite.....	119
1. Effets macroéconomiques d'une réforme des retraites selon le levier mobilisé	120
2. Ajustements à effectuer pour équilibrer le système de retraite chaque année jusqu'en 2070.....	124
3. Ajustements à effectuer pour équilibrer le système de retraite en moyenne sur une période donnée	125
Partie 3. Les évolutions du système de retraite au regard de ses objectifs	129
Chapitre 1. Les évolutions du système de retraite au regard de l'objectif d'équité intergénérationnelle	131
1. L'effort contributif des assurés : le taux de cotisation et la durée de carrière au fil des générations	132
2. Le bénéfice de la retraite : le montant des pensions et la durée de la retraite au fil des générations	134
3. Le taux de rendement interne serait quasi stabilisé à partir des générations nées dans le milieu des années 1970	139
Chapitre 2. L'objectif d'un niveau de vie satisfaisant pour les retraités.....	143
1. En 2023, le niveau de vie moyen des retraités est équivalent à celui de l'ensemble de la population	143
2. Le patrimoine des retraités est plus élevé que celui de l'ensemble de la population et les personnes âgées continuent d'épargner	149
3. Le niveau de vie des retraités relatif à celui de l'ensemble de la population a très fortement progressé depuis 1970 mais il diminuerait modérément dans le futur	152
4. L'évolution du pouvoir d'achat au cours de la retraite	155
Chapitre 3. Les évolutions du système de retraite au regard de l'objectif d'équité intragénérationnelle	159
1. Les montants de pension par régime et les taux de remplacement selon le statut et l'âge	160
2. Les disparités de niveau de vie : des inégalités un peu moins élevées pour les retraités que pour les actifs	167
3. Le taux de pauvreté des retraités.....	170
4. Les pensions des plus modestes	175
5. L'équité entre les femmes et les hommes au regard de la retraite	178

Chapitre 4. La sensibilité des résultats du point de vue des assurés aux hypothèses démographiques	191
1. La sensibilité aux hypothèses démographiques	191
2. La sensibilité aux hypothèses économiques	194
3. La sensibilité à la part des primes dans la fonction publique	200
Partie 4. Les âges et les conditions de départ à la retraite.....	203
Chapitre 1. Les conditions du passage à la retraite	205
1. Une évolution favorable des taux d'emploi des 55-69 ans depuis le début 2000	205
2. Des limitations d'activité aux âges élevés (55-69 ans) stables et peu différenciées selon l'âge.....	209
3. Des transitions de l'emploi à la retraite marquées par des périodes d'inactivité, mais le temps passé en emploi des actifs à 50 ans augmente depuis 2003	211
Chapitre 2. Les âges de la retraite et les départs anticipés.....	215
1. L'âge moyen de départ à la retraite augmente depuis la génération 1950 et se stabiliserait autour de 64,6 ans à partir des générations nées dans les années 1975	215
2. Une approche par les taux de retraités	218
Annexes	221

Synthèse

Le rapport annuel 2026 du Conseil d'orientation des retraites (COR) présente un état des lieux actualisé de la situation et des perspectives du système de retraite français. Les projections présentées dans le rapport de juin 2025 reposaient sur des hypothèses démographiques issues des projections de population publiées par l'INSEE qui dataient de 2021, notamment un taux de fécondité de 1,8 enfant par femme et un solde migratoire annuel de +70 000 personnes. Bien que ces hypothèses soient déjà apparues partiellement en décalage avec certaines évolutions observées, elles avaient été conservées afin de préserver la cohérence avec les exercices antérieurs et faciliter l'appropriation des résultats dans le débat public, dans un contexte marqué par les discussions menées entre partenaires sociaux au sein de la Délégation paritaire permanente.

Les données les plus récentes ont toutefois confirmé des écarts significatifs, en particulier en matière de fécondité et de migrations. Dans ce contexte, le présent rapport s'appuie sur un nouveau jeu d'hypothèses démographiques, élaboré par l'Insee et publié en avril 2026. Le scénario de référence retenu repose désormais sur un taux de fécondité de 1,45 enfant par femme à partir de 2028, des gains d'espérance de vie légèrement revus à la baisse et un solde migratoire annuel de +150 000 personnes dès 2026. Cette actualisation permet de réexaminer les perspectives financières du système de retraite et d'en apprécier la sensibilité aux évolutions démographiques, alors même que les résultats des projections demeurent étroitement dépendants des hypothèses retenues.

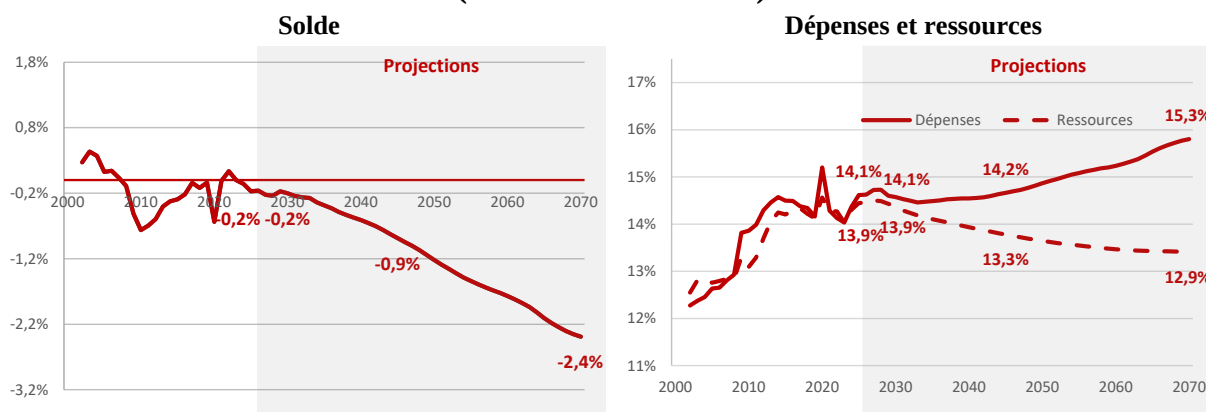
En 2025, le solde du système de retraite, incluant les régimes de base et les régimes complémentaires, serait déficitaire de 5,1 milliards d'euros, soit - 0,2 point du PIB, hors charges et produits financiers. Dans le scénario de référence retenu, fondé sur une réglementation inchangée et le cadre comptable sous-jacent à l'élaboration des lois financières et des documents budgétaires, le système de retraite continuerait ensuite de présenter des besoins de financement sur l'ensemble de l'horizon de projection. Le déficit atteindrait ainsi - 0,2 point de PIB en 2030 (soit 6,8 milliards d'euros courants), puis - 0,9 point de PIB en 2045, avant de s'établir à - 2,4 points de PIB en 2070. Cette dégradation du solde interviendrait alors même que les dépenses de retraite rapportées au PIB demeureraient globalement stables jusqu'en 2045 (14,1 % du PIB en 2025, contre 14,2 % en 2045), avant d'augmenter plus modérément à l'horizon 2070 (15,3 % du PIB). Dans le même temps, les ressources du système reculeraient plus nettement, passant de 13,9 % du PIB en 2025 à 12,9 % en 2070.

Par rapport aux projections présentées dans le précédent rapport annuel, la trajectoire des dépenses de retraite rapportées au PIB demeurerait globalement inchangée jusqu'en 2045. L'intégration des données économiques les plus récentes disponibles en avril 2026 – notamment la dégradation de l'environnement international consécutive au conflit au Moyen-Orient – ainsi que la suspension de la réforme des retraites de 2023 (coût de 1,8 milliard d'euros en moyenne en année pleine jusqu'en 2032¹), viendraient compenser les effets favorables

¹ Chiffrage réalisé par le modèle Trajectoire de la Drees.

associés aux nouvelles hypothèses démographiques relatives au solde migratoire et aux gains d'espérance de vie. À partir de 2045, en revanche, le ratio des dépenses de retraite rapportées au PIB progresserait à un rythme plus soutenu que dans le précédent rapport. Cette évolution tiendrait principalement à la révision à la baisse de l'hypothèse de fécondité retenue (1,45 enfant par femme, contre 1,8 auparavant) qui pèserait sur la taille de la population active et, par conséquent, sur le niveau du PIB. Il convient toutefois de rester prudent dans l'analyse de ces perspectives de long terme, les évolutions de la natalité au-delà de vingt ans demeurant, par nature, difficiles à anticiper de façon robuste. La révision à la hausse des dépenses proviendrait également des nouvelles hypothèses de revalorisation de la valeur du point Agirc-Arrco définies conventionnellement par les partenaires sociaux gestionnaires du régime à compter de 2038, plus favorables pour les assurés que les hypothèses de l'an dernier².

Solde, dépenses et ressources du système de retraite en part de PIB (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). Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

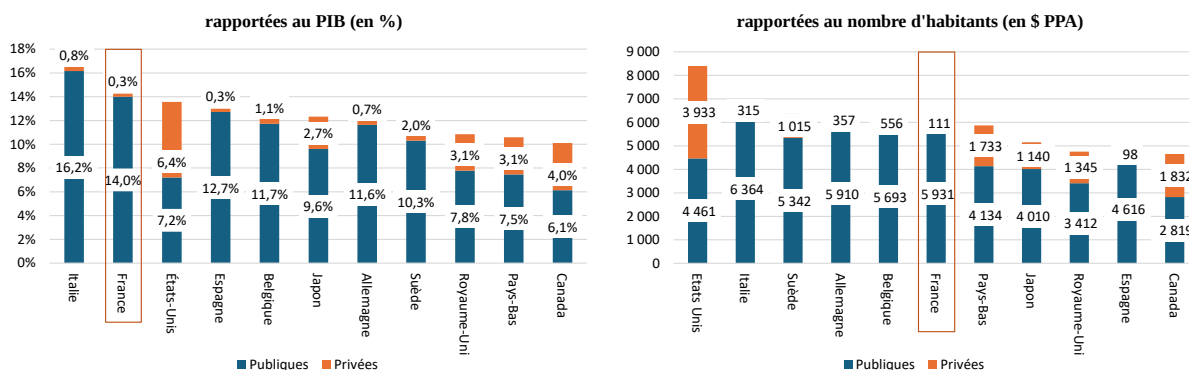
1. Les dépenses de retraite représentent 14,1 % du PIB en 2025, un niveau élevé en comparaison internationale ; cette part serait quasi stable jusqu'en 2045, pour progresser ensuite modérément à l'horizon 2070

Les dépenses de retraite rapportées au PIB constituent un indicateur déterminant pour évaluer la soutenabilité financière du système. Il exprime, de manière globale et synthétique, le niveau des prélèvements qu'il faut opérer sur la richesse produite pour en assurer l'équilibre. Pour cette raison, c'est cet indicateur qui est privilégié par toutes les organisations internationales, notamment la Commission européenne dans le cadre de ses travaux de comparaisons internationales sur le vieillissement et la soutenabilité des finances publiques (*Ageing report*).

² À partir de 2038, soit après la période couverte par l'ANI, la valeur de service et la valeur d'achat du point évoluent conventionnellement de concert, comme le salaire moyen minoré de 0,86 %, contre 1,16 % dans les précédents rapports. Ces hypothèses ont été définies par la Fédération Agirc-Arrco, après consultation des partenaires sociaux.

En 2025, les dépenses de retraite représentent 422 milliards d’euros, soit 14,1 % du PIB et 24,3 % de l’ensemble des dépenses publiques. L’évolution de ces dépenses explique à elle seule une grande partie de la progression des dépenses publiques depuis une vingtaine d’années. Parmi les pays suivis par le COR, la France est le deuxième pays (après l’Italie) où la part des dépenses de retraite publiques dans le PIB est la plus élevée. S’agissant toutefois des dépenses de retraite par habitant, la France se situe en sixième position parmi les pays suivis par le COR, derrière les États-Unis, l’Italie, la Suède, l’Allemagne et la Belgique, et juste devant les Pays-Bas. Ce classement contraste avec celui fondé sur la part des dépenses dans le PIB et suggère que le niveau relativement élevé observé en France s’explique en partie par un PIB par habitant plus faible que dans d’autres pays. Les écarts de PIB par habitant peuvent refléter des différences de productivité, de taux d’emploi dont celui des seniors, mais aussi de structure démographique, notamment la répartition par âge de la population.

Dépenses de retraite (publiques et privées) dans les pays suivis par le COR en 2021



Lecture : en 2021, les dépenses de retraite publiques et privées représentent 12,3 % du PIB en Allemagne. Les dépenses de retraite publiques constituent l’essentiel des dépenses de retraite dans ce pays. Rapportées au nombre d’habitants ces dépenses de retraite sont de 6 267 \$ ppa en Allemagne.

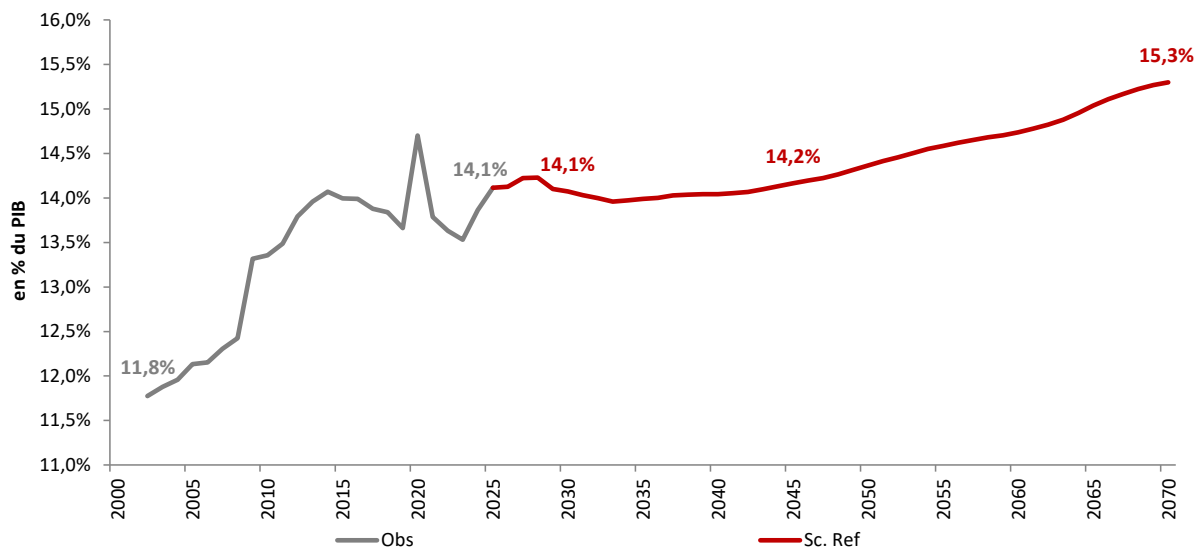
Champ : dépenses vieillesse et survie publiques et privées

Source : OCDE ([SOCX](#))

À moyen terme, la part des dépenses de retraite dans le PIB demeurerait globalement stable dans le scénario de référence : de 14,1 % en 2025, elle resterait à 14,1 % en 2030 pour atteindre 14,2 % en 2045. Cette stabilité apparente résulte de l’actualisation des hypothèses économiques intégrant les données les plus récentes disponibles en avril 2026. La dégradation de l’environnement international viendrait en effet neutraliser les effets favorables liés aux nouvelles hypothèses démographiques, notamment l’amélioration du solde migratoire et la révision à la baisse des gains d’espérance de vie.

À plus long terme, la dynamique se modifierait sensiblement. À partir de 2045, la part des dépenses de retraite dans le PIB repartirait à la hausse, à un rythme plus soutenu que celui retenu dans le précédent rapport. Elle atteindrait 15,3 % en 2070. Cette inflexion tiendrait principalement, d’une part, à la révision à la baisse de l’hypothèse de fécondité (1,45 enfant par femme contre 1,8 précédemment) et, d’autre part, aux nouvelles hypothèses de revalorisation de la valeur du point Agirc-Arrco définies conventionnellement par les partenaires sociaux à compter de 2038.

Dépenses du système de retraite en % du PIB observées et projetées dans le 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). Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP. Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

La quasi-stabilisation des dépenses de retraite rapportées au PIB sur les deux prochaines décennies, à un niveau qui demeure singulièrement élevé en comparaison internationale, ainsi que la progression modérée de ce ratio à l'horizon 2070, constituent des éléments de diagnostic et de vigilance pour éclairer le débat public sur le pilotage des finances publiques. Pour autant, ces projections ne corroborent pas l'idée d'une progression des dépenses de retraite qui échapperait à toute maîtrise en raison du vieillissement démographique. Il est important de le rappeler, notamment dans un contexte où les plus jeunes expriment des doutes quant à la capacité du système à leur garantir une pension à l'avenir : près de la moitié des moins de 34 ans s'attendent à ne percevoir aucune pension, ou seulement un montant très faible, au moment de leur retraite³. Ce constat met en lumière en revanche l'intérêt de disposer de projections de long terme, à l'horizon 2070 -pour les projections financières- et de la génération 2000 – pour les taux de remplacement-, en complément d'une analyse fine des évolutions à plus court terme (15 à 20 ans). Il s'agit de donner aux citoyens une meilleure visibilité sur l'avenir d'un système auquel ils contribuent et dans lequel ils doivent pouvoir avoir confiance.

Cette évolution des dépenses de retraite peut néanmoins surprendre et apparaître relativement contenue au regard du vieillissement démographique attendu. Celui-ci exercera en effet une pression durable sur les dépenses de retraite, en augmentant le nombre de retraités relativement à celui des cotisants. Le rapport démographique entre les personnes âgées de 20 à 64 ans et celles de 65 ans et plus s'est dégradé depuis 2009, passant de 3,6 à 2,5 en 2025 selon les données provisoires, sous l'effet notamment du vieillissement des générations du *baby-boom*. Cette tendance se poursuivrait jusqu'au milieu des années 2030, puis continuerait de se détériorer sous l'effet du recul de la natalité. À l'horizon 2070, ce ratio s'établirait à environ 1,62 dans le scénario de référence, contre 1,76 dans les précédentes projections démographiques.

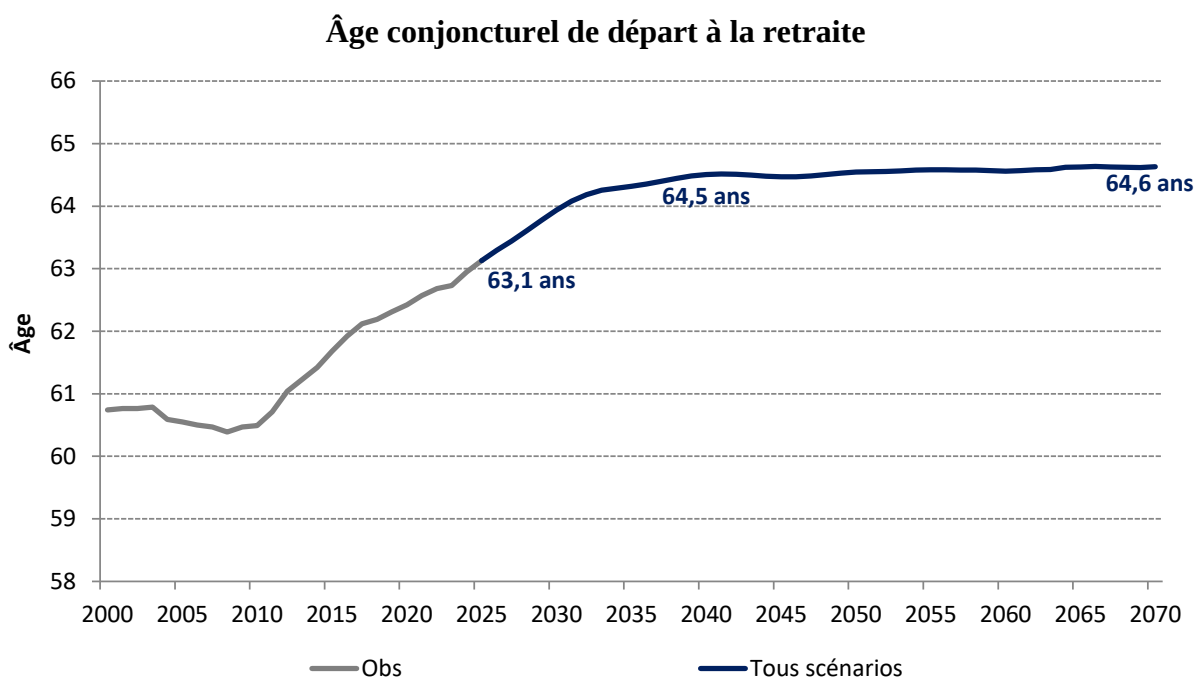
³ Enquête Pat'Er 2020.

Cette évolution démographique défavorable est contrebalancée par deux phénomènes :

- 1/ le recul de l'âge de départ à la retraite ;
- 2/ la moindre augmentation du niveau de vie des retraités relativement aux actifs.

❶ Les réformes qui augmentent le taux d'emploi des seniors et entraînent un recul de l'âge de départ à la retraite atténuent les effets du vieillissement démographique et contribuent à contenir la progression des dépenses de retraite. En France, ces évolutions s'appuient notamment sur les réformes successives du report de l'âge légal de départ (réformes de 2010 et 2023), sur l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein, ainsi que sur la mise en extinction progressive de certains dispositifs de départ anticipé. Dans ce cadre, l'âge moyen de départ à la retraite passerait de 63,1 ans en 2025 à 64,6 ans en 2070. Ces résultats sont obtenus en tenant compte de la suspension de la réforme des retraites de 2023 : la montée en charge de la réforme est suspendue pour la génération 1964 et les assurés nés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 1965 ; elle reprend ensuite pour les générations suivantes.

Il importe par ailleurs de relever que l'âge moyen de départ se stabiliserait à partir des années 2040, les réformes relatives à l'âge d'ouverture des droits et à la durée d'assurance ayant alors achevé leur montée en charge. Sur le reste de l'horizon de projection, les gains d'espérance de vie seraient dès lors intégralement consacrés à l'allongement de la durée de la retraite, et non à celle des carrières.



Champ : retraités de droit direct résidant en France et à l'étranger de l'ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires.

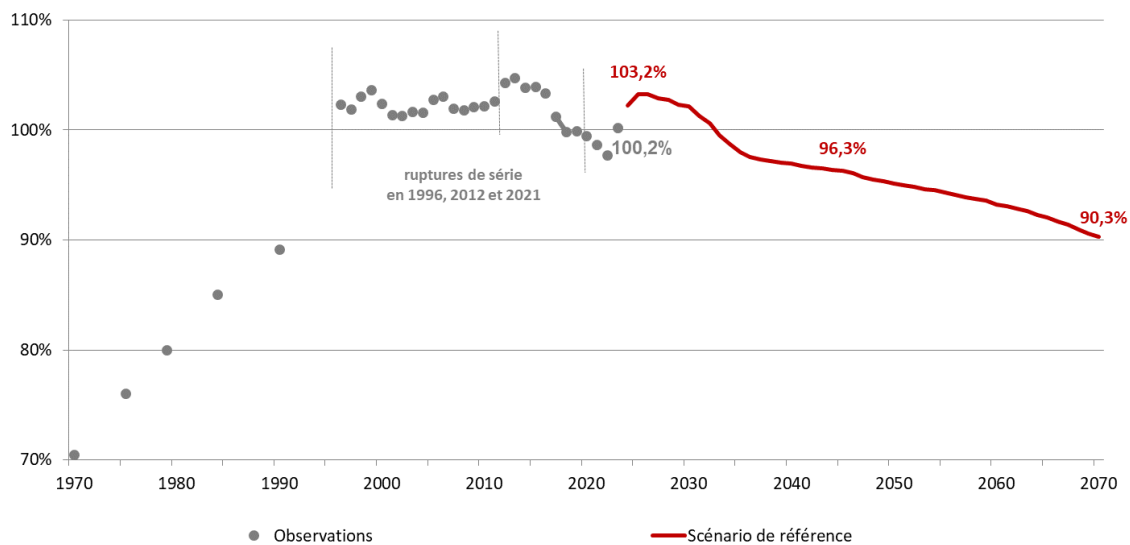
Source : Drees, modèles Ancêtre et Trajectoire, hypothèses COR 2026.

❷ Par ailleurs, la pension moyenne progresserait en euros constants, mais à un rythme inférieur à celui des revenus d'activité. Cette baisse relative – et non absolue – de la pension moyenne constitue, après le décalage de l'âge de départ à la retraite, le second facteur contribuant à la

diminution de la part des dépenses dans le PIB. Le recul de la pension moyenne par rapport au revenu moyen (qui bénéficie des gains de productivité en sus de l'inflation) est notamment lié à l'indexation sur les seuls prix des droits acquis au régime général et des pensions liquidées, aux mesures visant à diminuer le rendement du régime Agirc-Arrco et à l'évolution contenue du point d'indice pour les régimes de la fonction publique. Les taux de remplacement des salariés du secteur privé, comme ceux des fonctionnaires, seraient ainsi en baisse au fil des générations.

Par conséquent, le niveau de vie moyen des retraités continuerait d'augmenter en termes réels sous l'effet de renouvellement des générations (effet *noria*⁴), mais moins rapidement que celui des actifs. Rapporté à l'ensemble de la population, il atteindrait 90,3 % en 2070, contre 100,2 % en 2023. Cette diminution relative pourrait toutefois être atténuée par des ajustements de comportement des assurés qui, lorsqu'ils en ont la possibilité, pourraient soit accroître leur effort d'épargne durant la vie active, soit reporter volontairement l'âge de leur départ à la retraite. Les projections reposent par ailleurs sur l'hypothèse de structures de patrimoine inchangées au fil du temps. Introduire une évolution de ces structures, au bénéfice des futurs retraités recevant d'importants transferts patrimoniaux, supposerait également de prendre en compte les effets potentiels de ces héritages sur les comportements d'activité, qui pourraient aller dans un sens opposé à celui d'un report de l'âge de départ à la retraite.

Niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population observé et projeté dans le scénario de référence

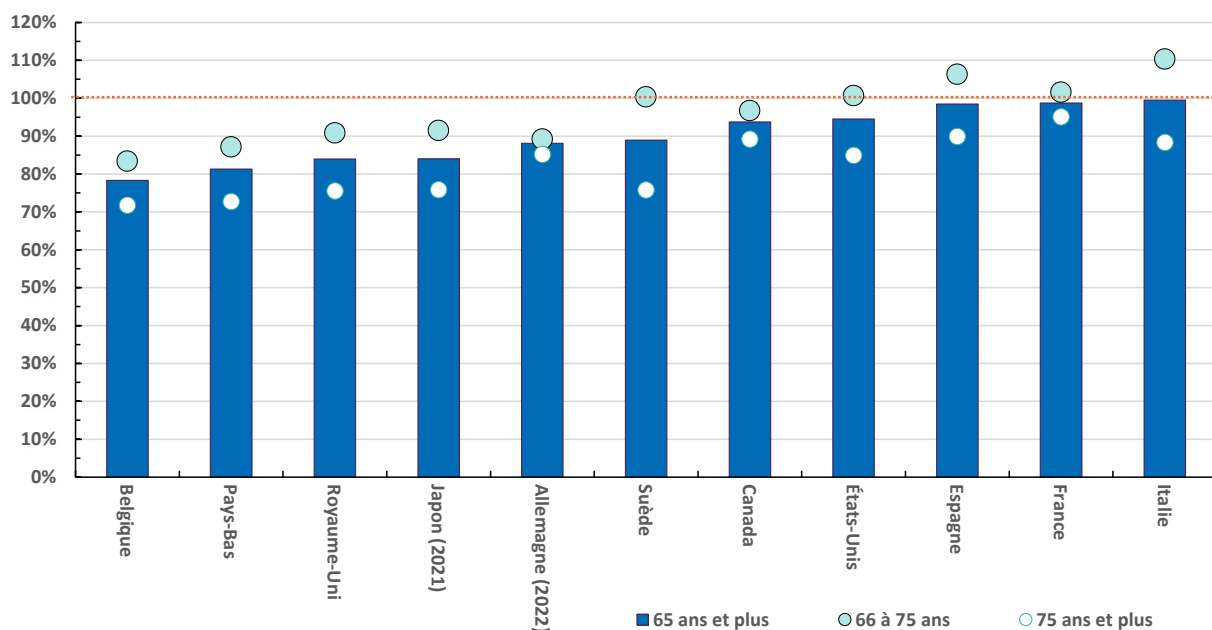


Scénario de référence : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,45 enfant par femme à partir de 2028 et solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2040). Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux 1970 à 1996 ; Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux rétrospectives de 1996 à 2004 ; Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2023 ; projections COR - juin 2026 ; Insee, modèle Destinie.

⁴ L'évolution du niveau de vie moyen des retraités résulte de la combinaison de deux facteurs : l'évolution du niveau de vie des retraités déjà présents l'année précédente et le renouvellement de la population de ces derniers, appelé effet *noria*.

S'agissant du niveau de vie relatif des retraités, les ménages retraités disposaient en 2023 d'un revenu disponible moyen inférieur de près de 20 points à celui de l'ensemble de la population. Ils sont toutefois de taille plus réduite : un ménage retraité compte en moyenne 1,5 personne, notamment parce que les enfants ont quitté le foyer à l'âge de la retraite et que la proportion de personnes vivant seules y est plus élevée, en raison notamment du veuvage. À l'inverse, les ménages actifs, qui ont plus souvent des enfants à charge, regroupent en moyenne 2,5 personnes. En tenant compte des économies d'échelle liées à la vie en commun au sein d'un ménage⁵, le niveau de vie par unité de consommation des retraités s'établit en 2023 à 2 473 euros mensuels, soit un niveau équivalent à celui de l'ensemble de la population (2 468 euros). La France figure ainsi parmi les pays européens où le niveau de vie relatif des personnes âgées de 65 ans et plus est le plus élevé.

Niveau de vie des seniors rapporté au niveau de vie de l'ensemble de la population en 2023* dans les pays suivis par le COR



Lecture : en 2023 en Belgique, les ménages de plus de 65 ans avaient un niveau de vie correspondant à 78 % de celui de l'ensemble de la population. La barre rouge en pointillés représente la stricte parité de niveau de vie par rapport à l'ensemble de la population (100 %).

Notes : les pays sont classés par ordre croissant du niveau de vie relatif des plus de 65 ans ; () 2023 ou dernière année connue.*

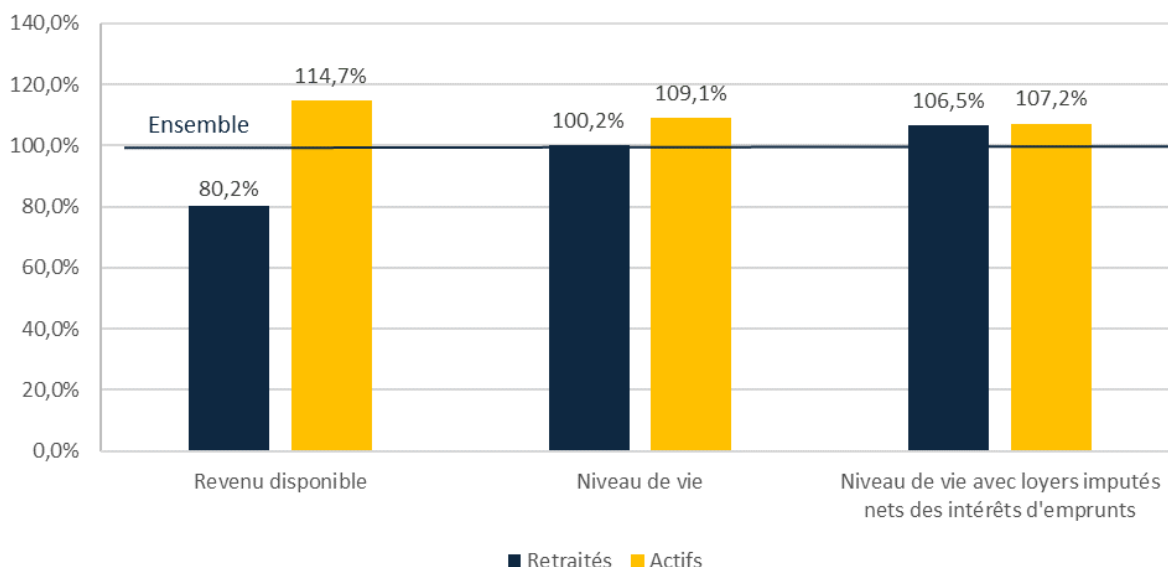
Source : base de données sur la distribution des revenus de l'OCDE, janvier 2026.

De surcroît, les retraités sont plus fréquemment propriétaires de leur logement que les actifs ou que l'ensemble de la population, et sont donc moins souvent exposés à la charge d'un loyer. En intégrant les loyers imputés⁶, leur niveau de vie apparaît alors en 2023 de 6,5 % plus élevé que celui de l'ensemble de la population, soit un niveau très proche de celui des actifs.

⁵ Cette dernière est déterminée selon l'échelle d'équivalence de l'OCDE : 1 unité de consommation pour le premier adulte de plus de 14 ans, 0,5 par autre personne de plus de 14 ans et 0,3 par enfant de moins de 14 ans. Ce calcul permet de prendre en compte les économies d'échelles liées à la mutualisation des dépenses au sein d'un même ménage.

⁶ La notion de « loyer imputé » (ou « loyer fictif ») recouvre le service de location que se rendent à eux-mêmes les propriétaires de leur logement : il s'agit des loyers que les propriétaires auraient à payer s'ils étaient locataires du logement qu'ils habitent.

Niveau de vie individuel moyen relatif des retraités et des actifs en 2023 (100 % pour l'ensemble des ménages)



Lecture : en 2023, le niveau de vie des retraités avec loyers imputés nets des intérêts d'emprunts est supérieur de 6,5 % à celui de l'ensemble des ménages.

Notes : niveau de vie par UC. En 2023, les données ne sont pas disponibles pour le niveau de vie comprenant les loyers imputés en raison d'un changement de méthodologie pour l'imputation des loyers. Le niveau de vie avec loyers imputés a été estimé par le SG-COR à partir des données de ERFS 2021, en supposant que le poids des loyers imputés dans les niveaux de vie reste le même pour chaque statut d'activité.

Champ : ménages vivant en France métropolitaine en logement ordinaire dont la personne de référence n'est pas étudiante et dont le revenu déclaré est positif ou nul.

Source : Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2023 et calculs SG-COR à partir de Insee, ERFS 2021 pour le niveau de vie, y compris loyers imputés.

Il convient enfin de souligner que les ménages retraités disposent en moyenne d'un patrimoine plus élevé que celui des autres ménages, notamment parce qu'ils ont pu accumuler de l'épargne au cours de leur vie active et ont plus fréquemment bénéficié d'héritages que les générations plus jeunes. Ils continuent par ailleurs souvent d'épargner durant la retraite. Cette situation s'explique à la fois par des motifs de précaution et de transmission, ainsi que par des pensions et un système de protection sociale assurant en moyenne la couverture de leurs dépenses.

2. À rebours de l'évolution des dépenses, la part des ressources du système de retraite dans le PIB tendrait à diminuer sur la période de projection.

L'analyse des ressources du système de retraite se révèle plus délicate que celle des dépenses. S'il n'y a pas vraiment de débat sur le périmètre des dépenses de retraites, la notion de ressources pour le système de retraite fait l'objet de discussions. En règle générale, un système de retraite en répartition est financé par les cotisations des actifs en emploi prélevées sur leurs salaires bruts selon un taux de cotisation déterminé. Dans ce cas, si la part des salaires dans le PIB reste constante, les ressources évoluent au même rythme que le PIB à taux de cotisation inchangé, et l'évolution du solde rapporté au PIB reflète essentiellement celle de la part des dépenses de retraite dans la richesse nationale.

Toutefois, le système de retraite français repose également sur d'autres sources de financement : impôts affectés, contributions et subventions de l'État, notamment pour assurer l'équilibre du régime de la fonction publique de l'État et de certains régimes spéciaux (marins et ouvriers de l'État). Ainsi, sur les 417 milliards d'euros de ressources du système de retraite en 2025 (hors produits financiers), seuls 277 milliards d'euros⁷ - soit près des deux tiers - proviennent des cotisations assises sur les revenus d'activité (secteur privé et agents publics). Le reste correspond à des transferts de l'État ou d'autres organismes publics (Cnaf, Unédic).

Ces ressources sont affectées au système de retraite par des décisions du gouvernement et du législateur. Leur niveau dépend donc nécessairement de ces choix. Une part de ces transferts vise d'ailleurs à compenser des allègements ou exonérations de cotisations. À cet égard, la Cour des comptes estime que les modalités actuelles de compensation des allègements généraux ont entraîné une perte de recettes de 2,2 milliards d'euros pour la branche vieillesse⁸ en 2024. Cette estimation ne tient toutefois pas compte des effets potentiellement favorables de ces allègements sur l'emploi et, par conséquent, sur les recettes de la sécurité sociale, y compris celles de la branche vieillesse⁹.

Dans les projections du COR, les recettes sont estimées à règles inchangées, c'est-à-dire sur la base des dispositions actuellement retenues par le gouvernement et le Parlement pour l'élaboration des lois financières et des documents budgétaires : le régime de la fonction publique de l'État (FPE) et les régimes spéciaux, qui bénéficient d'une subvention d'équilibre de l'État, demeurent à l'équilibre sur la période de projection.

Le choix du cadre comptable est conforme aux textes en vigueur, notamment :

- les articles 20 et 21 de la loi organique relative aux lois de finances de 2001, qui encadrent le fonctionnement du compte d'affectation spéciale des pensions (« CAS Pensions »), retraçant l'équilibre des opérations relatives aux pensions et avantages accessoires gérés par l'État ;
- ainsi que l'article 51 de la loi de finances pour 2006, qui définit l'ensemble des ressources considérées comme des « recettes », parmi lesquelles figure notamment la contribution d'équilibre du régime de la FPE à la charge de l'État.

Cette approche comptable assure ainsi la cohérence entre les données présentées dans les rapports annuels du COR et celles figurant dans les documents budgétaires soumis au Parlement. L'ensemble des travaux relatifs aux retraites repose, de ce fait, sur un cadre d'analyse commun.

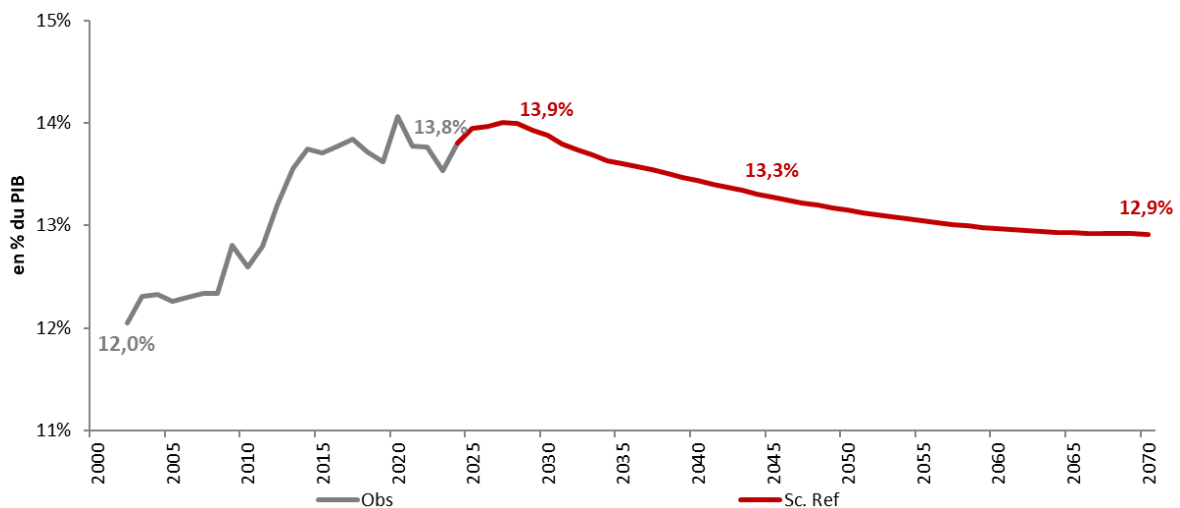
En 2025, les ressources du système de retraite représentaient 13,9 % du PIB. En projection, cette part serait stable à 13,9 % en 2030, puis diminuerait pour atteindre 12,9 % en 2070.

⁷ Hors contribution d'équilibre et cotisations employeurs des opérateurs de l'État.

⁸ https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2025-05/20250526-RALFSS-2025_0.pdf

⁹ Cf. paragraphe 2 du chapitre 2 du rapport « [Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire](#) », A. Bozio, E. Wasmer.

Ressources du système de retraite en % dans le PIB observées et projetées dans le 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). Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

Cette tendance à la baisse peut sembler paradoxale : à long terme, la masse des rémunérations, assiette des cotisations, évolue comme le PIB, tandis que les hausses de taux déjà programmées sont intégrées aux projections, notamment l'augmentation de 3 points par an de 2025 à 2028 (soit 12 points au total) du taux de cotisation des employeurs cotisant à la CNRACL (collectivités locales et hôpitaux)¹⁰. En réalité, la baisse de la part des ressources dans le PIB s'explique surtout par la diminution progressive du poids des régimes de la fonction publique de l'État et des régimes spéciaux. Ces régimes étant légalement tenus à l'équilibre, leurs ressources s'ajustent mécaniquement à la baisse de leurs dépenses. Ainsi, les contributions et subventions d'équilibre passeraient de 1,9 % du PIB en 2025 à 1,1 % en 2070.

Cette évolution agrégée reflète toutefois avant tout le cadre comptable retenu et l'ajustement automatique des subventions publiques. En particulier, elle tend à masquer la fragilité persistante du régime des fonctionnaires de l'État, caractérisé par une démographie particulièrement dégradée : en 2020, il ne comptait que 1,29 cotisant par retraité, contre 2,05 pour l'ensemble des régimes et 2,25 pour le régime général. Cette situation résulte de transformations structurelles de l'emploi public – privatisations, baisse du nombre de titulaires, montée des contractuels – qui réduisent le nombre de cotisants sans diminuer immédiatement celui des retraités. Or, les mécanismes actuels de compensation entre régimes ne corrigent qu'imparfaitement ce déséquilibre. De plus, les soultes versées lors des privatisations de France Télécom (5,7 Md€ en 1997) et de La Poste (2 Md€ en 2002) ont été comptabilisées comme des recettes budgétaires immédiates, sans constituer de réserves destinées à couvrir les engagements futurs, toujours assumés par l'État. Le régime supporte enfin des charges supplémentaires (invalidité, dispositifs de solidarité, avantages spécifiques à certaines

¹⁰ Il atteindrait ainsi 43,65 % en 2028.

professions) que les régimes du secteur privé financent en partie autrement. Selon l'IPP¹¹, une fois neutralisés les effets démographiques et redistributifs, le taux de cotisation employeur nécessaire au financement des droits hors invalidité et départs catégoriels anticipés s'établirait à 34,7 % en 2020. Ce niveau demeure nettement inférieur au taux affiché de 82,4 %¹², mais resterait néanmoins sensiblement supérieur au taux de 16,67 % applicable en 2026 aux salariés du secteur privé rémunérés sous le plafond de la sécurité sociale et au taux obligatoire de l'Arrco. Il convient également de souligner que la politique de maîtrise de la masse salariale publique – notamment à travers une progression modérée du point d'indice et des traitements indiciaires – influe à la fois sur le financement du régime et sur l'estimation de ce taux d'équilibre de 34,7 %. Une masse salariale publique plus dynamique conduirait mécaniquement à un taux d'équilibre plus faible, mais au prix d'une dégradation accrue des finances publiques. Autrement dit, le besoin d'une contribution d'équilibre du régime des fonctionnaires de l'État résulte en partie d'une maîtrise de la dépense publique globale, via la modération de la masse salariale correspondante¹³.

3. Après avoir enregistré un besoin de financement de 5,1 milliards d'euros (- 0,2 % du PIB) en 2025, le système de retraite resterait durablement en déficit sur toute la période de projection.

Le solde du système de retraite découle des évolutions des dépenses et des ressources. Il était déficitaire en 2025 de 5,1 milliards d'euros, hors charges et produits financiers, soit -0,2 % du PIB.

La situation financière du système de retraite s'est dégradée entre 2024 et 2025, conformément à ce qui était attendu dans les projections du COR dans son rapport de 2025. Cette évolution s'explique par le ralentissement de l'activité économique, mais également par le coût des mesures d'accompagnement de la réforme de 2023, notamment la revalorisation des petites pensions. Les hausses des cotisations vieillesse à la charge des employeurs, dans les secteurs privés comme public¹⁴, n'ont pas suffi à compenser la progression des dépenses.

Cette dégradation se poursuivrait sur l'ensemble de la période de projection pour atteindre - 0,2 % du PIB en 2030, - 0,9 % du PIB en 2045 et - 2,4 % du PIB en 2070.

Le solde du système de retraite projeté dans ce rapport demeure, jusqu'en 2045, globalement comparable à celui présenté dans le précédent rapport annuel. Les effets favorables des nouvelles hypothèses démographiques, notamment en matière de solde migratoire et de gains d'espérance de vie, compenseraient l'impact de la suspension de la réforme de 2023 (coût de

¹¹ P. Aubert, M. Pedrono, M. Tô et T. Tochev, « [Retraites des fonctionnaires d'État : faut-il changer la convention comptable ?](#) », Étude présentée lors de la conférence budget du 30 juin 2025.

¹² Le taux de contribution employeur au titre des fonctionnaires civils et des magistrats a augmenté de 4 points au 1^{er} janvier 2026. Voir le chapitre 2 de la partie 1.

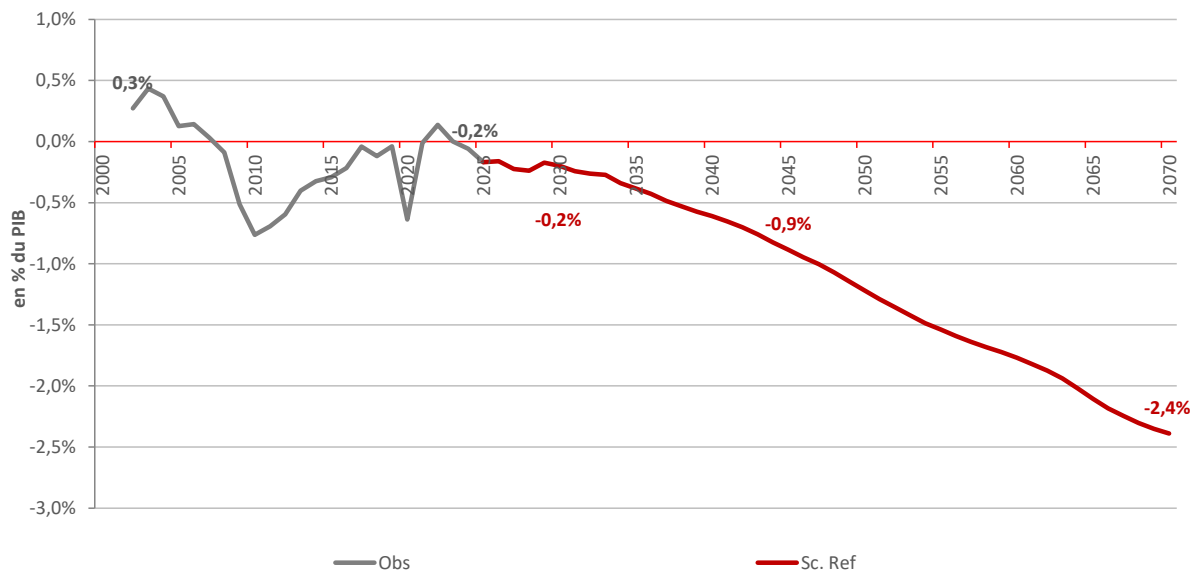
¹³ Cf. [lettre du Président du COR](#) de janvier 2025.

¹⁴ Passage de 1,9 % à 2,02 % en 2024 du taux de cotisation employeur Cnav déplafonné (transfert de taux avec la branche accidents du travail et maladies professionnelles) et hausse de 3 points du taux de cotisation employeur CNRACL.

1,8 milliards d’euros en année pleine jusqu’en 2032) et d’une conjoncture plus défavorable à court et moyen terme.

À plus long terme, toutefois, la situation financière du système de retraite se détériorerait davantage. Cette évolution s’expliquerait, d’une part, par la révision à la baisse de l’hypothèse de fécondité retenue – désormais fixée à 1,45 enfant par femme, contre 1,8 auparavant –, qui accentuerait le vieillissement de la population française et pèserait sur le financement des retraites et, d’autre part, par l’entrée en vigueur à compter de 2038 de nouvelles hypothèses de revalorisation de la valeur du point Agirc-Arrco, plus favorables et définies conventionnellement par les partenaires sociaux gestionnaires du régime.

Solde du système de retraite observé et projeté dans le 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). Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP. Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l’Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

L’évolution de la situation financière serait très différente selon les régimes. Les régimes de base des salariés du privé et agricoles¹⁵ enregistreraient des besoins de financement croissants sur l’ensemble de la période de projection, une fois pris en compte leurs transferts financiers vers les autres régimes. Il en serait de même pour les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, pris dans leur ensemble, en raison notamment du creusement du déficit de la CNRACL, et ce malgré l’augmentation de 12 points de son taux de cotisation employeur. Les régimes complémentaires resteraient excédentaires jusqu’en 2050 avant de devenir déficitaires ; l’Agirc-Arrco resterait toutefois proche de l’équilibre à l’horizon 2070. À l’inverse, les régimes de base des non-salariés seraient, quant à eux, excédentaires sur l’ensemble de la période de projection.

¹⁵ Le FSV est intégré à la Cnav depuis 2026.

Le cadre comptable retenu pour les projections, conforme à la législation en vigueur, permet de mettre en évidence les besoins de financement des régimes ne bénéficiant pas de subventions d'équilibre. En revanche, par construction, il ne fournit aucune information sur le solde des régimes dont l'équilibre financier est assuré par l'État (lesquels représentent près d'un quart des dépenses du système de retraite), notamment celui de la fonction publique de l'État.

Par ailleurs, les politiques de maîtrise de la masse salariale publique produisent des effets contrastés : si elles contribuent à l'amélioration des finances publiques dans leur ensemble, elles pèsent en sens inverse sur la dynamique des recettes du système de retraite, notamment *via* la diminution des cotisations versées à la CNRACL et, partant, sur son équilibre financier. Ainsi, la modération de la masse salariale publique apparaît favorable au regard des finances publiques globales, mais défavorable à l'équilibre du seul système de retraite.

Dans ces conditions, les soldes ainsi mesurés constituent des repères très imparfaits pour le pilotage du système et la boussole doit rester la mesure des effets sur les finances publiques globalement considérées. L'enjeu essentiel est dès lors de savoir quel dimensionnement du système de retraite est compatible avec notre capacité à le financer, une question qui dépasse le seul champ des retraites et concerne l'ensemble des dépenses publiques, dans un contexte de fortes tensions budgétaires. Lorsque la part des retraites avoisine les 14 % du PIB, près d'un quart des dépenses publiques, et influence l'activité économique dans son ensemble, le système de retraite ne peut pas être analysé en vase clos, comme si ses effets sur le reste de l'économie étaient négligeables. Une approche globale s'impose : elle conduit à examiner les marges de manœuvre sur chacun des postes de dépense afin de restaurer l'équilibre des finances publiques considérées dans leur ensemble.

4. Les leviers mobilisables pour équilibrer le système de retraite ne sont pas équivalents du point de vue de leurs effets macroéconomiques

Face aux déséquilibres entre les ressources et les dépenses du système de retraite, les rapports annuels du COR identifient traditionnellement plusieurs leviers d'ajustement : une baisse des dépenses de retraite, une hausse des cotisations sociales des salariés ou des employeurs, et un recul de l'âge de départ à la retraite. Ces leviers ne sont pas exclusifs et peuvent être mobilisés isolément ou de manière combinée, selon les arbitrages retenus en matière d'équité, de compétitivité économique et de niveau de vie des retraités.

Afin d'en évaluer rigoureusement les effets macroéconomiques, le COR a sollicité, pour la séance plénière de mars 2026, plusieurs équipes d'économistes disposant de modèles de simulation : la Direction générale du Trésor, l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) et le laboratoire I-MIP (Cepremap et Paris School of Economics).

Malgré la diversité des cadres de modélisation, les résultats apparaissent globalement cohérents et convergents.

La baisse des pensions entraîne une diminution immédiate du revenu disponible des ménages, se traduisant par un recul de la consommation, un ralentissement de l'activité et une baisse de l'emploi à court terme. À moyen et long termes, la modération des prix qui en résulte améliore la compétitivité et soutient l'investissement : les effets récessifs s'atténuent, sans toutefois compenser la perte durable de revenu pour les ménages¹⁶.

L'augmentation des cotisations pèse quant à elle à court terme sur l'emploi en creusant l'écart entre le coût du travail pour les entreprises et le salaire net perçu par les salariés (coin socio-fiscal). Selon qu'elle est supportée par les salariés ou les employeurs, elle réduit les revenus des ménages et/ou accroît les coûts de production, avec des effets négatifs sur la consommation et/ou l'investissement et la compétitivité. L'ensemble de ces mécanismes freine l'activité. À plus long terme, les effets tendent à converger, l'incidence des cotisations étant le plus souvent supportée *in fine* par les salariés.

À l'inverse, le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite se traduit, dans les simulations, par une hausse de l'offre de travail et du niveau d'activité. Le relèvement d'un an de l'âge d'ouverture des droits induirait temporairement une augmentation du chômage – d'ampleur variable selon les modèles – ainsi que des effets de report vers d'autres dépenses publiques. Ces effets s'estompent toutefois à plus long terme, sous l'effet de l'ajustement progressif du marché du travail et du surcroît d'activité.

Quel que soit le levier mobilisé – baisse des pensions, hausse des cotisations employeurs et salariales, ou report de l'âge de départ – le solde du système de retraite s'améliore mécaniquement, contribuant ainsi à l'amélioration du solde des finances publiques dans leur ensemble. Les trois premiers leviers ont toutefois un impact récessif, qui pèse sur les recettes publiques et dégrade le solde hors retraites : ils renforcent les difficultés à financer les dépenses publiques autres que les retraites, à l'instar de l'école, la santé ou la sécurité. À l'inverse, le report de l'âge de départ soutient l'emploi et l'activité, ce qui améliore à la fois le solde des retraites et celui des finances publiques hors retraites. Cette quatrième voie est expansive et contribue à améliorer toutes les recettes fiscales et sociales des administrations publiques au-delà des seuls prélèvements finançant les retraites. La croissance de richesse que l'on peut attendre d'une telle mesure est dès lors susceptible d'améliorer le bien-être des Français ; elle a toutefois pour contrepartie une diminution du « temps libre » qui peut, à l'inverse, le diminuer. Le bilan global demeure difficile à établir et dépend à l'échelle individuelle des préférences personnelles, du niveau d'éducation ainsi que de la nature des emplois occupés¹⁷.

¹⁶ La mesure simulée ici est une sous-indexation uniforme de l'ensemble des pensions. Les effets récessifs de cette mesure pourraient être moindres en cas de sous-indexation ciblée sur les plus hautes pensions.

¹⁷ Voir à cet effet A. Martinez et M. Perona, « [Est-on plus heureux à la retraite ?](#) », Observatoire du Bien-être Cepremap n°2026-06, mars 2026, étude financée par l'EN3S.

Effets sur le PIB, l'emploi et les finances publiques de différentes mesures de consolidation

En écart au compte central

Modération des pensions de 6 milliards d'euros	Court terme 2 ans	Moyen terme 10 ans	Long terme 20 ans
PIB (en %)	- 0,1 à - 0,2	- 0,1 à - 0,2	- 0,1
Emploi (en milliers)	- 10 à - 20	- 10 à - 25	- 5 à - 10
Solde primaire des APU (en pts de PIB)	+0,1	+0,1	+0,1
Hausse des cotisations sociales retraite employeurs de 6 milliards d'euros	Court terme 2 ans	Moyen terme 10 ans	Long terme 20 ans
PIB (en %)	- 0,1	- 0,1 à - 0,3	- 0,1 à - 0,3
Emploi (en milliers)	- 25 à - 50	- 20 à - 75	- 15 à - 80
Solde primaire des APU (en pts de PIB)	+0,1	0 à +0,1	0 à +0,1
Hausse des cotisations sociales retraite salariés de 6 milliards d'euros	Court terme 2 ans	Moyen terme 10 ans	Long terme 20 ans
PIB (en %)	- 0,1 à - 0,2	- 0,1 à - 0,2	- 0,1 à - 0,3
Emploi (en milliers)	- 15 à - 30	- 20 à - 70	- 15 à - 80
Solde primaire des APU (en pts de PIB)	+0,1	+0,1	+0,05 à +0,1
Augmentation d'1 an de l'AOD	Court terme 2 ans	Moyen terme 10 ans	Long terme 20 ans
PIB (en %)	+0,1 à +0,5	+0,5 à +0,7	+0,1 à +0,8
Emploi (en milliers)	+50 à +140	+160 à +250	+200 à +240
Solde primaire des APU (en pts de PIB)	+0,05 à +0,4	+0,3 à +0,6	+0,3 à +0,65

Source : SG COR d'après les simulations de la DG Trésor (Mésange et modèle comptable), I-MIP (modèle CepreHANK) et OFCE (modèle EmeRaude).

5. Les projections intègrent les dernières projections démographiques de l'Insee et les dynamiques macroéconomiques actuelles

Le COR s'appuie sur un ensemble d'hypothèses relatives à l'évolution démographique, récemment actualisées par l'Insee. Sur cette base, il retient comme scénario de référence les hypothèses centrales issues des dernières projections : un taux de fécondité de 1,45 enfant par femme à partir de 2028, un solde migratoire annuel de + 150 000 personnes, ainsi qu'une espérance de vie à 65 ans atteignant, à l'horizon 2070, 26,3 ans pour les femmes et 24,4 ans pour les hommes. Ce cadrage démographique s'inscrit toutefois dans un contexte marqué par de fortes incertitudes, susceptibles d'affecter significativement les hypothèses retenues. Dans la mesure où les projections financières du système de retraite y sont étroitement liées, il apparaît indispensable de les compléter par une analyse de sensibilité. Celle-ci repose sur des variantes portant sur le taux de fécondité (1,2 et 1,7), le solde migratoire (+ 70 000 et + 230 000) et les gains d'espérance de vie, selon les scénarios haut et bas de l'Insee.

Les projections reposent par ailleurs jusqu'en 2029 sur les hypothèses économiques du Rapport d'avancement annuel (RAA) du 22 avril 2026. Par rapport au précédent rapport annuel, la prévision de croissance effective a été revue à la baisse sur la période 2026-2028 (+ 0,9 % en 2026, + 1,0 % en 2027 et + 1,2 % en 2028) et inchangée en 2029 (+ 1,2 %). Cette révision reflète l'intégration des informations économiques les plus récentes, notamment la dégradation de l'environnement international à la suite du conflit au Moyen-Orient. Après une phase de transition, le scénario de référence est construit à partir de 2040 sur la base d'hypothèses fixées par le COR concernant le taux de chômage et l'évolution de la productivité horaire du travail, c'est-à-dire la valeur ajoutée moyenne créée par une heure de travail. L'évolution de la productivité horaire du travail détermine l'évolution de la rémunération horaire du travail dès lors qu'il est fait l'hypothèse d'une stabilité du partage de la valeur ajoutée entre le capital et le travail et de la durée travaillée. Les résultats des projections ont été présentés sur la base d'hypothèses de long terme de gains de productivité horaire du travail de 0,7 % et de taux de chômage à 7,0 %. L'analyse de sensibilité est par la suite déclinée selon deux autres scénarios de gains de productivité horaire du travail (scénarios 0,4 % et 1,0 %) et deux hypothèses alternatives de taux de chômage (5,0 % et 10,0 %).

Ces projections sont établies sur la base de la législation actuellement en vigueur. Elles intègrent les dispositions de la loi du 14 avril 2023, ainsi que celles prévues par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2026, notamment la suspension de la réforme de 2023. Elles prennent également en compte les mesures de revalorisation des pensions, en particulier la hausse de 0,9 % des retraites de base au 1er janvier 2026. Enfin, les paramètres de l'Agirc-Arrco évoluent conformément aux hypothèses de l'accord conclu le 5 octobre 2023 par les organisations syndicales et patronales jusqu'en 2037, puis, à compter de 2038, selon une nouvelle hypothèse conventionnelle d'évolution des valeurs de service et d'achat du point, définie par les partenaires sociaux gestionnaires du régime.

6. Les projections financières du système de retraite demeurent fortement tributaires des évolutions démographiques et économiques à venir.

Les hypothèses retenues en matière d'évolution démographique et économique exercent une influence déterminante sur les résultats des projections financières. Or, ces hypothèses demeurent entourées d'incertitudes significatives à long terme. Aussi, après la présentation du scénario de référence, est-il nécessaire de consacrer une analyse spécifique à l'évaluation de la sensibilité des projections à des hypothèses alternatives. Cette analyse repose sur l'élaboration de variantes autour des principaux déterminants démographiques et économiques du scénario central. Elle constitue un éclairage essentiel pour apprécier l'ampleur des incertitudes pesant sur l'équilibre financier du système de retraite. À cet égard, le seul scénario de référence ne saurait suffire à rendre compte de l'ensemble des trajectoires possibles du système de retraite français.

S'agissant des hypothèses démographiques, une dégradation des tendances récentes en matière de fécondité, avec un niveau de 1,2 enfant par femme (contre 1,45 dans le scénario de référence), serait sans effet notable sur la part des dépenses de retraite dans le PIB à l'horizon du milieu des années 2040. Au-delà, elle se traduirait par une hausse progressive de ce ratio, conduisant à un écart de l'ordre de 1 point de PIB à l'horizon 2070. Dans la mesure où la part des ressources dans le PIB est peu sensible à l'hypothèse de fécondité, le solde du système de retraite s'en trouverait dégradé dans les mêmes proportions. Il convient toutefois de ne pas céder à une lecture excessivement alarmiste de l'avenir démographique, tant les projections de natalité demeurent entourées d'incertitudes importantes. Si le taux de fécondité retrouvait des tendances plus dynamiques, à hauteur de 1,7 enfant par femme, la part des dépenses dans le PIB diminuerait alors de 1 point de PIB à l'horizon 2070 et améliorerait d'autant le solde du système. Avec cette hypothèse plus favorable, le ratio de dépenses de retraite rapportées au PIB retrouverait une trajectoire stable sur l'ensemble de la période de projection.

Les hypothèses relatives à l'espérance de vie produisent quant à elles des effets plus rapides et plus marqués. Un ralentissement durable des gains d'espérance de vie exercerait un effet immédiat et persistant à la baisse sur la part des dépenses de retraite dans le PIB, évalué à 1,0 point de PIB en 2070. Cette évolution contribuerait mécaniquement à une amélioration à due proportion du solde du système.

Enfin, une hausse du solde migratoire aurait rapidement, à environnement économique inchangé, un effet favorable sur les finances du système de retraite, en augmentant le nombre de cotisants et donc les ressources. Cet effet positif tendrait toutefois à s'estomper progressivement à plus long terme, à mesure que les populations concernées accéderaient elles-mêmes à la retraite.

Les hypothèses économiques influencent également les résultats des projections. Une variation du taux de chômage, retenu à 5 % ou 10 % se traduirait par des écarts de la part des dépenses dans le PIB respectivement de l'ordre de - 0,3 point et + 0,4 point à l'horizon 2070, un niveau relativement modéré au regard des autres déterminants.

Les hypothèses relatives à la croissance de la productivité du travail apparaissent, en revanche, nettement plus structurantes. Dans un scénario de gains annuels de productivité de 1,0 %, la part des dépenses dans le PIB diminuerait à long terme, tandis qu'elle progresserait dans un scénario de 0,4 %. À l'horizon 2070, elle s'établirait ainsi entre 16,1 % et 14,5 % du PIB, contre 15,3 % dans le scénario de référence. En dépit de ces variations, le système de retraite demeurerait durablement en besoin de financement dans l'ensemble des scénarios considérés. Le solde s'établirait ainsi entre - 3,1 % du PIB dans le scénario de faible productivité (0,4 %) et - 1,7 % dans le scénario de productivité élevée (1,0 %), contre - 2,4 % dans le scénario de référence.

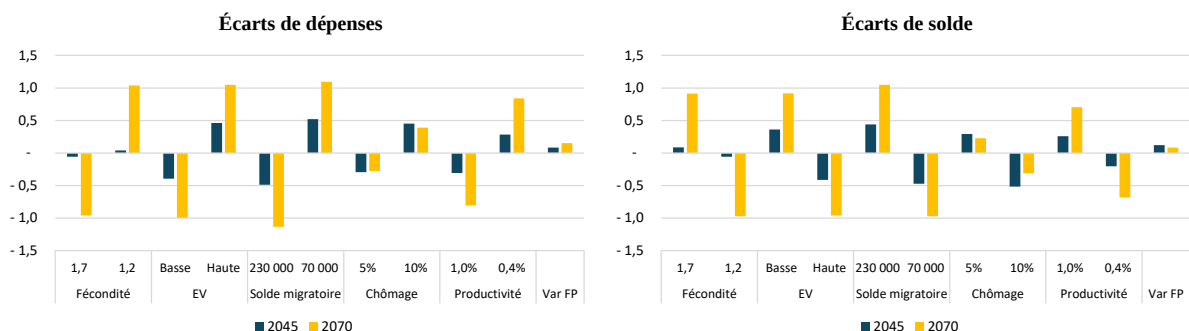
L'équilibre du système de retraite dépend enfin de l'évolution comparée des rémunérations dans les secteurs public et privé, en raison des écarts significatifs de taux de cotisation employeur entre la CNRACL et les régimes du secteur privé. Le régime de la fonction publique de l'État demeure, pour sa part, équilibré par construction. Les projections retenues dans le scénario de référence reposent sur des hypothèses de progression modérée des traitements

indiciaires des fonctionnaires établies par la direction du Budget. Une variante alternative examine toutefois l'hypothèse d'une progression plus soutenue des rémunérations publiques entre 2026 et 2037, les traitements indiciaires évoluant alors au même rythme que l'ensemble des rémunérations et la part des primes étant stable.

Dans cette variante, le dynamisme accru des rémunérations des fonctionnaires entraînerait une hausse progressive des dépenses de retraite : l'écart atteindrait 0,1 point de PIB en 2030 et 2045, puis 0,2 point de PIB à l'horizon 2070. L'effet serait particulièrement élevé dans les régimes de la fonction publique car l'accélération des rémunérations se traduirait immédiatement dans les pensions, le salaire de référence des pensions des fonctionnaires étant calculé sur la base du traitement indiciaire des six derniers mois. Dans le même temps, le solde du système de retraite s'améliorerait néanmoins d'environ 0,1 point de PIB sur l'ensemble de la période de projection, principalement sous l'effet de l'augmentation des recettes de la CNRACL.

Cette amélioration de la situation financière du système de retraite aurait toutefois pour contrepartie une augmentation de la dépense publique, liée notamment à la progression de la masse salariale dans le secteur public. Elle pèserait ainsi sur l'équilibre global des finances publiques, ce qui souligne la nécessité d'apprécier la soutenabilité des retraites au regard de l'ensemble des contraintes budgétaires publiques.

Analyse de sensibilité : écarts de dépenses et de solde du système de retraite en point de PIB par rapport au 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). Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

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 retraite¹⁸ : la pérennité financière du système de retraite, un niveau de vie¹⁹ 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 rapport²⁰, est « *d'assurer aux retraités actuels et futurs un niveau de ressources satisfaisant, sécurisé et anticipé* ».

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

¹⁹ Voir Annexe 6 – Lexique.

²⁰ « 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 actuels²¹.

²¹ Il est accompagné, dans sa version en ligne sur le site internet du COR (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 compétentes²².

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).

²² 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.

Partie 1. Les hypothèses de projection

Cette première partie présente les hypothèses démographiques, économiques et réglementaires dans lesquelles s'inscrit cet exercice de projection du COR. Celui-ci repose sur le nouveau jeu d'hypothèses démographiques publié par l'Insee (chapitre 1.1)²³. S'agissant des hypothèses économiques (chapitre 1.2 et 1.3), il intègre l'ensemble des informations disponibles à la date de son élaboration, notamment les prévisions économiques élaborées par le Gouvernement dans le cadre du Plan budgétaire et structurel à Moyen Terme (PSMT) pour 2025-2029, révisées dans le Rapport d'avancement annuel (RAA) du PSMT publié en avril²⁴ et les comptes définitifs de 2023, semi-définitifs 2024 et provisoires 2025 publiés par l'Insee (Comptes de la Nation en 2025)²⁵.

Cette partie précise également les hypothèses spécifiques retenues pour la masse salariale dans le secteur public (en distinguant fonctionnaires et contractuels), définies par la Direction du budget (chapitre 1.4). L'évaluation de la situation financière du système de retraite est en effet particulièrement sensible aux hypothèses relatives à la progression des rémunérations publiques, et plus spécifiquement à celles des fonctionnaires, pour deux raisons. D'une part, elles déterminent le niveau du dernier traitement indiciaire, qui sert de base au calcul des pensions et influence donc directement le montant des prestations versées. D'autre part, elles affectent les ressources du système *via* les cotisations dans le régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL), où le taux de cotisation est plus élevé que dans le régime général²⁶, ainsi que par le biais de la contribution d'équilibre versée par l'État au régime de la fonction publique de l'État, dont l'objet est d'assurer l'ajustement entre dépenses et ressources²⁷.

Ces projections sont enfin réalisées sur la base de la législation en vigueur. Elles prennent ainsi en compte les mesures portées par la loi du 14 avril 2023, puis sa suspension pour une année, ainsi que les autres mesures contenues dans la loi du 31 décembre 2025 de financement de la sécurité sociale. Les projections intègrent également de nouvelles hypothèses conventionnelles sur l'évolution des paramètres Agirc-Arrco sur la période 2037-2070 (c'est-à-dire *post* accord de 2023), définies par les partenaires sociaux gestionnaires du régime et communiquées au SG-COR par la Fédération (chapitre 2).

²³ Voir Blanpain N., Pointet J., Thélot H. (2026), « [Projections de population à l'horizon 2070 : une population plus âgée qu'en 2026, et probablement moins nombreuse](#) », Insee Première, n° 2108, paru le : 08/06/2026

²⁴ [Rapport annuel d'avancement 2026](#).

²⁵ Eguienta J., Héam J.C., Meinzel P. (2026), « [Les comptes de la Nation en 2025 Le PIB ralentit et le pouvoir d'achat des ménages se replie](#) », Insee Première, n° 2105, paru le : 29/05/2026. Conformément au [décret n° 2014-654 du 20 juin 2014](#) relatif au comité de suivi des retraites modifiant l'article D. 114-4-0-5 du code de la sécurité sociale, « les soldes comptables annuels exprimés en droits constatés des régimes de retraite légalement obligatoires pour l'année en cours et projetés sur vingt-cinq ans, déterminés sur la base des prévisions financières des régimes de retraite sous-jacentes aux prévisions de comptes publics présentés dans le programme de stabilité de l'année en cours. »

²⁶ Le taux de cotisation employeur et salariés de la CNRACL passe ainsi de 41,8 % en 2024 à 53,8 % en 2028 *versus* 16,67 % pour le taux de cotisation Cnav + Agirc-Arrco (non-cadre).

²⁷ Plus (moins) les dépenses dans ce régime sont élevées et plus (moins) les ressources sont également élevées.

Chapitre 1. Le contexte démographique et économique

L'évolution du système de retraite dépend de ses propres règles mais aussi du contexte démographique et économique. L'évolution de la population agit sur le nombre de personnes en âge de travailler et celui des personnes en âge d'être retraitées. Les comportements d'activité et le chômage influent sur le nombre de cotisants du système et la productivité du travail détermine le niveau des salaires et, partant, les masses de cotisation.

L'objet de ce chapitre est de présenter l'évolution passée du contexte démographique et économique et de décrire les hypothèses retenues pour les évolutions futures.

1. Les hypothèses démographiques

Pour réaliser les projections financières du système de retraite, le COR s'appuie sur les nouvelles projections démographiques de l'Insee publiées en juin 2026. Les membres du COR n'ont en effet ni les compétences nécessaires, ni la légitimité pour élaborer des scénarios démographiques alternatifs à ceux de l'Insee qui servent de référence à tous les exercices de projection dans la sphère publique.

Cet exercice de projection est réalisé par l'Insee tous les 5 ans, le dernier exercice avait été publié fin 2021. La méthode utilisée pour les projections de 2026 s'inscrit dans la lignée des exercices précédents et s'appuie sur une large consultation d'experts venant d'horizons et de champs de compétences divers.

Une projection de population fournit une image de ce que pourrait être la taille et la structure à venir de la population par sexe et âge. Elle s'appuie sur la connaissance du passé et, pour le futur, sur des hypothèses pour les trois composantes démographiques : fécondité, mortalité et migrations. Autour d'un scénario central, différentes hypothèses d'évolution sont faites pour chaque composante, constituant autant de scénarios envisageables pour l'avenir.

1.1 Une cible d'indice conjoncturel de fécondité à 1,45 enfant par femme pour le scénario central

Le nombre de naissances en France est estimé à 645 000 en 2025, en baisse de 2,1 % par rapport à 2024. Ce recul est moins prononcé qu'en 2024 (- 2,8 %) et 2023 (- 6,6 %) mais reste néanmoins plus fort que celui observé en moyenne chaque année entre 2010 et 2022 (- 1,3 %). Au total, le nombre de naissances en 2025 est inférieur de 23,6 % à son niveau de 2010, dernier point haut observé, et atteint son plus bas niveau depuis 1942.

Le nombre de naissances dépend à la fois du nombre de femmes dites en âge d’avoir des enfants et de leur fécondité. Depuis 2016, le nombre de femmes en âge d’avoir des enfants, notamment celles âgées de 20 à 40 ans, ne diminue pas ; il augmente même légèrement sur la période récente. La baisse du nombre de naissances depuis cette date s’explique ainsi uniquement par le recul de la fécondité²⁸.

En 2025, l’indicateur conjoncturel de fécondité (ICF) continue ainsi de diminuer. Il s’établit à 1,56 enfant par femme après 1,61 en 2024. Cette baisse s’inscrit dans une tendance de moyen terme : l’ICF diminue depuis 2010, où il s’élevait à 2,02 enfants par femme en France métropolitaine. Il faut remonter à la fin de la Première Guerre mondiale pour retrouver un ICF aussi bas qu’en 2025 : en 1918, en France métropolitaine, l’ICF était de 1,56 enfant par femme, et il était descendu à 1,23 en 1916.

Le taux de fécondité diminue pour les femmes âgées de moins de 35 ans. Pour celles âgées de moins de 30 ans, cette baisse s’inscrit dans une tendance observée depuis le milieu des années 2000. Pour les femmes de 30 à 34 ans, la baisse est plus tardive et remonte à la fin des années 2010. Le taux de fécondité des femmes de 35 ans ou plus, en hausse depuis la fin des années 1970, a quant à lui cessé d’augmenter ces dernières années. En 2025, l’âge conjoncturel moyen à l’accouchement poursuit sa hausse tendancielle et s’élève à 31,2 ans pour les femmes (34,1 ans pour l’âge moyen à la naissance des enfants pour les hommes), contre 29,6 ans en 2005 (32,6 ans pour les hommes).

Lorsque les femmes repoussent l’âge de la maternité, cela peut entraîner une baisse temporaire du taux de fécondité. En effet, l’indicateur conjoncturel de fécondité (ICF), qui mesure la fécondité à un moment donné, est calculé à partir des taux de fécondité observés à chaque âge au cours d’une année précise. Ainsi, lorsque les naissances sont simplement différées vers des âges plus élevés, le nombre de naissances diminue provisoirement durant cette période de transition. Cette baisse ne signifie donc pas nécessairement que les femmes auront moins d’enfants au total au cours de leur vie : le taux de fécondité peut ensuite se redresser lorsque ces naissances ont finalement lieu.

La descendance finale mesure, quant à elle, le nombre moyen d’enfants mis au monde par une génération de femmes une fois leur vie féconde achevée. En 2019, les femmes nées en 1969, âgées de 50 ans, avaient ainsi eu en moyenne 2,0 enfants au cours de leur vie. La descendance finale devrait légèrement augmenter pour les générations nées dans les années 1970, en lien avec la hausse de la fécondité observée en France au début des années 2000, qui a principalement concerné ces générations.

Par ailleurs, la descendance atteinte à 30 ans diminue depuis 1967, tandis que celle observée à 40 ans progresse pour les générations récentes ayant atteint cet âge. Cette évolution traduit un report des naissances vers des âges plus tardifs. Toutefois, à moyen et long terme, la

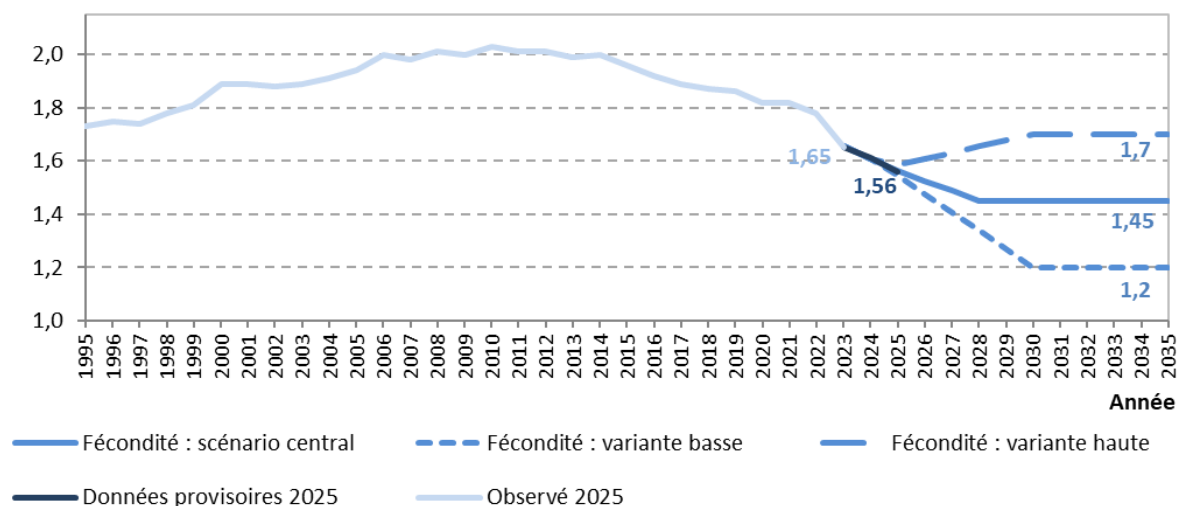
²⁸ Thélot H. (2026), « [Bilan démographique 2025 - En 2025, le solde naturel en France est négatif pour la première fois depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale](#) », Insee Première n° 2087, janvier 2026.

descendance finale pourrait de nouveau diminuer sous l'effet du recul continu de l'ICF observé depuis 2010.

Le niveau atteint par l'indice conjoncturel de fécondité en 2025 est en-deçà du scénario le plus pessimiste des dernières projections de l'Insee de 2021 (1,6 enfant par femmes). Ces projections avaient à la fois surestimé le niveau de la fécondité et sous-estimé la vitesse de sa baisse²⁹. Pour les projections de 2026, la poursuite de la baisse de la fécondité, cohérente avec le recul des intentions de fécondité fait largement consensus parmi les experts consultés par l'Insee dans le cadre de ses travaux. Sur le niveau à fixer, les avis demeurent en revanche partagés, entre un ICF cible de 1,4 (voire moins) et un autre de 1,5. Les experts sont nombreux à privilégier une fourchette relativement large pour les scénarios bas et haut (+/- 0,2, voire +/- 0,3 ou plus) et une date de convergence rapprochée pour pouvoir rapidement différencier les trajectoires. L'Insee a donc décidé de retenir un ICF cible de 1,45, avec un intervalle de +/- 0,25 et une convergence à horizon 2028 pour le central et 2030 pour les scénarios bas et haut. L'âge moyen à la maternité, autre paramètre à fixer, a évolué sur la période 2018-2024 au même rythme que dans les projections de 2021 ; l'hypothèse de 2021 est donc conservée : l'âge moyen à la maternité continuerait à croître jusqu'à 33 ans en 2050, puis se stabiliserait au-delà.

La sensibilité des résultats financiers du système de retraite aux hypothèses démographiques est présentée dans le chapitre 5 de la partie 2 du présent rapport et celle aux résultats du point de vue des assurés dans le chapitre 4 de la partie 3.

Figure 1.1 – Indice conjoncturel de fécondité observé puis projeté



Note : l'indicateur est calculé comme la moyenne sur 35 classes d'âge (femmes de 15 à 49 ans) des rapports, au sein de chaque classe d'âge, entre le nombre d'enfants nés en France et le nombre de femmes résidentes en France. Les hypothèses en projection sont constantes à partir de 2030 jusqu'en 2070.

Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, y compris Mayotte à partir de 2014.

Source : Insee, bilan démographique 2025 et projections de population 2026.

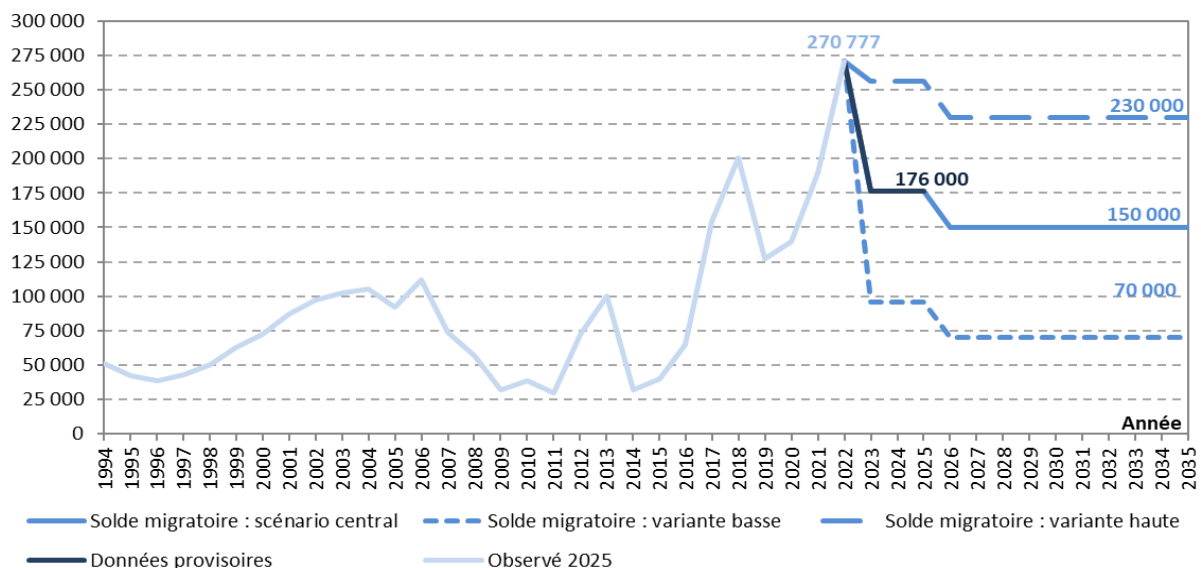
²⁹ Tavan C., « [Actualisation des projections de la population en France à l'horizon 2070 : quelles hypothèses retenir ?](#) », Blog de l'Insee, avril 2026.

1.2 Une hypothèse centrale de projection du solde migratoire à +150 000 personnes/an

Le solde migratoire est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours d'une année. Il est estimé indirectement par l'Insee, par différence entre l'évolution de la population mesurée à deux recensements successifs et le solde naturel³⁰ déduit de l'état civil. Le solde migratoire observé au cours des 20 dernières années (+ 100 000 personnes par an) se caractérise par des évolutions particulièrement volatiles et heurtées³¹. Plus encore que pour les autres composantes, une forte incertitude entoure son évolution qui peut refléter des fluctuations des entrées et des sorties, mais également l'aléa de sondage concernant le recensement. En 2022, dernière année observée, le solde migratoire s'élevait à 271 000 personnes. L'Insee retient la moyenne des années 2020 à 2022 (+ 176 000 entrées nettes), comme observation provisoire pour les années 2023 à 2025. Cette estimation est calculée hors choc lié à la guerre en Ukraine pour 2022 (arrivées nombreuses de personnes venant d'Ukraine et de Russie), afin de ne pas répercuter cet événement exceptionnel sur les soldes ultérieurs.

L'hypothèse centrale des projections de 2021 retenait un solde migratoire annuel de + 70 000 personnes, soit un niveau très inférieur à ce qui a été observé à la fin des années 2010 et au début des années 2020 (ces dernières étant marquées par le contexte très particulier de la crise sanitaire et de la guerre en Ukraine, qui ont eu un impact sur les mouvements de population). Pour les projections de 2026, un niveau de + 150 000 personnes, cohérent avec les derniers niveaux connus et une fourchette de +/- 80 000, traduisant l'incertitude importante qui existe en la matière, ont été retenus par l'Insee.

Figure 1.2 – Solde migratoire observé puis projeté



Note : les hypothèses de solde migratoire en projection sont constantes à partir de 2024.

Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, y compris Mayotte à partir de 2014.

Source : INSEE, bilan démographique 2025 et projections de population 2026.

³⁰ Le solde naturel est la différence entre le nombre de naissances et le nombre de décès enregistrés au cours d'une période.

³¹ Voir également à ce sujet, Pariset C. (2026), « [Flux migratoires Les entrées sur le territoire diminuent en 2024 et retrouvent leur niveau d'avant-crise sanitaire](#) », Insee Première, n° 2107, paru le : 04/06/2026.

1.3 Une hausse de l'espérance de vie à 65 ans en projection

L'espérance de vie³² à 65 ans progresse en France depuis 1945. Entre 1950 et 2022, elle a augmenté de 8,5 ans pour les femmes et de 7 ans pour les hommes. En se référant à la période récente, après avoir baissé en 2015 en raison de conditions épidémiologiques et météorologiques peu favorables, l'espérance de vie à 65 ans a progressé de nouveau entre 2015 et 2019, mais de façon ralentie par rapport aux précédentes décennies. Avant 2014, l'espérance de vie à 65 ans progressait de 1,5 an à 2 ans par décennie ; entre 2014 et 2019, le rythme des gains d'espérance de vie à 65 ans est significativement plus lent : entre 0,7 an et 1,2 an par décennie chez les femmes et entre 1,1 an et 1,7 an par décennie chez les hommes. En 2025, l'espérance de vie à 65 ans est de 23,6 ans pour les femmes et de 20 ans pour les hommes. Elle dépasse son niveau de 2019 pour les femmes et pour les hommes.

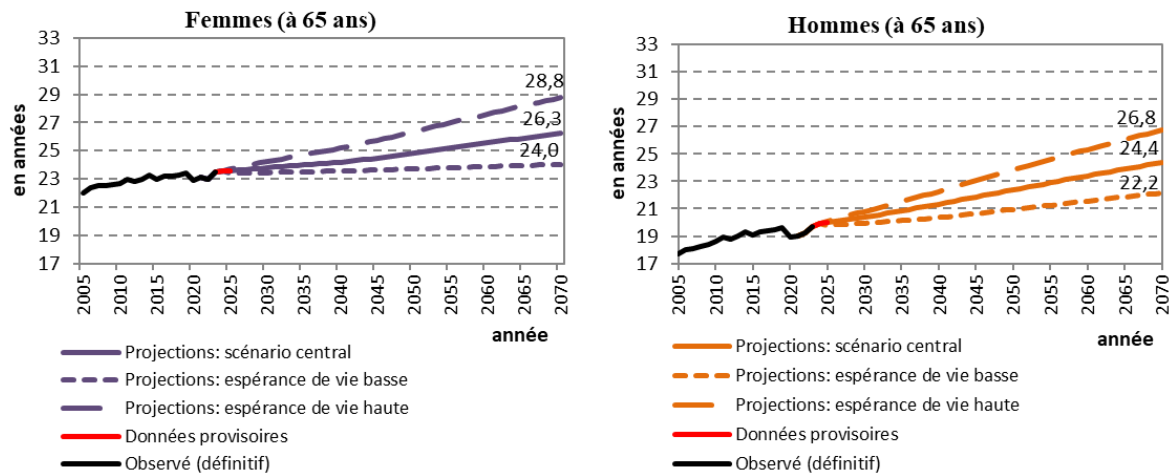
L'espérance de vieⁱ

L'espérance de vie est un calcul statistique dont la définition est partagée par tous les organismes nationaux et internationaux, à commencer par l'ONU. L'espérance de vie à la naissance est « la durée de vie moyenne d'une génération fictive qui connaîtrait tout au long de son existence les conditions de mortalité par âge de l'année considérée. C'est un indicateur synthétique des taux de mortalité par âge de l'année considérée ». Cet indicateur peut aussi être décliné à différents âges, pour suivre par exemple l'espérance de vie des femmes et des hommes à 60 ans ou 65 ans, c'est-à-dire la durée de vie restante « dans les conditions de mortalité de l'année » des personnes survivantes à ces âges. Ces durées de vie restantes à chaque âge sont utiles notamment pour savoir à quels âges se concentrent les gains (ou pertes) d'espérance de vie, ou suivre l'évolution d'indicateurs centrés sur la durée de vie des personnes au-delà d'un certain âge, notamment pour les questions sur les retraites.

ⁱ Robert-Bobée I., Tavan C., « [L'espérance de vie, un calcul certes fictif mais très utile](#) », *Le blog de l'Insee*, Insee, 2025.

Dans le cadre de l'exercice de projections démographiques de l'Insee 2026, la trajectoire d'espérance de vie a été légèrement révisée à la baisse par rapport au précédent exercice, sachant que l'exercice de 2021 a légèrement surestimé l'espérance de vie en 2025. Ce choix conduit, dans le scénario central, à une espérance de vie à 65 ans en 2070 de 26,3 ans pour les femmes et de 24,4 ans pour les hommes, contre respectivement 26,7 ans et 24,8 ans dans le précédent exercice. Un scénario haut retient une espérance de vie à 65 ans en 2070 de 28,8 ans pour les femmes et de 26,8 ans pour les hommes. Un scénario bas prévoit une espérance de vie à 65 ans de 24 ans pour les femmes et de 22,2 ans pour les hommes. L'écart d'espérance de vie entre femmes et hommes devrait se réduire.

³² cf. encadré.

Figure 1.3 – Espérance de vie instantanée à 65 ans observée puis projetée

Lecture : en 2070, l'espérance de vie instantanée à 65 ans atteindrait 26,3 ans pour les femmes dans le scénario central (respectivement 24,0 ans dans le scénario bas d'espérance de vie et 28,8 ans dans le scénario haut d'espérance de vie) et 24,4 ans pour les hommes (respectivement 22,2 dans le scénario bas d'espérance de vie et 26,8 ans dans le scénario haut d'espérance de vie).

Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, y compris Mayotte à partir de 2014.

Sources : INSEE, bilan démographique 2025 et projections de population 2026.

1.4 Les années de vie gagnées sont des années de vie en bonne santé

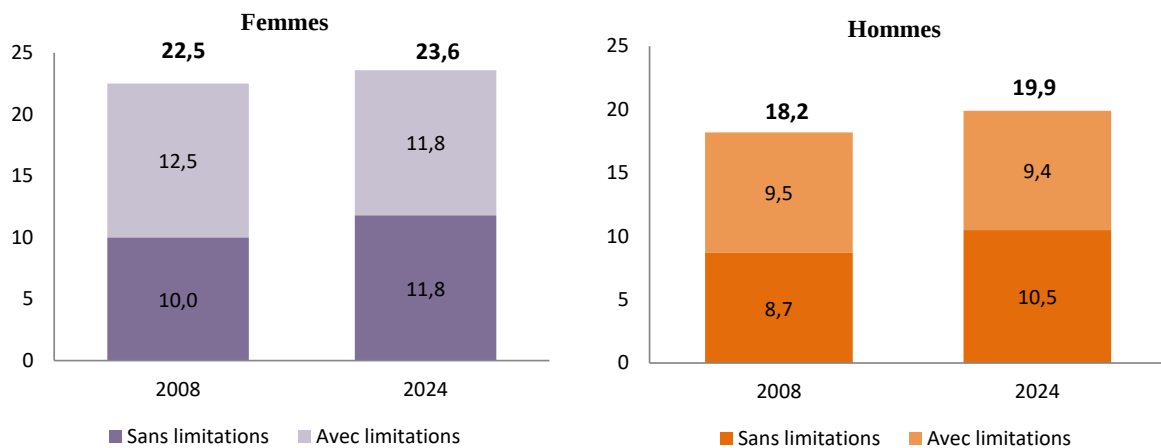
L'espérance de vie augmente aux âges élevés mais ces « années gagnées » sont-elles des années en « bonne santé » pour les femmes, comme pour les hommes ? Parmi les nombreux indicateurs correspondant à différentes notions de vie « en bonne santé » ou « sans incapacité », le COR choisit de s'appuyer sur une mesure des limitations d'activité à travers l'indicateur GALI (*General activity limitation indicator*). L'espérance de vie à 65 ans, différenciée entre hommes et femmes, est décomposée entre le nombre d'années de vie espérées sans limitations d'activité d'une part et le nombre d'années de vie au cours desquelles les personnes subiraient des limitations d'activité modérées ou sévères³³.

Même si les évolutions année après année de l'indicateur sont « bruitées », non seulement les années de vie gagnées après 65 ans semblent être des années de vie sans limitations d'activité mais la période avec limitations d'activité se réduit sur les quinze dernières années. L'espérance de vie sans limitations d'activités sévères ou modérées est orientée à la hausse pour les femmes et pour les hommes (+ 1,8 an de 2008 à 2024). Ces évolutions traduisent un recul de l'âge d'entrée en incapacité pour les personnes ayant atteint l'âge de 65 ans. Entre 2008 et 2024, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans a crû davantage que l'espérance de vie. L'essentiel de cette hausse a eu lieu entre 2008 et 2019, car depuis 2019 l'indicateur n'a progressé que de 4 mois pour les femmes et de 1 mois pour les hommes³⁴.

³³ Correspondant respectivement aux réponses « oui, fortement limité » et « oui, mais pas fortement limité » à la question : « Êtes-vous limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ? ».

³⁴ « L'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 11,8 ans pour les femmes et de 10,5 ans pour les hommes en 2024 », Etudes et Résultats n°1363, janvier 2026.

Figure 1.4 – Décomposition de l'espérance de vie après 65 ans avec et sans limitation d'activité, par genre (en années)



Lecture : en 2024, l'espérance de vie sans incapacité à 65 ans est de 11,8 ans pour les femmes et de 10,5 ans pour les hommes.

Champ : France pour les EV. France métropolitaine de 2008 à 2021, France hors Mayotte à partir de 2022, pour les EVSI.

Source : Insee, statistiques d'état civil et données issues de l'enquête Statistiques sur les revenus et les conditions de vie (SRCV).

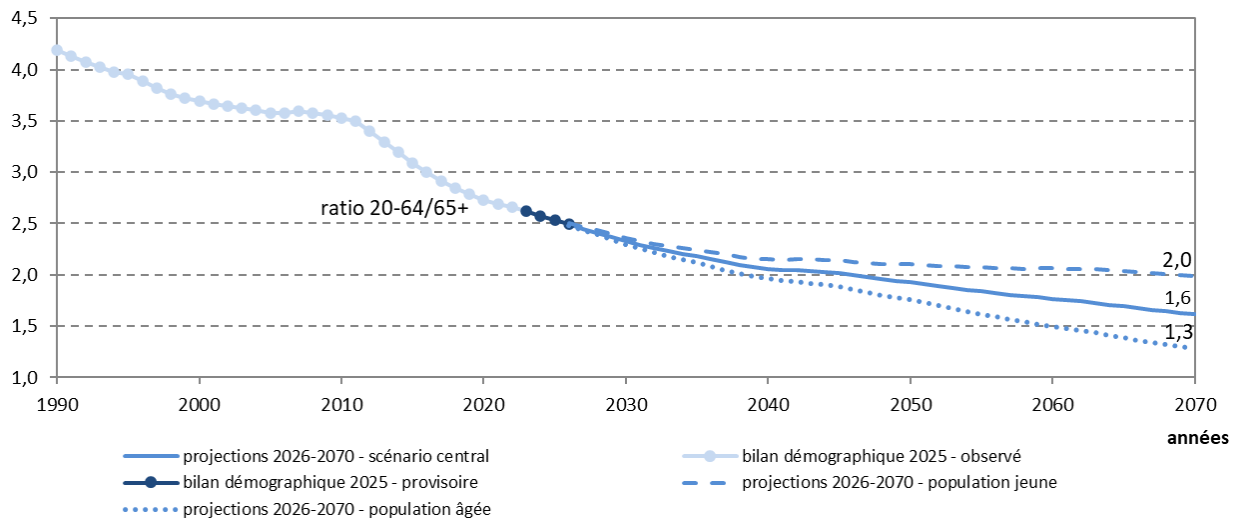
1.5 Un rapport démographique des personnes d'âge actif sur celles plus âgées en baisse

Les évolutions de la fécondité, du solde migratoire et de l'espérance de vie déterminent celles du rapport démographique des personnes d'âge actif sur celles plus âgées (des 20-64 ans sur les 65 ans et plus), dont dépendent en grande partie les évolutions du rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités³⁵.

La baisse du rapport démographique des 20-64 ans sur les 65 ans et plus s'est accélérée à partir de 2009 – année où il est compté 3,6 personnes de 20 à 64 ans par personne de 65 ans et plus (2,5 en 2025 selon les données provisoires) – et le phénomène se poursuivrait jusque vers le milieu des années 2030 en raison de l'arrivée à l'âge de 65 ans des générations du *baby-boom*. Au-delà, le rapport démographique continuerait à baisser notamment sous l'effet du recul de la natalité ; en 2070, il y aurait environ 1,62 personne de 20-64 ans par personne de 65 ans et plus dans le scénario de référence. Ce ratio était de 1,76 dans le cadre des précédentes projections démographiques.

³⁵ Ce rapport diffère du rapport entre le nombre de cotisants et le nombre de retraités dans la mesure où il faut prendre également en compte les taux d'activité aux différents âges. Les cotisants ne correspondent ainsi pas exactement aux effectifs âgés de 20 à 64 ans et les retraités à ceux âgés de 65 ans et plus.

Figure 1.5 – Rapports démographiques des populations de 20-64 ans rapportés aux 65 ans et plus, observés puis projetés



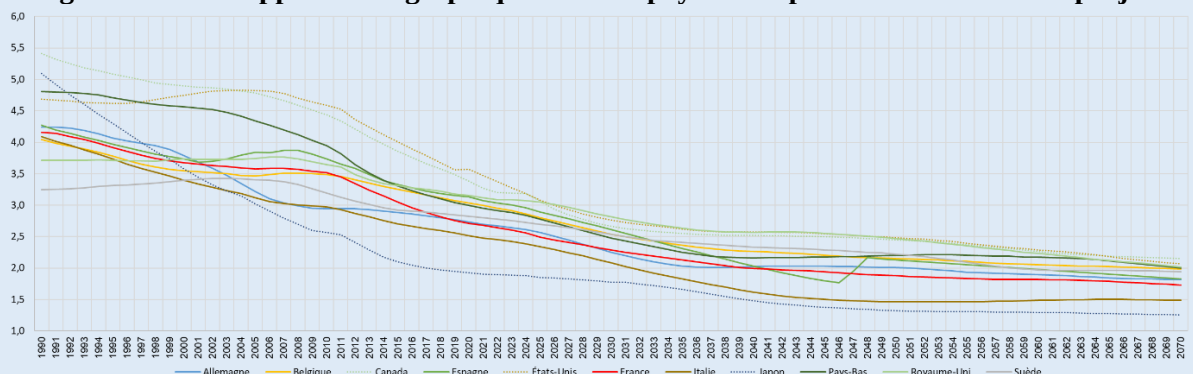
Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, France entière à partir de 2014.

Sources : Insee, estimations de population (provisoires pour 2023-2025) et projections de population 2026.

Un recul généralisé du rapport démographique dans les pays suivis par le COR, quels que soient les contextes nationaux

La diminution du rapport démographique, qui mesure le nombre de personnes âgées de 20 à 64 ans rapporté à celui des 65 ans et plus, ainsi que son point d'inflexion autour de 2010, s'observent dans l'ensemble des pays de l'OCDE suivis par le COR. À partir de 2015, les valeurs de ce ratio convergent entre les pays européens, se situant entre 2,7 et 3,3 actifs potentiels par personne âgée. À la même date, les États-Unis et le Canada présentent des niveaux nettement plus élevés (respectivement 4 et 3,9), tandis que le Japon se distingue par un niveau plus faible (2,1). À l'horizon des années 2040, la tendance, selon les projections de l'OCDE, serait à une stabilisation du ratio entre 1,8 et 2,2 dans les pays européens considérés, à l'exception de l'Italie, où la baisse devrait être plus marquée. En fin de période de projection, vers 2070, les écarts entre pays continueraient de se réduire, bien que le Japon et l'Italie demeurent en retrait, avec respectivement 1,3 et 1,5 actifs potentiels par personne âgée.

Figure 1.A - Le rapport démographique dans les pays suivis par le COR observé et projeté

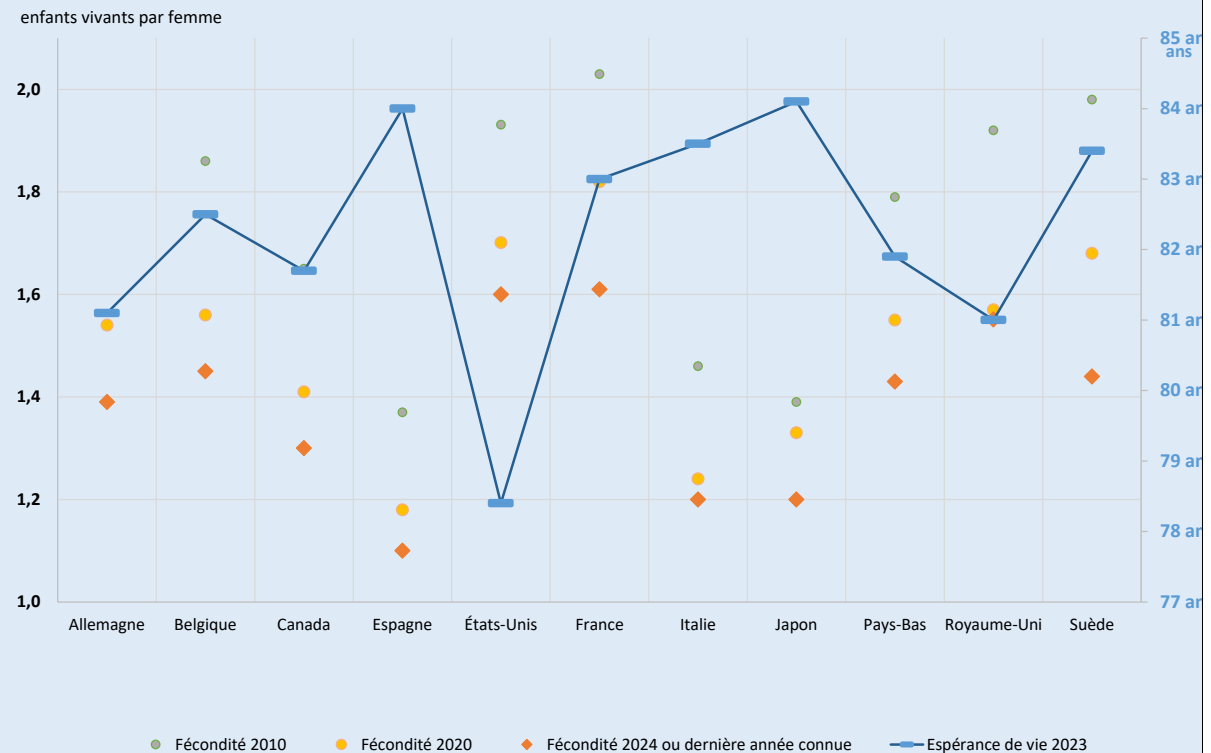


Sources : OCDE, jusqu'en 2024 Données démographiques historiques et au-delà Projections démographiques.

Les évolutions du rapport démographique entre les personnes d'âge actif (20-64 ans) et les plus âgées (65 ans et plus) dépendent largement de trois déterminants principaux : la fécondité, le solde migratoire et l'espérance de vie, dont les dynamiques varient sensiblement selon les pays. Entre 2010 et 2024, le taux de fécondité a reculé dans l'ensemble des pays étudiés, à l'exception de l'Allemagne

où il est resté stable autour de 1,4 enfant par femme ; son niveau le plus récent s'établit toutefois dans une fourchette étendue, allant de 1,6 en France et aux États-Unis à 1,1 en Espagne. L'espérance de vie présente également des écarts marqués : en 2023, elle s'échelonne de 78 ans aux États-Unis à 84 ans en Espagne et au Japon.

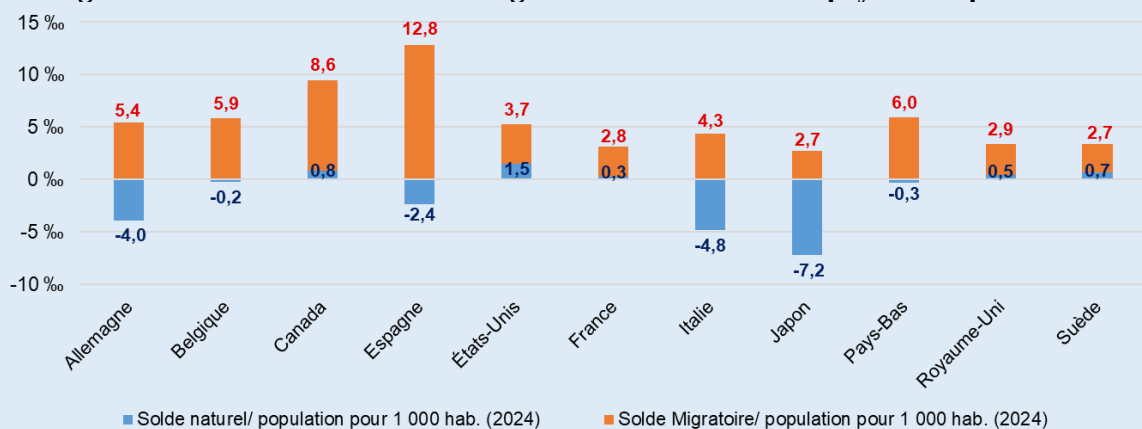
Figure 1.B - Le contexte démographique dans les pays suivis par le COR



Sources : OCDE ; ONU pour le taux de fertilité des USA, Canada, Japon en 2024 et pour celui du Royaume-Uni de 2010 à 2024.

Enfin, le solde migratoire rapporté à la population totale diffère nettement selon les pays, variant en 2024 de 2,7 % en Suède et au Japon (2,8 % en France) à 12,8 % en Espagne, avec des niveaux intermédiaires de 8,6 % au Canada, 6,0 % aux Pays-Bas et 4,3 % en Italie. Dans une grande majorité des cas, le solde migratoire compense l'excédent des décès sur les naissances (solde naturel négatif), sauf au Japon et en Italie.

Figure 1.C – Les soldes naturel et migratoire en 2024 dans les pays suivis par le COR



Sources : Eurostat 2026 [Population change](#) pour les pays européens et sites officiels des statistiques nationales pour le Canada, les États-Unis et le Japon.

2. La population active

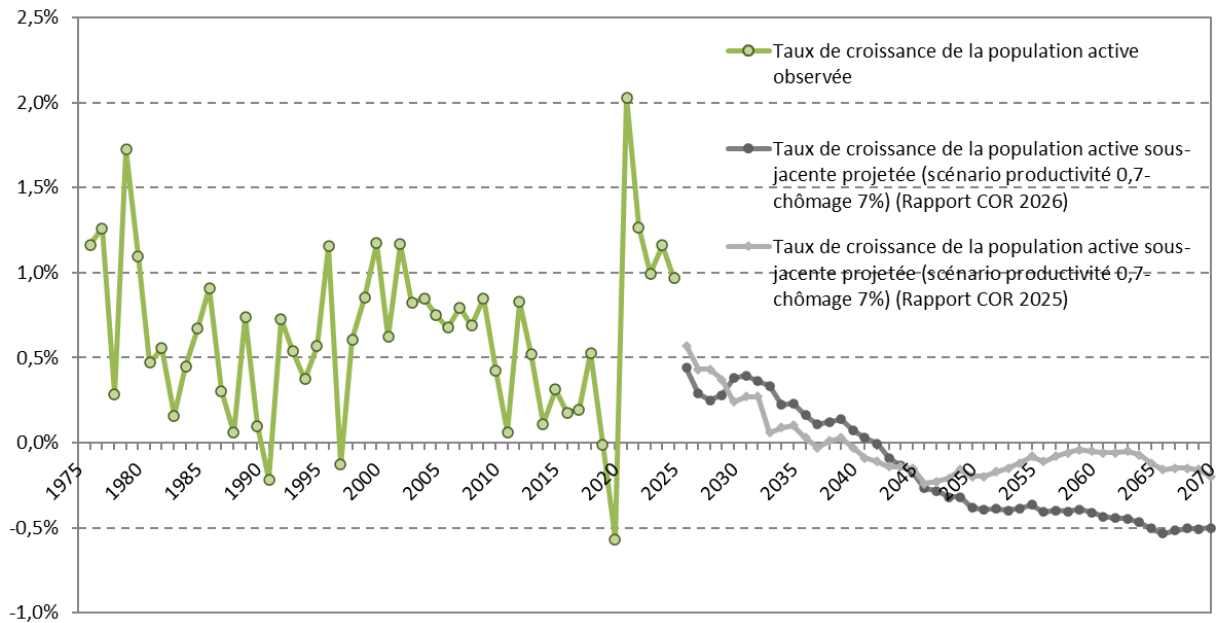
Au-delà du rapport démographique entre les personnes en âge de travailler et celles en âge d'être à la retraite, il est nécessaire, pour déterminer les nombres de cotisants et de retraités qui influent directement sur la situation financière du système de retraite, de faire des hypothèses sur les évolutions potentielles des comportements d'activité, notamment des femmes et des seniors, et sur le taux de chômage.

La population active recouvre l'ensemble des personnes de 15 ans ou plus susceptibles de contribuer à la production nationale, c'est-à-dire qui sont soit en emploi, soit au chômage. En moyenne en 2025, la France compte 31,8 millions d'actifs, dont 29,4 millions occupent un emploi et 2,4 millions sont au chômage. Depuis 1975, le nombre d'actifs a augmenté quasi continûment, à l'exception de l'année 2020 marquée par la crise sanitaire et économique. Le rythme de progression a néanmoins considérablement ralenti avec l'arrivée à l'âge de la retraite des premières générations du *baby-boom* à compter de 2006. Le taux de croissance annuel de la population active s'élevait en moyenne à + 0,7 % entre 1976 et 2005, contre + 0,4 % sur la période 2006-2019.

Suite à la publication de nouvelles projections démographiques en juin 2026, un nouvel exercice de projections de population active est en cours de préparation à l'Insee³⁶. En attendant la publication de ces données et afin d'actualiser les scénarios macroéconomiques à horizon 2070 pour le COR, la Direction générale du Trésor a réalisé des projections de population active qui intègrent pour l'exercice 2026 les nouvelles projections démographiques de l'Insee, construites avec une hypothèse d'indice conjoncturel de fécondité (ICF) à 1,45, et une hypothèse de solde migratoire portée à + 150 000. Les projections de population active sont construites en appliquant les taux d'activité par âge quinquennal et par sexe de l'exercice de projection de population active de l'Insee de 2022 (avant réforme des retraites de 2023) aux nouvelles projections de population de l'Insee. Elles intègrent ensuite les effets de calendrier liés, d'une part, à la réforme des retraites de 2023 et, d'autre part, à la suspension de cette réforme prévue par la LFSS 2026³⁷. Par rapport à l'exercice précédent, la population active est plus dynamique sur la période antérieure à 2045, sous l'effet de la révision à la hausse des projections de solde migratoire, mais moins dynamique à partir de 2045 du fait du recul important de l'indice conjoncturel de fécondité à 1,45 enfant par femme dans l'exercice 2026.

³⁶ Les projections de population active de l'Insee de 2022 reposaient sur le scénario central des projections démographiques 2021, voir Bechichi N., Fabre M. et Olivia T. (2022), « [Projections de population active : le nombre d'actifs diminuerait à partir de 2040](#) », *Insee Références – Édition 2022 – Éclairages*, juin. Voir également, Bechichi N., Fabre M. et Olivia T. (2023), [Une actualisation des projections de population active tenant compte de la réforme des retraites de 2023](#), *Insee Références, Emploi, chômage, revenus du travail*, juin.

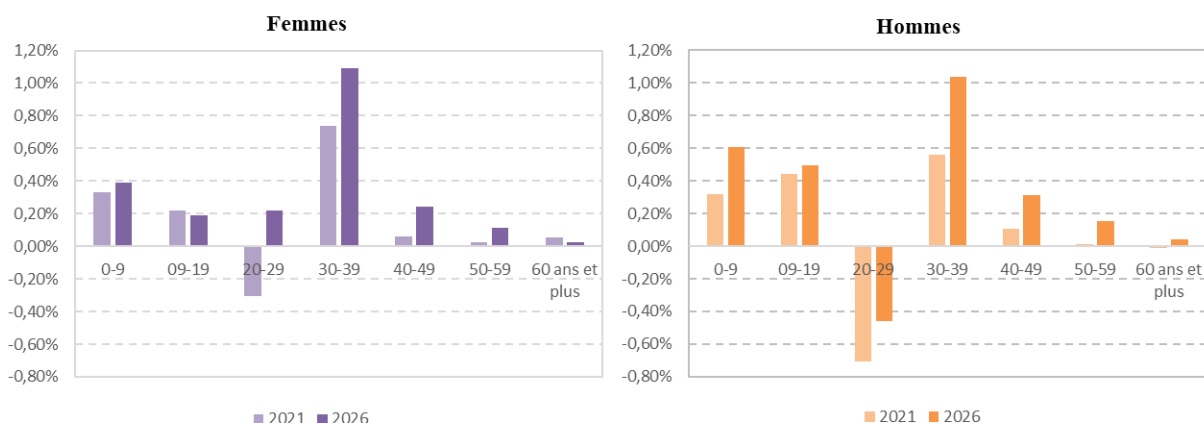
³⁷ À partir des estimations du modèle Prisme de la Cnav.

Figure 1.6 – Taux de croissance de la population active observée et projetée

Champ : France hors Mayotte, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

Source : Insee, enquête Emploi, séries longues sur le marché du travail, projections de population active 2021-2070, calculs DG Trésor.

La révision à la hausse du niveau du solde migratoire dans les projections 2026 de l'Insee s'est accompagnée également d'une révision de sa structure par âge. Les tranches d'âge actives, pour les hommes et pour les femmes, notamment de 30 à 39 ans, sont plus nombreuses dans les projections 2026 que dans l'exercice précédent en 2070, ce qui a un impact positif sur le niveau de population active projeté.

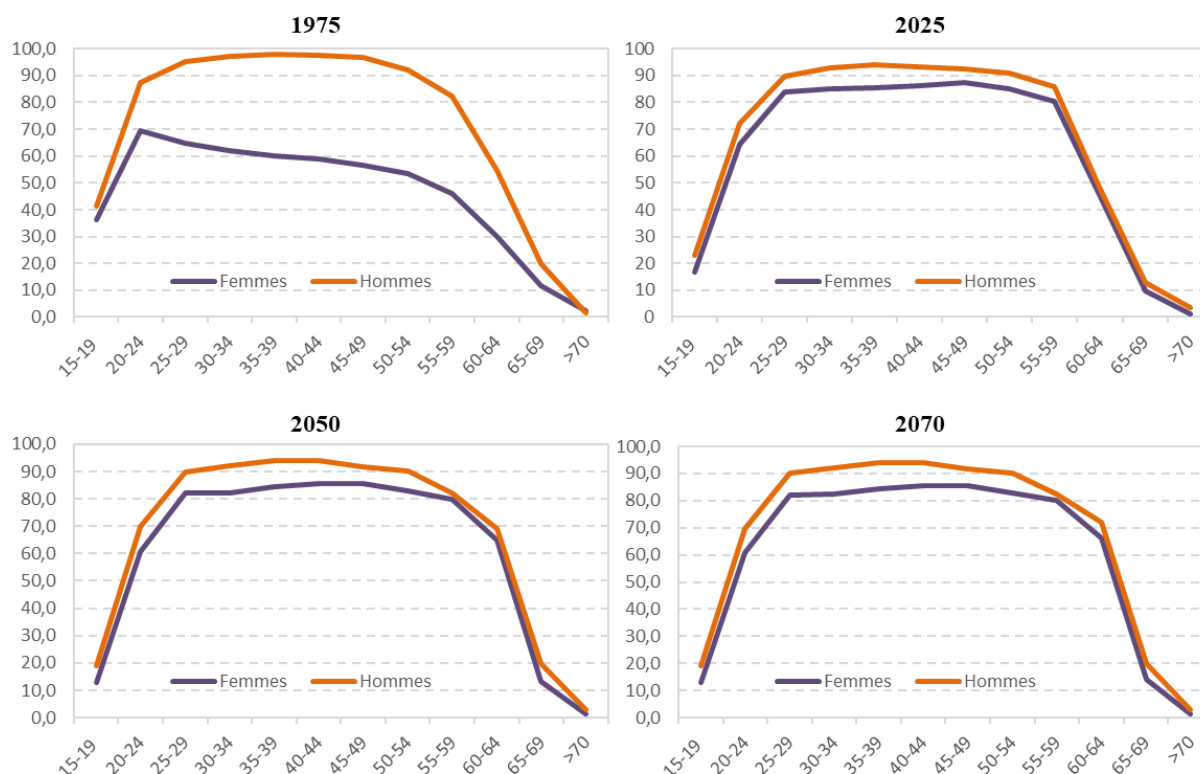
Figure 1.7 – Solde migratoire par sexe et âge dans les projections démographiques 2021 et 2026 pour l'année 2070 (en part dans la classe d'âge)

Note de lecture : En 2070, dans la projection du solde migratoire, les hommes âgés de 30 à 39 ans représentent un peu plus de 1% de la population masculine totale de la tranche d'âge en 2026 contre un peu moins de 0,6 % de la population masculine totale âgée de 30 à 39 ans en 2021.

Source : Insee, projections de population 2026-2070, calculs SG-COR.

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.

La projection débute à partir de la dernière année connue, ici 2025. Ensuite, elle est construite à partir des hypothèses retenues par le Gouvernement dans le Plan budgétaire et structurel à Moyen Terme (PSMT) pour 2025-2029, révisées dans le Rapport d'avancement annuel (RAA) publié en avril dernier. Entre 2030 et 2040, deux types de convergence sont opérées. D'une part, la fermeture de l'écart de production, fixée en 2033 et d'autre part, la convergence graduelle des variables structurelles (taux de chômage et croissance de la productivité potentielle) vers les cibles de long terme du scénario de référence. À partir de 2040, le scénario économique de référence est bâti à partir d'une hypothèse fixée par le COR sur l'évolution de la productivité horaire du travail, c'est-à-dire la valeur ajoutée moyenne créée par une heure de travail. L'évolution de la productivité horaire du travail détermine l'évolution de la rémunération horaire du travail dès lors qu'il est fait l'hypothèse d'une stabilité du partage de la valeur ajoutée entre le capital et le travail et de la durée travaillée.

3.1 Les hypothèses de court terme (2026-2029)

Les projections du présent rapport reposent sur la trajectoire prévisionnelle du Rapport d'avancement annuel (RAA) d'avril 2026 sur la période 2026-2029. En 2026, la prévision de croissance s'établit à 0,9 %, en baisse de - 0,3 pt par rapport au RAA 2025. Cette révision reflète l'intégration des informations économiques les plus récentes en avril 2026, notamment la dégradation de l'environnement international suite au conflit au Moyen-Orient.

La prévision de croissance est également revue à la baisse pour les deux années suivantes. Elle est de 1,0 % en 2027 et de 1,2 % en 2028 contre 1,4 % pour ces deux années dans le RAA 2025. Pour l'année 2029, la prévision de croissance est inchangée par rapport au scénario de référence de l'exercice précédent et fixée à 1,2 %.

L'écart de production a été révisé favorablement par rapport au précédent rapport : il s'établirait désormais à - 0,2 point de PIB potentiel en 2025, contre - 1,2 point dans l'exercice 2025 précédent. Cette révision s'explique principalement par l'intégration des comptes nationaux annuels publiés fin mai 2025, ainsi que par le relèvement des perspectives de croissance pour 2025.

L'écart de production (« output gap ») ne serait pas résorbé en 2029 et atteindrait encore - 0,5 % de PIB potentiel à cet horizon³⁸. La fermeture complète de l'écart de production est, selon les hypothèses de la Direction générale du Trésor, attendue en 2033.

L'inflation mesurée par l'IPC s'est révélée plus faible qu'anticipé en 2025, à + 0,9 %, contre + 1,4 % prévu lors de l'exercice précédent. En projection, elle est désormais attendue en hausse en 2026, à + 1,9 % (contre + 1,4 % précédemment), sous l'effet du choc énergétique consécutif au déclenchement du conflit au Moyen-Orient³⁹. Le choc énergétique devrait se répercuter rapidement sur l'IPC via la hausse des prix des carburants et du gaz. Elle serait ensuite plus

³⁸ Afin d'assurer la cohérence entre les différents exercices, l'évaluation de la croissance potentielle n'a pas été revue par la Direction générale du Trésor à l'horizon 2029 par rapport à celle présentée dans le plan budgétaire et structurel à moyen terme (PSMT) 2025-2029 publié en octobre 2024.

³⁹ Dans le RAA 2026, il est fait l'hypothèse que les prix du pétrole se maintiendraient autour de 100 \$ jusqu'à fin mai avant de refluer autour de 80 \$ à horizon fin 2026.

modérée en 2027, à + 1,6 %, avant de converger vers un rythme annuel de + 1,75 % à partir de 2028, compatible avec l'objectif de stabilité des prix de la Banque centrale européenne, fixé à 2 % pour la zone euro.

Le déflateur du PIB a, quant à lui, fait l'objet de révisions significatives à la baisse sur le passé : de - 0,2 point en 2022, - 0,3 point en 2023 et - 0,2 point en 2024. En 2025, sa progression s'est également avérée moins dynamique qu'anticipé, à + 1,2 % contre + 1,4 % prévu l'an dernier. En prévision, il est révisé à la baisse pour 2026, à + 1,3 % (contre + 1,4 % précédemment), notamment en raison d'une évolution des prix de la demande intérieure moins soutenue que celle de l'IPC, puis à + 1,5 % en 2027 (contre + 1,6 % auparavant). Au-delà, le déflateur du PIB progresserait moins rapidement que l'IPC jusqu'en 2029, sous l'hypothèse que certaines mesures de consolidation budgétaire se traduiraient par des prix de consommation publique moins dynamiques.

En 2029, le niveau du PIB en valeur est révisé à la baisse de - 1,3 % par rapport aux projections de l'an dernier. Par ailleurs, l'assiette des cotisations sociales serait également revue à la baisse, de l'ordre de - 2 %, en raison d'un partage de la valeur ajoutée moins favorable aux rémunérations sur l'ensemble de la période.

Tableau 1.1 – Croissance du PIB en volume et écart de production à l'horizon 2029

Taux, en %		2025	2026	2027	2028	2029
INSEE, comptes nationaux, hors CJO	Croissance effective	0,8%				
RAA 2026 Avril 2026	Croissance effective	0,9%	0,9%	1,0%	1,2%	1,2%
	Croissance potentielle	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,0%
	Écart de production (% PIB)	-0,2%	-0,5%	-0,7%	-0,7%	-0,5%
RAA 2025 Avril 2025	Croissance effective	0,7%	1,2%	1,4%	1,4%	1,2%
	Croissance potentielle	1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,0%
	Écart de production (% PIB)	-1,2%	-1,1%	-0,9%	-0,6%	-0,4%

Note : le PIB potentiel correspond au PIB qui résulte du seul jeu des facteurs d'offre : il dépend à la fois des quantités de facteurs de production (travail et capital) et des gains d'efficacité réalisés par les entreprises (progrès techniques et/ou organisationnels). L'écart de production (ou « output gap ») est la mesure de l'écart entre le PIB effectif et le PIB potentiel, mesuré en % de PIB potentiel. Il s'explique par l'utilisation partielle (en cas d'écart négatif) ou par une surutilisation (en cas d'écart positif) des facteurs de production disponibles, ainsi que par l'efficacité de ces facteurs.

Champ : France entière.

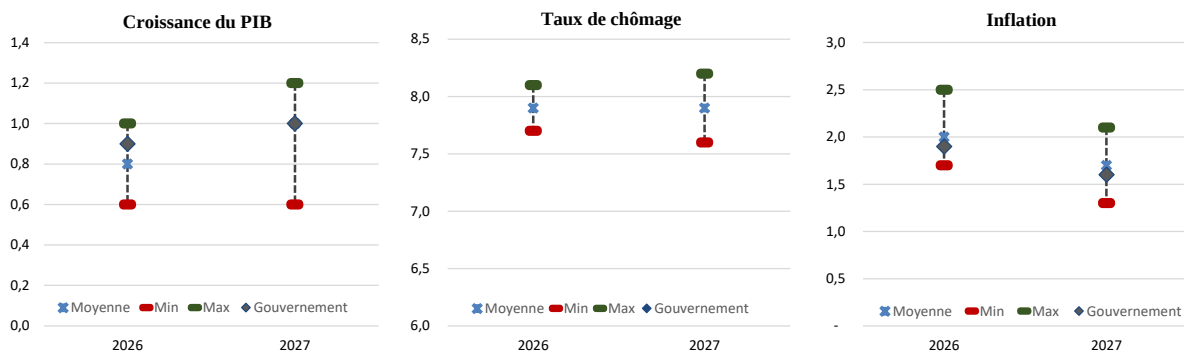
Sources : Insee, comptes nationaux 2026, Rapport d'avancement annuel (RAA) 2026.

La prévision de croissance pour 2026 du gouvernement est supérieure à la moyenne des prévisions recensées par le *Consensus Forecasts* de mai 2026 à partir des données émanant de différentes institutions (organismes internationaux, banques, instituts de prévision)⁴⁰. Le *Consensus Forecasts* prévoit ainsi une croissance de + 0,8 % pour 2026 (+ 1,0 % pour la prévision la plus haute et + 0,6 % pour la plus basse) contre + 0,9 % dans le Rapport d'avancement annuel 2026. Pour 2027, la prévision de croissance du gouvernement est équivalente à la moyenne des prévisions recensées par le *Consensus Forecasts* qui prévoit une croissance de 1,0 % (avec une fourchette allant de + 0,6 % à + 1,2 %).

En ce qui concerne le taux de chômage au sens du Bureau International du Travail (BIT), il s'établit en 2025 à 7,7 % de la population active⁴¹. Au premier trimestre 2026, le taux de chômage au sens du BIT s'établit à 8,1 % de la population active, supérieur de 0,2 point à son niveau du quatrième trimestre 2025 et de 0,7 point à celui du premier trimestre 2025. Il est à son plus haut niveau depuis le premier trimestre 2021 mais demeure nettement au-dessous de son pic de mi-2015 (10,5 %, soit - 2,4 points). Le *Consensus Forecasts* prévoit un taux de chômage de 7,9 % en 2026 et en 2027.

Enfin, les prévisions d'inflation servent à la revalorisation des pensions. L'inflation atteindrait, en moyenne annuelle, 1,9 % en 2026 et 1,6 % en 2027 d'après le gouvernement. Pour 2026, la prévision d'inflation issue du *Consensus Forecasts* de mai 2026 est de 2,0 % (2,5 % pour la plus haute et 1,7 % pour la plus basse) et de 1,7 % pour 2027 (2,1 % pour la prévision la plus élevée et 1,3 % pour la plus basse).

Figure 1.9 - Prévisions pour 2026 et 2027 du Gouvernement, des organismes internationaux et des instituts de conjoncture



Source : *Consensus Forecasts* mai 2026, RAA 2026.

Dans son avis du 22 avril 2026, le Haut Conseil des Finances Publiques notait que « sous l'hypothèse de normalisation progressive au deuxième semestre, le Haut Conseil estime que le scénario de croissance du Gouvernement pour 2026 est cohérent. Il en va de même pour la consommation des ménages et la contribution extérieure, mais la prévision d'investissement privé apparaît haute au regard des autres prévisions. Ce scénario reste cependant soumis à un aléa majeur relatif à l'évolution de l'environnement international. Dans des scénarios alternatifs dégradés tels que ceux présentés à titre illustratif dans le RAA ou par les autres

⁴⁰ Celles-ci intègrent la publication des comptes trimestriels du 1er trimestre 2026 fin avril, contrairement au RAA.

⁴¹ Champ : France entière hors Mayotte, personnes vivant en logement ordinaire, actives. Source : Insee, enquête Emploi.

instituts de prévision, les prix de l'énergie et possiblement ceux d'autres produits importés sont plus élevés et le restent plus durablement. Les conséquences sont alors plus marquées : la croissance est bien plus limitée en 2026 et l'inflation nettement plus élevée.

Sous les hypothèses retenues pour les prix de l'énergie, la prévision d'inflation pour 2026 (révisée à la hausse à + 1,9 %) est plausible, les effets de diffusion à l'inflation sous-jacente restant limités dans ce type de scénario. La prévision d'inflation reste toutefois sujette à d'importants aléas liés notamment aux développements géopolitiques au Moyen-Orient.

La prévision de masse salariale dans les branches marchandes non agricoles, révisée à la baisse à + 1,9 % est désormais plausible bien que dans le haut de l'éventail des prévisions. La nouvelle prévision d'emploi traduit bien le ralentissement de l'activité et celle du salaire est désormais cohérente avec la prévision d'inflation retenue et une probable revalorisation du Smic pendant l'été⁴².

L'hypothèse de croissance avancée pour 2027 (+ 1,0 %, révisée en baisse) suppose que les incertitudes internationales se dissipent et que l'ajustement budgétaire envisagé soit compensé par une reprise suffisante de la demande intérieure privée. Ce scénario est soumis à des risques. Le peu d'informations présentées n'a pas permis au Haut Conseil de l'expertiser. »⁴³.

3.2 Les hypothèses de long terme

a) Les hypothèses de productivité du travail

Le rythme de croissance de la productivité horaire du travail a ralenti en France depuis 30 ans. En effet, au cours des 35 dernières années, la productivité horaire du travail a progressé d'environ 1,0 % par an en moyenne. Sur les 25 dernières années, le rythme tendanciel de croissance de la productivité horaire s'est établi autour de 0,7 % par an. Sur une période plus récente de 15 ans, la productivité horaire du travail en France a augmenté de 0,4 % par an. D'après les comptes nationaux annuels publiés en mai 2026, la productivité horaire du travail a progressé de 1,5 % en 2025. La productivité horaire du travail en France n'est désormais inférieure que de 0,8 point à son niveau de 2019. Elle demeure toutefois en retrait d'environ 5 points par rapport au niveau qu'elle aurait atteint si la dynamique observée durant les années 2010 s'était poursuivie sans interruption liée à la crise sanitaire.⁴⁴

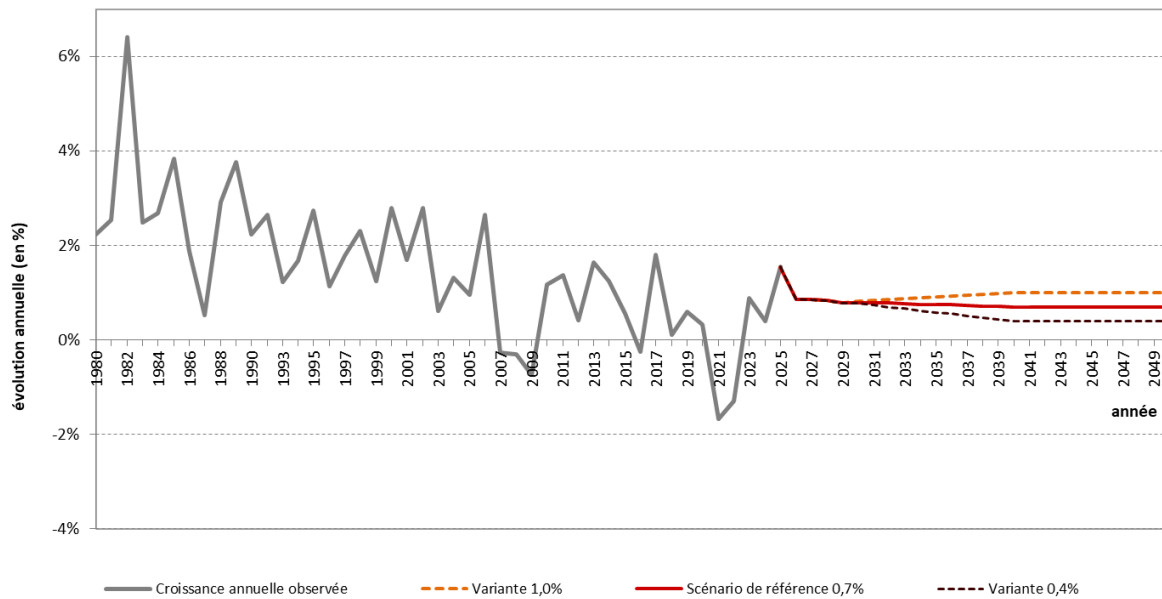
L'hypothèse de croissance de la productivité horaire du travail retenue dans le scénario de référence s'établit à 0,7 % par an à compter de 2040, conformément à l'exercice précédent de projections. Comme dans les précédents rapports du COR, une analyse de sensibilité est présentée dans une section dédiée du présent rapport. Celle-ci repose sur deux variantes de croissance réelle annuelle de la productivité horaire, fixées respectivement à 0,4 % et 1,0 %.

⁴² Une revalorisation du Smic au 1er juin 2026 a été annoncée le 13 mai 2026. Celle-ci n'est pas intégrée dans les travaux de projections dont le lancement de la mise en œuvre est antérieur à cette annonce.

⁴³ [Avis n° HCFP-2026-3](#) relatif au rapport d'avancement annuel 2026 du plan budgétaire et structurel à moyen terme 2025-2029.

⁴⁴ Cf. « [Les gains de productivité français en partie retrouvés, sans effacer le retard accumulé](#) », Le blog de l'Insee, 29 mai 2026.

Figure 1.10 – Taux de croissance annuels de la productivité horaire du travail observés puis projetés



Note : la productivité horaire est égale au rapport entre la valeur ajoutée et le volume d'heures travaillées. À partir de 2040, la croissance de la productivité du travail est supposée constante jusqu'en 2070 dans tous les scénarios et variantes.

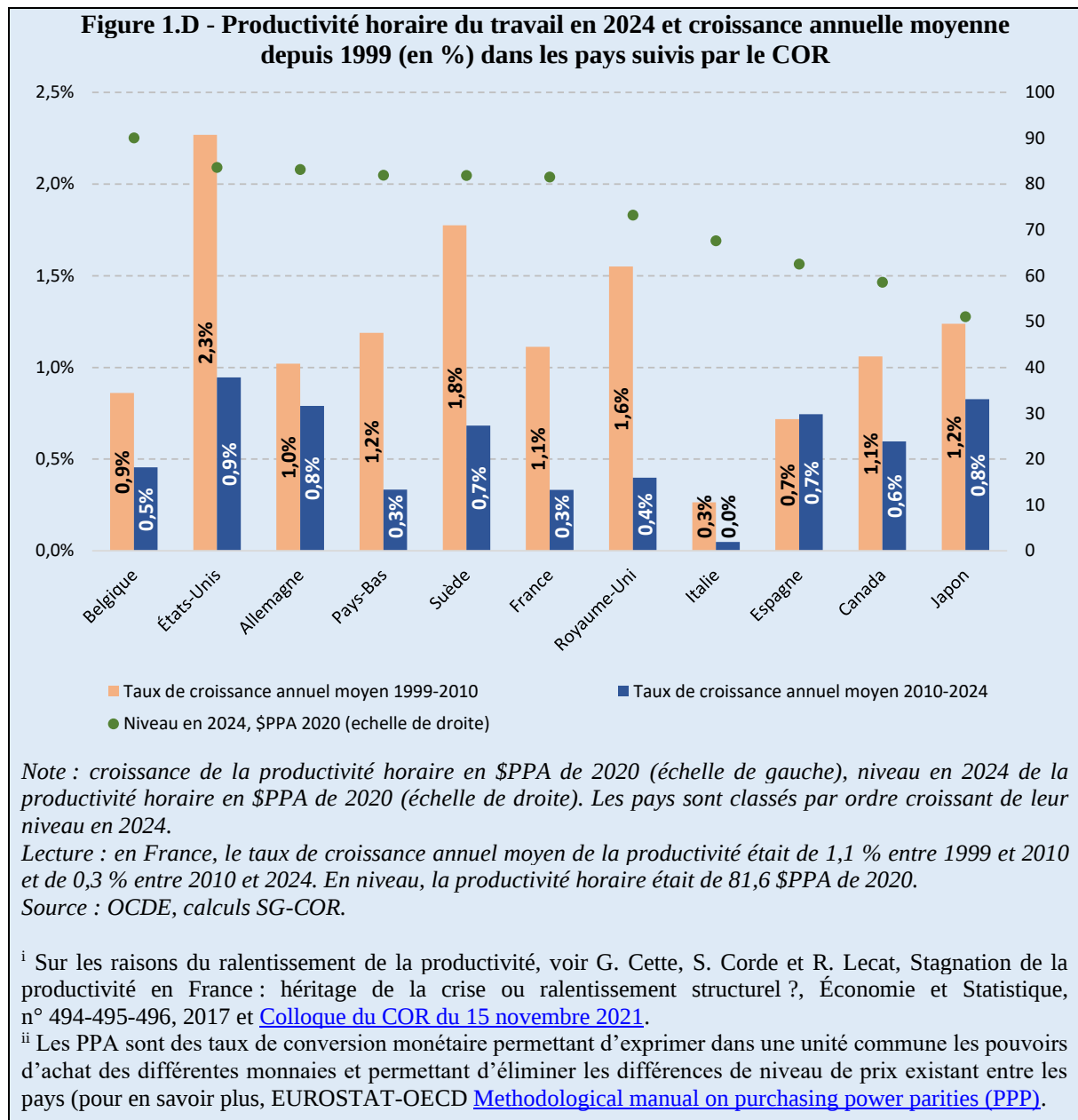
Champ : France entière.

Sources : Insee, comptes nationaux 2025 ; scénarios COR 2026 en prévision.

Une tendance au ralentissement de la productivité dans les économies développées

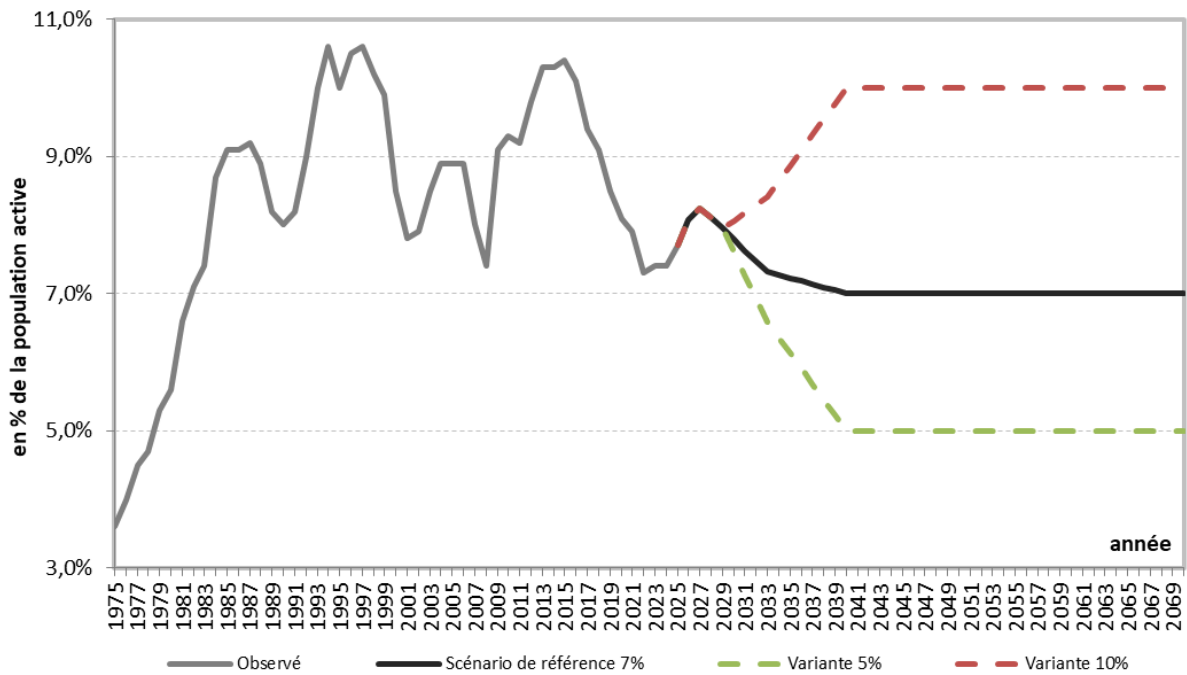
Dans tous les pays suivis par le COR, les rythmes tendanciels de croissance de la productivité apparente du travail ont baissé depuis plus de trente ansⁱ, et plus particulièrement ces quinze dernières années. En France, la croissance de la productivité horaire du travail exprimée en parité de pouvoir d'achatⁱⁱ était de seulement 0,3 % par an entre 2010 et 2024, contre 0,5 % en moyenne dans les pays suivis par le COR, dont 0,8 % en Allemagne et 0,7 % en Espagne. Cette moindre croissance à partir de 2010 s'explique entre autres causes par la chute de la productivité française en 2020 et 2021 en raison de la crise sanitaire qui n'a pas été rattrapée depuis, mais aussi par le développement des contrats d'apprentissage et l'entrée sur le marché du travail de personnes moins qualifiées.

Toutefois, le niveau de la productivité horaire française (81,6 \$PPA) demeure plus élevé que la moyenne des pays suivis par le COR (74,1 \$PPA) et est comparable à celui des États-Unis (83,6 \$PPA), de l'Allemagne (83,2 \$PPA) et des Pays-Bas (81,9 \$PPA). Mais cette bonne performance en niveau de la productivité horaire du travail peut être au moins en partie liée à un taux d'emploi moins élevé en France que dans ces pays.



b) Taux de chômage et taux d'emploi observés et projetés

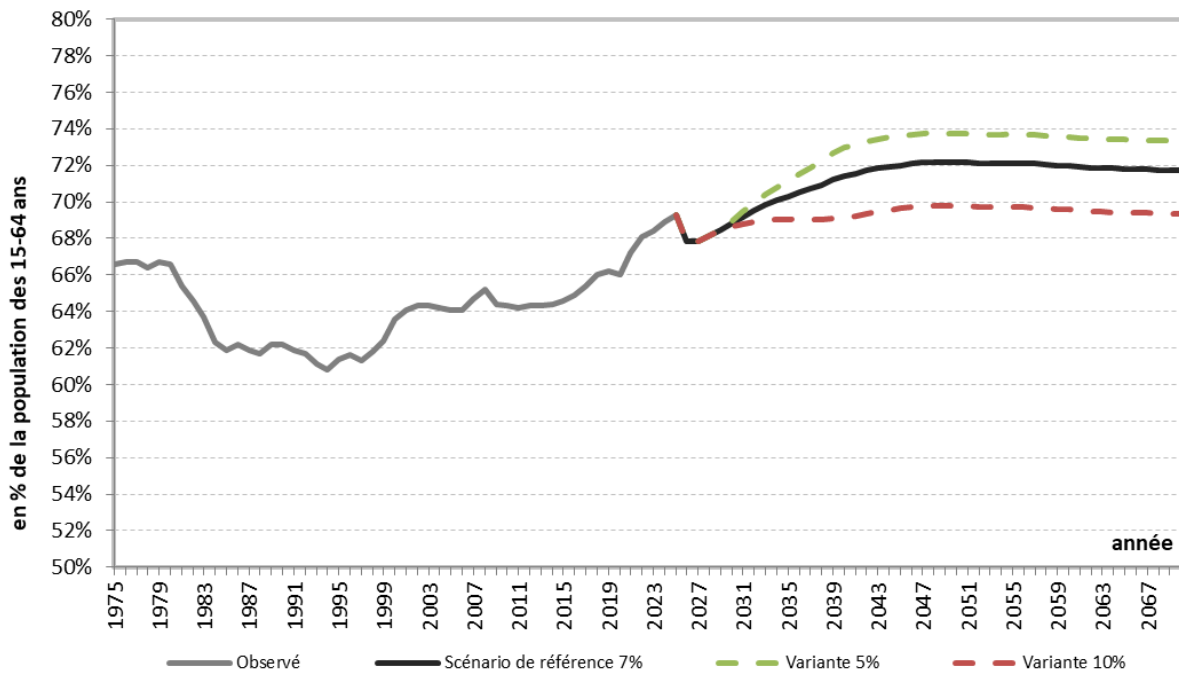
Le COR a décidé de conserver une cible de taux de chômage de 7 % à partir de 2040 pour le scénario de référence. Le taux de chômage n'est pas passé en dessous de 7 % depuis 1982 en France. Le scénario d'un chômage de long terme à 5 % est maintenu au titre de variante, ainsi que celui à 10 % correspondant au taux de chômage observé lors des crises.

Figure 1.11 – Taux de chômage observé puis projeté

*Note : après 2040, les taux de chômage sont supposés constants jusqu'en 2070 dans tous les scénarios et variantes.
Champ : France entière.*

Sources : Insee, enquête Emploi ; scénarios COR 2025 en prévision.

En 2025, en France, 69,3 % des personnes âgées de 15 à 64 ans sont en emploi au sens du Bureau international du travail (BIT). Ce taux d'emploi augmente de 0,3 point en moyenne sur l'année, poursuivant la tendance haussière amorcée au milieu des années 2010. Alors que le taux d'emploi des jeunes se stabilise, celui des seniors continue d'augmenter, à un rythme comparable à celui de la dernière décennie. Le taux d'emploi des 15-64 demeure toutefois en France, inférieur au niveau moyen enregistré dans l'Union européenne. En projection, dans le cadre du scénario de référence qui prévoit un taux de chômage à 7 % à partir de 2040, le taux d'emploi des 15-64 ans continuerait de progresser et se stabiliserait à long terme un peu en dessous de 72 %.

Figure 1.12 – Taux d’emploi des 15-64 ans observé et projeté

Champ : population des 15-64ans.

Sources : INSEE, enquête Emploi ; scénarios COR 2025 en prévision.

c) La croissance du PIB

À partir des hypothèses concernant la productivité horaire du travail, il est possible de déduire l'évolution de la masse des rémunérations soumises à cotisation en retenant comme hypothèse conventionnelle que la durée du travail et le partage de la valeur ajoutée (capital/travail) restent stables après la période couverte par le PSMT.

Il est également possible d'en déduire la croissance du PIB à partir de la croissance de la productivité apparente du travail par tête et de celle de l'emploi (ou de la population active, lorsque le taux de chômage est stable).

Entre 2012 et 2022, la croissance de l'économie française s'élevait à 1,1 % en moyenne annuelle. Entre 2023 et 2033, dans le scénario de référence, le taux de croissance annuel moyen s'élèverait à 1,2 %. Entre 2034 et 2044, le rythme annuel moyen de croissance du PIB serait de l'ordre de 0,8 %. Cette dynamique résulterait de l'effet conjugué de l'évolution de la population active, du taux de chômage et des gains de productivité. À plus long terme, le PIB augmenterait à un rythme annuel moyen proche de 0,3 %. Cette croissance serait essentiellement tirée par les hypothèses relatives aux gains de productivité, la population active diminuant en fin de période de projection sous l'effet de la poursuite du recul de la natalité.

Tableau 1.2 – Taux de croissance annuels moyens de la population active et du PIB en volume par tranche décennale

Rythme annuel de croissance moyen	2012-2022	2023-2033	2034-2044	2045-2055	2056-2066
PIB scénario de référence 0,7%	1,1%	1,2%	0,8%	0,3%	0,3%
PIB variante 1%		1,2%	1,1%	0,6%	0,6%
PIB variante 0,4%		1,1%	0,5%	0,0%	0,0%
Population active	0,5%	0,5%	0,1%	-0,4%	-0,4%

Champ : France entière.

Sources : Insee, comptes nationaux ; RAA 2026 ; scénarios COR 2026 en prévision.

4. La déclinaison des hypothèses démographiques et économiques par régime

Les hypothèses démographiques et macroéconomiques à l’horizon 2070 concernent l’ensemble de la population et de l’économie. Les projections nécessitent cependant des hypothèses plus fines, notamment celles concernant les effectifs cotisants et les assiettes moyennes de chaque régime.

À court terme, les hypothèses sont cohérentes avec celles retenues par la DSS pour l’élaboration des comptes de la sécurité sociale, et calées sur les derniers PSMT et RAA.

À moyen et long terme, les hypothèses retenues pour les différents régimes sont d’abord établies pour la fonction publique (fonctionnaires et contractuels), les régimes spéciaux et les régimes de non-salariés. Celles relatives aux régimes de salariés du secteur privé sont ensuite déterminées au moyen d’un double bouclage⁴⁵ sur l’assiette des cotisations, afin d’assurer la cohérence entre les hypothèses propres à chaque régime et les hypothèses macroéconomiques d’ensemble. Pour les régimes de base (Cnav – y compris la SSI – et MSA salariés), un premier bouclage est effectué par différence entre l’assiette totale de cotisations et celle des autres régimes de base. Une fois ce premier ajustement réalisé, un second bouclage est appliqué aux régimes complémentaires du secteur privé et des contractuels de la fonction publique. Celui-ci vise à tenir compte du fait que l’évolution de l’assiette de cotisations de l’Ircantec est alignée sur celle de l’ensemble des fonctionnaires, relevant du régime de la fonction publique de l’État et de la CNRACL.

4.1 Les hypothèses d’évolution des cotisants et des rémunérations dans les régimes de la fonction publique

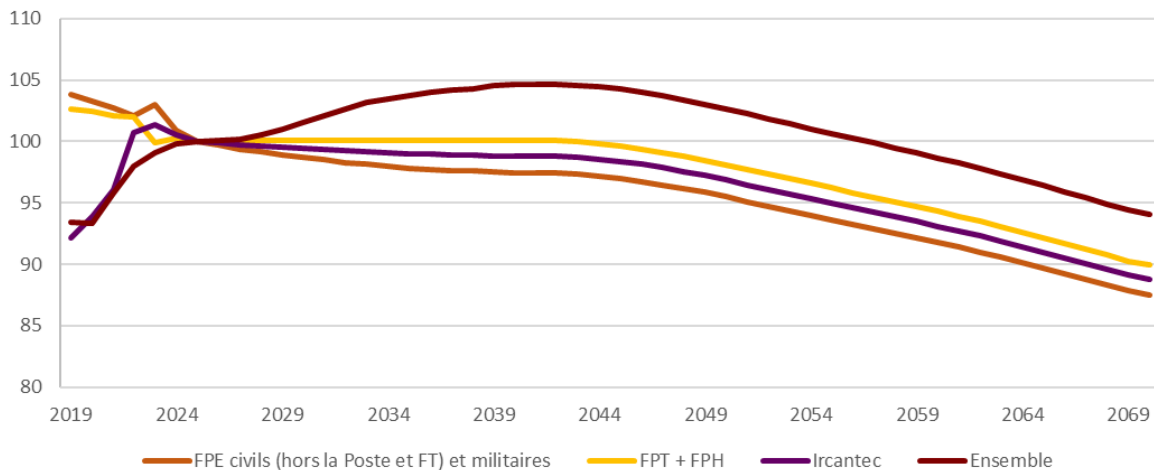
Les hypothèses relatives aux effectifs de cotisants et à l’évolution des rémunérations des fonctionnaires et contractuels de la FPE, de la FPT et de la FPH sont établies par la Direction du budget pour le gouvernement jusqu’en 2037 et sont identiques à l’an dernier.

⁴⁵ Jusqu’en 2030, les hypothèses sont celles établies par la DSS et sont communes à la Cnav et à l’Agirc-Arrco.

Les effectifs de titulaires des trois fonctions publiques seraient quasiment stables jusqu'en 2037, hors une légère baisse constatée à la FPE liée à l'extinction des effectifs encore fonctionnaires à La Poste et Orange (*ex* France Télécom). En ce qui concerne les effectifs de contractuels cotisants à l'Ircantec, il a été retenu qu'ils évolueraient comme l'ensemble des effectifs de titulaires. Cette hypothèse marquerait ainsi une rupture par rapport aux dernières années puisque les effectifs de contractuels ont nettement progressé depuis 2019 alors que dans le même temps les effectifs de fonctionnaires ont diminué.

Après 2037, les hypothèses conventionnelles du COR retiennent une évolution des effectifs de fonctionnaires et contractuels similaire à celle de la population active globale (avec comme plafond une stabilité des effectifs), ce qui conduirait à une diminution des effectifs de la fonction publique à compter de 2043.

Figure 1.13 – Évolution des effectifs cotisants aux régimes de la fonction publique (régime des fonctionnaires de l'État, CNRACL et Ircantec, base 100 en 2025)



Champ : emplois dans les trois fonctions publiques.

Sources : Direction du budget, Ircantec, hypothèses COR 2026.

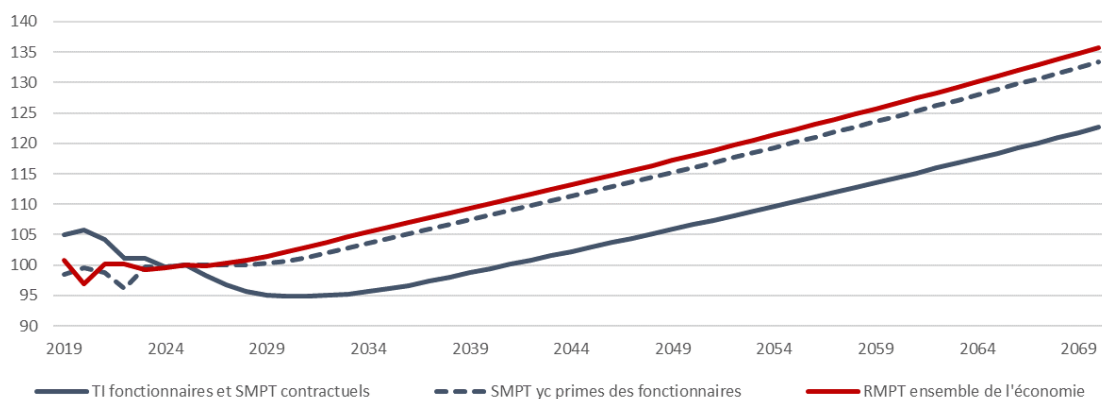
Les hypothèses de traitements indiciaires, sur lesquelles sont également fondées celles relatives aux rémunérations des contractuels, sont inchangées par rapport à 2025. Le traitement indiciaire moyen évolue de 0,1 % en euros courants en 2026 et 2027, ce qui correspond à un gel de la valeur du point d'indice sur cette période et le SMPT total des fonctionnaires évolue comme l'inflation (il n'y a pas de perte de pouvoir d'achat) sur ces mêmes dates. 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 (soit 1,85 % en euros courants). 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. Après 2037, le traitement indiciaire moyen et le SMPT total des fonctionnaires évoluent comme la rémunération moyenne par tête (RMPT) de l'ensemble de l'économie.

Tableau 1.3 – Récapitulatif des hypothèses relatives aux rémunérations des fonctionnaires et des contractuels de la fonction publique

Traitement indiciaire et SMPT des contractuels	Progression de 0,1 % par an en euros courants Quasi gel de la valeur du point d'indice	Rejoint le rythme de progression des prix + 0,1 % par an	Rejoint le rythme de progression de l'ensemble des rémunérations en fin de période
SMPT des fonctionnaires	Progression égale à l'inflation La part des primes augmente	Rejoint le rythme de progression de l'ensemble des rémunérations, La part des primes continue de progresser	Progresse comme l'ensemble des rémunérations. La part des primes n'augmente plus
	2026	2027	2032
			2037

Source : hypothèses Direction du budget pour COR, juin 2026

Ces hypothèses impliquent, en termes réels – c'est-à-dire après prise en compte de l'inflation anticipée –, une baisse de 2,6 % du traitement indiciaire ainsi que du salaire moyen des agents contractuels entre 2025 et 2037, traduisant ainsi une érosion relative de l'assiette de cotisation des régimes de la fonction publique sur cette période. Le salaire moyen par tête (SMPT) des fonctionnaires progresserait néanmoins de 6,0 % en termes réels, sous l'effet notamment des évolutions des primes, mais à un rythme légèrement inférieur à celui du revenu moyen par tête (RMPT) de l'ensemble de l'économie, attendu à + 7,8 %. Sur l'ensemble de la période de projection, ces progressions atteindraient respectivement 22,6 % pour le traitement indiciaire et les salaires des contractuels, 33,4 % pour le SMPT des fonctionnaires et 35,7 % pour le RMPT de l'économie.

Figure 1.14 – Évolution des rémunérations moyennes des cotisants aux régimes de la fonction publique (régime des fonctionnaires de l'État, CNRACL et Ircantec, base 100 en 2025)

Champ : emplois dans les trois fonctions publiques.

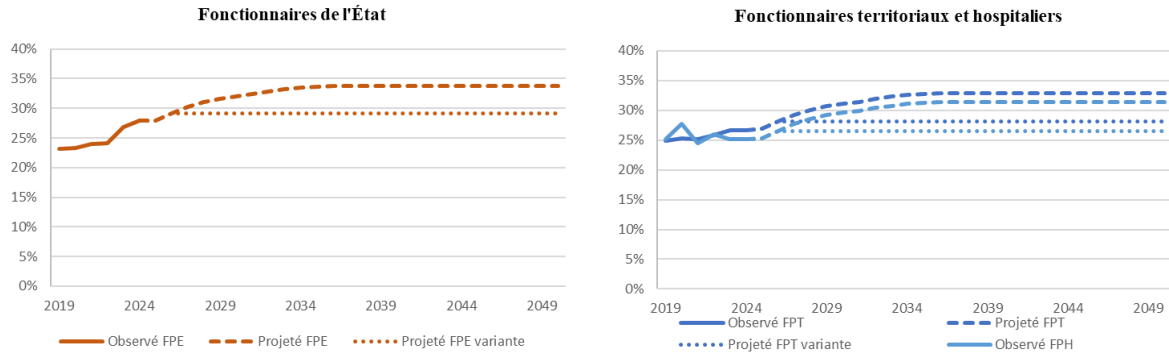
Sources : Direction du budget, hypothèses COR 2026.

Pour les fonctionnaires, la part des primes dans leur rémunération totale serait donc en progression sur la période 2026-2037 : elle passerait entre 2023⁴⁶ et 2037 de 26,8 % pour les fonctionnaires de l'État à 33,7 %, de 26,6 % à 32,8 % pour les fonctionnaires territoriaux et de 25,2 % à 31,3 % pour les fonctionnaires hospitaliers, puis se stabiliserait à ces niveaux jusqu'en 2070.

⁴⁶ Dernier chiffre connu (source : DGAFP).

Les résultats du rapport sont complétés cette année par la mise en œuvre d'une variante dans laquelle l'évolution du salaire et du traitement indiciaire moyen des fonctionnaires suivrait celle de l'ensemble des rémunérations dès 2027. Dans cette hypothèse, la part des primes serait donc stable dès cette date.

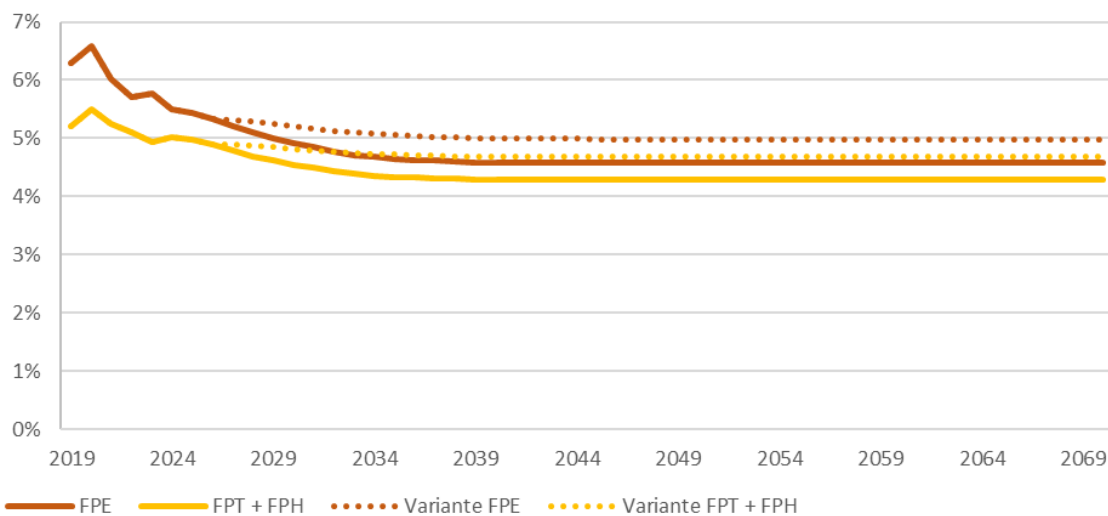
Figure 1.15 – Part des primes dans les rémunérations des fonctionnaires



Sources : Direction du budget, DGAFP, hypothèses COR 2026.

En combinant les hypothèses relatives aux effectifs cotisants et à l'évolution des rémunérations, la part de l'assiette de cotisation des régimes de la fonction publique dans l'ensemble des revenus soumis à cotisations diminuerait sur l'horizon de projection. Celle du régime de la fonction publique d'État passerait ainsi de 5,4 % en 2025 à 4,6 % à partir de 2037, tandis que celle de la CNRACL reculerait de 5,0 % à 4,3 %, avant de se stabiliser à ces niveaux. Cette évolution traduit un décrochage progressif du poids relatif de l'emploi public et de sa masse salariale dans l'assiette globale de financement du système. À l'inverse, dans l'hypothèse où les rémunérations publiques progresseraient au même rythme que celles de l'ensemble de l'économie, avec une part des primes stable, la contraction de la part relative de l'assiette de cotisation de ces deux régimes serait plus limitée.

Figure 1.16 – Part de l’assiette de cotisations des régimes de fonctionnaires (régime des fonctionnaires de l’État et CNRACL) dans l’assiette totale de cotisations



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). Champ : assiette de cotisations dans les trois fonctions publiques. Sources : Direction du budget, hypothèses COR 2026 et calculs SG-COR.

4.2 Les hypothèses d’évolution des cotisants et rémunérations dans les régimes spéciaux et les régimes de non-salariés

Les effectifs de cotisants des régimes spéciaux prennent en compte la fermeture de la CRPCEN, de la Banque de France, de la Cnig et de la RATP prévue par la réforme de 2023. Pour la SNCF et la RATP, sont également intégrés les effets de l’ouverture à la concurrence qui fait basculer un certain nombre de cotisants dans les régimes de salariés du privé. Pour les régimes de non-salariés, les évolutions ont été communiquées par les régimes en 2024.

L’évolution des rémunérations moyennes dans les régimes de spéciaux et les régimes de non-salariés est égale à celle de la rémunération moyenne par tête de l’ensemble de l’économie dès 2030. D’ici là, les hypothèses de court terme retenues sont celles établies par la DSS.

Chapitre 2 Les hypothèses réglementaires

Comme pour les exercices précédents, les projections sont réalisées sur la base de la législation en vigueur au moment de l'écriture du rapport.

Les projections prennent en compte les principales mesures de la loi n°2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale⁴⁷ (LFRSS). Elles comprennent également les mesures prévues par la loi n° 2025-1403 de financement de la sécurité sociale pour 2026 (1) ainsi que les mesures de revalorisation des pensions, notamment celle de + 0,9 % des retraites de base au 1^{er} janvier 2026. Enfin, les paramètres Agirc-Arrco évoluent selon les hypothèses de l'accord signé par les organisations syndicales et patronales le 5 octobre 2023 jusqu'à 2037 puis, à partir de 2038, selon une nouvelle trajectoire conventionnelle d'évolution des valeurs de service et d'achat du point validée par les partenaires sociaux en charge de ce régime (2).

1. Les mesures relatives à la LFSS 2026

1.1 La hausse des taux de contribution employeur État et CNRACL

Au 1^{er} janvier 2026, le taux de la contribution employeur au titre des fonctionnaires civils et des magistrats est porté à 82,28 %, soit une hausse de 4 points⁴⁸. Cette augmentation a pour objet de garantir l'équilibre du compte d'affectation spéciale Pensions (CAS « Pensions »), dans un contexte de dégradation du solde du régime de retraite des fonctionnaires civils de l'État.

Conformément au décret du 31 janvier 2025⁴⁹, le taux de contribution employeur de la CNRACL augmente de 3 points et s'élève désormais à 37,65 %.

1.2 La suspension de la réforme des retraites

La loi n° 2025-1403 de financement de la sécurité sociale du 30 décembre 2025 prévoit une suspension de la réforme des retraites : la montée en charge de la réforme est suspendue pour la génération 1964 et les assurés nés entre le 1^{er} janvier et le 31 mars 1965 ; elle reprend ensuite pour les générations suivantes. Ainsi, l'âge d'ouverture des droits atteindra 64 ans pour les assurés de la génération 1969 et non plus la génération 1968. De même, la durée d'assurance pour le taux plein atteindra 172 trimestres pour la génération 1966 et non plus pour la génération 1965. La suspension s'applique aux pensions liquidées à compter du 1^{er} septembre 2026.

⁴⁷ Voir le chapitre 2 de la partie 1 du [rapport annuel 2024](#).

⁴⁸ [Décret n° 2025-1341 du 26 décembre 2025](#).

⁴⁹ [Décret n°2025-86 du 30 janvier 2025](#).

La suspension s'applique également aux fonctionnaires des catégories actives : la progression de l'âge d'ouverture des droits de ces fonctionnaires ainsi que celle de la durée d'assurance requise est interrompue pour la génération 1969. L'âge d'ouverture des droits sera fixé à 59 ans pour la génération 1974, contre la génération 1973 avant suspension. Par ailleurs, la durée d'assurance requise atteindra 172 trimestres pour la génération 1971, au lieu de la génération 1970.

Tableau 1.4 – L'aménagement de la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour les assurés liquidant leur pension à partir du 1^{er} septembre 2026

Catégorie	Génération	Âge d'ouverture des droits			Durée d'assurance nécessaire au taux plein		
		Avant réforme	Après réforme	Après suspension	Avant réforme	Après réforme	Après suspension
Salariés du privé, non-salariés et fonctionnaires sédentaires	1960	62	62	62	167 trimestres	167 trimestres	167 trimestres
	01/01/1961 au 31/08/1961	62	62	62	168 trimestres	168 trimestres	168 trimestres
	01/09/1961 au 31/12/1961	62	62,25	62,25	168 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1962	62	62,5	62,5	168 trimestres	169 trimestres	169 trimestres
	1963	62	62,75	62,75	168 trimestres	170 trimestres	170 trimestres
	1964	62	63	62,75	169 trimestres	171 trimestres	170 trimestres
	01/01/1965 au 31/03/1965	62	63,25	62,75	169 trimestres	172 trimestres	170 trimestres
	01/04/1965 au 31/12/1965	62	63,25	63	169 trimestres	172 trimestres	171 trimestres
	1966	62	63,5	63,25	169 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1967	62	63,75	63,5	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1968	62	64	63,75	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1969	62	64	64	170 trimestres	172 trimestres	172 trimestres
	1970	62	64	64	171 trimestres	172 trimestres	172 trimestres

Source : Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

La suspension de la montée en charge de la réforme concerne enfin les assurés éligibles au dispositif de départ anticipé pour incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, lesquels peuvent liquider leur pension de retraite deux ans avant l'âge d'ouverture des droits. Ainsi, pour les assurés nés entre 1964 et 1968, l'âge d'ouverture des droits est abaissé de deux ans par rapport aux nouveaux seuils fixés dans le tableau ci-dessus pour les départs intervenant à compter du 1^{er} septembre 2026.

Enfin, la suspension de la réforme des retraites entraîne une modification de la montée en charge du dispositif de carrière longue, qui répond à différentes caractéristiques selon le régime d'affiliation des assurés. Pour les assurés du régime général, elle aménage la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance. D'une part, les âges de départ sont reculés d'un à deux trimestres selon les générations pour les assurés nés entre 1964 et 1968.

D'autre part, la durée d'assurance requise pour le taux plein atteint 172 trimestres pour la génération 1966, contre la génération 1965 initialement prévue par la réforme 2023. Cet aménagement ne concerne toutefois pas les quatre bornes d'âge prévues par le dispositif et s'applique uniquement à celle fixée à 62 ans, qui bénéficie aux assurés qui justifient de la durée d'assurance requise ainsi que de quatre à cinq trimestres cotisés avant l'âge de 20 ans.

Pour les assurés des régimes SRE et CNRACL, la loi ne modifie pas l'âge d'ouverture des droits pour les carrières longues mais abaisse seulement la durée d'assurance requise pour toutes les bornes d'âge du dispositif dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés du secteur privé.

Tableau 1.5 – L'aménagement de la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour l'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue

Catégorie	Génération	Âge d'ouverture des droits		Catégorie	Durée d'assurance nécessaire au taux plein	
		Après réforme	Après suspension		Après réforme	Après suspension
Assurés du secteur privé ayant cotisé 4 à 5 trimestres avant leurs 20 ans	01/09/1963 au 31/12/1963	60 ans et 3 mois	60 ans et 3 mois	Assurés du secteur privé ayant cotisé 4 à 5 trimestres avant leurs 20 ans + assurés des régimes de la fonction publique	170	170
	1964	60 ans et 6 mois	60 ans et 3 mois		171	170
	01/01/1965 au 31/03/1965	60 ans et 9 mois	60 ans et 3 mois		172	170
	01/04/1965 au 31/12/1965	60 ans et 9 mois	60 ans et 6 mois		172	171
	1966	61 ans	60 ans et 9 mois		172	172
	1967	61 ans et 3 mois	61 ans		172	172
	1968	61 ans et 6 mois	61 ans et 3 mois		172	172
	1969	61 ans et 9 mois	61 ans et 9 mois		172	172
	1970	62 ans	62 ans		172	172

Source : Loi de financement de la sécurité sociale pour 2026

1.3 Les mesures visant à revaloriser le montant des pensions

a) Le nouveau calcul de la pension au régime de base des salariées du secteur privé

Pour améliorer le montant de la pension des mères du secteur privé, le nombre d'années retenues pour calculer le revenu annuel moyen sera établi sur la base des 24 meilleures années de carrière pour les mères d'un enfant et des 23 meilleures années pour les mères de deux enfants ou plus. Cette mesure devrait être prise par décret et s'appliquerait aux liquidations ayant lieu à compter du 1^{er} septembre 2026.

b) L'évolution des conditions de prise en compte de certaines périodes dans les droits à la retraite

La LFSS pour 2026 modifie les modalités de prise en compte de certaines périodes dans les droits à la retraite des assurés, en distinguant leur rattachement à la durée d'assurance validée au titre des périodes assimilées ou à la durée d'assurance cotisée pour l'accès à certains dispositifs.

Pour les enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} juillet 2026, les périodes de congé indemnisé couvertes par le nouveau dispositif de congé supplémentaire de naissance⁵⁰ seront prises en compte pour la retraite et pourront générer un trimestre assimilé.

Au sein des régimes de la fonction publique, les deux trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfants nés après 2004 sont actuellement uniquement retenus dans la durée d'assurance validée, prise en compte dans le taux de liquidation au moment du calcul de la pension. Dans une optique de valorisation de la pension des mères fonctionnaires, l'un des deux trimestres, pour chacun des enfants, sera désormais également intégré à la durée de service et ainsi pris en compte pour le calcul du coefficient de proratisation. Cette mesure s'appliquera aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} septembre 2026.

Afin d'élargir l'accès au départ anticipé pour carrière longue, les périodes retenues pour la durée cotisée requise pour accéder à ce dispositif sont élargies pour les assurés du régime général, des régimes alignés et des régimes de la fonction publique. Les trimestres accordés au titre de la naissance, l'éducation, l'adoption d'un enfant et du congé parental pourront être pris en compte, dans une certaine limite, pour le calcul de la durée cotisée. Un décret fixera le nombre de trimestres maximum retenu à ce titre. Par convention, les projections pour le rapport en retiennent deux, conformément au nombre indiqué dans le projet de loi. Cette mesure s'appliquera aux pensions liquidées à compter du 1^{er} septembre 2026.

1.4 La réforme du dispositif de cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite permet aux assurés souhaitant exercer une activité après avoir liquidé leur retraite de cumuler leurs pensions avec leurs revenus sous certaines conditions. Afin d'améliorer les transitions entre l'activité et la retraite, la LFRSS pour 2023 a créé de nouveaux droits pour les assurés ayant recours à ce dispositif en permettant aux assurés en situation de cumul emploi-retraite « intégral⁵¹ » d'acquérir de nouveaux droits à la retraite.

⁵⁰ Créé par la LFSS pour 2026, le congé supplémentaire de naissance permet à chacun des deux parents de bénéficier d'un à deux mois de congé indemnisé en complément de ses droits à congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption. Chaque parent pourra prendre le congé simultanément ou en alternance avec l'autre. Ce congé sera fractionnable en deux périodes d'un mois.

⁵¹ Le cumul emploi-retraite intégral permet d'acquérir de nouveaux droits à pension, pris en compte pour la liquidation de la seconde pension de retraite. Ce dispositif est ouvert aux assurés qui justifient qu'ils poursuivent ou reprennent une activité au-delà de l'âge d'ouverture des droits à condition qu'ils justifient du taux plein par la durée d'assurance ou l'âge et qu'ils aient liquidé toutes leurs pensions de retraite de base et complémentaires.

Cependant, afin de limiter les incitations aux départs précoces et de maîtriser le coût budgétaire du cumul emploi-retraite, le dispositif est aménagé et comportera trois étages dépendant de l'âge de l'assuré :

- **Avant l'âge d'ouverture des droits commun**, la pension de retraite est écrêtée à hauteur de 100 % des revenus en cas de reprise d'activité dès le premier euro. Il a pour objectif de désinciter au cumul emploi-retraite avant l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits au profit de la retraite progressive.
- **Entre l'âge légal et l'âge d'annulation de la décote** : le cumul sera libre dans la limite d'un seuil annuel fixé par décret⁵². En cas de dépassement, les pensions seront écrêtées à hauteur de 50 % de la partie excédentaire (la moitié des revenus réalisés au-delà du seuil sera déduite de la pension).
- **À compter de 67 ans** : le « cumul emploi-retraite intégral » tel qu'il existe actuellement s'applique. Les pensions peuvent être entièrement cumulées avec les revenus d'activité, sans plafond. Les revenus perçus dans ce cadre continuent à ouvrir droit à l'acquisition de nouveaux droits à la retraite.

Ce nouvel aménagement s'appliquera aux nouveaux retraités entrant dans le dispositif à compter du 1^{er} janvier 2027.

1.5 Les transferts au sein des administrations des sécurité sociale

a) Le financement des régimes spéciaux fermés par la LFRSS 2023

Suite à la fermeture de quatre régimes spéciaux de retraite⁵³, la LFRSS pour 2023 a prévu leur intégration à la Cnav à compter de 2025, cette dernière étant chargée d'en assurer l'équilibre financier. Cette opération est neutre pour la Cnav, qui bénéficie à ce titre d'une dotation budgétaire de l'État destinée à compenser intégralement les déficits constatés dans les régimes fermés. La LFSS pour 2026 reconduit ce schéma en le simplifiant pour éviter la multiplication des flux financiers croisés : l'État verse désormais à la Cnav une dotation d'équilibre pour ces régimes intégrant les transferts de compensation démographique.

b) Les transferts entre la branche vieillesse et la branche maladie

En 2026, la part de la taxe sur les salaires affectée à la branche vieillesse s'élève à 58,35 % et diminue par rapport à l'exercice précédent, en raison de transferts mutuels entre les branches vieillesse et maladie, bien que le réinvestissement dans le système de retraite du rendement généré par la réforme des retraites des fonctionnaires de l'État passant par ce canal soit reconduit à travers l'affectation de nouvelles recettes d'Itaf (Taxe spéciale sur les conventions d'assurance, taxe sur les véhicules de société, etc.).

⁵² Le projet de loi de financement de la sécurité sociale évoque à titre indicatif un seuil annuel de 7 000 €.

⁵³ RATP, industries électriques et gazières (IEG), clercs et employés de notaires (CRPCEN) et Banque de France.

2. Le pilotage de l'Agirc-Arrco

Les projections intègrent l'ensemble des mesures prévues par l'ANI du 5 octobre 2023. En l'absence d'accord entre les partenaires sociaux, la valeur de service du point n'a pas été revalorisée en 2025.

En 2026, elle est indexée sur l'inflation hors tabac estimée par l'Insee pour l'année en cours, diminuée d'un coefficient de soutenabilité de 0,4 point. La valeur d'achat du point, pour sa part, progresse chaque année au 1er janvier en fonction de l'évolution du salaire moyen du secteur privé de l'année précédente.

Sur la période 2027-2037, la valeur de service évoluerait comme le salaire moyen, minoré de 1,16 %, tandis que la valeur d'achat continuerait de suivre le salaire moyen.

À compter de 2038, au-delà du champ couvert par l'ANI, le rendement instantané du régime serait stabilisé : la valeur de service et la valeur d'achat du point évolueraient conventionnellement selon la même hypothèse, c'est-à-dire comme l'évolution du salaire moyen du secteur privé minoré de 0,86 %, contre 1,16 % dans les rapports précédents. Cette réduction de 0,3 point du coefficient de soutenabilité, définie par la Fédération Agirc-Arrco, après consultation des partenaires sociaux., résulte de la révision à la baisse de l'hypothèse de croissance de la productivité retenue par le COR dans ses rapports annuels : celle-ci est désormais fixée à 0,7 % par an depuis 2025, contre 1,0 % auparavant. Dans ce contexte, le maintien d'un coefficient de - 1,16 % aurait conduit à des niveaux de réserves jugés peu plausibles, comme l'a rappelé le CSR dans son dernier avis⁵⁴. Son ajustement vise ainsi à garantir des projections plus crédibles, tout en préservant la soutenabilité du régime au regard des nouvelles hypothèses économiques retenues. L'Agirc-Arrco rappelle que ces hypothèses, purement conventionnelles, ne préfigurent ni n'engagent les décisions de pilotage à venir des partenaires sociaux, qui dépendront notamment des fluctuations économiques et démographiques futures.

⁵⁴ Voir l'[avis](#) du 10 juillet 2025 du CSR.

Partie 2. Les résultats : les évolutions du système de retraite au regard de l'objectif de pérennité financière

Après la présentation des hypothèses retenues pour les projections, cette deuxième partie expose les résultats obtenus. Elle vise à éclairer la soutenabilité financière du système de retraite. Le chapitre 1 présente la projection de la part des dépenses du système de retraite à l'horizon 2070 dans le scénario de référence, en précisant l'évolution de ses principaux déterminants. Le chapitre 2 examine les ressources, tant en niveau qu'en structure. En rapprochant ressources et dépenses, le chapitre 3 analyse le solde du système de retraite à l'horizon 2070 ainsi qu'en moyenne sur les vingt-cinq prochaines années. Il décrit également la situation patrimoniale du système de retraite au 31 décembre 2025.

Les résultats financiers sont présentés pour un seul scénario de référence, reposant sur les hypothèses démographiques centrales de l'Insee de 2026 (poursuite des gains d'espérance de vie, taux de fécondité de 1,45 enfant par femme et solde migratoire de 150 000 personnes par an), une croissance de la productivité horaire du travail de 0,7 % par an et un taux de chômage de 7,0 % (ces cibles étant atteintes en 2040). Les hypothèses démographiques ayant été substantiellement révisées cette année, le chapitre 4 analyse les écarts de dépenses, de ressources et de solde entre le présent exercice et celui de 2025. Le chapitre 5 examine, quant à lui, la sensibilité des résultats aux hypothèses démographiques et économiques. Enfin, le chapitre 6 présente, à titre illustratif, différentes trajectoires permettant d'atteindre l'équilibre et rappelle que les leviers mobilisés à cette fin engendrent des effets économiques différenciés.

La situation financière du système de retraite analysée dans cette partie concerne quasiment l'ensemble des régimes obligatoires : les régimes de base, qui relèvent du champ des lois de financement de la sécurité sociale et de celui des commissions des comptes de la sécurité sociale, ainsi que les régimes complémentaires, dont le pilotage relève de la compétence des partenaires sociaux et des représentants professionnels pour les régimes complémentaires de non-salariés. Les régimes exclus de l'exercice⁵⁵ représentent moins de 600 millions d'euros en 2025, soit 0,1 % du total des dépenses de retraite. Le périmètre retenu étant ainsi très large, les soldes présentés ici ne sont pas directement comparables à ceux commentés dans les projets de loi de financement de la sécurité sociale (PLFSS) ou dans les rapports de la Cour des comptes consacrés à la sécurité sociale.

⁵⁵ Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac), Assemblée nationale, Ex-Seita, Sénat, Caisse de retraites des personnels de l'Opéra national de Paris (Crop), Régime d'indemnisation des sapeurs-pompiers volontaires (Risp), Caisse de retraites des personnels de la Comédie Française (CRPCF), Caisse de retraites des régies ferroviaires d'outre-mer (CRRFOM), Préfecture du Haut-Rhin (PREF HR) et Caisse de retraite des chemins de fer franco-éthiopien (CRCFE).

Sur longue période (en rétrospectif et en projection), le solde analysé est un solde élargi, comprenant l'intégralité des ressources (cotisations mais également transferts externes et fiscalité) et dépenses (pensions, transferts, autres charges techniques), mais hors produits financiers (pour les régimes ayant des réserves) et charges financières (pour les régimes endettés). Seule la dernière année observée (2025) fait l'objet d'une analyse complémentaire comprenant les charges et produits financiers.

Chapitre 1. Les dépenses du système de retraite

Ce chapitre est consacré à la part des dépenses de retraite dans le PIB et à son évolution. Cet indicateur est essentiel pour évaluer la soutenabilité financière du système de retraite ; il exprime, de manière simple, le niveau des ressources qu'il faut prélever sur la richesse produite pour assurer l'équilibre du système de retraite.

La part des dépenses de retraite dans le PIB était de 14,1 % en 2025. Cette part resterait stable jusqu'en 2045 puis progresserait modérément jusqu'en 2070 pour atteindre 15,3 %, soit une hausse globale de 1 point de PIB par rapport à 2025.

Ce résultat est obtenu malgré le vieillissement marqué de la population française. L'évolution de la part des dépenses dans le PIB est en effet freinée par la baisse de la pension moyenne relative⁵⁶ au revenu d'activité moyen qui passerait de 54,6 % en 2025 à 45,3 % en 2070 : la pension moyenne servie à l'ensemble des retraités continuerait à augmenter, mais moins que la rémunération moyenne des actifs, notamment du fait de l'indexation des droits dans le régime général sur les seuls prix (alors que les revenus d'activité le sont également sur la productivité), de la baisse du rendement dans les régimes complémentaires et de la modération des rémunérations dans la fonction publique. Les effets du vieillissement sur la part des dépenses de retraite sont également contrecarrés par l'augmentation de l'âge de départ à la retraite qui passerait de 63,1 ans en 2025 à environ 64,6 ans à partir des années 2040, sous l'effet à la fois des réformes visant à reculer l'âge effectif de départ à la retraite (âge et durée d'assurance), notamment la dernière réforme de 2023, et du recul de l'âge d'entrée dans la vie active.

1. Les dépenses de retraite représentent 14,1 % du PIB et 24,3 % des dépenses publiques en 2025

En 2025, les dépenses brutes du système de retraite s'élèvent à 422,2 milliards d'euros (Md€), soit 14,1 % du PIB, contre 13,9 % en moyenne au cours des dix dernières années, dont un pic à 14,7 % en 2020 du fait de la forte contraction du PIB liée à la crise sanitaire.

Parmi ces 422 milliards d'euros versés en 2025, 401 Md€ sont consacrés aux prestations de retraite de base et complémentaire (hors Aspa), dont 361 Md€ aux pensions de droit direct de retraite (soit 12,1 % du PIB) et 39 Md€ aux pensions de droit dérivé (soit 1,3 % du PIB)⁵⁷.

Une fois pris en compte les prélèvements pesant sur les retraites (CSG, CRDS, CASA et assurance-maladie pour les retraites complémentaires), dont une partie sert à financer le système de retraite lui-même, les dépenses nettes de prélèvements du système de retraite s'élevaient à 394 milliards d'euros en 2025, soit 13,2 % du PIB.

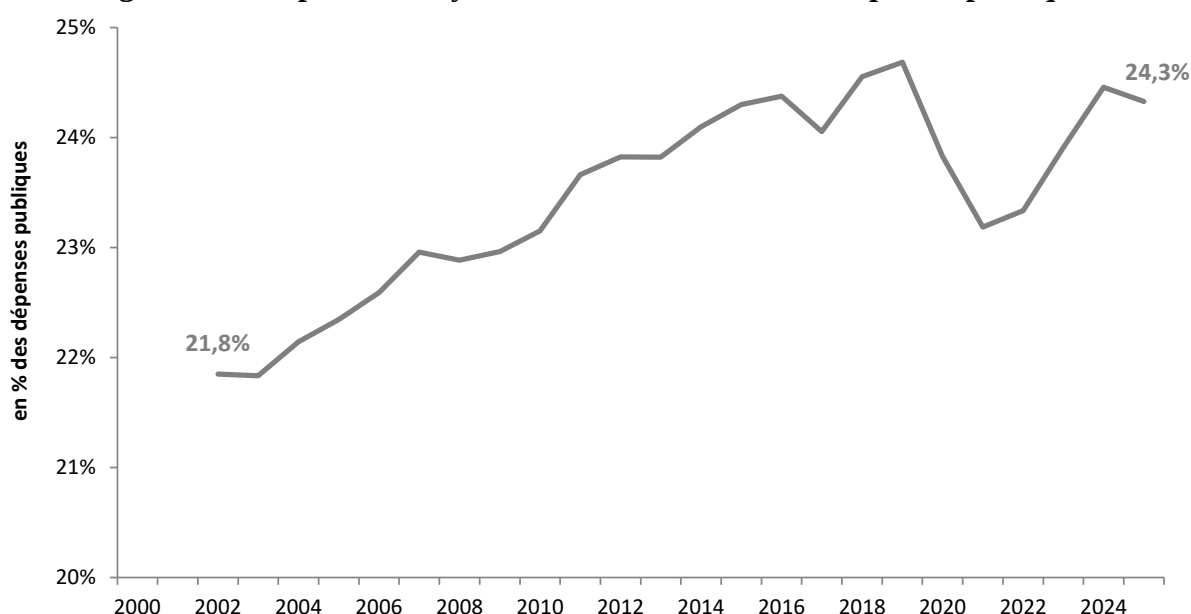
⁵⁶ Voir Annexe 6 – Lexique.

⁵⁷ Le reste des dépenses (0,7 % du PIB) correspond notamment aux dépenses de gestion et d'action sociale, dont l'Aspa (ex- minimum vieillesse).

De 2002 à 2019⁵⁸, les dépenses de retraite ont constitué une part de plus en plus importante de l'ensemble de dépenses publiques, passant de 21,8 % à 24,7 % sur cette période. Elles sont ainsi à l'origine d'une grande majorité de la progression des dépenses publiques dans le PIB sur cette période (1,4 point alors que la part des dépenses de retraite dans le PIB a progressé de 2 points). Avec la crise sanitaire de 2020, puis la poussée inflationniste liée aux difficultés d'approvisionnement en énergie, les dépenses publiques ont, en proportion, augmenté plus que les dépenses de retraite, notamment en raison de la hausse des dépenses de santé et de la mise en œuvre de dispositifs de soutien à l'économie.

La fin de la crise sanitaire et l'allègement du bouclier tarifaire en 2024 marquent le retour d'une hausse de la part des dépenses de retraite dans les dépenses publiques. Cette part est de 24,3 % en 2025 et retrouve ainsi des niveaux similaires à ceux prévalant avant la crise sanitaire.

Figure 2.1 – Dépenses du système de retraite en % des dépenses publiques



Note : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : rapports à la CCSS 2002-2025 ; Insee comptabilité nationale base 2020.

Parmi les pays suivis par le COR, la France est le deuxième pays (après l'Italie) où la part des dépenses de retraite (publiques et privées) dans le PIB est la plus élevée, mais se positionne dans le niveau médian concernant les dépenses de retraite par habitant⁵⁹ (voir les encadrés ci-dessous).

⁵⁸ Les comptes de la CRPNPAC (régime complémentaire du personnel navigant de l'aviation civile) sont intégrés depuis 2002 (depuis 2020 seulement dans le rapport annuel de 2023) et ceux de la CNAVPL PCV depuis 2023.

⁵⁹ Il convient de rester prudent quant à la pertinence de cet indicateur puisqu'il dépend en grande partie de la structure par âge du pays.

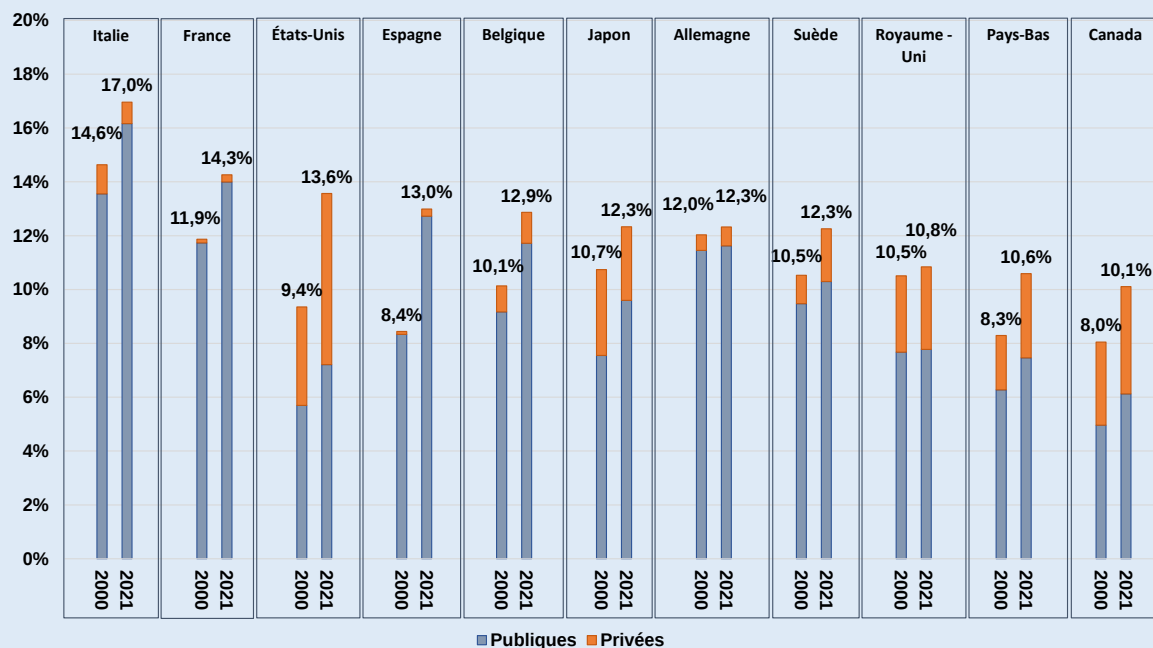
Des niveaux de dépenses de retraite contrastés selon les pays et leurs modèles de financement

En 2021 (dernières données disponibles pour l'ensemble des pays), l'Italie et la France se distinguent par les parts de dépenses de retraite (publiques et privées) dans le PIB les plus élevées, atteignant respectivement 17,0 % et 14,3 %. À l'inverse, certains pays consacrent une fraction sensiblement plus faible de leur richesse nationale aux retraites, notamment le Canada, les Pays-Bas et, dans une moindre mesure, le Royaume-Uni, où cette part se situe entre 10 % et 11 %. Les autres pays se positionnent à des niveaux intermédiaires, globalement proches les uns des autres, autour de 12 %.

La répartition entre dépenses publiques et privées reflète les choix institutionnels en matière de système de retraite. Dans des pays comme les États-Unis, le Canada, les Pays-Bas ou le Royaume-Uni, les dispositifs de capitalisation *via* des fonds de pension privés occupent une place importante. À l'inverse, dans d'autres pays - notamment l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne, l'Italie et la France - les retraites reposent très majoritairement sur des systèmes publics par répartition.

Sur la période 2000-2021, la part des dépenses de retraite dans le PIB a augmenté dans l'ensemble des pays étudiés. Cette progression s'explique principalement par l'effet du vieillissement des populations, mais aussi par le ralentissement de la croissance suite à la crise économique de 2008-2009 et à la crise sanitaire de 2020.

Figure 2.A - Part des dépenses de retraite (publiques et privées) dans le PIB en 2000 et 2021 dans les pays suivis par le COR



Lecture : en 2021, les dépenses de retraite (publiques et privées) représentent 12,3 % du PIB en Allemagne. Les dépenses de retraite publiques constituent l'essentiel des dépenses de retraite dans ce pays.

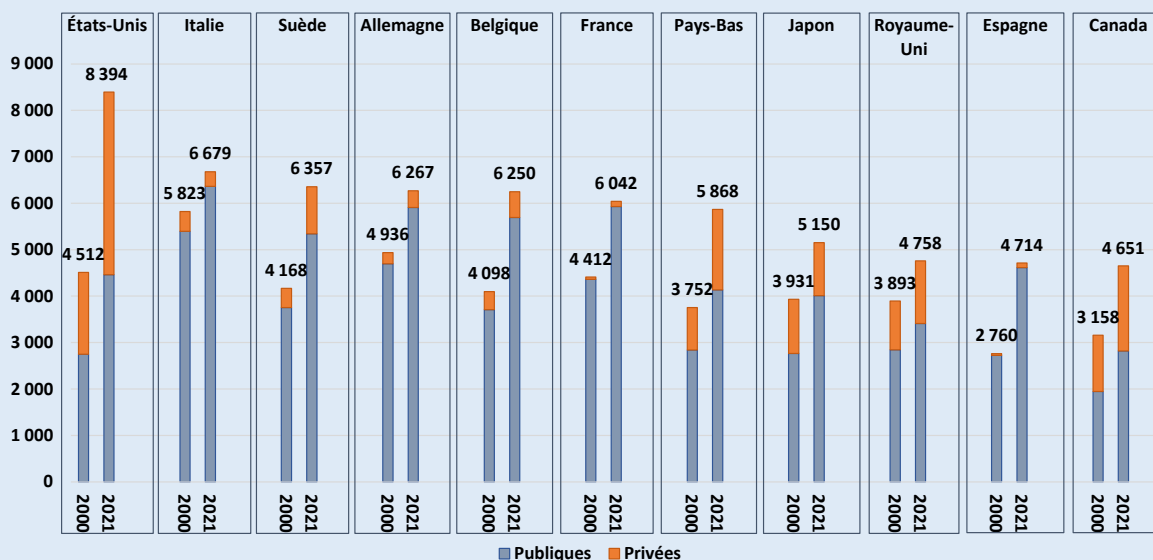
Champ : dépenses vieillesse et survie publiques et privées.

Source : OCDE ([SOCX](#)).

Une hiérarchie des pays différente à l'aune des dépenses de retraite par habitant

En 2021, s'agissant des dépenses de retraite par habitant, la France se situe en sixième position parmi les pays suivis par le COR, derrière les États-Unis, l'Italie, la Suède, l'Allemagne et la Belgique, et juste devant les Pays-Bas. Ce classement contraste avec celui fondé sur la part des dépenses dans le PIB et suggère que le niveau relativement élevé observé en France s'explique en partie par un PIB par habitant plus faible que dans d'autres pays. Les écarts de PIB par habitant peuvent refléter des différences de productivité, de taux d'emploi (dont celui des seniors), mais aussi de structure démographique, notamment la répartition par âge de la population.

Figure 2.B - Montant des dépenses de retraite (publiques et privées) par habitant en 2000 et 2021 dans les pays suivis par le COR



Lecture : en 2021, les dépenses de retraite (publiques et privées) sont de 6 267 \$ ppa en Allemagne.

Champ : dépenses vieillesse et survie publiques et privées.

Unité de mesure : dollars des États-Unis par personne, PPA convertis, en prix constants.

Source : OCDE ([SOCX](#))

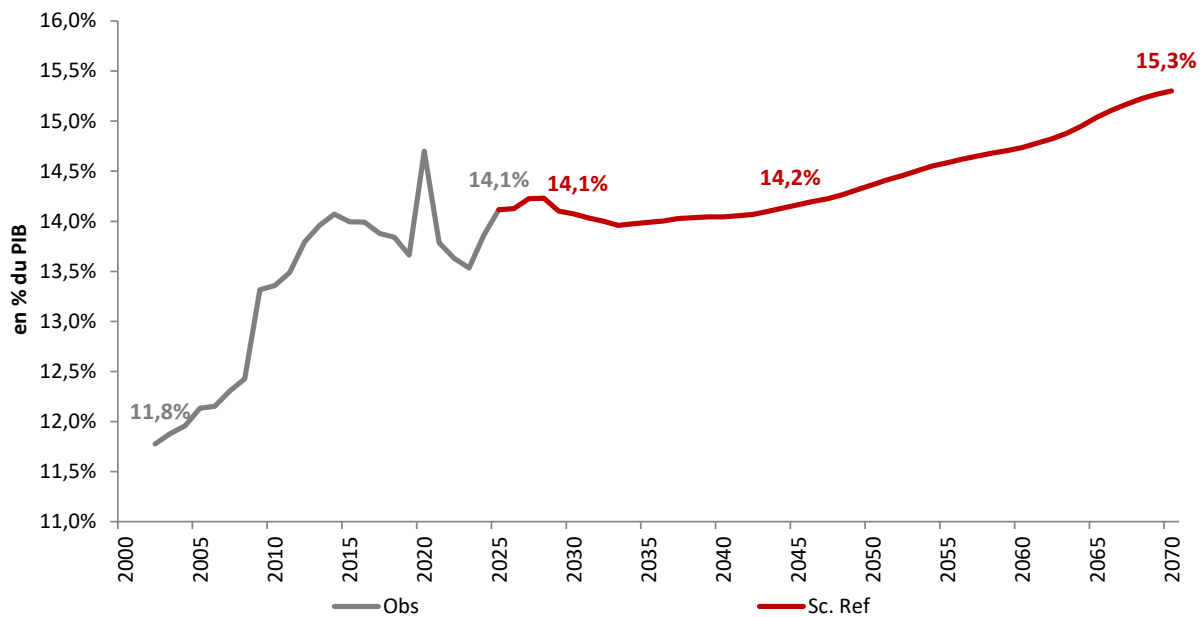
2. La part des dépenses de retraite dans le PIB serait stable à l'horizon 2045, puis augmenterait progressivement jusqu'en 2070 dans le scénario de référence du COR

La part des dépenses de retraite dans le PIB est actuellement de 14,1 %, soit un niveau légèrement plus élevé qu'au milieu des années 2010⁶⁰. Elle resterait globalement stable à court et moyen terme, où elle serait de 14,1 % en 2030 et de 14,2 % en 2045. Cette stabilité apparente résulte, d'une part, de l'actualisation des hypothèses économiques intégrant les données les plus récentes disponibles en avril 2026 et, d'autre part, de l'intégration des nouvelles hypothèses démographiques de l'Insee. La dégradation de l'environnement international, liée notamment au conflit au Moyen-Orient, viendrait en effet neutraliser les effets favorables liés à l'augmentation du solde migratoire et la révision à la baisse des gains d'espérance de vie.

⁶⁰ Les données du rapport annuel incluent désormais les charges et produits exceptionnels, ce qui est conforme à l'approche retenue dans le rapport de la mission flash de la Cour des comptes.

À plus long terme, la dynamique se modifierait sensiblement. À partir de 2045, la part des dépenses de retraite dans le PIB augmenterait à un rythme plus soutenu que celui du précédent rapport. Elle atteindrait 15,3 % en 2070. Cette inflexion proviendrait pour une large partie des nouvelles hypothèses de revalorisation de la valeur du point Agirc-Arrco définies conventionnellement par les partenaires sociaux à compte de 2038, ainsi que de la révision à la baisse de l'hypothèse de fécondité (1,45 enfant par femme contre 1,8 précédemment).

Figure 2.2 – Dépenses du système de retraite en % du PIB observées et projetées dans le 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 : données hors charges financières, hors dotations et reprises sur provisions.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

Entre 2002 et 2025, les dépenses de retraite ont progressé en moyenne de 1,9 % par an en termes réels, c'est-à-dire au-delà de l'évolution des prix. Cette hausse résulte principalement de l'augmentation continue du nombre de retraités (+1,5 % en moyenne annuelle), liée notamment à l'arrivée à l'âge de la retraite, à partir de 2006, des générations nombreuses du baby-boom. L'élévation de la pension moyenne a, quant à elle, contribué plus modestement à cette dynamique (+ 0,4 % par an en moyenne). Sur la même période, la croissance du PIB en volume – hors effet des prix – a été sensiblement plus faible (+ 1,2 % en moyenne annuelle) que celle des dépenses de retraite, sous l'effet notamment de la crise économique de 2008-2009 puis de la crise sanitaire de 2020. La part des dépenses de retraite dans le PIB a ainsi fortement augmenté à partir de 2008-2009, pour atteindre un point haut de 14,1 % en 2014. Elle s'est ensuite repliée de manière continue entre 2014 et 2019 (- 0,4 point de PIB), sous l'effet conjugué de la reprise de l'activité économique et des réformes des retraites (voir encadré sur l'effet des réformes)⁶¹.

⁶¹ La réduction en fin de période est légèrement plus sensible en considérant les dépenses de retraite nettes de prélèvements du fait de la hausse des taux de CSG intervenue en 2018.

Enfin, après un nouveau pic à 14,7 % en 2020 lié à la crise sanitaire et à ses conséquences économiques, la part des dépenses de retraite dans le PIB est repartie à la hausse depuis 2022, passant de 13,6 % cette année-là à 14,1 % en 2025.

Entre 2025 et 2030, les dépenses de retraite progresseraient en réel de 0,9 % en moyenne annuelle dans le scénario de référence, portées à la fois par l'augmentation du nombre de retraités (+ 0,5 % en moyenne annuelle sur la période) et par la hausse de la pension moyenne (+ 0,5 % en réel par an). Le PIB en volume progresserait, quant à lui, de 1,1 % et la part des dépenses de retraite dans le PIB serait stable sur la période pour s'établir à 14,1 % en 2030. Comme les pensions sont indexées sur l'inflation observée entre les années n-1 et n-2, l'accélération des prix entre 2022 et 2023 a eu un impact important mais décalé sur l'augmentation des dépenses de retraite de 2023 et 2025. La baisse de l'inflation en 2024 et 2025 devrait donc conduire à une stabilisation des dépenses de retraite dans le PIB en 2026, même avec la prise en compte de la suspension de la réforme de 2023.

Entre 2030 et 2045, les dépenses de retraite progresseraient de 0,9 % par an en termes réels dans le scénario de référence. Cette évolution résulterait principalement d'une hausse du nombre de retraités (+ 0,8 % en moyenne annuelle). La croissance des effectifs de retraités serait toutefois plus soutenue en début de période qu'en fin de période, l'arrivée à la retraite des dernières générations nombreuses du baby-boom n'étant que partiellement compensée par les effets de la réforme de 2023. Dans la mesure où les dépenses de retraite progresseraient au même rythme que le PIB en volume (+ 0,9 % par an en moyenne), leur part dans le PIB resterait globalement stable sur l'ensemble de la période, à 14,2 % en 2045.

De 2045 à 2070, enfin, la progression des dépenses (+ 0,6 % par an en réel) résulterait légèrement moins de l'évolution de la pension moyenne (+ 0,2 % par an) que du nombre de retraités (+ 0,4 % par an). Le PIB en volume progresserait très faiblement (+ 0,3 % en moyenne annuelle), en raison de la baisse de la population active. En conséquence, la part des dépenses de retraite dans le PIB augmenterait sur cette période et s'établirait à 15,3 % en 2070.

Tableau 2.1 - Taux de croissance annuel moyen des dépenses de retraite (euros constants 2023), des effectifs de retraités, de la pension moyenne réelle et du PIB en volume par sous-périodes dans le scénario de référence

En %	2002-2025	2025-2030	2030-2045	2045-2070
Dépenses	1,9%	0,9%	0,9%	0,6%
Nombre de retraités	1,5%	0,5%	0,8%	0,4%
Pension moyenne	0,4%	0,5%	0,1%	0,2%
PIB en volume	1,2%	1,1%	0,9%	0,3%

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 : entre 2002 et 2025, les dépenses de retraite ont progressé de 1,9 % (euros constants) en moyenne annuelle : cette progression résulte de celle du nombre de retraités (1,5 %) et de la pension moyenne (0,4 % en réel). Sur cette période, le PIB en volume a quant à lui progressé de 1,2 % en moyenne annuelle.

Note : données hors charges financières, hors dotations et reprises sur provisions.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP. Retraités ayant au moins un droit direct de retraite.

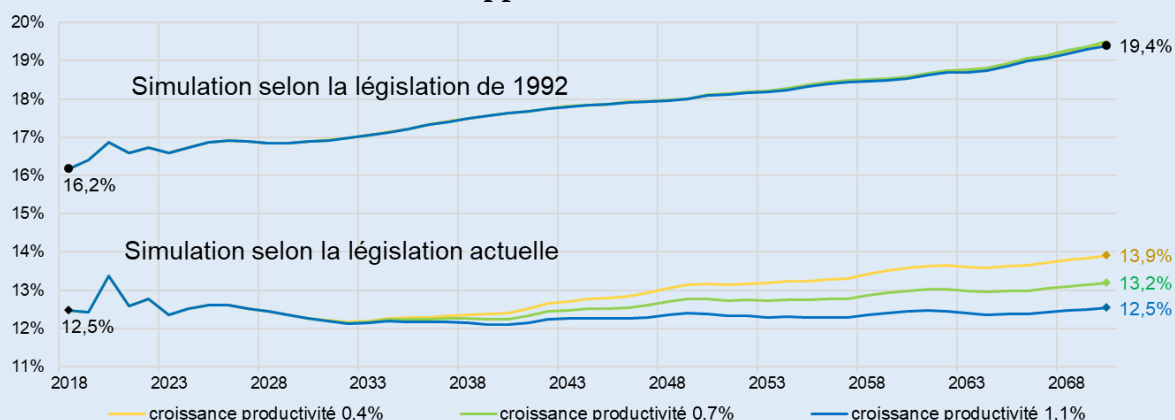
Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025, modèle Ancêtre 2024.

Un effet significatif des réformes sur la maîtrise des dépenses de retraite

Depuis le début des années 1990, de nombreuses réformes ont été engagées afin de contenir la part des dépenses de retraite dans le PIB. Elles ont principalement reposé sur deux leviers. D'une part, le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite, via l'allongement de la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein (réformes de 1993, 2003, 2014 et 2023) et le recul des âges légaux - âge d'ouverture des droits (réformes de 2010 et 2023) et âge d'annulation de la décote (2010). D'autre part, ces réformes ont modéré le niveau relatif des pensions par rapport aux revenus d'activité, notamment à travers l'indexation des pensions et des droits dans les régimes de base sur les prix plutôt que sur les salaires et la baisse des rendements dans les régimes complémentaires.

Selon une étude récente de l'Inseeⁱ, l'ensemble des réformes des régimes de base et des accords conclus par les partenaires sociaux au sein de l'Agirc-Arrco ont permis de réduire significativement le niveau des dépenses : sans ces mesures, celles-ci auraient été supérieures de 3,7 points de PIB en 2018. Le passage à une indexation sur les prix dans les régimes de base - qui rend le pilotage du système dépendant de la croissance économique - aurait contribué à lui seul à hauteur de - 1,7 point de PIB, tandis que les évolutions des règles d'indexation dans les régimes complémentaires (indexation sur les prix ou gel de la valeur de service du point) auraient représenté - 0,7 point de PIB. Cet écart devrait continuer de se creuser à l'horizon 2070 : dans le scénario de référence du COR de juin 2025, il atteindrait 6,3 points de PIB, dont 2,6 points imputables au seul passage à l'indexation sur les prix dans les régimes de base.

Figure 2.C – L'impact de 40 ans de réforme sur la masse des pensions rapportées au PIB



Lecture : la masse des pensions rapportée au PIB aurait été nettement plus élevée en 2018 sous la législation des retraites de 1992 que sous la législation actuelle, avec 3,7 points de pourcentage de plus. Cet écart aurait continué à se creuser au fil des années, la masse des pensions atteignant 19,4 % du PIB s'il n'y avait pas de réforme contre 13,2 % du PIB avec réformes dans le scénario de référence du COR de juin 2025 (croissance de la productivité à 0,7 %).

Notes : La première simulation applique la législation de 1992 couplée à une indexation sur les salaires pour l'ensemble des régimes (régimes de base et régimes complémentaires) et à des taux de cotisation fixés à leurs niveaux de 1993. La seconde simulation applique l'ensemble des règles actuelles.

Source : Insee, modèle de microsimulation Destinie in Chabaud M., Rubin J., « Contribution des règles d'indexation aux niveaux des dépenses de retraite et des pensions », Insee.

ⁱ Voir le [document n° 7](#) de la séance du COR d'octobre 2025.

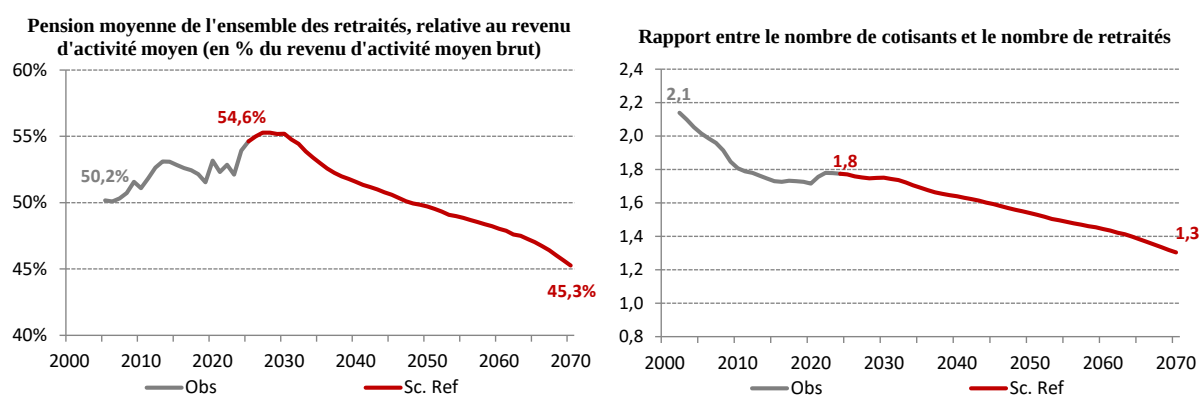
3. Les déterminants démographiques, économiques et réglementaires des dépenses de retraite

Cette évolution des dépenses de retraite peut néanmoins surprendre et apparaître relativement contenue au regard du vieillissement démographique attendu. Celui-ci exercera en effet une pression durable sur les dépenses de retraite, en augmentant le nombre de retraités relativement à celui des cotisants. Le rapport démographique entre les cotisants et les retraités s'est dégradé depuis 2002, passant de 2,1 à 1,8 en 2025⁶², en particulier sous l'effet du vieillissement des générations du baby-boom. Cette tendance à la baisse se poursuivrait jusqu'en 2070 en raison du recul de la natalité qui ne serait que partiellement compensé par la hausse du solde migratoire. À l'horizon 2070, ce ratio s'établirait à 1,3 cotisant par retraités dans le scénario de référence. La baisse de la pension moyenne relative au revenu d'activité moyen durant toute la période de projection, qui passerait de 54,6 % en 2025 à 45,3 % en 2070, amoindrirait la hausse des dépenses de retraite. Cette diminution relative ne doit pas toutefois conduire à inférer que les retraités s'appauvriront avec le temps. Il s'agit d'une évolution relative qui montre simplement que le revenu d'activité moyen augmenterait plus que la pension brute moyenne des retraités.

⁶² Le nombre de retraités et la pension moyenne sont ceux du modèle Ancêtre de la Drees. Les derniers chiffres disponibles sont ceux de 2024. Les chiffres 2025 sont estimés.

La baisse du rapport entre les cotisants et les retraités provient pour l'essentiel des évolutions démographiques. Le nombre de cotisants, évalué à 30,6 millions⁶³ en 2025, continuerait d'augmenter jusqu'à la fin des années 2030 et diminuerait ensuite à partir de 2040 pour s'établir à 28,9 millions en 2070. Le nombre de retraités de droit direct⁶⁴ progresserait quant à lui sur toute la période de projection. Il passerait ainsi de 17,4 millions en 2025 à 22,1 millions en 2070. Cette progression serait particulièrement rapide jusque vers 2035-2040 du fait de l'arrivée à la retraite des générations encore nombreuses du *baby-boom* et malgré la montée en charge des réformes relatives à l'âge de la retraite. Il augmenterait ensuite de façon nettement plus modérée jusqu'en 2050 avant de se stabiliser, l'augmentation de l'âge de départ à la retraite permettant de compenser l'arrivée à cet âge des générations nées à partir de la fin des années 1990 qui sont un peu plus nombreuses que les générations qui les précèdent⁶⁵.

Figure 2.3 - Les déterminants de l'évolution de la masse des pensions dans le 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). Champ : pour la pension moyenne, personnes retraitées de droit direct (ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, hors RAFP) résidant en France ; pour le revenu d'activité moyen, personnes en emploi. Note : le revenu d'activité moyen intègre en 2020 et 2021 l'indemnisation de l'activité partielle (calculs SG-COR). Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025, Dares (activité partielle) et Drees, modèle Ancêtre 2024.

3.1 La pension moyenne augmenterait moins que le revenu moyen d'activité

La baisse du rapport entre le nombre de cotisants et celui de retraités serait contrebalancée par le fait que la pension moyenne des retraités continuerait de croître en euros constants, mais moins vite que le revenu d'activité moyen : elle progresserait ainsi de 0,2 % en réel en moyenne par an entre 2025 et 2070 dans le scénario de référence alors que le revenu d'activité moyen augmenterait de 0,7 % par an. Cette diminution est en grande partie liée aux réformes des retraites engagées depuis 30 ans qui ont modéré l'évolution des pensions.

⁶³ L'indicateur retenu ici est l'emploi total issu des données de la comptabilité nationale de l'Insee.

⁶⁴ Le nombre de retraités est estimé à partir des données des modèles Ancêtre et Trajectoire de la Drees. Il s'agit du champ des retraités vivant en France et à l'étranger.

⁶⁵ Voir les données complémentaires en ligne.

La pension moyenne des retraités serait ainsi plus élevée en valeur réelle que la pension moyenne perçue aujourd'hui (de 11 %). Mais comme elle augmenterait moins que la rémunération moyenne (qui progresserait de 36 % sur cette période), la pension relative des retraités passerait de 54,6 % en 2025 à 45,3 % en 2070 (voir figure 2.3).

Entre 2005 et 2015, la pension relative des retraités a progressé de manière continue, passant de 50,2 % à 52,8 %. Cette évolution s'explique principalement par le renouvellement de la population des retraités (« effet *noria* »)⁶⁶ : les générations nouvellement retraitées perçoivent en moyenne des pensions plus élevées que celles des générations plus anciennes qui disparaissent. Au cours des décennies passées, la montée en charge du système de retraite et l'augmentation de l'activité féminine ont fortement alimenté cet effet *noria*.

Toutefois, ces facteurs se sont progressivement atténués. D'une part, les taux de remplacement diminuent dans l'ensemble des régimes. Pour les salariés du secteur privé, cette baisse résulte notamment de l'indexation des droits sur les prix⁶⁷ dans le régime de base et de la diminution du rendement instantané à l'Agirc-Arrco. Pour les fonctionnaires, elle tient à la hausse de la part des primes dans la rémunération ainsi qu'au gel de la valeur du point d'indice. D'autre part, l'allongement de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein exerce également un effet à la baisse sur les coefficients de proratisation des pensions de base pour les assurés ayant des carrières incomplètes. Enfin, à ces facteurs structurels de ralentissement se sont ajoutées, sur la période récente, des revalorisations de pensions inférieures à l'inflation : décalage des dates de revalorisation entre 2014 et 2018 et sous-indexation en 2019 et 2020 pour les pensions de base ; gel de la valeur du point entre 2013 et 2018, puis sous-revalorisation en 2019 et 2020 pour les pensions complémentaires.

La pension relative a ainsi reculé entre 2015 et 2019, pour atteindre 51,5 %. À l'inverse, la crise sanitaire a provoqué une baisse des revenus d'activité tandis que les pensions continuaient d'être revalorisées sur la base de l'inflation observée. La pension relative a donc fortement augmenté jusqu'en 2025, où elle s'établit à 54,6 %, sous l'effet notamment des importantes revalorisations intervenues cette année-là, qui intègrent avec décalage l'inflation élevée des années précédentes.

En raison du retour d'une hausse de l'inflation prévu en 2026, la pension relative devrait augmenter dans les deux prochaines années, pour atteindre 55,3 % en 2028. Elle baisserait ensuite assez nettement jusqu'en 2038, car les pensions continueraient à progresser en réel (de 0,1 % par an en moyenne) mais plus faiblement que les revenus d'activité (0,7 % par an). À cet horizon, les effets du passage de l'indexation des droits sur les prix à la Cnav seraient quasiment terminés⁶⁸ et la croissance du salaire de référence pris en compte dans le calcul de la pension dans ce régime (25 meilleures années) rejoindrait la cible de long terme de croissance

⁶⁶ L'effet *noria* désigne l'évolution de la pension moyenne liée au renouvellement de la population des retraités : les nouvelles générations, dont les pensions sont en moyenne plus élevées, remplacent progressivement les générations les plus anciennes aux pensions plus faibles.

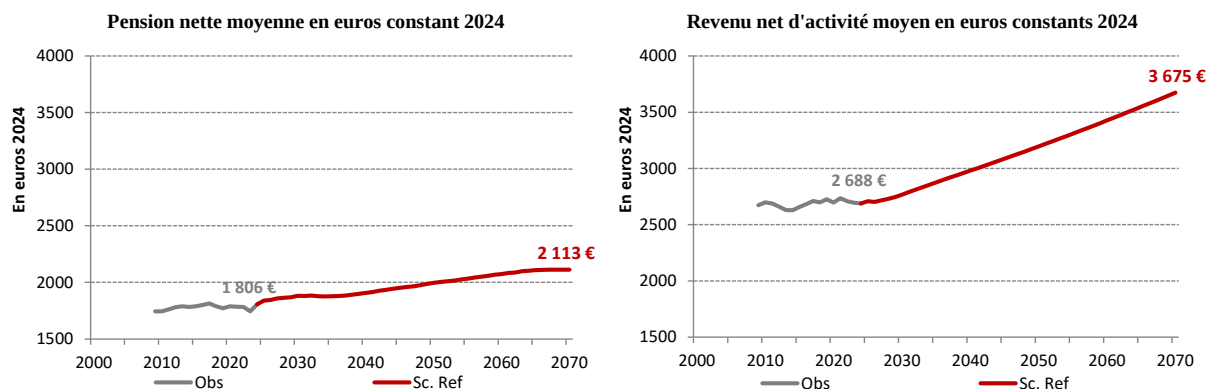
⁶⁷ Et non plus sur les salaires. Ce changement du mode d'indexation a été effectif depuis 1987 et est devenu légal par la réforme Balladur de 1993.

⁶⁸ En régime stationnaire (croissance des salaires, durée de carrière et durée de retraite constantes), il peut être démontré que la pension moyenne augmente comme le revenu moyen d'activité et que les règles d'indexation des droits et des pensions n'interviennent plus.

du salaire moyen (0,7 %) dans le scénario de référence. La pension relative serait ainsi de 48,8 % en 2055.

Ensuite, les effets de la baisse du rendement à l'Agirc-Arrco (pour un euro cotisé, les droits acquis en contrepartie sont deux fois moins importants actuellement qu'au début des années 1990), continueraient à se diffuser au fur et à mesure que les générations concernées arriveraient à l'âge de la retraite. Ces effets seraient atténués du fait d'une revalorisation de la valeur de service du point un peu plus favorable qu'entre 2027 et 2038. Les taux de remplacement continueraient également à baisser dans la fonction publique de l'État en raison de la baisse du coefficient de proratisation moyen au fil des générations à la suite des entrées plus tardives dans le régime de la FPE⁶⁹. Enfin, la croissance de la pension moyenne serait modérée par le vieillissement de la population retraitée. Comme les pensions des retraités les plus âgés sont en général plus faibles que celles des retraités les plus jeunes du fait de l'effet *noria*, l'allongement de la durée de retraite, qui augmente la part des plus âgés dans les effectifs de retraités, contribue mécaniquement à ralentir la croissance de la pension moyenne⁷⁰. Ce phénomène serait accentué par l'arrivée de nombreux retraités issus du solde migratoire et dont la pension serait plus faible en raison d'une durée de cotisation plus faible. La pension relative devrait donc continuer de baisser à l'horizon 2070 où elle serait de 45,3 %.

Figure 2.4 - Pension nette moyenne et revenu net d'activité moyen en projection dans le 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 revenu net d'activité moyen intègre en 2020 et 2021 l'indemnisation de l'activité partielle (calculs SG-COR).

Champ : pour la pension nette moyenne, personnes retraitées de droit direct (ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, hors RAFP) vivant en France ; pour le revenu net d'activité moyen, personnes en emploi.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2026, Dares (activité partielle) et Drees, modèle Ancêtre 2024.

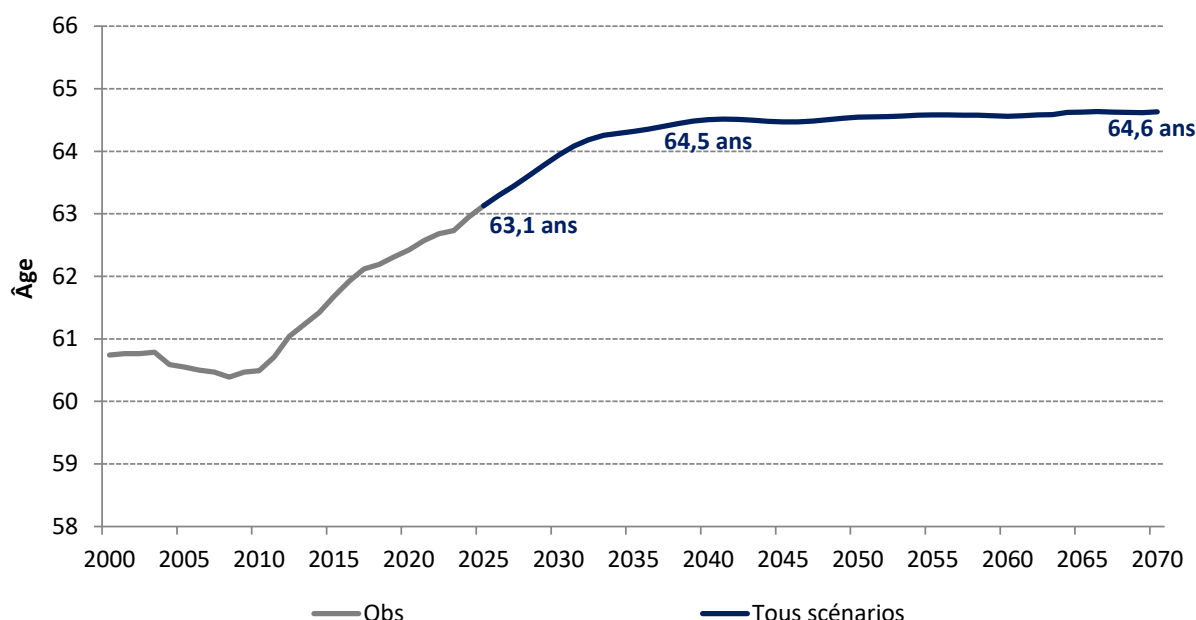
⁶⁹ La durée retenue pour le coefficient de proratisation serait en baisse d'environ 6 ans entre les générations qui partent actuellement à la retraite et la génération 2000.

⁷⁰ Voir à ce sujet le [document 4](#) de la séance du COR du 26 janvier 2023, « Évolution de la pension relative projetée : les règles d'indexation expliquent-elles tout ? »

3.2 L'âge de départ à la retraite augmenterait jusqu'en 2040, puis se stabiliserait à l'horizon 2070

La baisse du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités s'observerait alors que l'âge conjoncturel de départ à la retraite⁷¹ passerait de 63,1 ans en 2025 à 64,6 ans environ à partir des années 2040 du fait des réformes votées. Cette augmentation de l'âge conjoncturel de départ à la retraite débute en 2010 (report de l'âge minimal de 60 à 62 ans et report de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans), et se poursuivrait avec le nouveau recul de l'âge d'ouverture des droits mis en place à partir du 1^{er} septembre 2023 (de 62 ans à 64 ans), même en tenant compte de la suspension de la réforme⁷², et la hausse de la durée d'assurance requise pour le taux plein (accélérée avec la réforme de 2023) alors que les générations qui prendront leur retraite d'ici 2040 sont entrées plus tardivement sur le marché du travail. De 2040 à 2070, l'âge conjoncturel de départ à la retraite serait ensuite stable, autour de 64,6 ans.

Figure 2.5 - Âge conjoncturel de départ à la retraite (par années)



Champ : retraités de droit direct résidents en France et à l'étranger de l'ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires.

Source : Drees, modèles Ancêtre et Trajectoire, projections COR - juin 2026.

⁷¹ L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite dépend des probabilités d'être retraité à chaque âge entre 50 et 70 ans. Il correspond à l'âge moyen de départ pour une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même proportion de retraités que celle observée au cours d'une année donnée (voir le [document n° 1](#) de la séance du COR du 27 mai 2015).

⁷² La suspension de la réforme intervenue dans le PLFSS pour 2026 a un léger effet pour les générations 1964 à 1968 concernées (la montée en charge étant décalée d'une génération) sur l'âge conjoncturel de départ à la retraite. Une fois que la génération 1969 atteint l'âge de 64 ans, c'est-à-dire en 2033, la suspension est sans effet sur l'âge conjoncturel de départ à la retraite.

4. L'évolution globale de la part des dépenses de retraite dans le PIB résulte de dynamiques contrastées dans les différents régimes

La part des dépenses de retraite dans le PIB augmenterait ainsi dans les régimes alignés des salariés du secteur privé ainsi que des commerçants et artisans indépendants. Dans ces régimes, la forte diminution du rapport entre le nombre de cotisants et celui des retraités sur l'ensemble de la période de projection entraînerait une hausse du poids des dépenses de retraite dans le PIB. Au régime général, la pension moyenne relative des femmes progresserait jusqu'en 2050 avant de diminuer par la suite⁷³, tandis que celle des hommes reculerait tout au long de la période de projection. Cette évolution conduirait à une quasi-stabilité de la pension moyenne des retraités de la Cnav relative au revenu d'activité.

Dans les régimes complémentaires des salariés du privé, des contractuels de la fonction publique, des indépendants et des non-salariés⁷⁴, la hausse serait très peu prononcée : elle résulterait principalement de la nouvelle hypothèse de revalorisation des pensions à l'Agirc-Arrco à partir de 2038 qui atténuerait les effets de la baisse du rendement instantané du régime depuis 1993 (pour un euro cotisé, les droits acquis en contrepartie sont deux fois moins importants actuellement qu'au début des années 1990). Cette diminution du rendement ne se stabiliserait qu'à partir de 2038 et ses effets continueraient à se diffuser au-delà de l'horizon de la projection.

La part des dépenses de retraite dans le PIB serait en revanche quasi stable ou en baisse dans les autres régimes.

Des évolutions contrastées sont toutefois à relever entre les différents régimes de la fonction publique. La part des dépenses de retraite diminuerait nettement dans le régime de la fonction publique de l'État (FPE). Cette baisse s'expliquerait principalement par le recul de la pension relative du régime, et non par une dégradation du rapport entre cotisants et retraités, qui demeurerait globalement stable à l'horizon 2070. La part des dépenses de retraite de la CNRACL resterait, quant à elle, quasiment stable sur l'ensemble de la période. Dans ce régime, la diminution de la pension relative compenserait intégralement la dégradation du rapport entre cotisants et retraités.

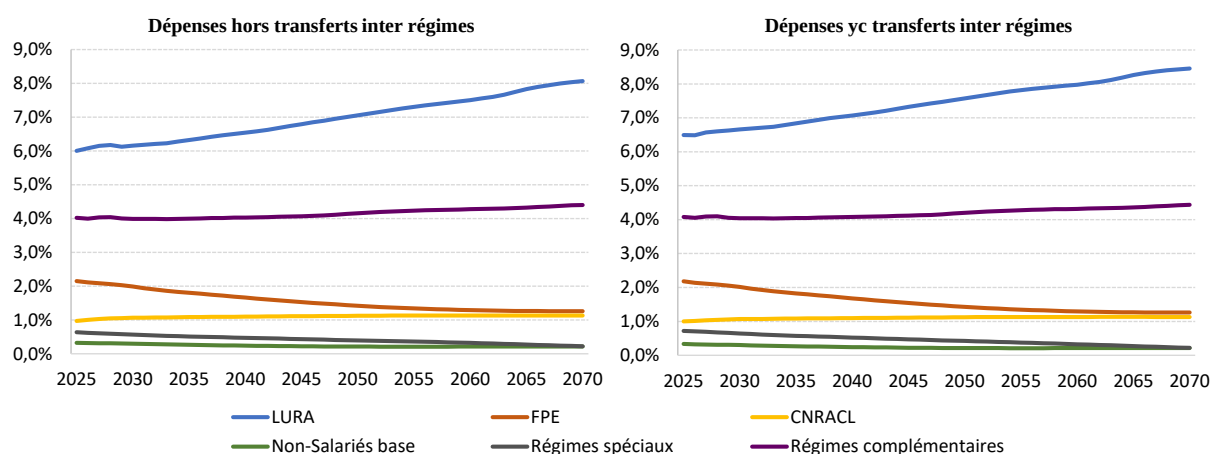
S'agissant des régimes spéciaux, la baisse des dépenses de retraite rapportées au PIB serait principalement imputable à la fermeture progressive des principaux d'entre eux.

Enfin, dans les régimes de base des non-salariés, la légère diminution de la part des dépenses dans le PIB résulterait en grande partie du recul des dépenses des régimes des exploitants agricoles.

⁷³ L'augmentation jusqu'en 2050 est due à l'allongement de la durée de carrière des femmes.

⁷⁴ Agirc-Arrco, Ircantec, CRPNPAC, sections complémentaires de la CNAVPL, CNBF complémentaire, régime complémentaire des exploitants agricoles et RCI.

Figure 2.6 - Dépenses de retraite en % du PIB par groupe de régimes observées et projetées dans le scénario de référence

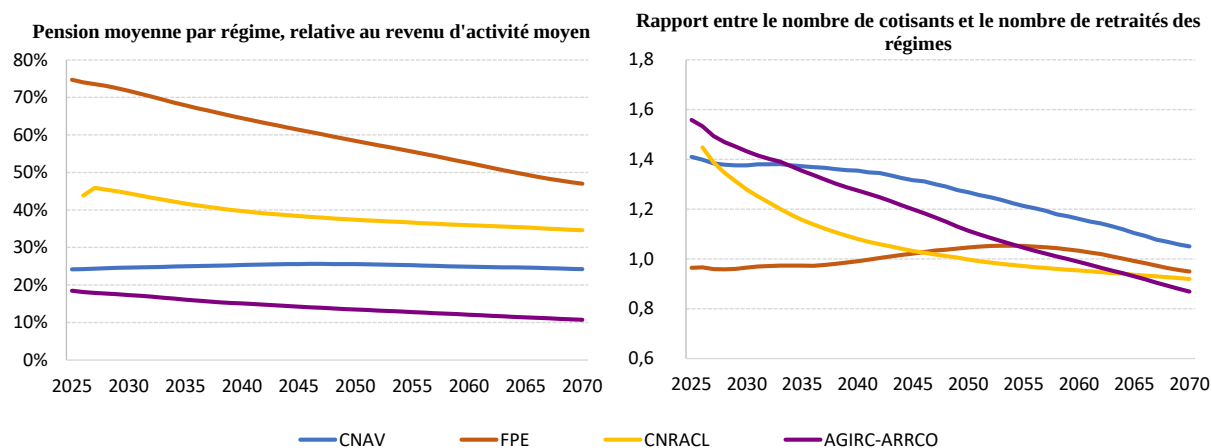


Scénario de référence : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,45 enfant par femme à partir de 2028 et solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2040). Notes : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Les regroupements de régimes sont les suivants : Lura : Cnav, MSA salariés et FSV ; non-salariés base = MSA exploitants agricoles, CNAVPL, et CNBF-RCO ; régimes spéciaux = Cnieg, SNCF, RATP, CNBF, BDF, FSPOEIE, Enim, CANSSM et CRPCEN ; régimes complémentaires = Agirc-Arrco, Ircantec, CRPNPAC, MSA-RCO, RCI, CNAVPL-RCO et CNBF-RCO. Le régime de la fonction publique de l'État et la CNRACL sont analysés seuls (voir l'annexe 7 pour la liste des sigles).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Source : projections COR - juin 2026.

Figure 2.7 – Les déterminants de l'évolution de la masse des pensions des régimes dans le 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). Notes : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions.

Champ : ensemble des retraités vivant en France ou à l'étranger percevant au moins une pension de ces régimes.

Source : projections COR - juin 2026.

Chapitre 2. Les ressources du système de retraite

En projection, les ressources du système de retraite, et *a fortiori* le solde, sont très largement conventionnels, compte tenu de l'équilibrage annuel de la part de l'État dont bénéficient le régime de la fonction publique de l'État et certains régimes spéciaux (régime des marins et régime des ouvriers de l'État). En appliquant cette règle, ces régimes sont par construction en permanence à l'équilibre et les projections de solde ont ainsi peu d'intérêt les concernant. Il en est de même des régimes spéciaux fermés par la loi de 2023 (RATP, Cnieg, CRPCEN et régime de la Banque de France), le régime des mineurs et le régime de la SNCF qui sont intégrés au régime général depuis le 1^{er} janvier 2025⁷⁵. En retour, le régime général bénéficie d'une contribution de l'État visant à compenser cet équilibrage. Ce cadre comptable présente l'avantage de refléter la législation actuelle du système de retraite retenue pour présenter les comptes dans le cadre de la Commission des comptes de la Sécurité sociale et sert de cadre aux débats parlementaires des lois de financement de la sécurité sociale. D'autres conventions sont envisageables, même si elles ne seraient par construction pas conformes au cadre législatif, et sont discutées dans la section 2.

En 2025, les ressources du système de retraite se sont élevées à près de 417 milliards d'euros hors produits financiers⁷⁶, soit 13,9 % du PIB. Cette part devrait diminuer à l'avenir et elle s'établirait à 12,9 % du PIB en 2070 dans le scénario de référence.

Cette diminution peut surprendre dès lors que, sur le long terme, la masse des rémunérations, assiette des cotisations, évolue comme le PIB et que les augmentations de taux des cotisations annoncées sont prises en compte dans les projections.

Deux raisons expliquent principalement cette baisse. En premier lieu, les contributions et subventions d'équilibre versées par l'État au régime de la fonction publique de l'État et aux régimes spéciaux ainsi qu'à la Cnav pour les régimes en fermeture devraient diminuer d'un peu moins de moitié en part de PIB, les dépenses de ces régimes étant en baisse sur la période de projection. Ensuite, les augmentations contenues de la rémunération des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux jusqu'en 2037 freinent l'augmentation globale des cotisations, le régime de la CNRACL ayant un taux de cotisation employeur supérieur aux régimes du secteur privé.

⁷⁵ Le régime des salariés agricoles (MSA salariés) est également intégré à la Cnav depuis 1963.

⁷⁶ 422 Mds€ en intégrant les produits financiers.

1. L'évolution de la part des ressources du système de retraite (hors produits financiers) dans le PIB et ses déterminants

1.1 En 2025, les ressources représentent 13,9 % du PIB

Avec près de 417 milliards d'euros (hors produits financiers), les ressources du système de retraite représentaient 13,9 % du PIB en 2025⁷⁷.

Cette part a régulièrement augmenté entre 2002 et 2025 du fait de la hausse des taux légaux de cotisation dans les régimes de base et complémentaires, mais aussi de l'apport de nouvelles ressources fiscales à la Cnav, au FSV et à certains régimes spéciaux⁷⁸. Le taux de cotisation salariés des fonctionnaires a été progressivement aligné sur le taux de cotisations des salariés du secteur privé⁷⁹. Les taux de cotisation des employeurs de fonctionnaires de l'État ont été, selon la réglementation en vigueur, ajustés au fil du temps de manière à assurer l'équilibre financier du régime de la fonction publique de l'État ; ils sont ainsi passés, entre 2006 et 2026, de 49,9 % à 82,28 % pour les fonctionnaires civils, et de 100 % à 126,07 % (depuis 2014) pour les militaires. Enfin, le taux de cotisation employeur de la CNRACL, fixé également par décret, a régulièrement augmenté depuis 2012 ; il était de 30,65 % depuis 2017 et a été porté à 31,65 % en 2024 et 34,65 % en 2025.

1.2 Ce ratio baisserait en projection malgré la hausse de 12 points du taux de cotisation employeur à la CNRACL

Entre 2025 et 2030, les ressources progresseraient en valeur réelle de 0,9 % par an dans le scénario de référence, légèrement moins que le PIB en volume (1,1 %). Leur part dans la richesse nationale serait toutefois en quasi stabilité sur la période car les prix à la consommation progresseraient plus rapidement que les prix du PIB. L'augmentation du taux de cotisation des employeurs cotisant à la CNRACL (collectivités locales et hôpitaux) de 3 points chaque année entre 2025 et 2028 (pour atteindre 43,65 %) compenserait la baisse de la part des traitements indiciaires des agents affiliés à la CNRACL dans la masse salariale totale : puisque ce régime a un taux de cotisation total supérieur à celui du secteur privé, cette baisse relative des traitements indiciaires devrait avoir un effet négatif sur la part des ressources dans le PIB.

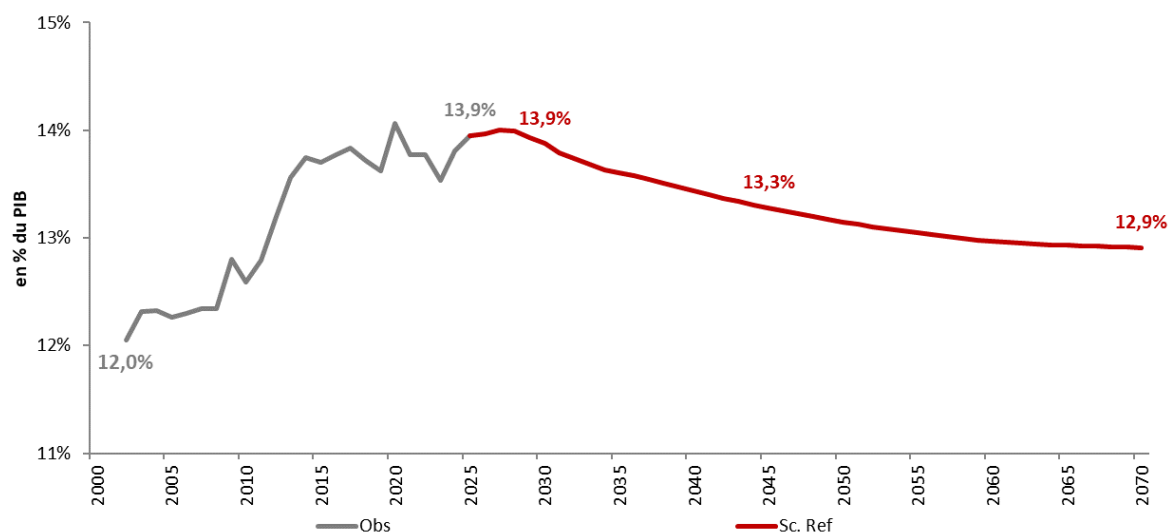
Après 2030, la part de ressources dans le PIB continuerait à baisser régulièrement tout au long de la période de projection : elle serait ainsi de 13,3 % en 2045 et 12,9 % en 2070 dans le scénario de référence.

⁷⁷ Y compris CNAVPL PCV intégrée dans les comptes à partir de l'année 2023.

⁷⁸ Voir section 1.1 *supra*.

⁷⁹ Il reste une différence du fait de l'augmentation des taux de cotisation Agirc-Arrco en 2019.

Figure 2.8 – Ressources du système de retraite en % dans le PIB observées et projetées dans le 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 : données hors produits financiers, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d’équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l’Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

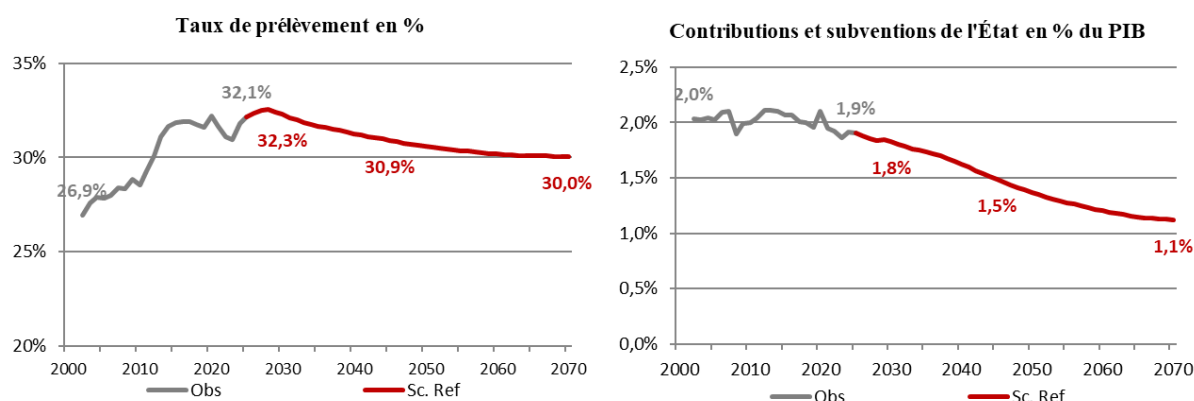
Avec des taux de cotisation inchangés en projection, les ressources devraient évoluer peu ou prou comme la masse des rémunérations et *in fine* comme le PIB (du fait de l’hypothèse d’une stabilité du partage de la valeur ajoutée) : la part des ressources dans le PIB devrait être stable à l’horizon de la projection. L’évolution du solde (écart entre les ressources et les dépenses) ne devrait donc refléter que l’évolution de la part des dépenses de retraite dans le PIB.

Cependant, le système de retraite n’est qu’en partie financé par les cotisations (voir la deuxième partie de ce chapitre). La part des ressources dans le PIB est ainsi amenée à diminuer en raison de la diminution de la part des contributions et subventions du régime des fonctionnaires de l’État et de certains régimes spéciaux. Cette part serait ainsi diminuée d’un peu moins de la moitié entre 2025 et 2070 (elle passerait de 1,9 % à 1,1 % du PIB), en conséquence de la baisse des dépenses de retraite de ces régimes.

Au total, le taux de prélèvement⁸⁰ baisserait sur l’ensemble de la période de projection et représenterait dans le scénario de référence 30,0 % des revenus bruts d’activité en 2070 après avoir été de 32,1 % en 2025.

⁸⁰ Le taux de prélèvement est égal à la masse de l’ensemble des ressources du système de retraite rapporté à la masse totale des revenus d’activité.

Figure 2.9 – Les déterminants de l'évolution des ressources du système de retraite dans le 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 : données hors produits financiers, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

2. Les ressources du système de retraite : un cadre comptable par nature conventionnel

L'analyse des ressources du système de retraite est plus complexe que celle des dépenses. Alors qu'il n'y a pas vraiment de débat sur la notion de dépenses de retraite, la notion de ressources du système est sujette quant à elle à discussion.

Parmi les ressources du système de retraite, certaines ne donnent pas lieu à débat. Ainsi les cotisations effectives salariés et employeurs ou les cotisations des indépendants sont, sans conteste, des ressources du système de retraite. Leur prélèvement est explicitement justifié par la nécessité de financer les prestations retraite et par la nature contributive du calcul des pensions.

Les autres sources de financement du système de retraite (impôts affectés, cotisations imputées à la charge de l'État employeur –également dénommées contribution de l'État- ou encore subventions d'équilibre) dépendent, quant à elles, de décisions du législateur qui peut, en affectant ou non telle ressource au système de retraite (par exemple, en décidant ou non d'affecter une partie du produit de la taxe sur les alcools à la MSA), augmenter ou diminuer le solde du système de retraite. Même s'il faut noter qu'une partie de ces ressources affectées vient compenser les allègements et exonérations de cotisations, elles demeurent par nature conventionnelles. Le gouvernement et le Parlement peuvent ainsi en faire un usage stratégique : en réaffectant les ressources, ils déplacent l'attention du public vers certains segments des politiques publiques (État, collectivités locales ou branches de la sécurité sociale). C'est notamment pour éviter ce biais que prévaut, au sein de l'État, le principe de non affectation des ressources aux dépenses (il y a un déficit de l'État mais pas de déficit de l'Éducation nationale, de la défense, de la police ou de la justice...). En tout état de cause, ces déplacements de ressources restent sans effet sur le solde global des finances publiques.

Dès lors que le caractère conventionnel des notions de ressources et de solde du système de retraite est mis en exergue, il est préférable de se concentrer sur des notions moins contingentes : les dépenses de retraite et le solde de l'ensemble des administrations publiques. En ce sens, le COR a toujours souligné dans ses précédents rapports que le ratio entre les dépenses de retraite et le PIB, dans la mesure où il n'est pas (ou bien moins) affecté par des conventions, a le mérite d'exprimer de manière synthétique ce qu'il faut réellement prélever sur la richesse produite pour financer les retraites, et cela quelle que soit la forme des prélèvements. C'est notamment pour cette raison que cet indicateur est privilégié par les organisations internationales, notamment la Commission européenne dans le cadre de ses travaux de comparaisons internationales sur le vieillissement et la soutenabilité des finances publiques (*Ageing report*).

Dans cette optique également, le COR a souligné combien tout solde partiel au sein de l'ensemble des finances publiques, dont celui des retraites, était une notion conventionnelle car dépendante de décisions sur l'affectation des ressources publiques et combien le solde global des administrations publiques était une notion bien plus robuste puisqu'indépendante de telles décisions.

Pour autant, le COR, tout en soulignant le caractère conventionnel, a toujours proposé une analyse et une projection de ces ressources et de ce solde, conformément à ses missions. Il retient pour cela la définition des ressources sur laquelle s'appuient le gouvernement et le législateur pour apprécier le solde de la branche vieillesse, dans le cadre des règles retenues pour établir les lois financières et les documents budgétaires. Plus précisément, le régime de la fonction publique de l'État (FPE) et les régimes spéciaux continuent d'être équilibrés sur l'ensemble de la période de projection. Ce choix est conforme aux textes actuels, notamment aux articles 20 et 21 de la loi organique relative aux lois de finances de 2001 qui régissent le fonctionnement du compte d'affectation spéciale des pensions, le « CAS pension » qui retrace l'équilibre des opérations relatives aux pensions et avantages accessoires gérés par l'État, et à l'article 51 de la loi de finances pour 2006 qui décrit l'ensemble des ressources considérées comme des « recettes », et parmi lesquelles figure notamment la contribution d'équilibre du régime de la FPE à la charge de l'État.

Pour bien marquer le caractère conventionnel de ces analyses, le COR maintient toutefois la dénomination « Convention conforme à la législation » pour l'ensemble des analyses en projection des ressources et du solde du système de retraite. D'autres conventions sont envisageables et il peut être notamment mis en avant une convention où la part de la contribution de l'État au régime des fonctionnaires et aux régimes spéciaux dans le PIB ne baisse plus et reste constante en projection (convention EEC, pour effort de l'État constant). Cette convention aboutirait à des soldes significativement améliorés sur l'ensemble de la période de projection⁸¹. *A contrario*, d'autres travaux proposent pour leur part de s'écarter des règles d'affectation des ressources actuellement admises par le gouvernement et le Parlement : ils considèrent que les cotisations fictives qui permettent d'équilibrer le régime des fonctionnaires de l'État aboutissent à un taux élevé (cotisation employeur de 82,4 % sur le

⁸¹ Cf. l'annexe 2 de ce rapport.

traitement indiciaire des fonctionnaires) et proposent de le ramener au niveau du taux employeur du secteur privé, soit 16,67 % en 2026 (taux de cotisation sur le salaire brut des salariés du privé sous le plafond au taux obligatoire Agirc-Arrco). À cet égard, il convient de souligner que le taux implicite appliqué aux fonctionnaires de l'État permettant de garantir l'équilibre de leur régime de retraite ne résulte pas d'une générosité plus importante du régime public par rapport aux régimes du privé⁸². Il est en revanche lié à une maîtrise des embauches et des coûts salariaux dans la fonction publique de l'État : ce qui est parfois présenté comme une indigence résulte en fait d'une gestion très exigeante de la masse salariale publique.

Le régime des fonctionnaires de l'État constate ainsi une situation démographique dégradée par rapport aux autres régimes : en 2020, son ratio démographique est de 1,29 cotisant par retraité⁸³, contre 2,05 tous régimes confondus et 2,25 pour le régime général selon les calculs de l'IPP⁸⁴. Ce déséquilibre est lié à des évolutions structurelles de l'emploi public (privatisations, baisse des effectifs titulaires, montée des contractuels), qui réduisent le nombre de cotisants sans affecter immédiatement le nombre de retraités.

Dans un système de retraite par répartition comportant plusieurs régimes, de tels écarts de démographie devraient être compensés par des mécanismes de transferts entre régimes. Or, avec les règles existantes de calcul, le régime des fonctionnaires de l'État n'a perçu que 0,5 Md€ en 2021 au titre de cette compensation, alors qu'un calcul prenant en compte le déséquilibre démographique réellement constaté aurait conduit à un montant plus élevé de près de 11 Md€⁸⁵ (soit 10,4 Md€ supplémentaires). En outre, les soultes versées par France Télécom et La poste lors de leur privatisation (en 1997 et 2002), d'un montant respectif de l'ordre de 5,7 Md€ et 2 Md€, ont été enregistrées en comptabilité nationale comme des recettes publiques l'année de leur versement, contribuant alors à l'amélioration du solde budgétaire. Elles n'ont ainsi pas constitué un provisionnement des engagements correspondants, qui demeurent depuis à la charge de l'État.

À cette composante démographique s'ajoutent d'autres éléments qui n'ont pas vocation à être financés par des cotisations de retraite au sens strict. Le régime des fonctionnaires de l'État couvre en effet un champ plus large que les régimes du privé puisqu'il inclut également les pensions d'invalidité et finance en propre certains dispositifs de solidarité telles que les majorations pour enfants, ainsi que des avantages spécifiques liés à des métiers particuliers (militaires, policiers, professions exposées à la pénibilité), alors que les régimes du privé bénéficient d'apports extérieurs pour certains de ces dispositifs.

⁸² Selon une étude de la Drees de 2022, en appliquant les règles du privé au public, les pensions des fonctionnaires sédentaires (*i.e.* en excluant les catégories actives) nés en 1958 auraient été en moyenne de +1,5 % plus élevées, sous l'hypothèse d'une rémunération brute égale et d'un âge de départ inchangé. Voir le [document n° 8](#) de la séance du COR du 24 novembre 2022.

⁸³ Les ratios démographiques sont ici calculés en EQCC (équivalent carrière complète) pour prendre en compte les différences de durée de cotisation dans les régimes.

⁸⁴ P. Aubert, M. Pedrono, M. Tô et T. Tochev, « [Retraites des fonctionnaires d'État : faut-il changer la convention comptable ?](#) », Étude présentée lors de la conférence budget du 30 juin 2025.

⁸⁵ Cour des Comptes (2024), « [Sécurité sociale 2024 – Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale](#), Chapitre III : « La compensation démographique entre régimes de retraite : un dispositif complexe, artificiel et mal géré », mai.

L'IPP estime ainsi que le total des dépenses liées au déséquilibre démographique et à la prise en charge de dispositifs de solidarité, atteindrait 1,1 % du PIB (soit 25,8 Md€) et que le taux de cotisation employeur d'équilibre correspondant aux droits hors invalidité et départs catégoriels anticipés serait de 34,7 % en 2020, soit environ deux fois plus faible que le taux affiché⁸⁶.

Comme indiqué auparavant, toute affectation de ressources au-delà des cotisations réelles peut être discutée. Le COR pour sa part entend s'en tenir, pour apprécier les ressources du système de retraite, au cadre comptable utilisé actuellement par le gouvernement et lors des débats parlementaires. Il se trouve que ce cadre apparaît intermédiaire (en termes de chiffrage du solde élargi des retraites) entre les deux évaluations alternatives mentionnées *supra*, à savoir la convention où la part de la contribution de l'État au régime des fonctionnaires et aux régimes spéciaux dans le PIB ne baisse plus en projection, et le chiffrage proposé par l'IPP.

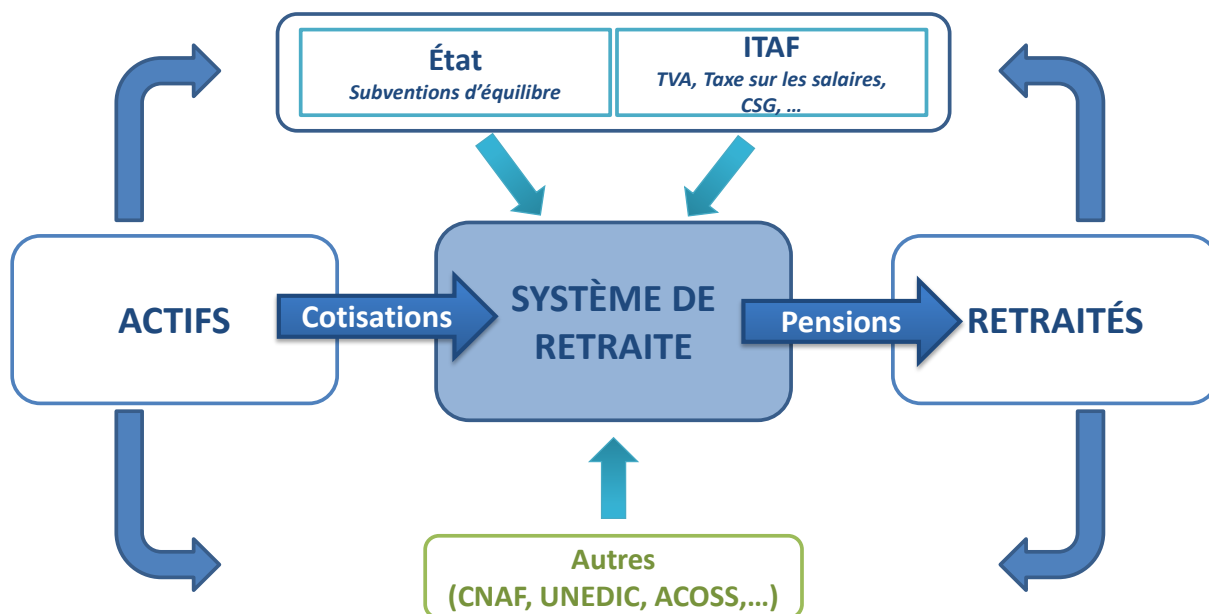
En tout état de cause, le choix retenu concernant l'évaluation des ressources et leur affectation reste sans effet sur le solde global des finances publiques.

2.1 Le système de retraite est financé aux deux tiers par les cotisations sociales

En 2025, les ressources du système de retraite se sont élevées à 416,6 milliards d'euros hors produits financiers, et 422,2 milliards d'euros y compris produits financiers. Ces ressources se décomposent en quatre grandes catégories : les cotisations payées par les actifs en emploi, les prises en charge de cotisations par l'État destinées à assurer l'équilibre financier du régime de la fonction publique de l'État et de certains régimes spéciaux, les recettes fiscales (dont la CSG) payées par les actifs et les retraités et servant notamment à compenser les exonérations de cotisations sur les bas salaires, et les transferts en provenance des organismes extérieurs (prises en charge de cotisations et de prestations famille ou chômage principalement).

⁸⁶ Dans le prolongement de cette étude, le Conseil d'analyse économique estimait que sur cette base la contribution d'équilibre au régime des fonctionnaires de l'État serait de 21,5 md€ en 2023 alors que la contribution inscrite au CAS Pensions s'élevait à 50,4 Md€ (39,6 Md€ au titre des fonctionnaires civils et 10,8 Md€ au titre des fonctionnaires militaires). Source : Paris H. (2025), « [Retraites des fonctionnaires d'État : pas de déficit caché mais un coût salarial surévalué](#) », CAE, Focus n° 121, septembre.

Figure 2.10 – Financement et répartition



Note : cotisations des actifs = cotisations acquittées par les salariés et leurs entreprises et cotisations des non-salariés.

Source : SG-COR.

65,6 % de ces ressources proviennent des cotisations sociales (277,0 milliards d’euros) en 2025 et 11,7 % (49,3 milliards d’euros) de la contribution de l’État en tant qu’employeur au régime de la fonction publique de l’État (FPE). Le reste des ressources est constitué : 1/ d’impôts et taxes affectés (Itaf), dont la CSG et des transferts de TVA en provenance de l’Urssaf à l’Agirc-Arrco en compensation des allègements de cotisations sur les bas salaires et de l’intégration financière des régimes spéciaux en fermeture, à hauteur de 64,7 milliards d’euros (15,3 %) et 2/ d’autres ressources qui proviennent des subventions d’équilibre des autres régimes spéciaux (1,8 %) et de transferts d’organismes tiers tels que l’assurance chômage ou la branche famille de la sécurité sociale (3,9 %) et 3/ d’autres ressources telles que les produits de financiers (1,3 %).

Le tableau suivant distingue cotisations salariés et cotisations employeurs. Si cette distinction a une portée juridique indéniable, l’analyse économique conduit néanmoins à considérer que les cotisations employeur se répercutent à terme dans le salaire brut des salariés et que ce sont les salariés qui financent *in fine* les prestations retraites⁸⁷.

⁸⁷ Voir à ce sujet le [document n° 4](#) de la séance du 17 octobre 2019.

**Tableau 2.2 – Structure des ressources du système de retraite en 2025
(y compris produits financiers)**

En 2025	En milliards d'euros	en %
Cotisations hors contribution d'équilibre	277,0	65,6%
Cotisations non-salariés	14,5	3,4%
Cotisations salariés	100,9	23,9%
Cotisations employeurs (hors opérateurs de l'État)	154,6	36,6%
Cotisations des opérateurs de l'État	7,1	1,7%
Contributions d'équilibre (dont cotisations imputées au sens de la CN)*	49,3	11,7%
Subventions équilibre	7,7	1,8%
ITAF et CSG	64,7	15,3%
CSG	21,9	5,2%
ITAF sur revenus d'activité (forfait social et taxe sur les salaires)**	17,9	4,2%
ITAF sur la consommation (dont transferts de TVA à l'Agirc-Arrco)**	17,4	4,1%
Autres ITAF	7,4	1,8%
Transferts externes	16,5	3,9%
Dont CNAF	11,2	2,7%
Dont Unédic	3,9	0,9%
Autres transferts externes	1,3	0,3%
Produits financiers	5,6	1,3%
Autres produits	1,4	0,3%
TOTAL ressources	422,2	100,0%

* CN = Comptabilité nationale.

** Dont compensation des allègements généraux de cotisations employeur sur les salaires.

Note : dans les Itaf sont comptabilisés également les transferts de l'État vers l'Agirc-Arrco au titre de divers dispositifs (apprentissage, aide aux agriculteurs, etc...).

Source : rapport à la CCSS 2025, calculs SG-COR.

2.2 Depuis 2004, le financement du système de retraite s'est diversifié

Entre 2004 et 2025, la structure des ressources du système de retraite a été substantiellement modifiée.

En premier lieu, la part des cotisations (hors contribution d'équilibre) dans les ressources du système de retraite est restée stable, alors que celle des Itaf a augmenté de 8,2 points. Deux tendances se sont opposées : les allègements de cotisations employeurs sur les salaires ont eu un effet à la baisse sur la part des cotisations dans le PIB (en renforçant la part des Itaf venus compenser ces allègements) mais cette tendance a été contrebalancée par les hausses des taux de cotisations dans les régimes de base et complémentaires. À cet égard, la Cour des Comptes estime que les modalités de compensation des allègements généraux en vigueur ont conduit à une perte de recette de 2,2 Md€ pour la branche vieillesse en 2024⁸⁸. Cette évaluation ne tient toutefois pas compte de l'impact favorable sur l'emploi, et donc sur les recettes de la sécurité sociale (dont la branche vieillesse), des allègements généraux de cotisation sociale⁸⁹. Cette progression provient également du financement du FSV par la CSG depuis 1994.

⁸⁸ Cour des Comptes, « [La sécurité sociale - Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale](#) ».

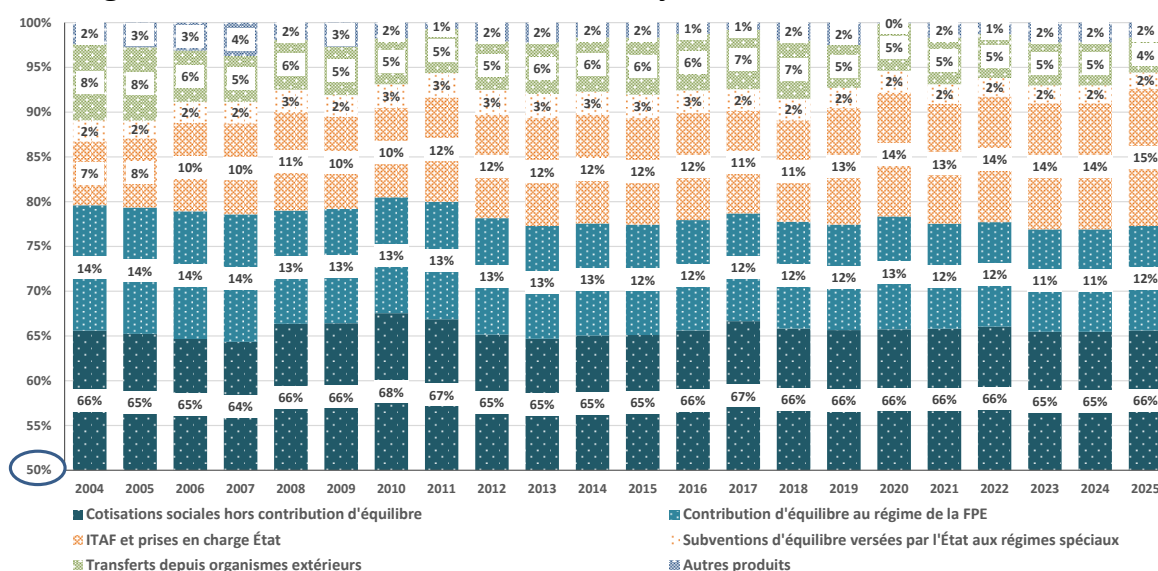
⁸⁹ Cf. paragraphe 2 du chapitre 2 du rapport « [Les politiques d'exonérations de cotisations sociales : une inflexion nécessaire](#) », A. Bozio, E. Wasmer.

En deuxième lieu, la part des apports de l'État *via* la contribution d'équilibre au régime de la fonction publique de l'État et les subventions d'équilibre aux régimes spéciaux⁹⁰ ont baissé de 2,3 points, en raison de la baisse des dépenses de ces régimes dans le PIB.

Enfin, la part des financements externes, qui proviennent principalement de la branche famille, pour le financement des droits à retraite liés aux enfants, et de l'Unedic, pour les droits Agirc-Arrco liés aux périodes de chômage indemnisé, a baissé de 4,6 points depuis 2004.

Ces différentes ressources du système de retraite visent à financer les droits acquis à travers l'exercice d'un emploi (droits contributifs) mais également les droits acquis lors des périodes hors de l'emploi, les majorations de pensions, etc. (droits non contributifs)⁹¹. Le financement des dispositifs de solidarité peut être externe, les régimes recevant des transferts en provenance d'autres organismes en contrepartie des droits attribués. Si tel n'est pas le cas, l'absence d'une ressource spécialement affectée signifie que ces droits sont financés par les ressources générales des régimes, au même titre que les prestations versées au titre des contributions passées⁹².

Figure 2.11 – Structure des ressources du système de retraite de 2004 à 2025



Lecture : en 2025, 66 % des ressources du système de retraite provenaient de cotisations sociales.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : rapports à la CCSS 2002-2025 ; calculs SG-COR.

⁹⁰ Y compris la subvention versée à la Cnav en 2025 en compensation de l'intégration financière des régimes spéciaux en fermeture.

⁹¹ Le FSV financé par de la CSG sur les revenus d'activité et sur le patrimoine ne prend pas en compte toutes les dépenses de solidarité des divers régimes.

⁹² Voir le [document n° 11](#) de la séance du COR du 22 mars 2018.

La diversification des ressources du système de retraite depuis 1993 témoigne d'un élargissement du financement à d'autres assiettes économiques que le travail, dans un contexte d'allègements des cotisations employeurs. Outre les revenus d'activité, trois autres types d'assiettes économiques sont ainsi sollicités de façon directe ou indirecte : la consommation, les revenus du capital et les retraites elles-mêmes⁹³.

La structure des ressources est très variée selon les régimes de retraite⁹⁴.

En ce qui concerne les régimes de base des salariés, si les cotisations représentent environ les deux tiers du financement de la Cnav (y compris SSI), les ressources de ce régime proviennent également des Itaf (essentiellement en compensation des allègements de cotisations) et de ressources en provenance du FSV et de la branche famille pour financer les dispositifs de solidarité. Depuis cette année, la Cnav reçoit également une contribution de l'État en compensation de l'intégration des régimes spéciaux fermés. Le régime de base des salariés agricoles est quant à lui financé pour une partie non négligeable par les transferts de compensation démographique (de l'ordre de 30 %). La part des cotisations est également très importante dans les régimes complémentaires des salariés du privé même si, depuis 2019, l'Agirc-Arrco est également financé par les Itaf en raison de la mise en place dans ce régime d'allègements de cotisations employeurs sur les bas salaires et de leur compensation par une fraction de TVA *via* l'Urssaf.

Les régimes de non-salariés (hors sécurité sociale des indépendants artisans et commerçants depuis 2018) sont également financés essentiellement par cotisations à l'exception des régimes des exploitants agricoles, très défavorisés par leur démographie, qui sont principalement financés par les transferts de compensation démographique et les Itaf.

Dans les régimes de la fonction publique, les cotisations représentent une part prépondérante du financement de la CNRACL (près de 90 %), ce qui s'explique par le taux de cotisation des employeurs des fonctionnaires hospitaliers et territoriaux (34,65 % en 2025), mais elles ne constituent qu'un peu moins d'un quart de celui du régime des fonctionnaires de l'État qui bénéficie de la contribution d'équilibre. Ces régimes ne perçoivent pas de financements externes pour les dépenses de « solidarité » et ne sont pas concernés par les exonérations de cotisations.

Enfin, le financement des régimes spéciaux est quant à lui assuré soit par une subvention d'équilibre versée par l'État qui représente entre 75 % environ et 80 % de leurs ressources (régimes des marins et des ouvriers de l'État), soit par un apport de la Cnav représentant entre 60 % (RATP et SNCF) et 80 % (régime des mines). Ces apports visent notamment à pallier une situation démographique très défavorable. La fermeture de ces régimes, en les privant de tout nouveau cotisant, se traduira par une augmentation de la part de leur financement en provenance du régime général.

⁹³ Voir le chapitre 2 de la partie 2 du rapport annuel du COR de juin 2023, [Évolutions et perspectives des retraites en France](#).

⁹⁴ Voir à ce sujet les [fiches régimes](#) publiées sur le site du COR en juillet 2024.

Chapitre 3. Le solde du système de retraite

Le solde du système des retraites résulte mécaniquement de l'évolution des dépenses et des ressources décrites dans les deux chapitres précédents. S'agissant d'une différence, son évolution peut donc être assez heurtée d'un exercice à l'autre⁹⁵, sans que l'appréciation globale portée sur la situation financière du système de retraite en soit modifiée. La question essentielle est surtout de savoir quel dimensionnement du système de retraite est compatible avec la capacité du pays à le financer, un sujet qui se pose non seulement pour les retraites, mais également pour l'ensemble des autres postes de dépenses publiques dans un contexte marqué par de fortes tensions sur les finances publiques.

En 2025, le solde du système de retraite (régimes de base et régimes complémentaires) était déficitaire de 5,1 milliards d'euros (- 0,2 % du PIB), hors charges et produits financiers. En intégrant ces derniers, le système demeure déficitaire à hauteur de 1,3 milliard d'euros (Md€).

Cette situation persisterait en 2026 et le système de retraite connaîtrait également un déficit de l'ordre de 5,0 Md€ (hors charges et produits financiers), représentant 0,2 % de la richesse nationale. En projection, les besoins de financement du système de retraite perdureraient jusqu'en 2070 et le solde élargi (hors charges et produits financiers) s'établirait à - 2,4 % du PIB en 2070.

1. L'évolution du solde du système de retraite

1.1 Le système de retraite affiche un déficit de 5,1 milliards d'euros en 2025, hors charges et produits financiers

En 2025, le système de retraite était déficitaire de 5,1 milliards d'euros en ne tenant pas compte des charges et produits financiers, ce qui représente - 0,2 % du PIB. En les réintégrant, le système de retraite reste en déficit, de l'ordre de 1,3 milliard d'euros, soit - 0,04% du PIB.

La situation financière du système de retraite s'est dégradée entre 2024 et 2025, conformément à ce qui était attendu dans les projections du COR dans son rapport de 2025. Cette évolution s'explique par le ralentissement de l'activité économique, mais également par le coût des mesures d'accompagnement de la réforme de 2023, notamment la revalorisation des petites pensions. Les hausses des cotisations vieillesse à la charge des employeurs, dans les secteurs privés comme public⁹⁶, n'ont pas suffi à compenser la progression des dépenses.

⁹⁵ Par exemple, dans l'exercice de février 2025 réalisé par le SG-COR pour la Cour des Comptes, les ressources de 2024 étaient provisoirement estimées à 405 milliards d'euros et le solde élargi du système de retraite à - 3,8 milliards d'euros. Une fois les comptes 2024 définitifs connus, les ressources se sont élevées à 407 Md€, soit une différence de 0,5 %. Le solde, quant à lui a été revu à - 1,7 Md€, soit une différence de - 55 %.

⁹⁶ Passage de 1,9 % à 2,02 % en 2024 du taux de cotisation employeur Cnav déplafonné (transfert de taux avec la branche accidents du travail et maladies professionnelles) et hausse de 3 points du taux de cotisation employeur CNRACL.

Ce déficit reste néanmoins modéré en raison des mesures décidées par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux depuis 30 ans : recul de l'âge de départ à la retraite, règles d'indexation des droits et des pensions, sous-revalorisations, voire gel des pensions ou encore augmentation des taux de cotisations vieillesse (voir les chapitres 1 et 2 de cette partie).

La déclinaison de cette situation financière (hors charges et produits financiers) est très hétérogène selon les régimes. Les régimes de base des salariés du secteur privé et des indépendants (artisans et commerçants) présentaient un déficit de l'ordre de - 6,0 Md€ en 2025. La CNRACL connaissait une situation moins dégradée avec un besoin de financement de l'ordre de - 2,1 Md€. Le régime des fonctionnaires de l'État et les régimes spéciaux étaient, quant à eux, en léger excédent (+ 0,7 Md€). Ce solde est conventionnel puisque l'essentiel de ces régimes sont, par construction, à l'équilibre en raison des contributions et subventions de l'État⁹⁷. Enfin, les régimes de base des non-salariés et surtout les régimes complémentaires étaient excédentaires en 2025 (respectivement + 0,6 Md€ et + 1,8 Md€).

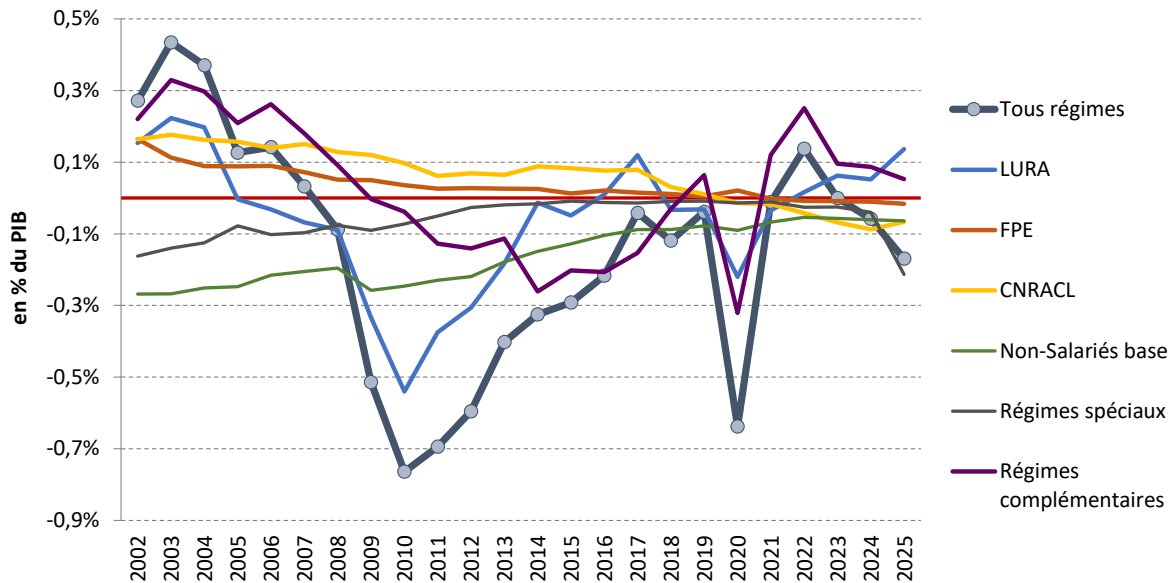
De 2002 à 2010, le solde du système de retraite s'est continûment dégradé sous l'effet de dépenses plus dynamiques (+ 2,8 % en moyenne en réel par an) que les recettes (+ 1,8 %), la crise financière de 2008 accentuant cette dégradation. Les mesures d'âges de la réforme de 2010 et l'accroissement des ressources – hausse de taux et mobilisation de davantage d'impôts et taxes – ont par la suite amélioré la situation financière du système de retraite.

Cette amélioration s'est interrompue brutalement en 2020 compte tenu du contexte sanitaire et économique. Malgré la surmortalité liée à la covid, les dépenses ont continué de progresser quand les recettes diminuaient. Le système de retraite a ainsi enregistré un besoin de financement de l'ordre de 14 Md€ en 2020, soit 0,6 % du PIB.

La forte reprise de la croissance en 2021 et 2022 a permis au système de retraite de retrouver l'équilibre financier. Cette situation s'est maintenue en 2023 malgré le ralentissement de l'activité économique. En revanche, sous l'effet conjugué de ce ralentissement et de la forte revalorisation des pensions, l'équilibre n'a pas été préservé en 2024 et le système est redevenu déficitaire. En 2025, il présente à nouveau un besoin de financement, de l'ordre de 5,1 milliards d'euros, soit - 0,2 % du PIB.

⁹⁷ L'excédent des régimes spéciaux provient principalement des résultats excédentaires de la CRPCEN et de la Cnig. Voir le chapitre 2 de cette partie.

Figure 2.12 – Solde observé du système de retraite et par groupe de régimes, en % du PIB



L'indicateur de solde du système de retraite, 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.

Notes : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Les regroupements de régimes sont les suivants : Lura : Cnav y compris artisans et commerçants (SSI), MSA salariés et FSV ; non-salariés base = MSA exploitants agricoles, CNAVPL, et CNBF-RCO ; régimes spéciaux = Cnieg, SNCF, RATP, BDF, FSPOEIE, Enim, CANSSM et CRPCEN ; régimes complémentaires = Agirc-Arrco, Ircantec, CRPNPAC, MSA-RCO, RCI, CNAVPL-RCO et CNBF-RCO. Le régime de la fonction publique de l'État et la CNRACL sont analysés seuls (voir l'annexe 7 pour la liste des sigles).

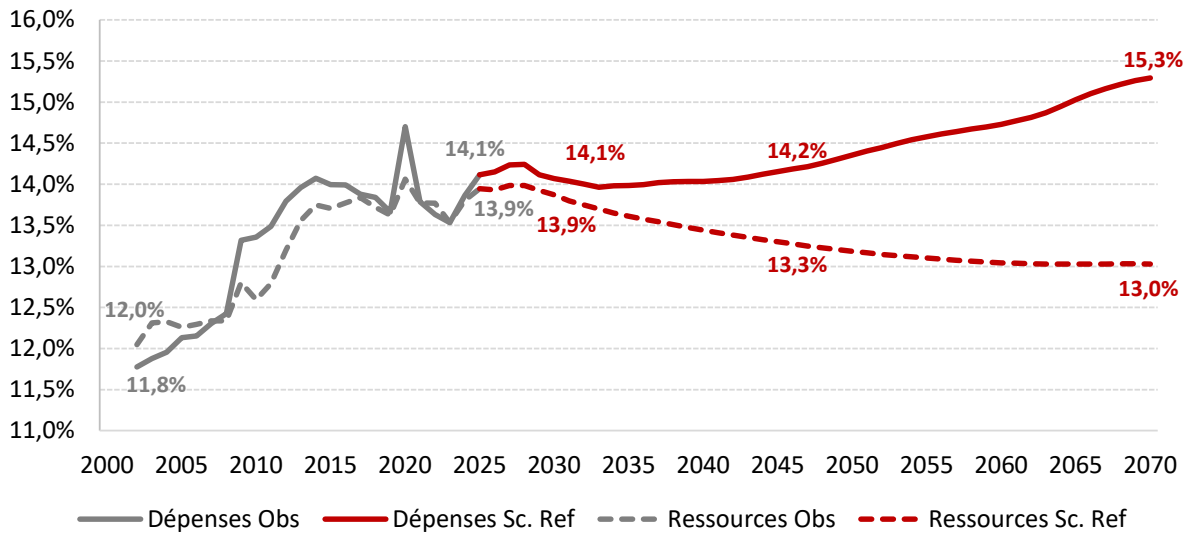
Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

1.2 Le système de retraite connaîtrait des besoins de financement sur toute la période de projection

L'évolution du solde dépend de la dynamique respective des dépenses et des recettes. Dans le scénario de référence, si la part des dépenses de retraite dans le PIB augmente à l'horizon 2070 (+ 1,2 point), la part des ressources est, quant à elle, en nette baisse (- 1,0 point), principalement en raison de la baisse des contributions et subventions d'équilibre de l'État dans le financement du système.

Figure 2.13 - Dépenses et ressources du système de retraite en % du PIB observées et projetées dans le scénario de référence



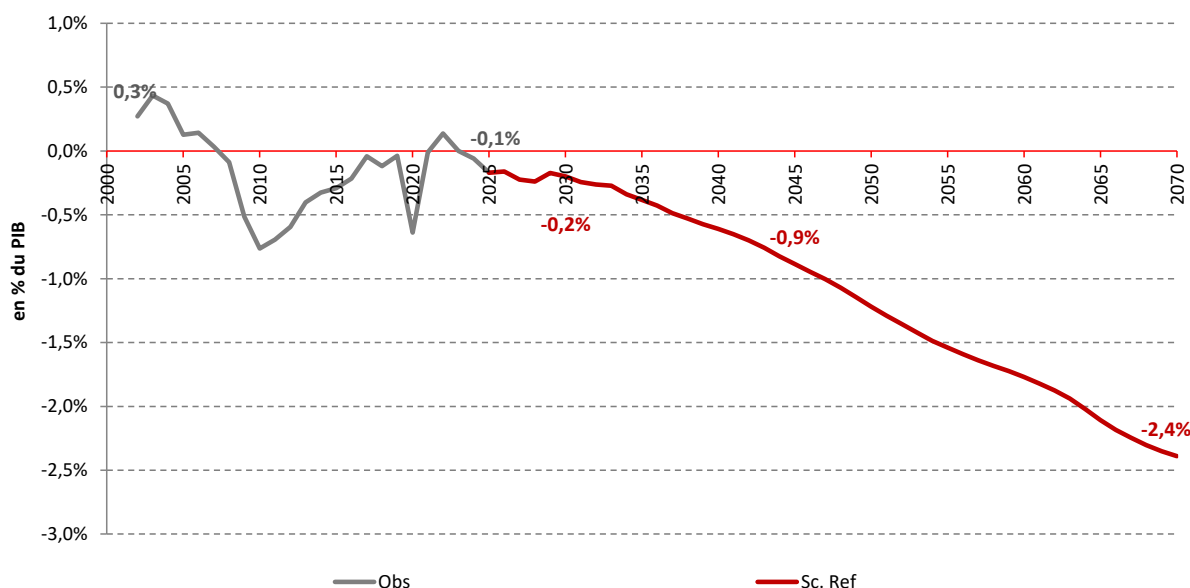
Scénario de référence : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,45 enfant par femme à partir de 2028 et solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2040). Note : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

Alors qu'il est légèrement en déficit en 2025, le système de retraite connaîtrait des besoins de financement croissants sur l'ensemble de la période de projection : le déficit serait ainsi de - 0,2 point de PIB en 2030 (soit 6,8 milliards d'euros courants) et de - 0,9 point de PIB en 2045. À plus long terme, les effets de la baisse de la natalité se traduiraient par une augmentation des dépenses de retraite en part de PIB, entraînant une dégradation du solde du système jusqu'à un déficit de - 2,4 points de PIB en 2070.

Figure 2.14 – Solde du système de retraite observé et projeté dans le scénario de référence, en % du PIB



L'indicateur de solde du système de retraite, 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.

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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes.

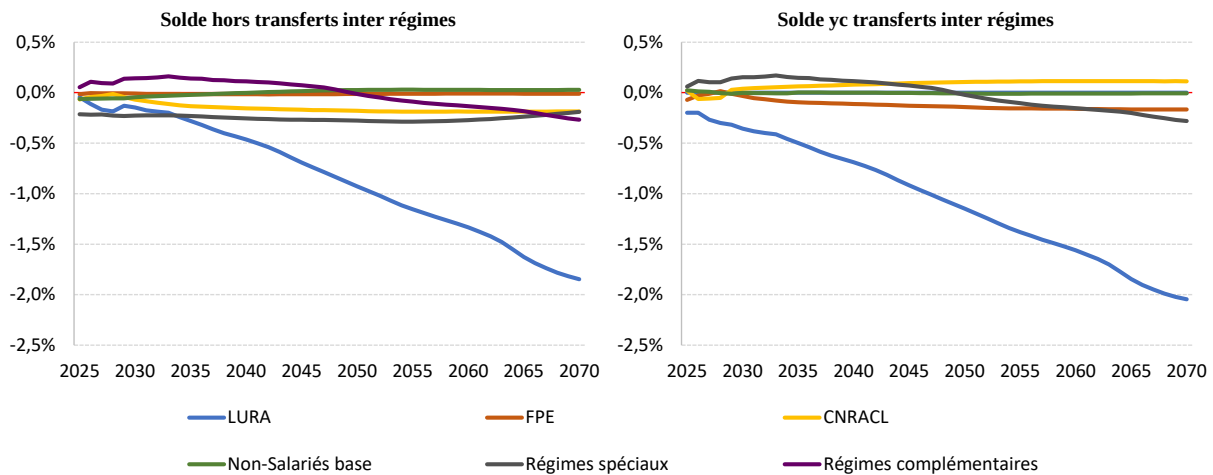
Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

L'évolution de la situation financière serait très différente selon les régimes. Les régimes de base Lura⁹⁸ enregistreraient des besoins de financement croissants sur l'ensemble de la période de projection, une fois pris en compte leurs transferts financiers vers les autres régimes. La CNRACL suivrait une trajectoire comparable, bien que ses besoins de financement demeurent plus limités, compte tenu de l'augmentation de 12 points de son taux de cotisation employeur. Les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, pris dans leur ensemble, seraient par convention comptable à l'équilibre. Cependant, ce résultat dépend très fortement de la convention retenue pour estimer leurs ressources. La convention légale ne donne en effet, par construction, aucune indication sur le solde du régime de la fonction publique de l'État et les déficits des régimes spéciaux en fermeture sont repris financièrement par la Cnav (qui bénéficie en retour de transferts de l'État). Les régimes complémentaires resteraient excédentaires jusqu'en 2050 avant de devenir déficitaires ; l'Agirc-Arrco serait toutefois quasiment à l'équilibre sur toute la période de projection. À l'inverse, les régimes de base des non-salariés seraient, quant à eux, excédentaires sur l'ensemble de la période de projection. Les prévisions de solde technique de ces régimes n'intègrent pas les rendements financiers des réserves.

⁹⁸ Le FSV est intégré à la Cnav depuis 2026.

**Figure 2.15 - Solde projeté par groupe de régime dans le scénario de référence
(en % du PIB)**



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). Notes : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Les regroupements de régimes sont les suivants : Lura : Cnav y compris artisans et commerçants (SSI), MSA salariés et FSV ; non-salariés base = MSA exploitants agricoles, CNAVPL, et CNBF-RCO ; régimes spéciaux = Cnieg, SNCF, RATP, CNBF, BDF, FSPOEIE, Enim, CANSSM et CRPCEN ; régimes complémentaires = Agirc-Arrco, Ircantec, CRPNPAC, MSA-RCO, RCI, CNAVPL-RCO et CNBF-RCO. Le régime de la fonction publique de l'État et la CNRACL sont analysés seuls (voir l'annexe 7 pour la liste des sigles). Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 de cette partie). Les ressources des régimes Lura sont calculées hors subvention de l'État pour équilibrer les régimes spéciaux en fermeture (les transferts d'équilibre vers ces régimes ne sont pas pris en compte dans les dépenses).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Source : projections COR - juin 2026.

2. Le solde moyen à divers horizons

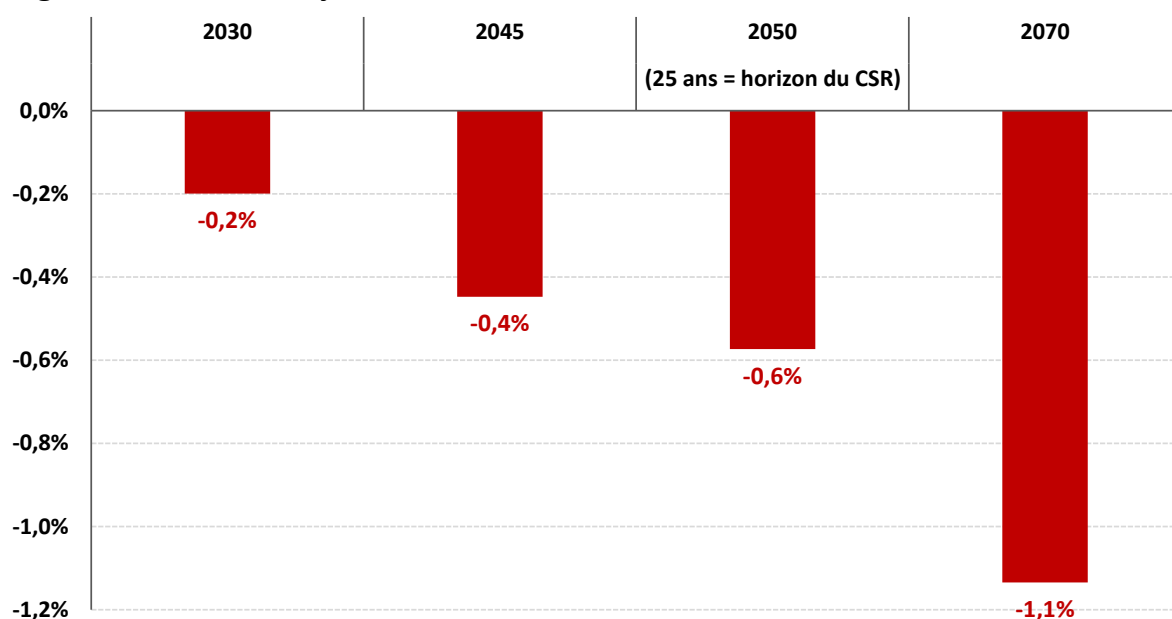
Dans un contexte de changement démographique et/ou de fluctuations économiques de nature conjoncturelle, il peut être envisagé d'assurer l'équilibre financier du système de retraite, non pas chaque année, mais en moyenne sur une période donnée. Cela conduit à calculer des indicateurs financiers pour le système de retraite en moyenne sur une période, et non année après année : l'équilibre du système est alors assuré si, sur la période considérée, les besoins de financement constatés une année donnée sont compensés par les excédents des autres années.

Le solde moyen annuel est ici calculé à partir de 2026 sur quatre horizons afin d'apprécier les besoins de pilotage de moyen terme du système de retraite : 2030, 2045, 2070 ainsi que l'horizon de 25 ans (soit 2050) qui est celui que le Comité de suivi des retraites doit considérer pour apprécier les évolutions du solde du système de retraite, selon le décret n° 2014-654 du 20 juin 2014. Ces différents horizons permettent d'apprécier les effets des montées en charge des différentes réformes et changements réglementaires⁹⁹. Le système de retraite connaîtrait ainsi un besoin de financement moyen croissant à mesure que l'horizon de projection s'éloigne.

⁹⁹ D'autres horizons sont disponibles dans les données en ligne, dont l'horizon de 15 ans retenu par l'Agirc-Arrco.

Celui-ci serait de - 0,2 % du PIB en 2030, de - 0,4 % en 2045, de - 0,6 % à l’horizon de 25 ans et de - 1,1 % sur l’ensemble de la période de projection.

Figure 2.16 – Solde moyen à divers horizons en % du PIB dans le scénario de référence



L'indicateur de solde du système de retraite, 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.

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 solde moyen sur les 20 prochaines années représenterait - 0,4 % du PIB moyen sur cette période, selon la convention conforme à la législation.

Note : solde actualisé en moyenne sur les X prochaines années (l'année 2026 étant incluse). Le taux d'actualisation est supposé égal chaque année à la croissance annuelle du PIB. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes. Données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Source : projections COR - juin 2026.

3. La situation patrimoniale du système de retraite fin 2025

3.1 Les réserves des régimes obligatoires fonctionnant en répartition s'élèvent à 7,5 % du PIB

Dans un système par répartition, les recettes sont censées financer en temps réel les prestations sans, a priori, accumulation de dettes ou de réserves. Accumuler des réserves revient à exiger d'une génération qu'elle consente un effort supplémentaire par rapport à ce qui est nécessaire pour équilibrer le régime (plus de cotisations pour les actifs et/ou moins de prestations pour les retraités au temps t), les générations ultérieures bénéficieront de cet effort et du rendement financier de ces réserves lorsque celles-ci seront mobilisées (moins de cotisations pour les actifs et/ou plus de prestations pour les retraités au temps t+n). L'analyse est inverse en cas de déficit et de dette. L'appréciation portée sur un niveau de réserves ou de dette doit donc être reliée à

l'appréciation portée sur la situation respective des générations t et $t+n$, c'est-à-dire en termes d'équité intergénérationnelle.

Les stocks de réserves et de dettes évoluent d'année en année non seulement en fonction des excédents ou des déficits des régimes mais également en fonction de l'évolution de la valeur de marché des actifs (réserves) ou des passifs (dettes). Comme en 2024, la tendance positive de valorisation des actifs financiers s'est poursuivie en 2025. Les réserves des régimes obligatoires de retraite fonctionnant en répartition ont progressé en 2025 en valeur de marché par rapport à l'année précédente. Au 31 décembre 2025, la valeur de marché de l'ensemble des actifs admis en représentation des réserves¹⁰⁰ constituées au sein des régimes de retraite par répartition représente 223,9 Md€, soit 7,5 % du PIB, contre 213,8 Md€ fin 2024 (7,3 % du PIB). Près de 91 % de ces réserves sont détenues par les régimes complémentaires, dont 52 % par l'Agirc-Arrco.

Les réserves de l'Agirc-Arrco sont ainsi les plus importantes en termes d'encours gérés¹⁰¹. La valeur de marché des actifs admis en représentation des réserves de financement de moyen et long terme du régime s'est ainsi élevée à 92,1 Md€ fin 2025, soit près de 11 mois de prestations (contre 86,5 Md€ fin 2024). Avec prise en compte du fonds de roulement du régime, le total des réserves s'établissait à 113,6 Md€ courants (soit un montant proche de 14 mois de prestations).

Les principaux montants sont ensuite détenus par les régimes complémentaires de la CNAVPL (au total 39 milliards d'euros répartis entre les dix sections professionnelles, soit près de 71 mois de prestations), le régime complémentaire des indépendants (23,4 milliards d'euros, soit 107 mois de prestations) et l'Ircantec (19,2 milliards d'euros représentant près de 50 mois de prestations).

Par ailleurs, même si le régime spécial des agents titulaires de la Banque de France est entièrement provisionné afin de faire face à la baisse importante de ses effectifs cotisants, ce régime continue à fonctionner en répartition (les cotisations de l'année continuant à financer, au moins pour une faible partie, les prestations de l'année). Ces réserves, qui s'élevaient à 13,4 milliards d'euros au 31 décembre 2025 sont donc comptabilisées avec les autres régimes fonctionnant en répartition même si elles représentent près de 277 mois de prestations.

¹⁰⁰ Réserves techniques de financement à moyen et long termes et fonds de roulement.

¹⁰¹ Les règles de pilotage de l'Agirc-Arrco prévoient que les réserves doivent représenter au moins six mois de prestation.

À l'inverse, certains régimes ne disposent d'aucune réserve financière. C'est le cas de la Cnav dont les besoins de financement (et ceux du FSV) ont été repris par la Cades en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, ainsi que des régimes qui disposent de ressources venant, en dernier ressort, assurer leur équilibre financier, tels que les régimes de la SNCF et de la RATP. C'est le cas également du régime de la fonction publique de l'État, retrace en comptabilité budgétaire de l'État au sein du compte d'affectation spéciale « Pensions » qui, pour respecter son obligation législative de couvrir toutes ses dépenses par des recettes identifiées, dispose d'un indicateur dénommé « solde cumulé » qui doit rester positif à tout instant – et qui atteignait 2,1 Md€ fin 2025¹⁰². Ce solde cumulé relève d'une convention comptable, il n'est pas pris en compte dans le total des réserves. C'est enfin le cas de la CNRACL qui ne dispose plus de réserves depuis 2020 et dont la dette est désormais également reprise par la Cades.

3.2 Le Fonds de réserve pour les retraites (FRR) dispose d'un actif net de 20,7 Md€ fin 2025, en hausse par rapport à 2024

Le FRR a financé partiellement l'amortissement de la dette de la Cnav et du FSV. Il a participé au financement de la Cades à hauteur de 2,1 Md€ par an depuis le 1^{er} janvier 2011 et jusqu'en 2024. La loi n°2020-992 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie a prolongé l'amortissement de 2025 à 2033 de la dette sociale par la Cades et prévoit un versement annuel de 1,45 Md€ du FRR à la Cades de 2025 à 2033. Après son 15^{ème} versement à la CADES, le FRR a désormais restitué 3,6 Md€ de plus que les fonds dont il a été doté et son actif net s'établit à 20,7 Md€ fin 2025 (soit 0,7 % du PIB) après 20,4 Md€ fin 2024.

En agrégeant les réserves constituées au sein des régimes en répartition et celles du FRR, les réserves totales du système de retraite en répartition s'élèvent à 244,6 Md€, soit 8,2 % du PIB en 2025 (contre 234,2 Md€ fin 2024).

3.3 La situation patrimoniale nette du système de retraite obligatoire en répartition représente 7,2 % du PIB à la fin 2025

La part imputable à la branche retraite de la dette restant à rembourser par la Cades est estimée à 29,3 Md€ (soit 1,0 % du PIB)¹⁰³ fin 2025. La charge financière, soit les intérêts afférents à cette dette acquittés par la Cades, peut être estimée, en 2025, à 0,7 milliard d'euros soit un taux d'intérêt nominal apparent de la dette retraite de 2,5 %¹⁰⁴.

En défalquant ce passif des réserves des régimes, la situation patrimoniale nette du système de retraite obligatoire en répartition s'élèverait ainsi à 215,4 Md€, soit 7,2 % du PIB, à fin 2025.

Le financement de la part imputable à la branche retraite de la dette restant à rembourser par la Cades est assuré par un prélèvement dédié - la contribution au remboursement de la dette

¹⁰² Prévision du PLF-PAP 2026.

¹⁰³ Soit 24 % de 121 Md€ qui correspondent à la situation nette de la CADES au 31 décembre 2025 en valeur de marché.

¹⁰⁴ Soit 24 % de 3,0 milliards d'euros qui correspondent au coût de l'endettement de la Cades en 2025.

sociales (CRDS) - et par les versements du FRR dont l'actif est pris en compte dans les réserves. La dette portée par la Cades, devrait être amortie à l'horizon 2033.

La situation patrimoniale nette du système de retraite constitue une part importante du patrimoine net des administrations publiques évalué par l'Insee, fin 2024, à 690 Md€ soit 23,6 % du PIB¹⁰⁵.

Tableau 2.3 - Montants des réserves financières (en valeur de marché) au sein du système de retraite par répartition au 31 décembre 2025

Réserves des régimes en répartition	En milliards d'euros	En mois de prestations	Variation des réserves par rapport à 2024
CNAVPL	4,1	19	18,9%
CNBF	1,2	56	-2,7%
Sous total régimes de base	5,3		
CNRA	0,0		0,0%
CRPCEN	2,3	27	3,4%
Banque de France	13,4	277	-2,1%
Sous total régimes spéciaux	15,7		
AGIRC-ARRCO	113,6	14	4,9%
IRCANTEC	19,2	50	8,1%
RCI	23,4	107	10,6%
CNAVPL complémentaire	39,0	71	2,2%
CNBF complémentaire	2,2	85	-7,4%
CRPNPAC	5,1	70	-0,3%
MSA complémentaire*	0,4	4	14,2%
Sous total régimes complémentaires	202,9		5,0%
Total des réserves	223,9		4,7%

FRR	20,7		1,5%
------------	-------------	--	-------------

* Les réserves de la MSA complémentaire sont en valeur comptable.

Note : les réserves comprennent l'ensemble des fonds placés par l'ensemble des régimes, quelle que soit l'échéance des actifs admis en représentation ; elles agrègent les réserves de moyen et long terme au fonds de roulement. Pour l'Agirc-Arrco, les réserves techniques de financement représentent 92,1 Md€, sur un total de réserves de 113,6 Md€ fin 2025.

Source : données des régimes.

3.4 Les provisions des régimes en capitalisation représentent 1,4 % du PIB

Si les régimes gérés en répartition n'ont pas vocation à constituer des réserves pérennes, les régimes gérés en capitalisation provisionnent, par leur nature même, leurs engagements sans prise en compte de leurs cotisations futures.

¹⁰⁵ [Le patrimoine économique de la Nation en 2024](#), Insee Première N°2081, novembre 2025.

À la fin de l'année 2025, l'actif financier du régime de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) s'élève à 44,7 Md€ en valeur comptable – soit une couverture de 121 % de ses engagements estimés à 36,9 Md€. Ce régime en capitalisation n'étant pas encore parvenu à maturité, les actifs et les engagements sont appelés à croître régulièrement. En valeur de marché, l'actif financier du régime représente 53,6 Md€, soit une couverture de 146 %. C'est notamment le résultat d'un taux de rendement interne du portefeuille d'actifs de 4,7 % de 2006 à fin 2025. Le rendement technique du régime (rapport de la valeur de service sur la valeur d'achat du point) s'élève à 3,89 % en 2025.

La Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens dispose également d'un régime en capitalisation, provisionné à hauteur de 5,6 Md€, pour un actif net estimé à 7,6 Md€ en valeur de marché à fin 2025 soit un surfinancement de 136 %.

Au total, les provisions des régimes en capitalisation représentent 1,4 % du PIB à fin 2025, pour un actif évalué à près de 61,2 Md€ en valeur de marché, en hausse de 11 % par rapport à 2024.

Tableau 2.4 – Montants des provisions des régimes préfinancés au sein du système de retraite au 31 décembre 2025

Régimes préfinancés (capitalisation et répartition provisionnée)	Provisions (en milliards d'euros)	Actif en valeur comptable (en milliards d'euros)	Actif en valeur de marché (en milliards d'euros)
RAFP	36,9	44,7	53,6
CAVP	5,6	6,4	7,6
Total	42,5	51,1	61,2

Source : calculs SG-COR à partir des données des régimes.

Chapitre 4. Les écarts de dépenses, de ressources et de solde entre le rapport de juin 2026 et les projections de 2025

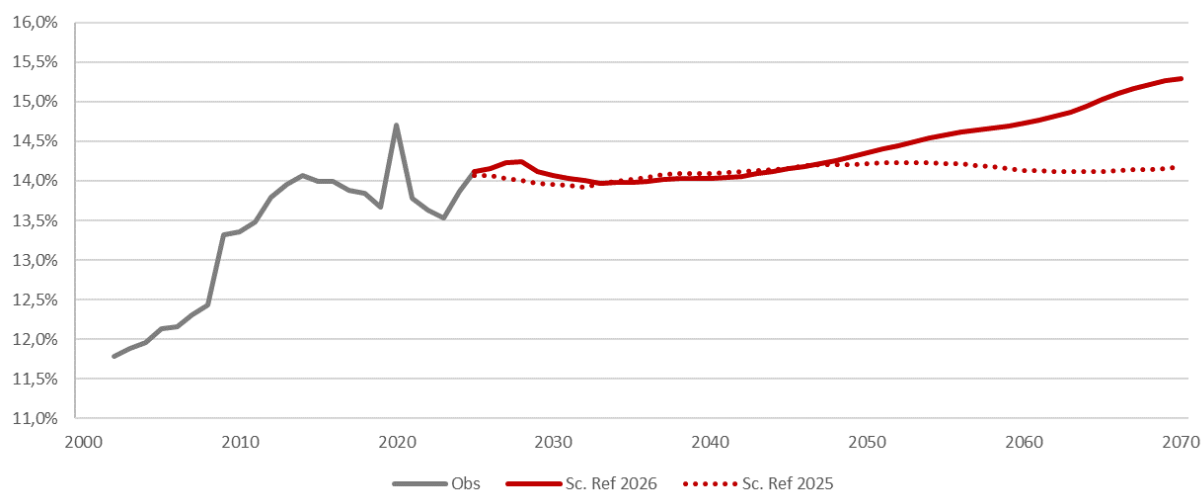
Par rapport aux résultats des projections de 2025, les dépenses et le solde du système de retraite serait quasiment inchangés en part de PIB jusqu'en 2045 dans le scénario de référence. Après 2045, les dépenses augmenteraient alors qu'elles restaient stables dans le rapport de l'an dernier, sous l'effet notamment de la moindre fécondité anticipée et des nouvelles hypothèses conventionnelles de revalorisation de la valeur de service du point Agirc-Arrco. Les ressources, quant à elles, seraient légèrement plus élevées à terme, principalement en raison des contributions et subventions d'équilibre. En conséquence, le solde du système de retraite serait détérioré de 0,9 point de PIB à l'horizon 2070 entre les deux exercices de projection.

Ce chapitre propose ainsi une décomposition de ces écarts différents écarts pour les années 2030, 2045 et 2070.

1. Les écarts de dépenses entre les deux exercices de projections

Sous les hypothèses démographiques et économiques du scénario de référence de juin 2025, la part des dépenses de retraite dans le PIB était en très faible progression sur l'ensemble de la période de projection : elle passait ainsi de 13,9 % en 2024, à 14,0 % en 2030 et 14,2 % en 2045 et 2070. Dans les hypothèses du scénario de référence de cette année, les dépenses augmenteraient en part de PIB sur les deux prochaines années, sous les effets de la dégradation de l'environnement économique (effet dénominateur). Elles baisseraient ensuite légèrement pour s'établir à 14,0 % du PIB en 2030 et 14,2 % en 2045, soit les niveaux qui étaient projetés l'an dernier. L'écart irait ensuite en grandissant en raison (i) du changement des hypothèses démographiques, qui engendreraient une croissance moins élevée du PIB et (ii) des nouvelles hypothèses conventionnelles de revalorisation de la valeur de service du point à l'Agirc-Arrco, qui auraient pour conséquence une progression un peu plus rapide des dépenses.

Figure 2.17 – Part des dépenses dans le PIB dans les projections de 2026 et de 2025 (scénario de référence)



Scénario de référence de 2026 : 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). Scénario de référence de 2025 : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire net de 70 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % (à partir de 2040) et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2032).

Note : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR juin 2026 et projections COR 2025.

Le tableau suivant montre une décomposition de cet écart pour le scénario de référence des deux années.

Les hypothèses démographiques expliqueraient - 0,1 point de la révision de la part des dépenses de retraite dans le PIB en 2030, - 0,3 point en 2045 et + 0,4 point à l'horizon 2070. Dans un premier temps, le solde migratoire plus important (supérieur de 80 000 personnes par an sur toute la période de projection) permettrait d'augmenter le PIB via une population active en emploi plus élevée alors que les dépenses de retraite seraient inchangées. Cet effet sur le PIB serait atténué à plus long terme par la hausse des dépenses induite par un nombre de retraités plus élevés que dans le scénario de référence. De même, la variation à la baisse de l'espérance de vie aurait un effet immédiat et prolongé de même sens sur la part des dépenses de retraite dans le PIB. À l'inverse, la moindre fécondité conduirait le ratio de dépenses de retraite dans le PIB à être plus élevé, mais seulement à partir du milieu des années 2040 environ, au moment où les effets des moindres naissances se feront sentir sur la population active : les dépenses de retraite seraient identiques mais le PIB serait plus faible en raison d'une moindre population en emploi.

Les hypothèses économiques expliqueraient quant à elles + 0,2 point de la révision de la part des dépenses de retraite dans le PIB en 2030 puis + 0,1 point en 2045 et 2070. À court terme, le PIB serait en effet moins élevé que prévu l'an passé en raison de la dégradation des prévisions de croissance pour les prochaines années, en lien avec la situation au Moyen-Orient. Cet écart perdurerait le temps que l'écart de production se referme, soit en 2033. Ensuite, jusqu'en 2040, l'emploi et donc le PIB continuerait à progresser un peu moins rapidement que prévu car le taux de chômage serait plus élevé par rapport à la trajectoire du rapport 2025 : il atteindrait ainsi sa cible de long terme en 2040 (soit 7,0 %), contre 2032 dans les projections de 2025.

La suspension de la réforme de 2023 et les autres mesures concernant les retraites contenues dans le PLFSS 2026, en particulier les mesures concernant les retraites des mères, conduiraient à des écarts sur la dynamique des dépenses de retraite très faibles, de l'ordre de 0,1 point de PIB. Les effets de la suspension de la réforme, qui s'élèveraient à environ 1,8 milliard d'euros courants chaque année¹⁰⁶, seraient limités à la période 2026-2032. Après cette période, l'âge d'ouverture des droits serait de 64 ans comme prévu par la réforme et la suspension n'aurait plus aucun effet.

Enfin, la révision des hypothèses de revalorisation de la valeur de service du point à l'Agirc-Arrco emporterait une augmentation des dépenses de 0,3 point de PIB à l'horizon de la projection. Dans l'exercice de 2025, les valeurs de service et d'achat du point évoluaient comme le salaire moyen des salariés du secteur privé diminué de 1,16 point. Ce coefficient correcteur reste inchangé jusqu'en 2037, puis est de 0,86 point de 2038 à l'horizon de la projection. En conséquence, les pensions du régime sont un peu plus dynamiques que prévu l'an dernier.

¹⁰⁶ Estimation du modèle Trajectoire de la Drees.

**Tableau 2.5 – Décomposition des écarts de dépenses en part de PIB entre 2026 et 2025
(scénario de référence)**

Entre le rapport 2026 et le rapport de 2025	2030	2045	2070
Écart de dépenses en part de PIB	0,1 pt	0,0 pt	1,1 pt
Dont hypothèses démographiques	-0,1 pt	-0,3 pt	0,4 pt
<i>Dont fécondité</i>	0,0 pt	0,1 pt	1,5 pt
<i>Dont solde migratoire</i>	-0,1 pt	-0,3 pt	-1,0 pt
<i>Dont espérance de vie</i>	0,0 pt	-0,1 pt	-0,2 pt
Dont hypothèses économiques	0,2 pt	0,1 pt	0,1 pt
Dont mesures LFSS 2026 (dont suspension de la réforme) ¹	0,1 pt	0,0 pt	0,1 pt
Dont hypothèse de revalorisation Agirc-Arrco	0,0 pt	0,1 pt	0,3 pt

¹ Les autres mesures de la LFSS 2026 concernent principalement les pensions des femmes et leurs conditions de départ à la retraite, à savoir calcul du SAM sur les 23 ou 24 meilleures années, prise en compte d'un trimestre de MDA pour enfant dans la durée retenue pour le calcul du coefficient de proratisation dans les régimes de la fonction publique et intégration dans la limite de 2 des MDA dans la durée retenue pour ouvrir le droit à un départ anticipé pour carrière longue.

Scénario de référence de 2026 : 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).
Scénario de référence de 2025 : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire net de 70 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % (à partir de 2040) et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2032).

Notes : données hors charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Les améliorations dans les modèles de projections des régimes ne sont pas possibles à isoler dans cette décomposition.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR juin 2026 et projections COR 2025, Drees pour le chiffrage de la suspension de la réforme.

2. Les écarts de projections des ressources et de solde entre les deux exercices de projections

Dans le scénario de référence de 2025, les ressources du système de retraite en part de PIB représentaient 13,9 % en 2025 et cette part était en baisse sur la période de projection, pour s'établir à 12,8 % du PIB en 2070.

Le constat est quasiment identique en 2026 : si les ressources sont moins élevées en niveau, leur part dans le PIB est, elle, inchangée car elles évoluent comme le PIB à partage de la valeur ajoutée inchangée. Les ressources en part de PIB seraient toutefois un peu plus élevées en fin de période de projection (+ 0,1 point) en raison des contributions et subventions d'équilibre versées par l'État au régime de la fonction publique de l'État, aux régimes spéciaux et à la Cnav pour les régimes en fermeture. Les dépenses de ces régimes et ainsi l'apport financier de l'État pour les équilibrer ne seraient pas encore affectés par les nouvelles hypothèses démographiques mais comme le PIB serait plus faible, la part des contributions et subventions d'équilibre serait plus élevée.

Une fois pris en compte les écarts constatés sur la part des dépenses dans le PIB, le solde du système de retraite serait identique en 2030 et 2045 à ce qui était projeté en 2025, puis l'écart irait en grandissant pour atteindre 1 point de PIB en 2070 dans le scénario de référence (soit - 2,4 % du PIB dans les projections de 2026 contre - 1,4 % du PIB dans les projections de 2025).

Tableau 2.6 – Décomposition des écarts de dépenses, de ressources et de solde en part de PIB entre 2026 et 2025 (scénario de référence)

Entre le rapport 2026 et le rapport de 2025	2030	2045	2070
Écart de ressources en part de PIB (a)	0,1 pt	0,0 pt	0,1 pt
<i>Dont contribution et subvention d'équilibre</i>	<i>0,1 pt</i>	<i>0,1 pt</i>	<i>0,1 pt</i>
Écart de dépenses en part de PIB (b)	0,1 pt	0,0 pt	1,1 pt
Écart de solde en part de PIB (a-b)	0,0 pt	0,0 pt	-1,0 pt

Scénario de référence de 2026 : 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). Scénario de référence de 2025 : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,8 enfant par femme et solde migratoire net de 70 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % (à partir de 2040) et taux de chômage de 7,0 % (à partir de 2032).

Notes : données hors charges financières, hors dotations et reprises sur provisions.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR juin 2026 et projections COR 2025.

Chapitre 5. La sensibilité des dépenses et du solde du système de retraite aux différentes hypothèses

Ce chapitre examine la sensibilité des résultats aux hypothèses retenues pour les projections. Cette analyse est menée par rapport au scénario de référence, reposant sur les hypothèses démographiques centrales de l’Insee (poursuite des gains d’espérance de vie, taux de fécondité diminuant à 1,45 enfant par femme à partir de 2028 et solde migratoire net de 150 000 personnes par an à partir de 2026), une croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et un taux de chômage de 7,0 % (ces deux cibles étant atteintes en 2040).

Les résultats financiers dépendent fortement des hypothèses démographiques retenues. Avec une espérance de vie moins dynamique, la part des retraites dans la richesse nationale serait réduite dès le court terme puisque cela induit une durée de perception de la retraite moins longue. Il en est de même si le solde migratoire est plus élevé que celui qui est retenu dans le scénario de référence, ou bien si la fécondité est plus haute qu’anticipé : des naissances plus nombreuses accroissent la population active, à moyen et long termes toutefois, et donc le PIB, ce qui diminuerait la part des pensions dans le PIB (section 1).

Les résultats financiers dépendent aussi des hypothèses économiques retenues, notamment celles relatives au taux de chômage et à la productivité. Dans le cas d’un taux de chômage à terme à 10 %, la part des dépenses de retraite dans le PIB serait plus importante sur l’ensemble de la période de projection de + 0,4 point. À l’inverse, avec un taux de chômage à 5 %, cette part serait plus faible de - 0,3 point par rapport au scénario de référence (section 2). Cette ampleur à long terme est bien plus faible que celle liée aux différences d’hypothèses démographiques ou d’évolution de la productivité horaire du travail – de l’ordre de 0,7 point à 0,8 point de PIB – pour ces deux types d’hypothèses car ils se stabilisent quand le taux de chômage atteint sa valeur cible, alors que les écarts liés aux hypothèses démographiques ou de croissance de la productivité (section 3) sont cumulatifs sur toute la période de projection, c’est-à-dire jusqu’en 2070.

Enfin, les hypothèses portant sur l’évolution des rémunérations des fonctionnaires influent également sur la situation financière du système de retraite. À court terme, un traitement indiciaire évoluant comme la rémunération moyenne de l’économie a un effet positif sur la part des ressources dans le PIB *via* une hausse des cotisations CNRACL, ce régime ne bénéficiant pas de la contribution d’équilibre et ayant un taux de cotisation supérieur aux personnes en emploi dans le privé. Le solde du système de retraite s’en trouve amélioré quand bien même la dépense publique est plus élevée et les finances publiques dégradées. À moyen terme toutefois, cet effet sur le solde du système de retraite est partiellement compensé par la progression des dépenses résultant d’une amélioration des pensions lié à un traitement plus élevé en fin de carrière.

1. La sensibilité aux hypothèses démographiques

La situation financière projetée du système de retraite dépend des hypothèses démographiques retenues sur la fécondité, la mortalité et le solde migratoire.

Tableau 2.7 – Récapitulatif des différentes hypothèses démographiques

	Scénario de référence (hypothèses centrales de l'Insee)	Hypothèses basses	Hypothèses hautes
Fécondité			
Indice conjoncturel de fécondité	1,45 à partir de 2028	1,20 à partir de 2030	1,70 à partir de 2030
Espérance de vie à 65 ans			
Femmes	26,3 ans en 2070	24,0 ans en 2070	28,8 ans en 2070
Hommes	24,4 ans en 2070	22,2 ans en 2070	26,8 ans en 2070
Migrations			
Solde migratoire annuel	+ 150 000 par an à partir de 2026	+ 70 000 par an à partir de 2026	+ 230 000 par an à partir de 2026

Champ : France entière.

Source : Insee, projections de population 2026.

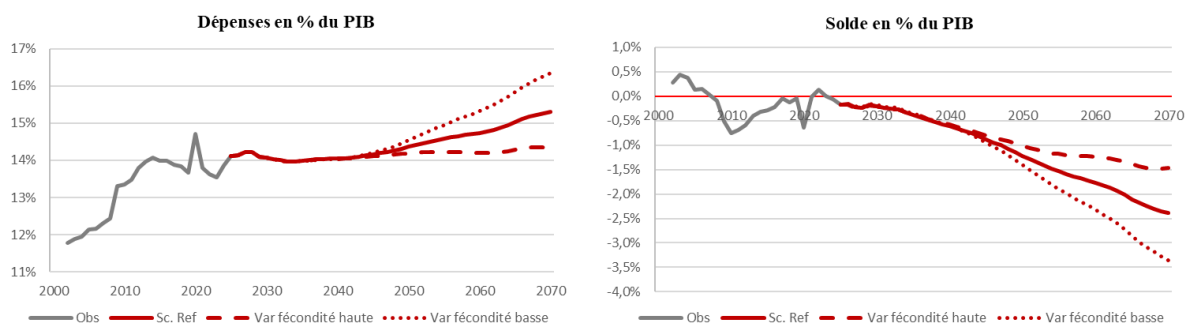
1.1 Sensibilité à l'hypothèse de fécondité

Dans ses nouvelles projections démographiques, l'Insee a retenu comme hypothèse centrale un indice de fécondité à 1,45 enfant par femme à partir de 2028. Si le nombre d'enfants par femme devait être moins important à l'avenir (1,2), la part des dépenses du système de retraite serait plus élevée dans le PIB à l'horizon de la projection : du côté du numérateur, la masse des dépenses continuerait de croître au même rythme que dans le scénario de référence et ne serait pas affectée par les moindres naissances à l'horizon de la projection (les enfants nés à partir de 2025 ne prendront pas leur retraite avant 2070) ; en revanche, du côté du dénominateur, le niveau du PIB serait plus faible en raison d'une population active moins dynamique associée aux moindres naissances. L'écart serait nul jusqu'au milieu des années 2040 environ, puis irait en grandissant pour s'établir à 1 point de PIB à l'horizon 2070 par rapport au scénario de référence. À l'inverse, avec une fécondité plus haute (1,7 enfant), la part des dépenses de retraite dans le PIB serait moins élevée de 1 point. Avec cette hypothèse plus favorable, ce ratio retrouverait une trajectoire stable sur l'ensemble de la période de projection.

La part des ressources dans le PIB étant insensible à l'hypothèse de fécondité¹⁰⁷, le solde du système de retraite serait dégradé ou amélioré dans les mêmes amplitudes que les variations des dépenses en pourcentage du PIB.

¹⁰⁷ Les ressources en niveau seraient moins élevées, mais le PIB serait également moins élevé. En conséquence, la part des ressources dans le PIB serait quasiment identique, quelle que soit l'hypothèse retenue, *modulo* les contributions et subventions d'équilibre dont la part peut légèrement varier même à montant identique en raison d'une modification du PIB (effet dénominateur).

Figure 2.18 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB aux hypothèses de fécondité



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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 pour la liste des régimes).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

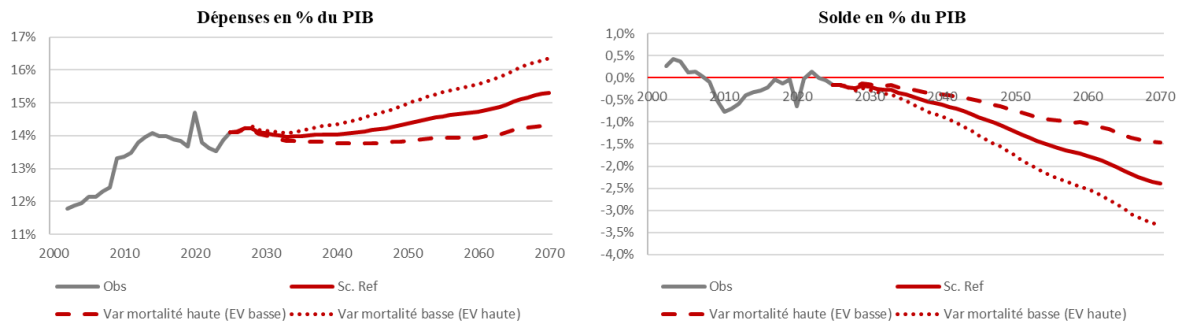
1.2 Sensibilité à l'hypothèse d'espérance de vie

D'après le scénario central du dernier exercice de projections démographiques 2026, l'espérance de vie à 65 ans atteindrait 26,3 ans en 2070 pour les femmes et 24,4 ans pour les hommes.

Si les gains d'espérance de vie étaient plus faibles que prévu (dans l'hypothèse haute de mortalité, l'espérance de vie à 65 ans serait en 2070 moins élevée de 2,3 ans pour les femmes et de 2,2 ans pour les hommes par rapport au scénario démographique central), la part des dépenses de retraite dans le PIB serait logiquement moins élevée que dans le scénario de référence, conséquence d'une durée de retraite moins longue. L'écart se creuserait dès 2025, puis serait de plus en plus important au fil du temps : il s'établirait à - 1 point de PIB à l'horizon de la projection par rapport au scénario de référence. Inversement, la part des dépenses serait à terme supérieure de 1 point de PIB par rapport au scénario de référence en prenant l'hypothèse d'une espérance de vie plus élevée (supérieure de 2,5 ans pour les femmes et 2,4 ans pour les hommes à 65 ans en 2070).

Le solde du système de retraite serait amélioré ou dégradé quasiment d'autant que les dépenses en part de PIB.

Figure 2.19 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB aux hypothèses d'espérance de vie



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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 pour la liste des régimes).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

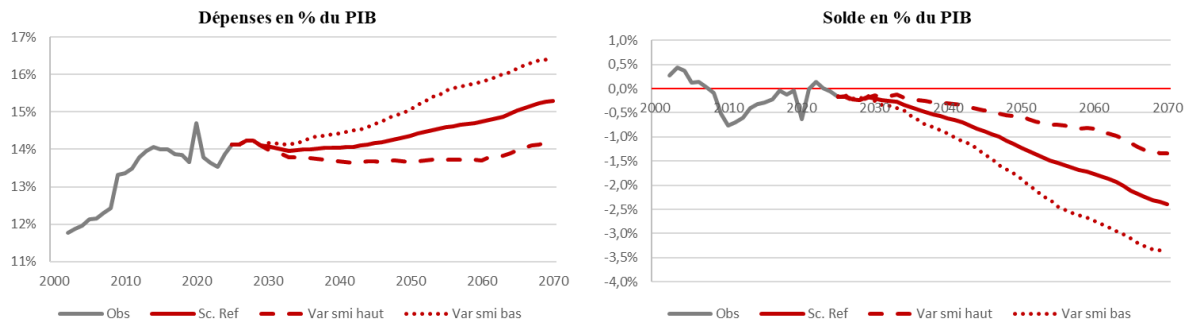
1.3 Sensibilité à l'hypothèse de solde migratoire

Le solde migratoire, qui est la différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours d'une année, se caractérise par des évolutions particulièrement volatiles et heurtées, et son évolution à venir est entourée d'une forte incertitude, portant à la fois sur ses composantes et sur des décisions politiques.

La projection de référence est établie sur la base d'un solde annuel de + 150 000 personnes. Avec un solde migratoire plus élevé (qui s'élèverait à 230 000 personnes par an dans l'hypothèse haute de l'Insee), les dépenses du système de retraite seraient moins élevées dans la richesse nationale que dans le scénario de référence, de l'ordre de - 1,1 point de PIB à l'horizon 2070. Ce résultat reflète un niveau de PIB plus élevé en raison d'une offre de travail et d'un nombre de cotisants plus importants. Inversement, un solde migratoire moins élevé (70 000 personnes par an dans l'hypothèse basse) augmenterait les dépenses de 1,1 point de PIB.

L'écart sur le solde serait positif ou négatif, quasiment à due concurrence.

Figure 2.20 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB aux hypothèses de solde migratoire



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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 pour la liste des régimes).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

2. La sensibilité aux hypothèses économiques

La situation financière projetée du système de retraite dépend également des cibles de taux de croissance annuelle de la productivité horaire du travail et de taux de chômage retenues par les membres du COR.

Tableau 2.8 – Récapitulatif des différentes hypothèses économiques

	Scénario de référence (hypothèses centrales de l'Insee)	Hypothèses basses	Hypothèses hautes
Croissance de la productivité horaire du travail	0,7 % à partir de 2040	0,4 % à partir de 2040	1,0 % à partir de 2040
Taux de chômage	7 % à partir de 2040	5 % à partir de 2040	10 % à partir de 2040

Source : hypothèses COR 2026.

2.1 La sensibilité à l'hypothèse de taux de chômage

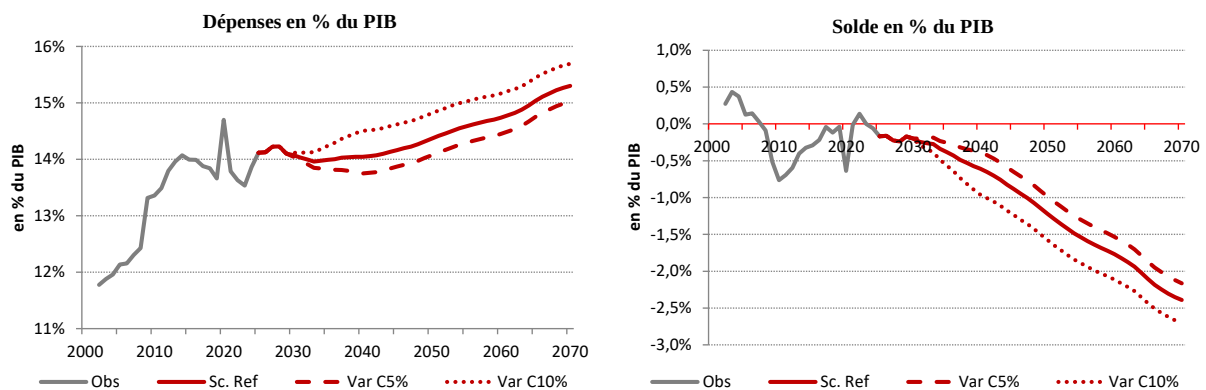
Deux hypothèses alternatives de taux de chômage, à 5 % et à 10 %, par rapport à l'hypothèse de taux de chômage à 7 % du scénario de référence, permettent d'apprécier la sensibilité des résultats à cette hypothèse.

Dans le cas d'un taux de chômage à terme plus important (10 %), la part des dépenses de retraite dans le PIB serait plus élevée sur l'ensemble de la projection. L'écart serait plus haut en début de période, notamment parce que les dépenses de retraite sont peu sensibles à la conjoncture alors que le niveau du chômage a un impact direct sur le PIB à travers l'emploi. À plus long terme, les effets s'atténueraient car la pension moyenne serait un peu moins élevée, en raison de carrières plus souvent marquées par le chômage. L'écart de la part des dépenses de retraite dans le PIB serait ainsi de + 0,4 point en 2070.

A contrario, lorsque le taux de chômage à terme est plus faible (5 %), la part des dépenses de retraite dans le PIB serait plus basse sur l'ensemble de la projection. L'écart serait relativement stable sur l'ensemble de la période de projection, de l'ordre de - 0,3 point de PIB.

L'effet du taux de chômage sur le solde du système de retraite serait en grande partie le reflet de son impact sur la part des dépenses de retraite dans le PIB, la part des ressources dans le PIB étant relativement insensible à la croissance, les cotisations et les Itaf évoluant peu ou prou comme le PIB. Le système de retraite bénéficierait cependant de transferts Unédic, qui financent en partie les droits attribués pendant les périodes de chômage indemnisé à l'Agirc-Arrco, plus élevés. Cet apport supplémentaire de ressources serait toutefois obtenu en contrepartie d'une dégradation financière équivalente du régime de l'assurance chômage. En outre, les contributions et subventions d'équilibre au régime de la fonction publique de l'État et aux régimes spéciaux étant indépendantes du taux de chômage, leur part dans le PIB est d'autant plus élevée que le chômage est élevé et le PIB plus faible. Au final, en 2070, le solde du système de retraite serait dégradé de - 0,3 point de PIB dans le scénario de chômage à 10 % et, au contraire, amélioré de + 0,2 point dans celui à 5 %.

Figure 2.21 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB à l'hypothèse de taux de chômage



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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 pour la liste des régimes).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

2.2 La sensibilité à l'hypothèse de croissance de la productivité horaire

Des analyses de sensibilité à l'hypothèse de croissance de la productivité horaire du travail ont également été simulées par rapport au scénario de référence.

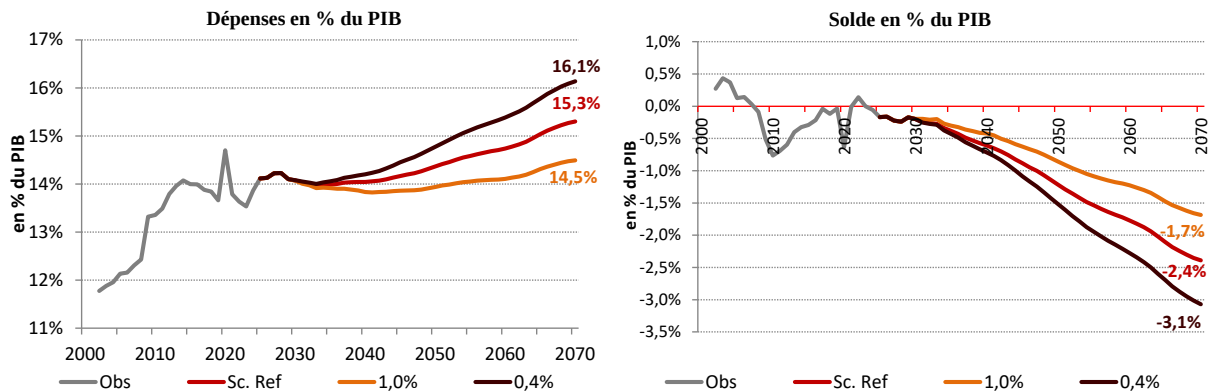
Le moindre rythme de revalorisation, lié au passage au milieu des années 1980 d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix, a en effet permis de modérer (et, en projection, de diminuer) la croissance du rapport entre la pension moyenne des retraités et le revenu d'activité moyen et, par ce biais, d'améliorer la situation financière du système de retraite malgré le vieillissement de la population. Mais le recours à une indexation sur les prix, en tant que levier de pilotage financier, présente l'inconvénient de rendre la situation financière du système de retraite fortement dépendante du rythme de la croissance économique, passée et à venir. L'évolution du rapport entre la pension moyenne des retraités et le revenu d'activité moyen dépend en effet de l'écart – cumulé sur plusieurs années – entre le taux de croissance des prix et le taux de croissance des revenus d'activité¹⁰⁸. Plus cet écart est faible, et plus la part des dépenses de retraite dans le PIB sera importante (dit autrement, moins les effets attendus pour contrebalancer le vieillissement d'une indexation sur les prix seront élevés).

Avec un rythme de croissance réelle des revenus d'activité à long terme de 0,4 % par an au lieu de 0,7 % (hypothèse du scénario de référence), la part des dépenses de retraite dans le PIB augmenterait de 0,8 point, à législation inchangée, ce qui conduirait à une dégradation du solde de l'ordre de 0,7 point de PIB en 2070.

Dans le cas d'une croissance réelle des revenus d'activité de 1,0 % en moyenne annuelle, et non plus de 0,7 %, la part des dépenses de retraite serait moins élevée de 0,8 point de PIB et le solde serait amélioré de 0,7 point de PIB.

¹⁰⁸ Qui évolue comme la productivité du travail ; une fois le partage des gains de productivité stable.

Figure 2.22 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB à l’hypothèse de croissance de la productivité



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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d’équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 pour la liste des régimes).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l’Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

L’ampleur de ces écarts est beaucoup plus importante à terme que celle liée aux différences d’hypothèse de taux de chômage. L’impact sur le solde élargi du système de retraite d’un écart de taux de chômage est en effet relativement stable au cours du temps, une fois la cible de taux de chômage atteinte, alors que celui lié à un écart de taux annuel de croissance des revenus d’activité se cumule d’année en année, aboutissant à long terme à des écarts de plusieurs points de PIB entre les scénarios les plus contrastés¹⁰⁹. Il en est de même pour les hypothèses démographiques.

3. La sensibilité à l’hypothèse d’évolution des traitements indiciaires des fonctionnaires

L’équilibre du système de retraite est particulièrement sensible aux évolutions comparées des salaires des fonctionnaires et des salariés du secteur privé. Cette sensibilité provient du différentiel de taux de cotisation employeur entre le régime des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL) où il s’élèverait à 43,65 % à partir de 2028 et les régimes du secteur privé (Cnav + Agirc-Arrco) où il serait de 16,67 % à partir de 2026 pour un salarié sous le plafond de la sécurité sociale au taux obligatoire Arrco. En revanche, l’impact sur le solde est nul pour le régime de la fonction publique de l’État qui, par construction avec la convention conforme à la législation, est équilibré chaque année.

Les projections du COR sont réalisées dans ce rapport sur la base des hypothèses portant sur les rémunérations des fonctionnaires fournies par la direction du Budget. Ces hypothèses retiennent une progression contenue des traitements indiciaires, quasiment gelés jusqu’en 2027, puis rejoignant le rythme de progression des prix en 2032, et enfin celui des salaires en 2037¹¹⁰.

¹⁰⁹ Voir le [document n° 9](#) et le [document n° 10](#) de la séance du COR du 27 janvier 2016.

¹¹⁰ Voir le chapitre 1 de la partie 1.

Une variante supposant des traitements indiciaires progressant comme l'ensemble des rémunérations de 2026 à 2037 est ici étudiée. Dans ce cas, ils seraient de 6 % plus élevés que dans le scénario de référence en 2030 et de près de 9 % à partir de 2037. En contrepartie, à hypothèse de croissance de l'ensemble des rémunérations inchangée, les salaires dans le secteur privé progresseraient très légèrement moins rapidement.

Tableau 2.9 – Hypothèses relatives aux rémunérations des fonctionnaires dans le scénario de référence et dans la variante étudiée

Scénario de référence			
Traitement indiciaire	Progression de 0,1 % par an en euros courants Quasi gel de la valeur du point d'indice	Rejoint le rythme de progression des prix + 0,1 % par an	Rejoint le rythme de progression de l'ensemble des rémunérations en fin de période
SMPT des fonctionnaires	Progression égale à l'inflation La part des primes augmente	Rejoint le rythme de progression de l'ensemble des rémunérations, La part des primes continue de progresser	Progresse comme l'ensemble des rémunérations. La part des primes n'augmente plus
Variante Fonction publique			
Traitement indiciaire	Le point d'indice progresse comme l'ensemble des rémunérations		
SMPT des fonctionnaires	La rémunération totale progresse comme l'ensemble des rémunérations La part des primes reste constante		

2026 2027 2032 2037

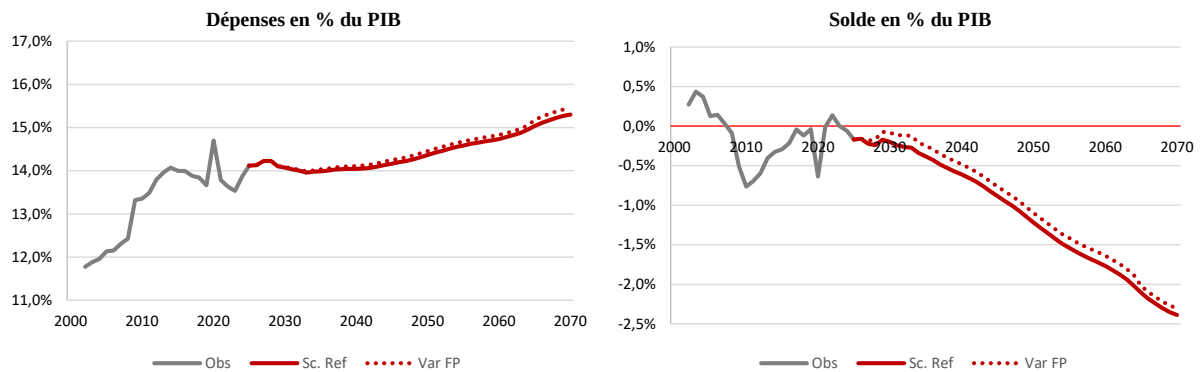
Dans cette variante, le dynamisme plus soutenu des rémunérations des fonctionnaires générerait un surcroît de dépenses croissant au fil du temps. Quasiment nul en 2030, l'écart serait de 0,1 point de PIB en 2030 et 2045 et 0,2 point de PIB en 2070. L'effet est particulièrement élevé dans les régimes de la fonction publique car l'accélération des rémunérations se traduirait immédiatement dans les pensions, le salaire de référence des pensions des fonctionnaires étant calculé sur la base du traitement indiciaire des six derniers mois. En revanche, le dynamisme moins soutenu des rémunérations des salariés du secteur privé ne se traduirait que très progressivement dans les pensions versées dans les régimes des salariés du secteur privé qui reflètent le salaire des 25 meilleures années (régime de base) ou de toute la carrière (régimes complémentaires).

Les ressources en pourcentage du PIB seraient également plus importantes, de l'ordre de 0,1 point de PIB dès 2028 et 0,2 point de PIB à partir de 2032. Comme la part des traitements indiciaires des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers dans la masse totale des revenus d'activité serait plus élevée, le taux de prélèvement global appliqué à l'ensemble des revenus d'activité serait d'autant plus important (étant donné le différentiel de taux de cotisation employeur entre les régimes). Ensuite, la contribution d'équilibre versée au régime de la fonction publique de l'État serait également plus importante, venant compenser les dépenses plus élevées de ce régime.

Au total, cette variante se traduirait, en écart au scénario de référence, par une amélioration du solde élargi du système de retraite d'environ + 0,1 point de PIB en 2030 et 2045, dates auxquelles l'effet ressources serait prédominant. À plus long terme, l'augmentation des dépenses viendrait contrecarrer cet effet et le solde du système de retraite serait légèrement amélioré en 2070 (un peu moins de 0,1 point de PIB).

Cette amélioration résulterait principalement de l'amélioration du solde de la CNARCL, tandis que le solde des régimes du secteur privé (Cnav + Agirc-Arrco) serait quasiment inchangé. Il en serait de même pour le solde du régime de la fonction publique, ce résultat étant obtenu par construction dans la convention conforme à la législation.

Figure 2.23 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB à l'hypothèse d'évolution des traitements indiciaires dans la fonction publique



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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 pour la liste des régimes).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

Il convient de souligner que l'amélioration de la situation financière du système de retraite a pour contrepartie ici une hausse de la dépense publique, liée notamment à l'augmentation de la masse salariale dans le secteur public, laquelle pèse sur l'équilibre d'ensemble des finances publiques. Dans ce contexte, les soldes ainsi mesurés ne constituent que des repères imparfaits pour le pilotage du système de retraite : l'appréciation pertinente doit avant tout porter sur leurs effets au regard des finances publiques dans leur globalité. L'enjeu essentiel est dès lors de déterminer quel niveau de dépenses de retraite demeure soutenable au regard de la capacité collective de financement. Cette question dépasse le seul champ des retraites et renvoie plus largement à la gouvernance de l'ensemble des dépenses publiques.

Chapitre 6. Le pilotage de l'équilibre financier du système de retraite

Face aux déséquilibres persistants entre les ressources et les dépenses du système de retraite, le rapport annuel du COR identifie traditionnellement différents leviers d'ajustement : une baisse des dépenses de retraite, une hausse des cotisations sociales des employeurs ou des salariés et un recul de l'âge de départ à la retraite. Ces leviers ne sont pas exclusifs : ils peuvent être mobilisés séparément ou de manière combinée, selon les choix politiques retenus et les objectifs poursuivis en matière d'équité, de compétitivité économique et de niveau de vie des retraités.

Afin d'équilibrer financièrement le système de retraite, il est tout d'abord possible de modérer la progression des pensions nettes de prélèvements. Concrètement, cela peut passer par exemple par une indexation moins dynamique des pensions et des droits par rapport à l'inflation. En ralentissant l'évolution des pensions, ce levier agit directement sur le niveau des dépenses.

La deuxième voie de consolidation financière envisageable repose sur une hausse des contributions retraites. Une augmentation des taux de cotisation accroît mécaniquement les recettes du système. Si cette hausse concerne les cotisations salariales, elle permet de préserver le niveau relatif des pensions mais se traduit par une diminution du revenu disponible des actifs, susceptible d'affecter leur pouvoir d'achat et leur consommation. Si cette hausse concerne les cotisations employeur, elle renchérit le coût du travail et peut à ce titre peser sur la compétitivité des entreprises, l'investissement et la dynamique de l'emploi.

Enfin, il peut être envisagé de relever l'âge effectif de départ à la retraite. Allonger la durée d'activité produit un double effet favorable sur l'équilibre financier du système : d'une part, elle augmente les recettes grâce à des cotisations versées plus longtemps ; d'autre part, elle réduit la durée moyenne de versement des pensions. Elle contribue également à accroître l'offre de travail dans l'économie. À terme, le relèvement de l'âge de départ se traduit dès lors par une hausse durable du taux d'activité et de l'emploi, améliorant ainsi la situation globale des finances publiques au-delà du seul financement des retraites. Cette amélioration résulte notamment des retours fiscaux et sociaux supplémentaires générés par l'activité économique (TVA, impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, cotisations sociales, etc.).

À court terme, toutefois, ce relèvement est susceptible d'entraîner une légère hausse du chômage, le temps que le marché du travail absorbe l'augmentation de la population active. Il peut également se traduire par une progression des dépenses sociales hors retraites, certains assurés prolongeant leur période de perception d'allocations (à l'instar de prestations maladie ou de minima sociaux) ou basculant vers ces dispositifs alors qu'ils auraient auparavant liquidé leurs droits à la retraite. Dans ce contexte, les dépenses de pensions d'invalidité augmenteraient avec le nombre de bénéficiaires, tout comme les prestations de solidarité et les indemnités journalières de Sécurité sociale versées au titre des arrêts maladie et des accidents du travail ou maladies professionnelles temporaires (AT-MP). Les dépenses d'allocation de retour à l'emploi (ARE) et d'allocation de retour à l'emploi formation (AREF) seraient également accrues en cas

de relèvement de l'âge d'ouverture des droits. Selon la Drees et la Dares¹¹¹, près d'un tiers des économies réalisées sur les dépenses de retraite grâce à un recul de l'âge d'ouverture des droits serait compensé à court terme par une hausse des dépenses sociales hors retraite.

Quel que soit le levier utilisé, une réforme des retraites améliore le solde du système. Toutefois, les hausses de cotisations et les baisses de pensions ont un effet récessif qui fragilise les comptes des autres administrations publiques, et donc le financement des autres politiques (éducation, santé, défense...) tandis que le report de l'âge de départ soutient l'emploi et l'activité, améliorant à la fois les comptes des retraites et les finances publiques dans leur ensemble.

Afin d'évaluer de manière rigoureuse les effets macroéconomiques de ces différentes modalités de retour à l'équilibre, suite à la demande formulée par les membres du COR, le secrétariat général a mobilisé plusieurs équipes d'économistes disposant de modèles de simulation macroéconomique¹¹². L'objectif est d'éclairer la décision publique à partir d'analyses comparées *ex ante*, en mesurant l'impact des quatre leviers évoqués sur la croissance, l'emploi, les revenus, les finances publiques et les comportements des agents économiques. Cette analyse ne constitue en aucun cas la préfiguration ni la formulation d'un projet de réforme ; elle a pour seul objet d'analyser, de manière théorique et comparative, les conséquences macroéconomiques associées à chacun de ces leviers. Les simulations présentées n'engagent que les équipes qui les ont réalisées.

1. Effets macroéconomiques d'une réforme des retraites selon le levier mobilisé

Les résultats présentés s'appuient sur les travaux conduits par la Direction générale du Trésor, l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) et le laboratoire I-MIP (Institut des politiques macroéconomiques et internationales issu d'un partenariat scientifique entre la Paris School of Economics et le Cepremap). Les méthodes retenues, les hypothèses de modélisation ainsi que les spécificités propres à chaque outil sont détaillées par les équipes concernées en annexe du rapport (**annexe 1**), permettant de mettre en perspective les résultats obtenus.

Le calibrage retenu permet de comparer l'ampleur des effets des différents leviers testés ; il n'intègre aucun délai de progressivité dans la mise en œuvre et repose sur les hypothèses suivantes :

- une réduction de 0,2 point de PIB, soit 6 milliards d'euros *ex ante* du niveau des pensions ;
- une augmentation de 0,2 point de PIB, soit 6 milliards d'euros *ex ante* des cotisations retraite à la charge des salariés ;
- une augmentation de 0,2 point de PIB, soit 6 milliards d'euros *ex ante* des cotisations retraite à la charge des employeurs ;
- un relèvement d'un an de l'âge effectif de liquidation des droits à la retraite.

¹¹¹ Cf. les documents n° 10 et n° 11 de la séance plénière du COR du 27 janvier 2022.

¹¹² Cf. [séance plénière du COR du 26 mars 2026](#).

Malgré la diversité des cadres de modélisation employés, les équipes parviennent à des résultats globalement cohérents et convergents. Quel que soit le modèle retenu, trois des quatre leviers étudiés – baisse relative des pensions, hausse des cotisations salariales et hausse des cotisations employeurs – présentent un caractère récessif. Seul le recul de l'âge de départ à la retraite apparaît, dans les modèles étudiés, comme expansionniste pour garantir la soutenabilité du système de retraite.

Une baisse des pensions calibrée *ex ante* à 6 milliards d'euros réduit elle aussi immédiatement le revenu disponible des ménages, ce qui entraîne une contraction de la consommation, un ralentissement de l'activité et un recul de l'emploi à court terme. Cette contraction de la demande se traduirait par un ralentissement de l'activité de l'ordre de - 0,1 % selon les résultats des simulations, et par une baisse de l'emploi d'environ 10 000 postes. La hausse du chômage induite (autour de + 0,05 point à un horizon de deux ans) conduirait à une diminution des salaires, ce qui renforcerait la baisse des revenus des ménages et accentuerait les effets récessifs. À moyen terme, la baisse des prix qui en résulte améliore la compétitivité et soutient l'investissement, contribuant à stabiliser progressivement le niveau du PIB et les revenus réels des ménages. À long terme, les effets récessifs sur l'activité et l'emploi s'atténuent, mais le revenu disponible réel des ménages demeure durablement inférieur à son niveau initial. Une modification du niveau des pensions pourrait également agir en sens inverse *via* un effet de richesse intertemporel : une baisse de la générosité du système peut inciter les individus à accroître leur épargne ou leur participation au marché du travail, ce qui peut soutenir la croissance : cet effet n'est ici pas mis en évidence dans les modèles mobilisés¹¹³.

Une augmentation des cotisations tend à peser sur l'emploi à court terme en accroissant l'écart entre le coût du travail pour les entreprises et le salaire net perçu par les salariés (*labour tax wedge* ou coin fiscal-social). Selon qu'elle est supportée par les salariés ou par les employeurs, la hausse des cotisations peut réduire les revenus et/ou accroître les coûts de production, avec des répercussions sur la consommation et/ou l'investissement. L'ensemble de ces mécanismes tend à peser sur la croissance. À long terme, les effets tendent à se rapprocher, l'incidence *in fine* de la cotisation étant le plus souvent supportée par les salariés.

¹¹³ La mesure simulée ici est une sous-indexation uniforme de l'ensemble des pensions. Les effets récessifs de cette mesure pourraient être moindres en cas de sous-indexation ciblée sur les plus hautes pensions.

Une hausse des cotisations sociales salariales se traduit à court terme, quant à elle, par une diminution du salaire net, qui pèse sur la consommation des ménages, l'emploi et le niveau du PIB. Cet effet récessif de court terme apparaît dans les résultats des trois équipes, qui l'évaluent à environ - 0,1 point de PIB à un horizon de deux ans pour une hausse *ex ante* de 6 milliards d'euros de cotisations sociales salariales. L'impact sur l'emploi à court terme est estimé entre - 20 000 et - 30 000 postes dans les simulations à horizon de 1 à 2 ans. À moyen terme, la hausse des cotisations salariés exercerait une pression à la hausse sur les salaires *via* la hausse des coûts de production qui se répercuterait sur les prix. Cependant, l'effet serait en partie modéré par la hausse du chômage qui conduit à un moindre pouvoir de négociation des travailleurs. En parallèle, la compétitivité se dégraderait progressivement avec la hausse des prix. À long terme, l'emploi et le PIB demeurent inférieurs à ceux du scénario de référence, en dépit d'une amélioration du solde des administrations publiques, tandis que le chômage reste plus élevé et que le revenu disponible réel des ménages est durablement réduit.

Une hausse des taux de cotisation employeur accroît le coût du travail et les prix à la production. Elle pèserait ainsi sur la compétitivité de la production française et sur l'investissement, ce qui se traduirait par un recul de l'emploi, du PIB et du salaire réel. L'effet récessif sur le PIB d'une hausse des cotisations sociales employeur de 6 milliards d'euros est d'un ordre de grandeur comparable dans les simulations des trois équipes : il serait de - 0,1 point à court terme. Le recul de l'emploi environ 10 000 à 50 000 à cet horizon, pour une hausse du chômage de 0,1 à 0,2 point. La contraction de l'emploi, conjuguée à la baisse du salaire réel induite par la hausse du chômage et des prix, entraînerait une diminution du revenu des ménages et de la demande conduisant à une diminution durable du niveau d'activité (de l'ordre de - 0,35 point).

À l'inverse, le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite se traduit, dans les simulations, par une augmentation de l'offre de travail et du niveau d'activité. L'accroissement d'un an de l'âge d'ouverture des droits générerait entre 210 000 et 240 000 emplois supplémentaires et entraînerait une augmentation du PIB comprise entre 0,7 et 0,9 point. Le solde public s'améliorerait durablement d'environ 0,3 à 0,7 point de PIB, en dépit de dépenses sociales initialement plus élevées en raison d'une hausse transitoire du chômage à court terme. En effet, le relèvement d'un an de l'âge d'ouverture des droits se traduirait temporairement par une hausse du chômage selon les modèles, cet effet disparaissant toutefois à plus long terme sous l'effet de l'augmentation de l'activité et de l'ajustement progressif du marché du travail. Il en résulterait une amélioration de la situation des finances publiques dans leur ensemble – au-delà du seul champ des retraites – *via* des recettes fiscales et sociales supplémentaires (TVA, impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés, cotisations sociales, etc.). Cette modalité de retour à l'équilibre apparaît ainsi, dans les modèles étudiés, comme la seule voie expansionniste parmi les quatre examinées.

Quel que soit le levier mobilisé – baisse des pensions hausse des cotisations employeurs et salariales, ou report de l'âge de départ – le solde du système de retraite s'améliore mécaniquement, contribuant ainsi à l'amélioration du solde des finances publiques dans leur ensemble. Les trois premiers leviers ont toutefois un impact récessif, qui pèse sur les recettes publiques et dégrade le solde hors retraites : ils renforcent les difficultés à financer les dépenses publiques autres que les retraites, à l'instar de l'école, la santé ou la sécurité. À l'inverse, le

report de l'âge de départ soutient l'emploi et l'activité, ce qui améliore à la fois le solde des retraites et celui des finances publiques hors retraites. Cette quatrième voie est expansive et contribue à améliorer toutes les recettes fiscales et sociales des administrations publiques au-delà des seuls prélèvements finançant les retraites. La croissance de richesse attendue d'une telle mesure est dès lors susceptible d'améliorer le bien-être des Français ; elle a toutefois pour contrepartie une diminution du « temps libre » qui peut, à l'inverse, le diminuer. Le bilan global demeure difficile à établir et dépend à l'échelle individuelle des préférences personnelles, du niveau d'éducation ainsi que de la nature des emplois occupés¹¹⁴.

Tableau 2.10 – Effets sur le PIB, l'emploi et les finances publiques de différentes mesures de consolidation

En écart au compte central

Modération des pensions de 6 milliards d'euros	Court terme 2 ans	Moyen terme 10 ans	Long terme 20 ans
PIB (en %)	- 0,1 à - 0,2	- 0,1 à - 0,2	- 0,1
Emploi (en milliers)	- 10 à - 20	- 10 à - 25	- 5 à - 10
Solde primaire des APU (en pts de PIB)	+0,1	+0,1	+0,1
Hausse des cotisations sociales retraite employeurs de 6 milliards d'euros	Court terme 2 ans	Moyen terme 10 ans	Long terme 20 ans
PIB (en %)	- 0,1	- 0,1 à - 0,3	- 0,1 à - 0,3
Emploi (en milliers)	- 25 à - 50	- 20 à - 75	- 15 à - 80
Solde primaire des APU (en pts de PIB)	+0,1	0 à +0,1	0 à +0,1
Hausse des cotisations sociales retraite salariés de 6 milliards d'euros	Court terme 2 ans	Moyen terme 10 ans	Long terme 20 ans
PIB (en %)	- 0,1 à - 0,2	- 0,1 à - 0,2	- 0,1 à - 0,3
Emploi (en milliers)	- 15 à - 30	- 20 à - 70	- 15 à - 80
Solde primaire des APU (en pts de PIB)	+0,1	+0,1	+0,05 à +0,1
Augmentation d'1 an de l'AOD	Court terme 2 ans	Moyen terme 10 ans	Long terme 20 ans
PIB (en %)	+0,1 à +0,5	+0,5 à +0,7	+0,1 à +0,8
Emploi (en milliers)	+50 à +140	+160 à +250	+200 à +240
Solde primaire des APU (en pts de PIB)	+0,05 à +0,4	+0,3 à +0,6	+0,3 à +0,65

Source : SG COR d'après les simulations de la DG Trésor (Mésange et modèle comptable), I-MIP (modèle CepreHANK) et OFCE (modèle EmeRaude).

¹¹⁴ Voir à cet effet A. Martinez et M. Perona, « [Est-on plus heureux à la retraite ?](#) », Observatoire du Bien-être Cepremap n°2026-06, mars 2026, étude financée par l'EN3S.

2. Ajustements à effectuer pour équilibrer le système de retraite chaque année jusqu'en 2070

À titre d'illustration, cette partie présente différentes configurations annuelles d'équilibre structurel obtenues en ne modifiant, à chaque fois qu'un seul des trois leviers¹¹⁵ par rapport aux évolutions spontanées à législation inchangée (décrites dans les chapitres 1 et 2)¹¹⁶. Ces simulations ont une vocation exclusivement pédagogique et ne constituent en aucune manière des propositions de réforme.

Les résultats présentés reposent donc sur des calculs mécaniques et ne prennent pas en compte les effets d'interaction entre les différents leviers (par exemple, le relèvement de l'âge de départ à la retraite a un effet sur les pensions à la liquidation ou sur le niveau des cotisations). Ils n'intègrent pas non plus les effets d'éviction éventuels entre catégories d'actifs (par exemple, un report de l'âge de la retraite peut entraîner une hausse temporaire du chômage des plus jeunes) ou encore les effets reports sur les autres pans de la sphère sociale (par exemple, une hausse des cotisations retraite peut freiner une hausse des cotisations pour financer un autre risque social). Les effets de bouclage macroéconomique ne sont pas non plus pris en compte (voir la partie précédente).

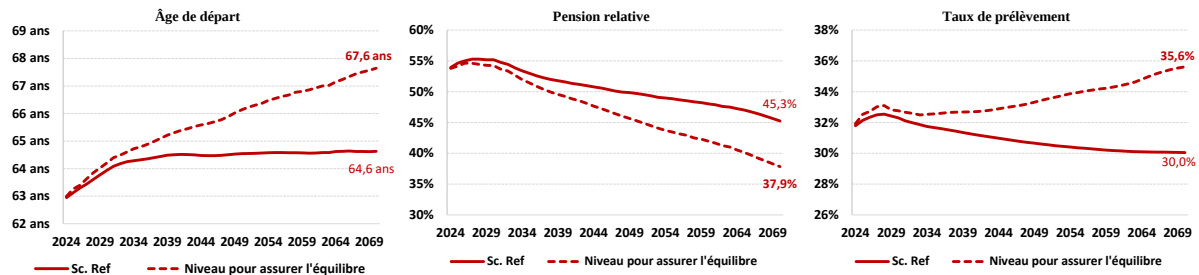
Dans le scénario de référence, l'équilibre structurel annuel du système de retraite jusqu'en 2070 pourrait être assuré par le seul levier de l'âge de départ à la retraite. Cela impliquerait de porter l'âge moyen de départ à 64,2 ans en 2030, 65,6 ans en 2045 et 67,6 ans en 2070, soit respectivement 0,3 an, 1,2 an et 3,0 ans au-dessus du niveau atteint spontanément à législation inchangée. Une autre possibilité consisterait à laisser l'âge de départ à la retraite évoluer spontanément sous l'effet des règles actuelles, et d'assurer l'équilibre du système chaque année par l'un des deux autres leviers. Par exemple, en agissant sur les seules pensions, la pension moyenne relative devrait diminuer de 1,0 point en 2030, de 3,3 points en 2045 et de 7,4 points en 2070. Enfin, dans l'hypothèse où l'équilibre du système de retraite serait assuré uniquement par les prélèvements affectés à son financement, le taux de prélèvement¹¹⁷ devrait être augmenté de 0,5 point en 2030 par rapport au niveau atteint spontanément (32,3 %), de 2,1 points en 2045, et de 5,6 points en 2070.

¹¹⁵ Les leviers de cotisations sociales employeurs et salariés sont regroupés dans la suite de ce chapitre.

¹¹⁶ Voir également la [Lettre du COR « L'abaque du COR : une représentation des conditions d'équilibre du système de retraite par répartition »](#), n° 11 – avril 2015.

¹¹⁷ Les prélèvements comprennent l'ensemble des ressources du système de retraite (cotisations, Itaf, etc.).

Figure 2.24 – Ajustement des leviers disponibles pour équilibrer structurellement le système de retraite chaque année jusqu’à 2070



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 : dans le scénario de référence, atteindre l’équilibre financier du système de retraite en 2070 nécessiterait (à législation inchangée) un âge de départ à la retraite de 67,6 ans, soit un relèvement de 3,0 ans par rapport à sa valeur projetée à législation inchangée (64,6 ans).

Notes : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions hors transferts internes. Calculs basés sur la convention conforme à la législation : contributions et subventions d’équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes.

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP. Retraités ayant au moins un droit propre de retraite.

Sources : projections COR - juin 2026.

Comme ces simulations ne concernent que le seul système de retraite et ne prennent pas en compte les effets de bouclage macroéconomique, les ajustements opérés *via* la pension relative ou le taux de prélèvement devront être en pratique plus élevés que les calculs présentés pour tenir compte du caractère récessif de ces mesures, qui conduisent à abaisser le PIB par habitant. Un recul de l’âge de départ à la retraite est susceptible, quant à lui, de produire des effets macroéconomiques favorables, en soutenant le taux d’emploi global et le niveau d’activité. L’amélioration des finances publiques résulte alors non seulement des effets directs de la mesure sur le système de retraite, mais également de la hausse des recettes publiques induite par une croissance plus élevée.

3. Ajustements à effectuer pour équilibrer le système de retraite en moyenne sur une période donnée

À l’instar de ce qui est présenté sur les soldes structurels annuels, les ajustements peuvent être opérés sur une période donnée pour obtenir l’équilibre structurel moyen sur cette période, et non année après année. Le calcul de ces ajustements souffre des mêmes limites que celles qui viennent d’être évoquées dans le cas d’ajustements année par année. En particulier, il ne prend pas en compte l’impact défavorable sur les finances publiques de l’effet récessif d’une hausse des prélèvements ou d’une modération des pensions, ou l’impact favorable sur les finances publiques de l’effet expansionniste d’un relèvement de l’âge de départ à la retraite.

Il est ainsi possible de rapporter les soldes financiers cumulés du système de retraite, d’une part, au total des revenus d’activité perçus sur la période considérée (jusqu’en 2030, 2045, 2050 ou 2070) et, d’autre part, au montant total des pensions de retraite versées sur cette même période.

Le premier de ces indicateurs (*tax gap*¹¹⁸) correspond à l'augmentation du taux de prélèvement qu'il faudrait appliquer dès à présent (c'est-à-dire à partir du 1^{er} janvier 2025) et jusqu'à la fin de la période de 5 ans, 20 ans, 25 ans ou de 45 ans sur tous les revenus d'activité pour obtenir l'équilibre structurel moyen.

Le second rapport (*pension gap*¹¹⁹) correspond à l'abattement qu'il faudrait appliquer dès à présent et jusqu'à la fin de la période de 5 ans, 20 ans, 25 ans ou de 45 ans à toutes les pensions de retraite, pour assurer dans les deux cas l'équilibre structurel en moyenne à l'horizon 2030, 2045, 2050 ou bien 2070¹²⁰.

Par exemple, dans le scénario de référence, et en n'agissant que sur ce seul levier, la masse de pension des retraités devrait diminuer de 1,4 % dès 2026 par rapport au niveau qu'elle atteindrait spontanément sur cette période pour assurer l'équilibre sur les 5 prochaines années dans le scénario de référence, et de 4,5 % au cours des 25 prochaines années. Enfin, pour assurer l'équilibre moyen jusqu'à 2070, toutes les pensions de retraite devrait être 8,6 % moins élevées. De façon alternative, l'équilibre structurel du système de retraite pourrait être assuré sur les 5 prochaines années en augmentant, dès 2025, le taux de prélèvement de 0,4 point. Ce taux devrait augmenter respectivement de 1,1 point et de 2,8 points de pourcentage aux horizons 2045 et 2070.

Tableau 2.11 – Ajustement immédiat de la masse de pension des retraités ou du taux de prélèvement nécessaire pour équilibrer le système de retraite sur les 5, 20 ou 25 prochaines années, ainsi qu'à l'horizon de projection (*tax gap* et *pension gap*)

Horizon	5 prochaines années (2030)	20 prochaines années (2045)	25 prochaines années (CSR-2050)	45 prochaines années (2070)
Masse de pension (en % des prestations)	-1,4%	-3,5%	-4,5%	-8,6%
Taux de prélèvement (en % du revenu moyen d'activité)	0,4 pt	1,1 pt	1,4 pt	2,8 pts

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 : dans le scénario de référence, une baisse de 1,4 % dès 2026 de la masse de pension des retraités serait nécessaire pour assurer l'équilibre financier du système de retraite en moyenne sur les 5 prochaines années. Cet équilibre pourrait également être assuré avec une hausse de 0,4 point du taux de prélèvement.

Notes : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions hors transferts internes. Calculs basés sur la convention conforme à la législation : contributions et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes. Les données par année, à intervalles de dix ans, sont disponibles en ligne sur le site du COR

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP. Retraités ayant au moins un droit propre de retraite.

Sources : projections COR - juin 2026.

¹¹⁸ Voir Annexe 6 – Lexique.

¹¹⁹ Voir Annexe 6 – Lexique.

¹²⁰ Par cohérence avec les publications antérieures du COR, c'est la terminologie en anglais qui est retenue ici, sans chercher à traduire en français les dénominations des deux indicateurs, sachant que les termes de « *tax gap* » et « *pension gap* » sont parfois utilisés avec un sens différent.

Les indicateurs de *tax gap* et de *pension gap* portent sur deux leviers de l'équilibre du système de retraite (respectivement le taux de prélèvement et *in fine* la pension moyenne relative). Il serait également possible de définir des indicateurs synthétiques portant sur le troisième levier de l'équilibre, à savoir l'âge effectif moyen de départ à la retraite. Leur interprétation serait toutefois délicate. Ces indicateurs ne seraient pas de même nature que les indicateurs de *tax gap* et de *pension gap*. Ces derniers, qui sont des indicateurs financiers, correspondent à des ajustements de paramètres de retraite, appliqués uniformément et dès la première année sur toute la période de projection (variation du taux de prélèvement dans un cas, abattement/majoration uniforme des montants de pension dans l'autre). Or, il n'existe pas d'indicateur équivalent permettant d'ajuster directement et uniformément dès la première année de projection, tous les âges effectifs de départ à la retraite

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 »¹²¹.

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.

¹²¹ 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 2014¹²². 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.

¹²² [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. »

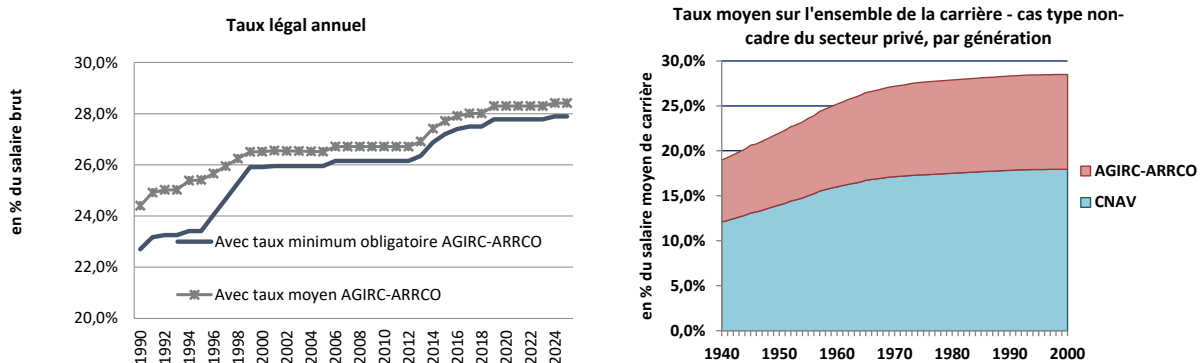
1. L'effort contributif des assurés : le taux de cotisation et la durée de carrière au fil des générations

L'objectif d'équité au regard de la retraite inclut un principe de « *contributions réparties équitablement entre les générations*¹²³ ». 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 2000¹²⁴, 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.¹²⁵. 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 retraite¹²⁶.

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

¹²⁴ 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).

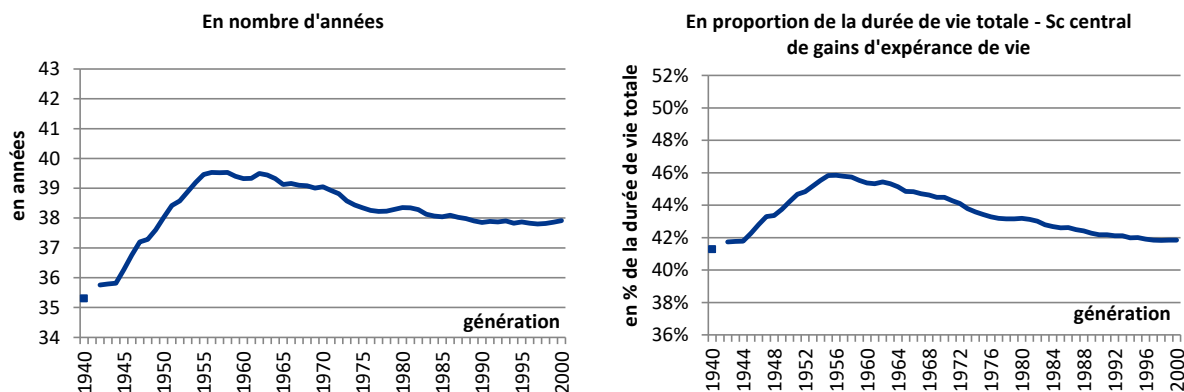
¹²⁵ Voir le chapitre 2 de la partie 1.

¹²⁶ 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 générations¹²⁷

2.1 Des taux de remplacement en baisse au fil des générations¹²⁸

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 type¹²⁹. 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 plein¹³⁰. Depuis le 1^{er} décembre 2023, le coefficient de solidarité introduit par l'accord Agirc-Arrco du 30 octobre 2015 est supprimé¹³¹. 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 considérée¹³².

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-Arrco¹³³.

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

¹²⁸ 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/>

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

¹³⁰ 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.

¹³¹ L'accord instaurait, à partir du 1^{er} 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^{er} décembre 2023 et à compter du 1^{er} 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^{er} décembre 2023 et qui avaient décalé leur retraite d'au moins 2 ans.

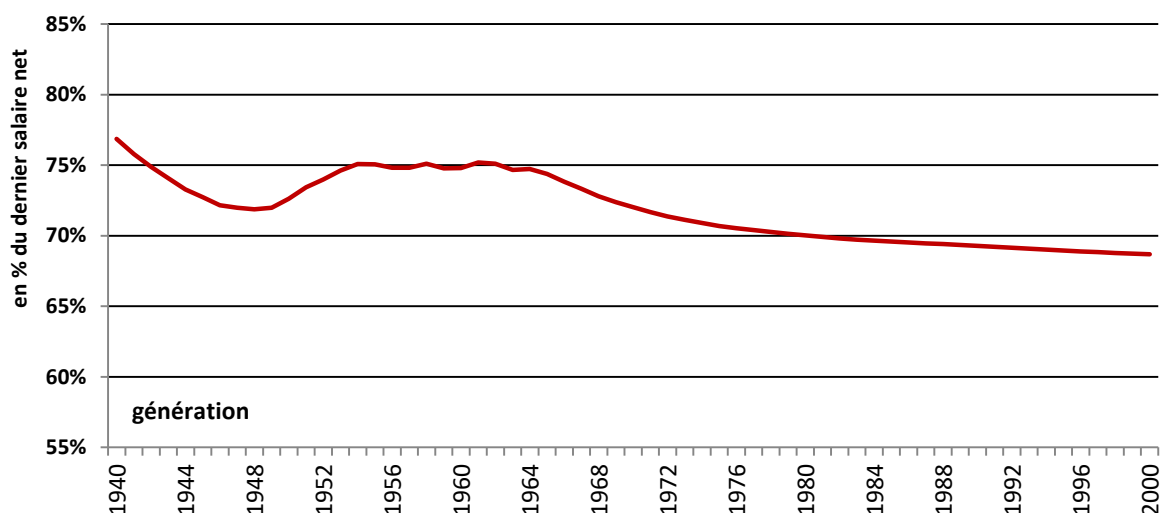
¹³² Jusqu'en 2023 il était calculé y compris et hors application du coefficient de solidarité afin de mieux refléter le niveau de vie relatif de la pension perçue sur toute la durée de retraite.

¹³³ 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-Arrco¹³⁴.

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.

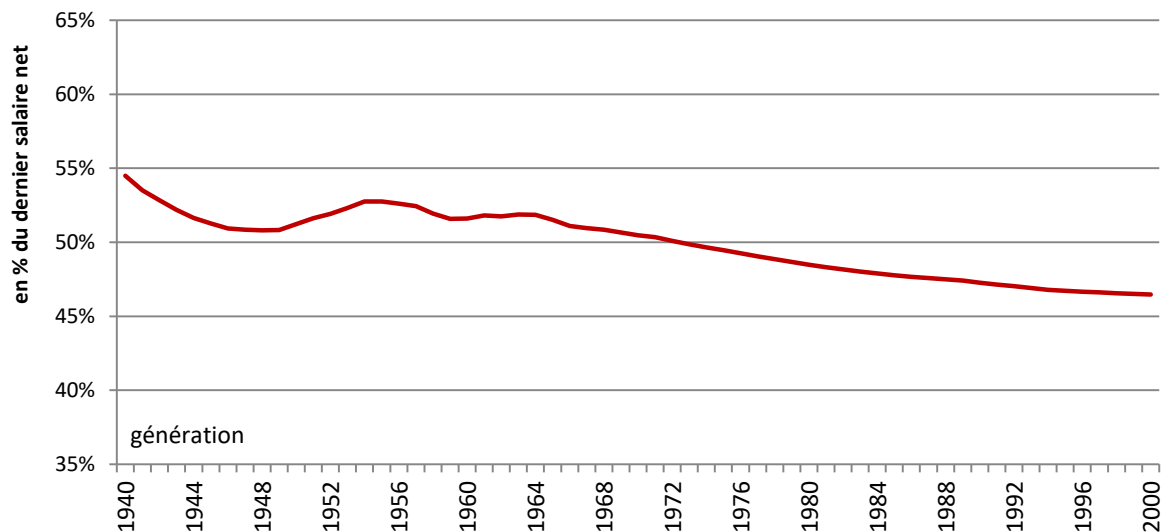
Le taux de remplacement à la liquidation du cas type de non-cadre du secteur privé est dépendant du scénario de productivité retenu. Une analyse de sa sensibilité est présentée dans le chapitre 4 de la partie 3.

¹³⁴ 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 du 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 publique¹³⁵.

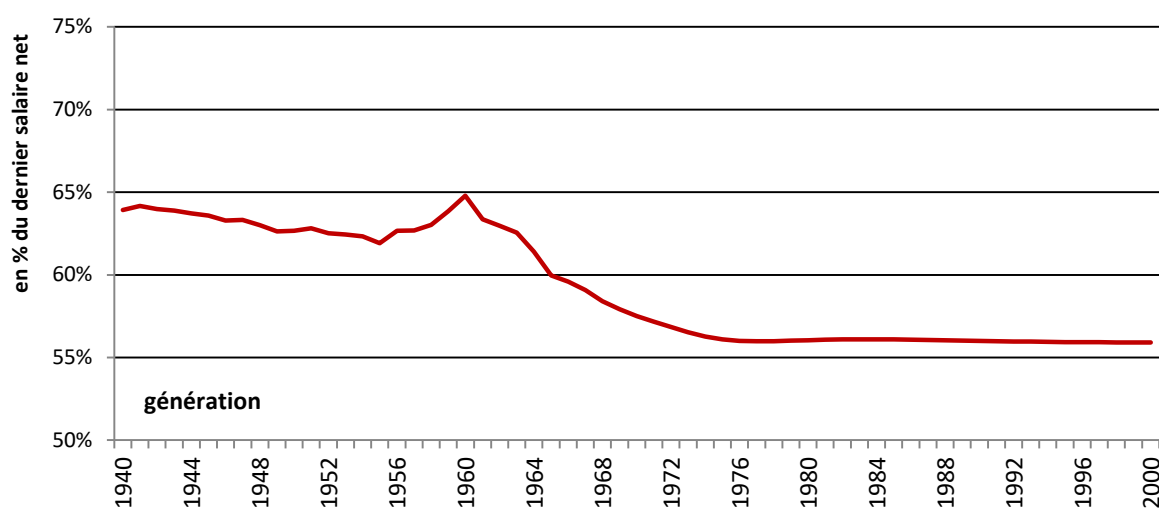
¹³⁵ Il est tenu compte dans les calculs du régime de Retraite additionnelle de la Fonction Publique (RAFP). Les primes ouvrent des droits à retraite au régime additionnel mais, compte tenu des taux de cotisation relativement faibles et de l'étroitesse de l'assiette de cotisation (primes dans la limite 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 stable¹³⁶.

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.

¹³⁶ 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 publique¹³⁷.

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.

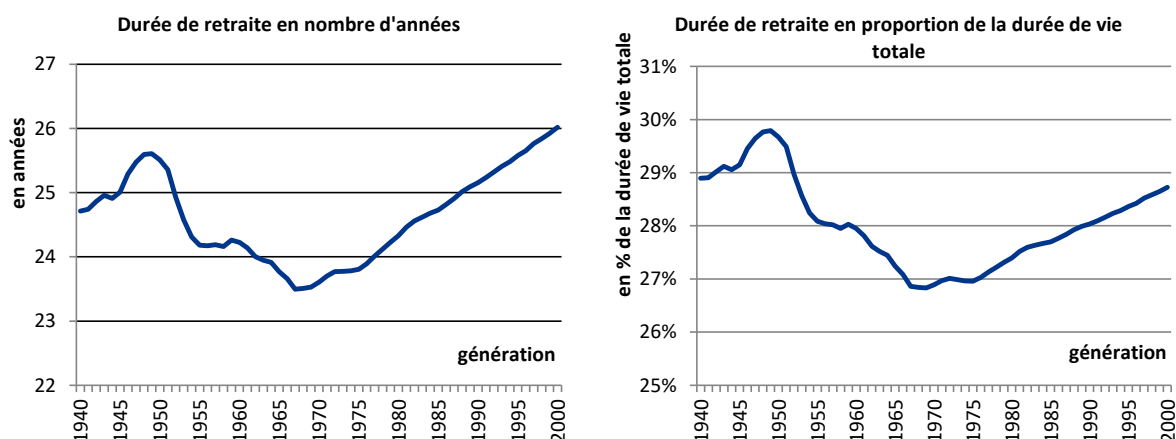
2.2 Une durée de la retraite en augmentation au fil des générations

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.

¹³⁷ 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

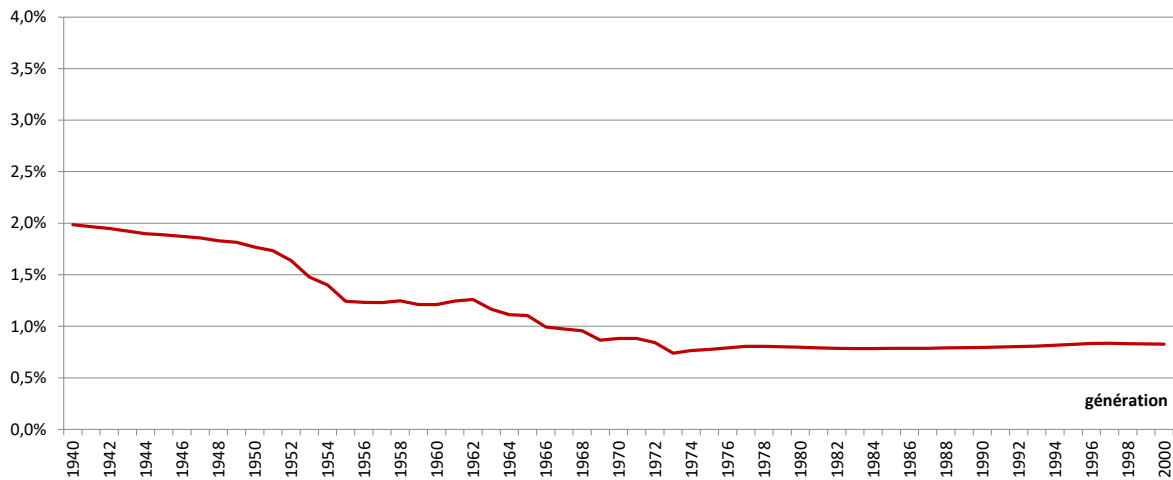
Afin de pouvoir porter un jugement global sur l'équité, il est utile de disposer, en complément des quatre indicateurs suivis habituellement par le COR, d'un indicateur synthétique qui englobe les quatre dimensions de l'équité, en l'occurrence le taux de rendement interne (TRI)¹³⁸. Il est calculé pour le cas type du COR de non-cadre du secteur privé à carrière complète¹³⁹.

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.

¹³⁸ 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.

¹³⁹ 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)¹⁴⁰



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.

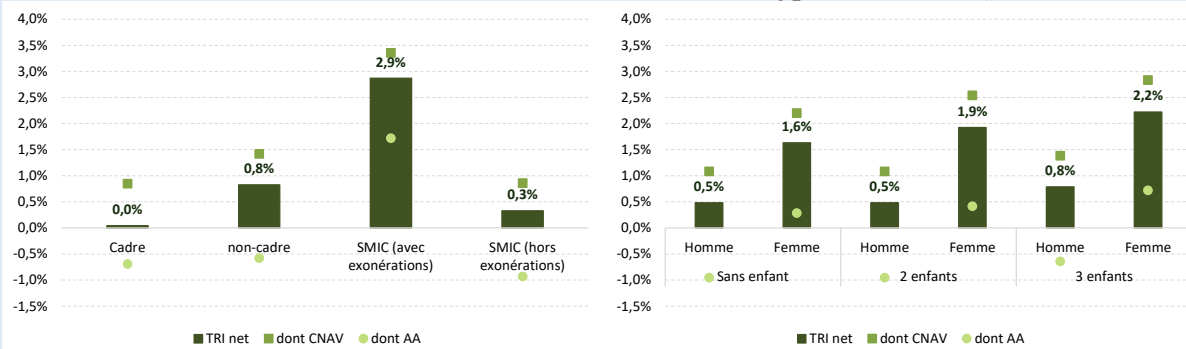
Le taux de rendement interne du cas type de non-cadre du secteur privé est dépendant du scénario de productivité retenu. Une analyse de sa sensibilité est présentée dans le chapitre 4 de cette partie.

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.

¹⁴⁰ 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.

Chapitre 2. L'objectif d'un niveau de vie satisfaisant pour les retraités

En 2023, en net, les pensions des retraités résidant en France (droits directs et droits dérivés) représentent en moyenne 64,5 % du revenu d'activité¹⁴¹. En prenant en compte non plus les seules pensions de retraite et revenus d'activité mais le revenu disponible comprenant tous les revenus, l'écart entre retraités et actifs est réduit et le revenu disponible des retraités vivant à domicile atteint 69,9 % de celui des ménages actifs, ce qui correspond à 80,2 % de celui de l'ensemble de la population. Les retraités perçoivent en particulier des revenus du patrimoine plus élevés que les actifs. En outre, ils vivent dans des ménages de plus petite taille que le reste de la population. En considérant ces économies d'échelle liées au fait de partager les dépenses au sein d'un même foyer, les retraités bénéficient ainsi un niveau de vie par unité de consommation (UC) équivalent à celui de l'ensemble de la population. Enfin, les retraités sont plus souvent propriétaires de leur logement que le restant de la population et ont ainsi moins souvent à payer un loyer. Le niveau de vie avec loyers imputés des retraités est alors de 6,5 % plus élevé que celui de l'ensemble de la population et à quasi parité avec celui des actifs (partie 1).

En moyenne, les ménages retraités ont un patrimoine plus élevé que celui des autres ménages, notamment parce qu'ils ont pu épargner pendant leur vie active et/ou bénéficié plus souvent d'un héritage que les ménages plus jeunes. Les ménages retraités continuent également d'épargner pendant leur retraite (partie 2).

Le niveau de vie relatif des retraités (rapport entre leur niveau de vie et celui de l'ensemble de la population) est resté globalement stable depuis 1996, alors qu'il avait fortement progressé auparavant depuis 1970 ; il devrait toutefois diminuer à long terme (partie 3). Cette stabilité sur la période récente peut cependant ne pas refléter le ressenti individuel des retraités en termes d'évolution de leur pouvoir d'achat. Cette évolution, qui prend en compte les règles d'indexation et l'évolution des prélèvements sur la retraite, est retracée à partir de cas types de cadre et de non-cadre du secteur privé dans la partie 3.

1. En 2023, le niveau de vie moyen des retraités est équivalent à celui de l'ensemble de la population

Pour comparer le niveau de vie des retraités à celui des actifs, plusieurs éléments doivent être considérés. Outre les pensions perçues pour les retraités et les revenus d'activité (y compris les allocations chômage) pour les actifs, il faut également ajouter les revenus du patrimoine et les transferts sociaux-fiscaux pour obtenir le revenu disponible des ménages. Enfin, il faut tenir compte de leur taille pour appréhender correctement leur niveau de vie par unité de consommation (UC).

¹⁴¹ Voir le chapitre 1 de la partie 2.

En 2023, le total des pensions brutes perçues par les ménages dont la personne de référence est retraitée s'élève à 2 641 euros mensuels en moyenne¹⁴². Les ménages dont la personne de référence est active au sens du BIT perçoivent en moyenne, quant à eux, 4 245 euros bruts mensuels de revenus d'activité et 213 euros de pension (si la personne active vit avec une personne retraitée ou si elle perçoit une réversion par exemple).

Les effets de la rénovation de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux sur la mesure du niveau de vie

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) est une enquête de l'Insee qui mesure les niveaux de vie. Elle associe aux données de l'enquête Emploi les revenus issus de sources administratives. L'enquête Emploi a connu en 2021 plusieurs changements méthodologiques : mise en conformité suite à un nouveau règlement européen, modernisation du protocole de collecte et modification de la méthode de pondération. Ces changements ont rendu nécessaire l'adaptation de l'enquête ERFS en 2021 à travers notamment la révision de la chaîne de production et de certains choix méthodologiques, comme la correction de la non-réponse, et de nouvelles marges de calageⁱ.

Les règles de définition de la personne de référence ou de rattachement des individus à un logement ont évolué. Les dernières concernent particulièrement les étudiants majeurs vivant à la fois dans un logement séparé pour leurs études et chez leurs parents. À partir de 2021, ces étudiants sont plus souvent enquêtés dans le logement de leurs études et sont exclus du champ de diffusion de l'enquête compte tenu de la fragilité de la mesure de leurs ressources dans l'enquête. Le concept de la personne de référence du ménage a été revu pour s'aligner sur la définition du recensement de la population : « la personne, en couple, active, la plus âgée ». Cette évolution peut conduire à une nouvelle répartition de la population par sous-catégories de ménages, et notamment des ménages où cohabitent un retraité et un actif, selon la personne de référence.

De plus, les conditions de collecte dégradées par les restrictions liées à la crise sanitaire en 2020 ont fragilisé les résultats de l'enquête sur cette année, mais des méthodes d'imputation ont permis d'estimer les ruptures induites par le passage à la nouvelle enquête Emploi et à la nouvelle chaîne de production ERFS et ainsi de proposer des séries réropolées sur les principaux indicateurs d'inégalités et de pauvreté (mais pas par catégorie de ménages).

Suite à ces évolutions, les niveaux de vie issus de l'enquête sont rehaussés par rapport aux millésimes précédents dans tous les déciles, exceptés le D7 et le D8 qui restent stables, et les indicateurs de pauvreté et d'inégalité diminuent (excepté le rapport interdéciles qui demeure inchangé). Certaines ruptures de série peuvent être plus importantes par sous-catégories, selon les types de ménage ou le statut d'activité. Ainsi, pour les personnes seules de plus de 65 ans, les nouvelles méthodes de correction de la non-réponse se traduisent par une baisse du niveau de vie et une hausse du taux de pauvreté.

ⁱ Pour plus de détails, voir [Impact de la rénovation de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux en 2021 sur la mesure des niveaux de vie, des indicateurs d'inégalités et de pauvreté](#), Insee Méthodes n° 145, nov. 2023.

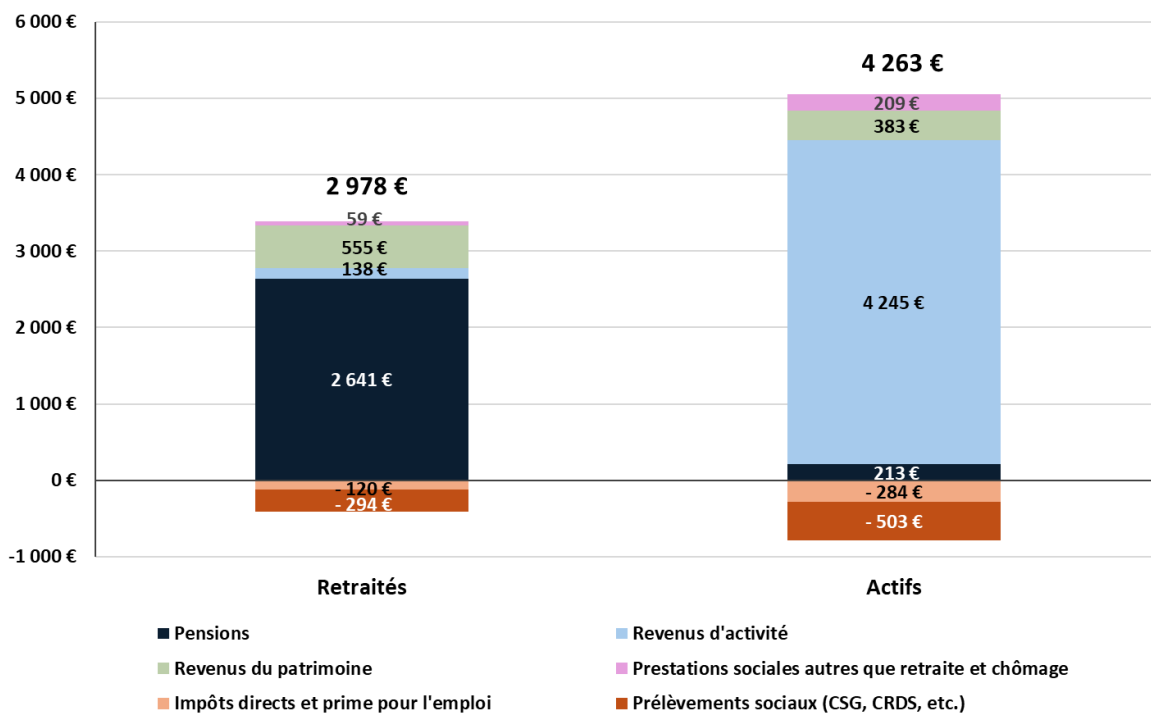
¹⁴² En 2023, la pension nette individuelle mensuelle (droit direct et droit dérivé) des retraités résidant en France était de l'ordre de 1 692 euros en moyenne, ce qui représentait 64,5 % du revenu moyen net d'activité (voir le chapitre 1 de la partie 2).

À ces revenus viennent également s'ajouter 555 euros de revenus du patrimoine pour les retraités et 383 euros pour les actifs. Ces revenus sont plus importants pour les retraités que pour les actifs en raison d'un patrimoine plus important (voir le point suivant sur le patrimoine des ménages retraités). Les retraités, en fin de cycle de vie, ont en effet pu épargner sur une période plus longue que les actifs et hériter plus souvent.

Enfin, les retraités perçoivent moins de prestations sociales que les actifs (59 euros contre 209 euros), mais acquittent également moins d'impôts et de prélèvements (respectivement 415 euros et 787 euros).

Au total, le revenu disponible des ménages retraités s'élève en moyenne à 2 978 euros mensuels et celui des ménages actifs à 4 263 euros en 2023. Le revenu disponible des ménages retraités représente ainsi 80,2 % du revenu de l'ensemble des ménages (3 715 euros) alors que celui des actifs en représente 114,7 %.

Figure 3.8 – Composition du revenu disponible des ménages retraités et des ménages actifs en 2023



Lecture : en 2023, les ménages dont la personne de référence est retraitée ont un revenu total mensuel de 2 978 euros, composé de 2 641 euros de pension, 138 euros de revenus d'activité, 555 euros de revenus du patrimoine et 59 euros d'autres prestations, desquels viennent se déduire 120 euros d'impôts et 294 euros de prélèvements sociaux.

Note : un ménage désigne ici l'ensemble des occupants d'une résidence principale, qu'ils aient ou non des liens de parenté. Un ménage retraité (actif) est un ménage où la personne de référence est retraitée (active).

Champ : ménages vivant en France métropolitaine en ménage ordinaire dont la personne de référence n'est pas étudiante et dont le revenu déclaré est positif ou nul.

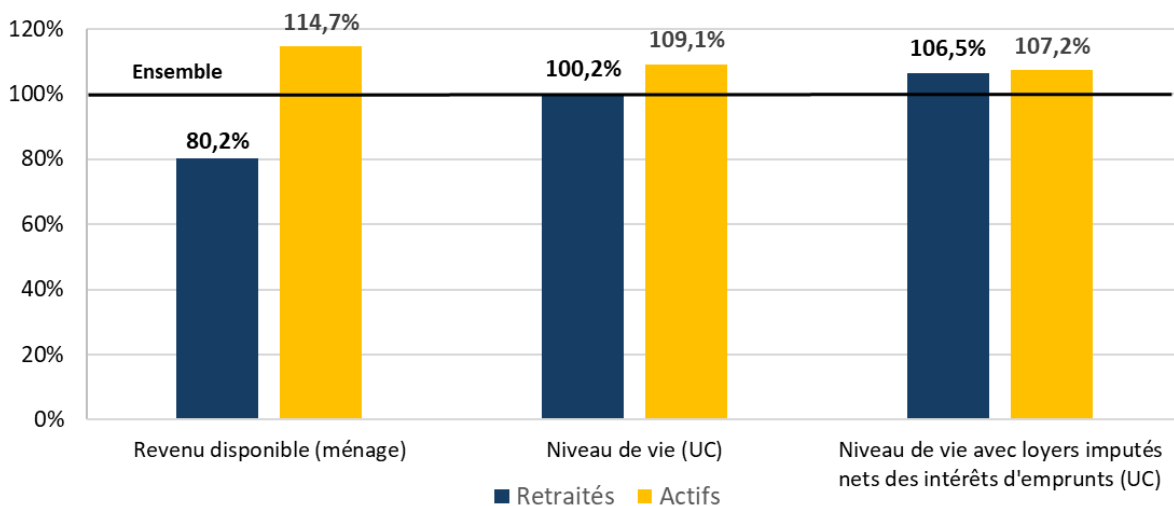
Source : Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2023.

Les ménages de retraités sont composés en moyenne de 1,5 personne, principalement parce que les enfants sont déjà partis du foyer à l'âge de la retraite, alors que les ménages actifs, qui ont encore leurs enfants à charge, sont composés de 2,5 personnes. En considérant les

économies d'échelle liées au fait de vivre à plusieurs dans un ménage, les ménages retraités comptent pour 1,2 unité de consommation (UC) et les ménages actifs pour 1,6 (cf. encadré méthodologique en ligne). Le rapport entre le revenu disponible calculé précédemment et le nombre d'UC par ménage permet d'obtenir le niveau de vie individuel moyen des personnes qui composent le ménage. Avec 2 473 euros mensuels, les retraités ont un niveau de vie par UC relativement équivalent à celui de l'ensemble de la population (2 468 euros mensuels) en 2023. Ce niveau de vie reste inférieur à celui des seuls actifs, qui avec 2 693 euros ont un niveau de vie supérieur de 9,1 % à celui de l'ensemble de la population. Le niveau de vie relatif de personnes âgées de 65 ans résidentes en France est l'un des plus élevés d'Europe (voir l'encadré).

En outre, les retraités sont plus souvent propriétaires de leur logement que les actifs ou que l'ensemble de la population et ont ainsi moins souvent à payer un loyer. En 2023, le niveau de vie des retraités avec loyers imputés serait alors de 6,5 % plus élevé que celui de l'ensemble de la population, soit un niveau très proche de celui des actifs.

**Figure 3.9 – Niveau de vie individuel relatif des retraités et des actifs en 2023
(100 % pour l'ensemble des ménages)**



Lecture : en 2023, le niveau de vie des retraités avec loyers imputés nets des intérêts d'emprunts est supérieur de 6,5 % à celui de l'ensemble de la population.

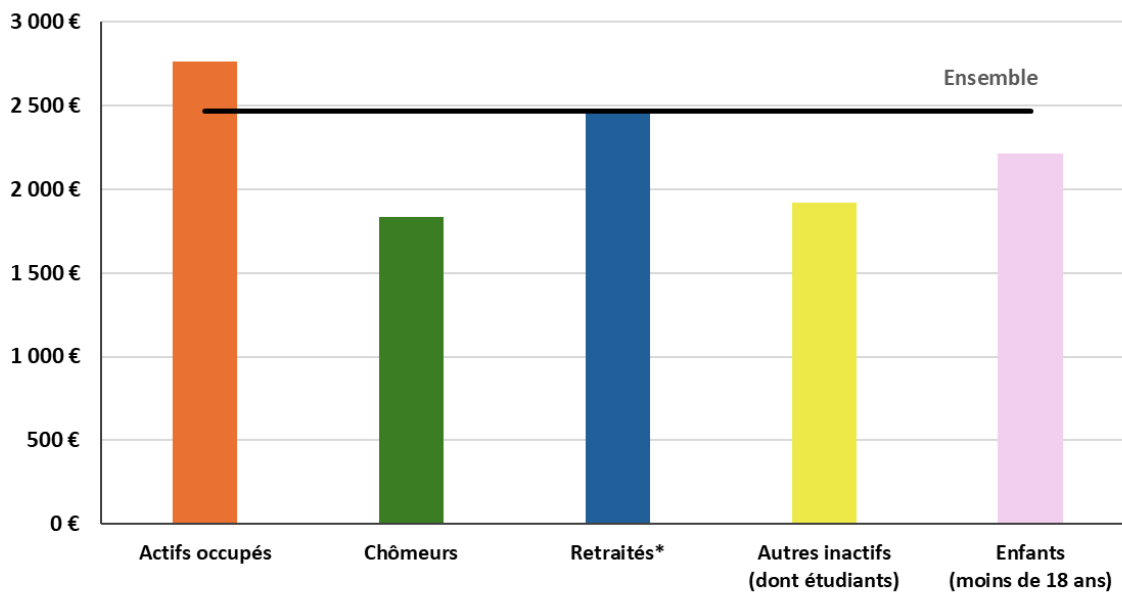
Notes : niveau de vie par UC. En 2023, les données ne sont pas disponibles pour le niveau de vie comprenant les loyers imputés en raison d'un changement de méthodologie pour l'imputation des loyers. Le niveau de vie avec loyers imputés a été estimé par le SG-COR à partir des données de ERF5 2021, en supposant que le poids des loyers imputés dans les niveaux de vie reste le même pour chaque statut d'activité.

Champ : ménages vivant en France métropolitaine en ménage ordinaire dont la personne de référence n'est pas étudiante et dont le revenu déclaré est positif ou nul.

Source : Insee, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2023 et calculs SG-COR à partir de Insee, ERF5 2021 pour le niveau de vie y.c loyers imputés.

La situation relative des retraités par rapport aux actifs est très liée à la situation des actifs sur le marché du travail. Ainsi, avec 2 763 euros mensuels, les personnes en emploi ont un niveau de vie supérieur de 12 % à celui de l'ensemble de la population alors que les chômeurs ont un niveau de vie moyen de 1 835 euros mensuels, inférieur de 26 % à celui de l'ensemble de la population. La situation relative des retraités est aussi liée à celle des autres inactifs dont le niveau de vie (1 918 euros mensuels) est inférieur de 22 % à celui de l'ensemble de la population.

**Figure 3.10 – Niveau de vie mensuel moyen selon le statut d'activité
(hors loyers imputés) en 2023**



Lecture : en 2023, le niveau de vie moyen des actifs en emploi est de 2 763 euros mensuels, soit 12 % plus élevé que celui de l'ensemble de la population (2 468 euros).

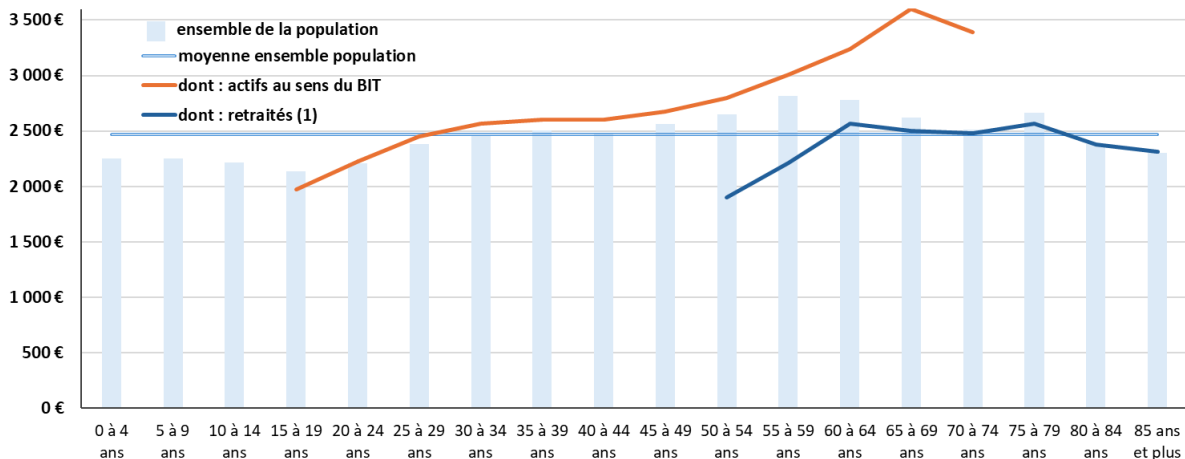
Notes : niveau de vie par UC ; () retraités hors bénéficiaires des seules pensions d'invalidité.*

Champ : ménages vivant en France métropolitaine en ménage ordinaire dont la personne de référence n'est pas étudiante et dont le revenu déclaré est positif ou nul.

Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2023.

Parmi les actifs, le niveau de vie augmente fortement avec l'âge, en lien avec les revenus d'activité qui sont croissants avec l'expérience professionnelle. Parmi les retraités, il est maximal chez les retraités de 60 à 79 ans, où il est supérieur d'environ 1 % à 4 % à celui de l'ensemble de la population ; il est nettement plus faible chez les retraités précoces (moins de 59 ans), du fait de la surreprésentation de certaines catégories de retraités (catégories C de la fonction publique partis au titre de la catégorie active ou encore retraite pour handicap) et chez les plus âgés (80 ans et plus), où il est comparable à celui de l'ensemble de la population.

Parmi l'ensemble de la population tous statuts d'activité confondus, le niveau de vie est minimal chez les enfants et les jeunes de moins de 30 ans, où il est inférieur d'environ 10 % à celui de l'ensemble de la population, tandis qu'il est maximal chez les seniors de 55 à 64 ans, où il est supérieur d'environ 15 % à celui de l'ensemble de la population.

Figure 3.11 – Niveau de vie mensuel moyen selon l'âge (hors loyers imputés) en 2023

Lecture : en 2023, le niveau de vie moyen de l'ensemble des 50-54 ans est de 2 647 euros mensuels, alors qu'il s'élève à 2 796 euros pour les actifs de 50-54 ans et à 1 900 euros pour les retraités du même âge.

Notes : niveau de vie par UC ; (1) retraités hors bénéficiaires des seules pensions d'invalidité.

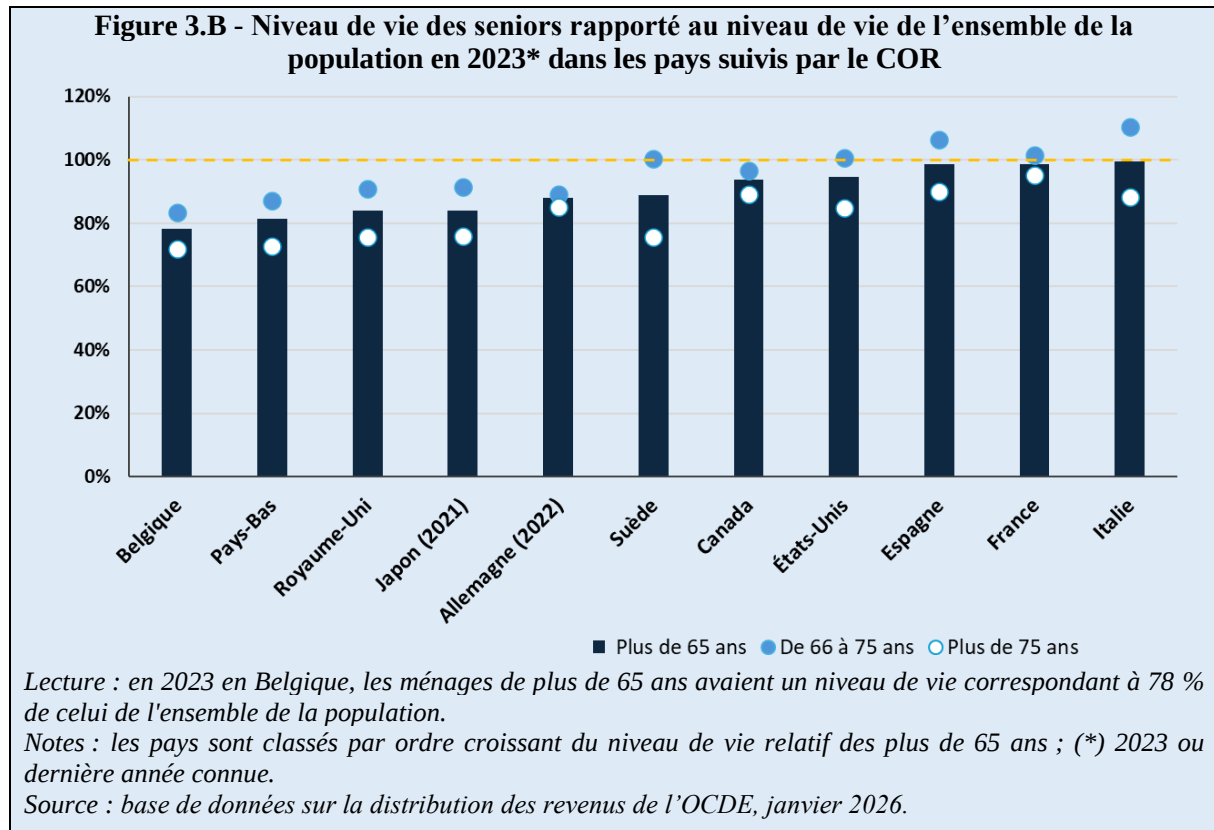
Champ : ménages vivant en France métropolitaine en logement ordinaire dont la personne de référence n'est pas étudiante et dont le revenu déclaré est positif ou nul.

Source : Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2023.

Comparaison du niveau de vie des 65 ans et plus : influence de l'âge et du pays

Pour la dernière année disponible (entre 2021 et 2023), dans les onze pays suivis régulièrement par le COR, le niveau de vie des personnes âgées de 65 ans et plus reste en général inférieur à celui de l'ensemble de la population. Il est le plus faible en Belgique et aux Pays-Bas, représentant respectivement 78 % et 81 % du niveau de vie moyen, tandis qu'il est le plus élevé en Espagne, en France et en Italie, atteignant respectivement 98 %, 99 % et 100 %.

Dans tous les pays, le niveau de vie des plus de 75 ans est inférieur à celui des 66-75 ans. Ce décrochage est relativement limité en Allemagne (- 4 points), en France (- 6 points) et au Canada (- 8 points), mais beaucoup plus marqué en Suède (- 25 points). Dans certains pays, ces écarts s'expliquent en partie par un maintien plus fréquent dans l'emploi des individus âgés de 66 à 70 ans, qui contribue à soutenir le niveau de vie de cette tranche d'âge.



2. Le patrimoine des retraités est plus élevé que celui de l'ensemble de la population et les personnes âgées continuent d'épargner

Début 2021, selon l'enquête Histoire de Vie et Patrimoine (HVP) réalisée par l'Insee, le patrimoine net hors reste¹⁴³ des ménages résidant en France s'établit en moyenne à 250 500 euros. Avec 309 900 euros, les retraités ont un patrimoine net 29 % plus élevé que celui des actifs (240 000 euros). L'écart est moins important en termes de patrimoine brut (respectivement 336 900 euros et 328 700 euros, soit un écart de 2 %), dans la mesure où les retraités sont moins endettés que les ménages d'actifs.

¹⁴³ Le patrimoine hors reste, appelé aussi patrimoine résiduel, est constitué des biens durables comme les voitures, l'équipement de la maison, les bijoux, œuvres d'art et autres objets de valeur.

Tableau 3.1 – Montants moyens de patrimoine et endettement début 2021 pour l'ensemble des ménages, les ménages retraités et les ménages actifs

En euros	Ensemble des ménages	Ménages retraités	Ménages actifs	ratio retraités / actifs
Patrimoine brut total	317 100	336 900	328 700	1,02
Patrimoine brut hors reste moyen (A)	294 900	316 700	309 000	1,02
Endettement moyen à titre privé ou professionnel (B)	44 400	6 700	69 000	0,10
Patrimoine net hors reste moyen (A-B)	250 500	309 900	240 000	1,29

Lecture : début 2021, les ménages dont la personne de référence est retraitée détiennent en moyenne 328 700 € de patrimoine brut.

Note : sont considérés comme actifs les ménages dont la personne de référence occupe un emploi ou est au chômage et comme retraités, ceux dont la personne de référence se déclare comme retraitée ou inactive de plus de 60 ans.

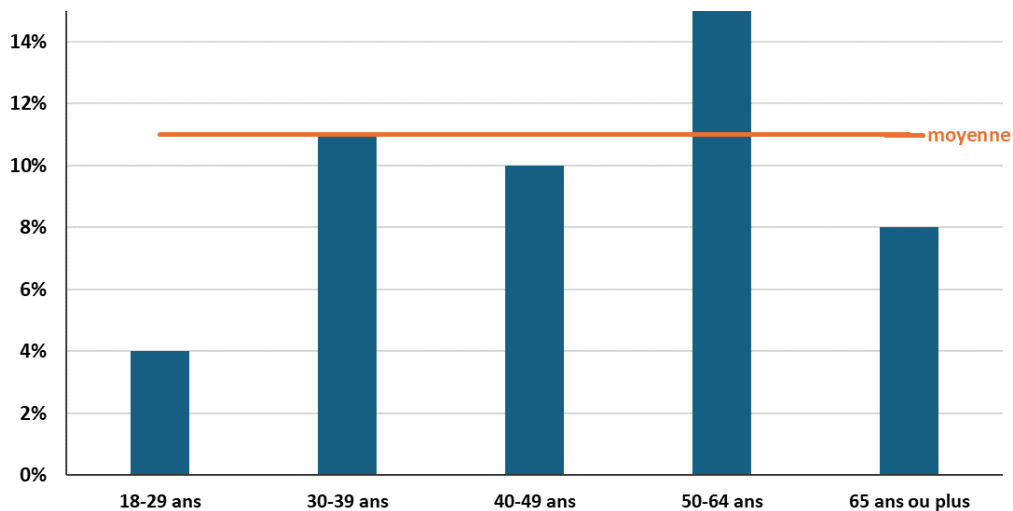
Champ : France hors Mayotte, ménages vivant dans un logement ordinaire.

Source : Insee, enquête Histoire de Vie et Patrimoine 2020-2021.

Cette détention accrue de patrimoine s'explique d'abord par un effet d'âge : les retraités ont pu épargner et accumuler du patrimoine pendant toute leur vie active. Elle s'explique également par le fait que les personnes âgées continuent d'épargner après leur passage à la retraite, ce qui peut sembler en contradiction avec la théorie du cycle de vie qui postule, dans sa version simplifiée, un processus d'accumulation puis de désaccumulation du patrimoine au fil de l'avancée en âge.

À partir des données de la comptabilité nationale et des enquêtes auprès des individus, l'Insee a ainsi estimé qu'en 2022, les taux d'épargne nets¹⁴⁴ étaient croissants avec l'âge jusqu'à 65 ans, passant de 4 % pour les ménages dont la personne de référence a entre 18 et 29 ans à 15 % pour les 50-64 ans, puis se tassait à 8 % pour les 65 ans et plus. Le taux d'épargne demeure donc positif pour les seniors, ce qui signifie que les ménages retraités continuent à accumuler du patrimoine.

¹⁴⁴ Le taux d'épargne net est calculé à partir du revenu disponible net (RDN), incluant notamment les prélèvements directs et les prestations sociales monétaires, ainsi que les revenus d'activité directement reçus par les ménages et la dépréciation du capital possédé par les ménages. Il n'est pas directement comparable au taux d'épargne brut des comptes nationaux car il relève de la méthode dite des « comptes nationaux distribués » (CND), qui complètent les agrégats macroéconomiques des comptes nationaux standards avec les données individuelles de la statistique sociale.

Figure 3.12 – Taux d'épargne nette des ménages par âge, en 2022

Lecture : en 2022, le taux d'épargne nette des ménages dont la personne de référence est âgée de 65 ans ou plus est égal à 8 % en moyenne.

Note : âge de la personne de référence du ménage.

Champ : France, secteur institutionnel des ménages (S14).

Source : Insee, comptes nationaux distribués 2022, base 2020.

Le fait que les retraités continuent d'accumuler du patrimoine pourrait s'expliquer par plusieurs raisons : héritages plus tardifs¹⁴⁵, conservation du patrimoine immobilier par peur de s'en séparer, épargne de précaution pour pouvoir faire face au risque de dépendance, biais de sélection lié au fait que l'espérance de vie des retraités aisés (ayant un patrimoine plus important) est plus élevée et volonté de transmettre aux descendants. La croissance du patrimoine avec l'âge pourrait également traduire un biais de sélection lié aux faits que seuls les ménages ordinaires, c'est-à-dire ne résidant pas en maison de retraite ou en institution, sont étudiés et que l'espérance de vie des retraités aisés (ayant un patrimoine plus important) est plus élevée.

Cette augmentation du patrimoine pendant la retraite pourrait également s'expliquer par le niveau des pensions qui permettrait à une partie des retraités de ne pas avoir à puiser dans leur épargne pour faire face à leurs dépenses, compte tenu notamment du fait que le système de protection sociale prend par ailleurs en charge les autres risques liés à la vieillesse, notamment la santé et une partie de la perte d'autonomie à domicile.

L'enquête budget de famille de 2017 comportait ainsi une question sur l'aisance financière ressentie qui semble confirmer ce résultat monétaire. Les ménages retraités y déclaraient être un peu plus à l'aise financièrement que l'ensemble des ménages et moins souvent qu'ils y arrivaient difficilement ou devaient s'endetter pour faire face à leur consommation.

¹⁴⁵ En 2021, 58 % des ménages de 60 ans ou plus ont hérité au cours de leur vie. Le patrimoine brut moyen des ménages ayant hérité est presque deux fois supérieur au patrimoine de ceux n'ayant pas reçu d'héritage (442 000 euros contre 238 000 euros).

3. Le niveau de vie des retraités relatif à celui de l'ensemble de la population a très fortement progressé depuis 1970 mais il diminuerait modérément dans le futur

Le niveau de vie relatif des retraités par rapport à celui de l'ensemble de la population a augmenté de près de 30 points entre 1970 et le milieu des années 1990. Depuis, le niveau de vie des retraités est globalement comparable à celui de l'ensemble de la population. Cette amélioration s'explique d'abord par la montée en charge du système de retraite : généralisation des régimes à l'ensemble des professions, développement des régimes complémentaires obligatoires et amélioration continue des droits. Les lois Boulin de 1970 ont notamment relevé le taux de liquidation et le taux de réversion. À cela se sont ajoutées la création de minima de pension ainsi que les fortes revalorisations des pensions contributives et du minimum vieillesse, supérieures à l'inflation jusqu'au milieu des années 1980.

Dans le même temps, les carrières, en particulier celles des femmes, sont devenues de plus en plus complètes, ce qui a également permis d'augmenter le niveau des pensions. Les retraités, qui possèdent plus de patrimoine que les actifs, ont également bénéficié de la hausse des revenus du patrimoine et ont pu avec l'amélioration de leur niveau de vie, pour certains d'entre eux, continuer à en accumuler pendant leur retraite¹⁴⁶.

Ces améliorations ont abouti à ce que le niveau de vie des retraités rattrape en moyenne celui de l'ensemble de la population au milieu des années 90. Depuis lors, ce niveau de vie est demeuré globalement équivalent, dans un contexte marqué par un durcissement progressif des règles de calcul des pensions¹⁴⁷ et par des carrières moins dynamiques, en particulier dans la fonction publique en raison du gel de la valeur du point d'indice. Les pensions brutes de droit direct - y compris les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus – des retraités résidant en France ont ainsi augmenté en moyenne de 27 % en euros constants entre les générations nées en 1930 et celles nées à la fin des années 1940, après correction des effets de mortalité différentielle. Cette dynamique s'est toutefois nettement infléchie pour les générations suivantes : les pensions moyennes demeurent globalement stables jusqu'à la génération née en 1955.

Depuis 2017, le niveau de vie relatif des retraités est en baisse, notamment parce que les ménages actifs ont bénéficié de mesures visant à augmenter les revenus du travail (augmentation de la prime d'activité, exonération fiscale et sociale des heures supplémentaires, etc.) et de la baisse du chômage. En 2023, le niveau de vie des retraités représente 100,2 % de celui de l'ensemble de la population après être passé par un maximum à 104 % vers 2013-2014¹⁴⁸.

¹⁴⁶ À noter que les effets de structure démographique (taille des ménages) ont peu joué sur le niveau de vie relatif des retraités : si avec l'allongement de l'espérance de vie, une fraction croissante de la durée de retraite est vécue en couple, cet effet est plus que compensé par le fait que les retraités les plus jeunes vivent plus souvent seuls. Du côté des actifs, l'augmentation du nombre de divorces et la légère baisse du nombre d'enfants ont également eu pour effet de baisser le nombre moyen de personnes par ménage.

¹⁴⁷ Indexation sur les prix et non plus sur les salaires, baisse de rendement dans les régimes complémentaires, hausse de la durée d'assurance dans les régimes de base notamment.

¹⁴⁸ La série a été rétropolée par la Drees pour intégrer le changement de méthodologie de l'enquête ERFS en 2021.

La perception par l'opinion du niveau de vie relatif des retraités et de son évolution est en décalage avec ces statistiques. Selon le baromètre d'opinions de la Drees réalisé en 2024, 49 % des enquêtés évaluent le niveau de vie moyen des retraités comme étant moins bon que celui de l'ensemble de la population, contre seulement 20 % qui l'évaluent comme meilleur, ce quel que soit leur âge. Depuis le lancement du baromètre en 2002, cette proportion de ceux qui le considèrent comme moins bon est d'ailleurs en forte augmentation ; elle était de 31 % alors que 30 % de la population le jugeaient meilleur.

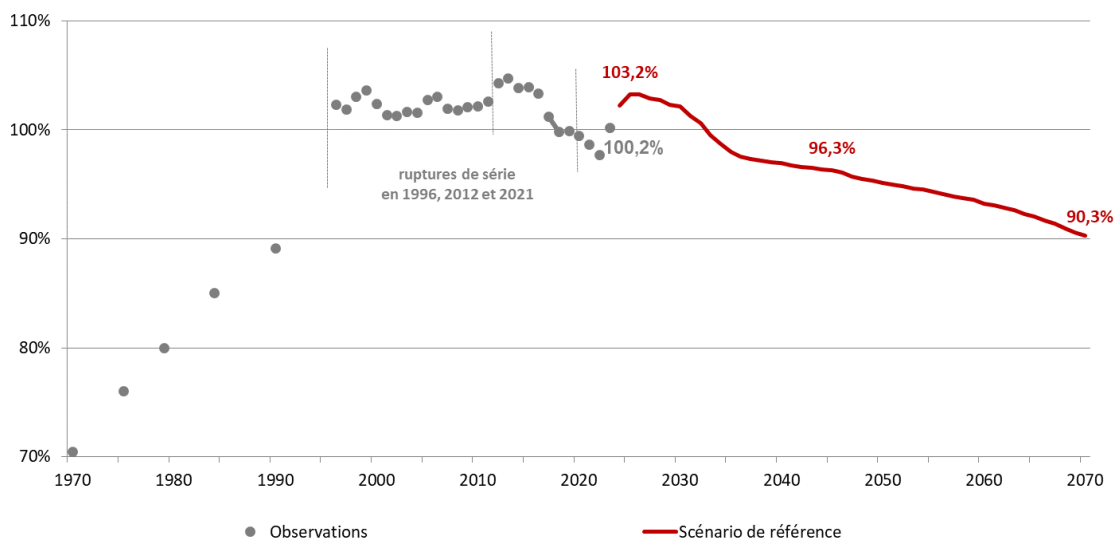
À l'avenir, le niveau de vie relatif des retraités dépendrait pour l'essentiel de l'évolution de la pension moyenne relativement au revenu moyen d'activité. Entre 2025 et 2070, les pensions augmenteraient ainsi de 0,2 % par an en réel dans le scénario de référence, soit moins que les revenus d'activité (0,7 %) qui bénéficieraient des gains de productivité. La pension relative diminuerait donc en projection¹⁴⁹ et le niveau de vie relatif des retraités s'établirait à 90,3 % en 2070. Cet indicateur retrouverait dès lors des valeurs comparables à celles qu'il avait connues au début des années 1990.

Cette tendance à la baisse sur longue période ne se retrouve toutefois pas à court terme où le niveau de vie relatif des retraités augmente de 2023 à 2025, notamment sous l'effet des revalorisations importantes de pensions. La période d'inflation qu'a connu la France de 2022 à 2024 se répercute en effet différemment dans le temps pour les retraités et les actifs en emploi. Comme les pensions de base sont indexées au 1^{er} janvier sur l'inflation constatée en moyenne entre l'année n-1 et l'année n-2, l'accélération des prix constatée en 2022 et 2023 se répercute sur les revalorisations de pensions de base jusqu'en 2025 alors que l'inflation a nettement ralenti dès 2024. En outre, comme les pensions complémentaires sont indexées au 1^{er} novembre sur l'inflation prévisionnelle de l'année n, les revalorisations se répercutent pleinement sur les pensions l'année n+1. Ainsi, la pension moyenne augmenterait de 2,2 % en 2025, puis encore de 1,2 % en 2026. La RMPT progresserait, quant à elle, de 1,3 % en 2025 et de 1,7 % en 2026. En 2027, la pension moyenne et la RMPT progresseraient au même rythme (2,1 %). Par ailleurs, la revalorisation du Mico en 2023 prévue par la réforme des retraites contribue également à augmenter le niveau relatif des pensions.

En conséquence, la pension brute des retraités relative au revenu moyen d'activité (en brut), qui s'établissait à 54,1 % en 2023, remonterait sensiblement jusqu'en 2027 pour s'établir à 57,0 % en 2027. Le niveau de vie des retraités connaîtrait ainsi une évolution plus favorable que celui de l'ensemble de la population sur cette période : il passerait de 100,2 % en 2023 à 103,2 % en 2025 et 2026 avant de commencer à diminuer de nouveau.

¹⁴⁹ Voir le chapitre 1 de la partie 2.

Figure 3.13 – Niveau de vie relatif des retraités (niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population) observé et projeté dans le 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 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).

Champ : pour la pension nette moyenne, personnes retraitées de droit direct (ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, hors RAFP) résidant en France ; pour le revenu net d'activité moyen, personnes en emploi.

Lecture : en 2023, dernière année observée, le niveau de vie moyen de l'ensemble des retraités représentait 100,2 % de celui de l'ensemble de la population. En projection, il devrait atteindre 96,3 % en 2045.

Note : les anciennes enquêtes Revenus fiscaux étaient effectuées environ tous les cinq ans de 1970 à 1996. Le revenu mesuré dans ces anciennes enquêtes n'est pas directement comparable au revenu mesuré dans les enquêtes réalisées à partir de 1996, d'où la rupture de série en 1996. Pour les ruptures de série, voir l'annexe méthodologique en ligne. Les séries ont été rétopolées à l'aide de la Drees de 1996 à 2019 pour intégrer le changement de méthodologie de 2021.

Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux 1970 à 1996, Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux rétopolées de 1996 à 2004 ; Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2023 ; projections COR, juin 2026 ; Insee, modèle Destinie.

Les projections présentées ici sont « mécaniques » au sens où elles n'intègrent pas d'éventuelles modifications des comportements induites par la baisse relative des pensions : les assurés sont supposés maintenir dans le futur les mêmes comportements d'épargne et de liquidation de la pension (départ au taux plein) que ceux observés aujourd'hui. Or, s'ils considéraient que le montant de leur future pension est insuffisant, les assurés pourraient - dans la mesure de leurs possibilités - réagir à la baisse relative des pensions par deux canaux : soit par un effort accru d'épargne en vue de la retraite pendant la vie active ; soit, dès lors qu'ils sont en emploi avant la liquidation, en reportant leur âge de départ à la retraite au-delà de celui où ils obtiennent le taux plein. Il n'existe pas de « modèle » qui permettrait de projeter ces éventuelles modifications de comportements.

La question se pose également pour la projection des revenus du capital des futurs retraités, notamment de ceux qui hériteront du patrimoine accumulé par les générations nées après-guerre (*baby-boomers*). À ce stade, le modèle Destinie retient des structures de patrimoine constantes sur l'ensemble de l'horizon de projection. Introduire une évolution de ces structures, au

bénéfice des futurs retraités recevant d'importants transferts patrimoniaux, supposerait également de prendre en compte les effets potentiels de ces héritages sur les comportements d'activité, qui pourraient aller dans un sens opposé à celui d'un report de l'âge de départ à la retraite.

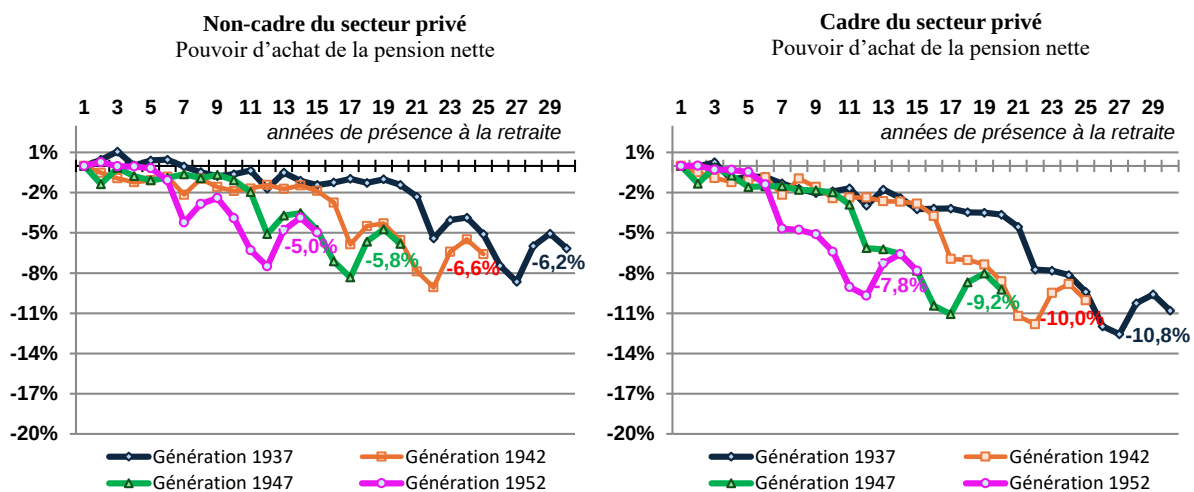
4. L'évolution du pouvoir d'achat au cours de la retraite

En moyenne, le niveau de vie des retraités a augmenté d'environ 26 % en termes constants entre 1996 et 2023. Cette situation moyenne ne reflète cependant pas le ressenti individuel des retraités. Elle est en particulier affectée par un effet *noria* lié au renouvellement de la population des retraités : les nouvelles générations, dont les pensions sont en moyenne plus élevées, remplacent progressivement les générations les plus anciennes aux pensions plus faibles. Au niveau individuel, en revanche, les retraités ont subi au cours des 25 dernières années une érosion de leur pouvoir d'achat différente selon la génération, d'autant plus importante que leur pension est élevée.

Entre l'année de son départ à la retraite et 2026¹⁵⁰, le pouvoir d'achat du cas type de non-cadre du secteur privé a ainsi diminué pour les quatre générations représentées : entre - 6,2 % pour la génération 1937 (partie à la retraite en 1997) et - 5,0 % pour la génération 1952 (partie en 2012).

Sur les mêmes périodes, le constat est plus défavorable pour le cas type de cadre du secteur privé. La perte de pouvoir d'achat du cas type de cadre varie ainsi entre - 10,8 % (pour le cadre né en 1937) et - 7,8 % (pour celui né en 1952).

Figure 3.14 – Évolutions du pouvoir d'achat au cours de la retraite



Note : la dernière année (2026) est prévisionnelle.

Source : calculs SG-COR à partir des barèmes des régimes Cnav, Agirc-Arrco et Insee pour l'inflation y compris tabac.

¹⁵⁰ L'année 2026 est prévisionnelle.

Cette baisse du pouvoir d'achat des anciens cadres et non-cadres à la retraite provient à la fois des règles de revalorisation des pensions dans les régimes complémentaires, et plus récemment dans le régime de base, et de l'évolution des taux de prélèvement sur les pensions.

Concernant les revalorisations, le pouvoir d'achat de la pension brute d'un non-cadre a été quasiment maintenu jusqu'en 2014. En revanche, l'indexation retenue pour la valeur du point Agirc, telle que décidée par les partenaires sociaux, n'a pas permis de maintenir le pouvoir d'achat de la pension brute du cadre, particulièrement entre 1997 et 2014.

Entre 2014 et 2021, la baisse du pouvoir d'achat de la pension brute du non-cadre et du cadre provient plus particulièrement de la non-revalorisation de la valeur du point à l'Agirc-Arrco sur la période 2013-2018. La baisse observée sur l'année 2018 renvoie à l'absence de revalorisation de la pension Cnav au cours de cette même année et à une revalorisation inférieure à l'inflation pour la partie complémentaire. En 2020, la revalorisation différenciée au régime général a conduit à sous-revaloriser la pension de base du cadre et en 2021, les pensions Cnav comme Agirc-Arrco ont été moins revalorisées que l'inflation observée.

Les évolutions sont plus heurtées depuis. Malgré la revalorisation anticipée de 4 % au 1^{er} juillet 2022, les pensions de base ont moins augmenté que l'inflation en 2022 et en 2023. Elles ont en revanche plus progressé en 2024 (5,3 % contre 2,0 %) et en 2025 (2,2 % contre 0,9 %). En 2026 les pensions de base devraient à nouveau moins augmenter que l'inflation (0,9 % contre 1,9 %). Depuis 2016, les pensions de base sont en effet revalorisées selon l'inflation (hors tabac) constatée entre les douze derniers mois connus et les douze mois de l'année précédente, et non plus l'inflation prévisionnelle, ce qui aboutit à des décalages dans les gains de pouvoir d'achat. Les pensions complémentaires sont quant à elles revalorisées sur l'inflation prévisionnelle (toujours hors tabac) : elles ont ainsi connu une perte de pouvoir d'achat en 2022, des gains en 2023, 2024 et 2025 du fait d'une inflation constatée inférieure à la prévisionnelle et elles devraient connaître une nouvelle perte de pouvoir d'achat en 2026 du fait de la non revalorisation en novembre 2025.

Concernant les prélèvements, la pension des cas-types est affectée par la hausse de la CSG en 2018. Pour l'ancien non-cadre, cette hausse de la CSG a été annulée en 2019, avec la création d'un taux médian de CSG.

Au final, les mécanismes de revalorisation (décalages de la date de revalorisation des pensions de base et mécanismes de sous-indexation par rapport à l'inflation) expliqueraient environ 75 % de la perte de pouvoir d'achat du cadre et 90 % de celle du non-cadre retraité, quelle que soit la génération étudiée.

Pour pouvoir tirer des enseignements plus larges en termes d'équité entre générations, ces différences d'évolution du pouvoir d'achat à partir du départ à la retraite suivant les générations doivent être mises en regard des différences de taux de remplacement au moment de la liquidation – une évolution plus défavorable du pouvoir d'achat pour une génération donnée de retraité pouvant par exemple trouver une contrepartie dans un taux de liquidation plus élevé. C'est notamment le cas pour les cas types de salariés du privé étudiés dans ce rapport pour lesquels le taux de remplacement net au moment de la liquidation¹⁵¹ est plus élevé pour les générations anciennes que pour les générations plus jeunes

¹⁵¹ Voir le chapitre 1 de cette partie.

Chapitre 3. Les évolutions du système de retraite au regard de l'objectif d'équité intragénérationnelle

Ce chapitre est consacré à l'équité entre les assurés¹⁵².

Les montants de pension, qui permettent le calcul des taux de remplacement, sont le reflet des parcours professionnels des retraités et des âges de départ à la retraite. Fin 2024, les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes des professions libérales, de la fonction publique et des autres régimes spéciaux perçoivent les pensions les plus élevées ; ceux relevant du régime des exploitants agricoles (MSA non-salariés) perçoivent les plus faibles.

Les taux de remplacement varient selon les secteurs d'activité, les régimes de rattachement et les niveaux de revenus. Ils sont en règle générale d'autant plus élevés que les revenus d'activité sont faibles. Ils augmentent dès lors que l'assuré reporte son âge de départ à la retraite.

Si les niveaux de vie des retraités se situent un peu au-dessus de ceux de l'ensemble de la population pour les trois premiers déciles, ils restent sous les niveaux de ceux des actifs. Depuis vingt ans, les inégalités de niveau de vie sont un peu moins élevées parmi les retraités que parmi les actifs ou parmi l'ensemble de la population. La part des retraités pauvres est significativement plus faible que dans l'ensemble de la population.

La loi prescrit de porter une attention particulière aux retraités les plus modestes¹⁵³. Du point de vue du pilotage des paramètres de retraite, certains dispositifs – notamment les *minima* de pensions – concernent spécifiquement les faibles montants de pension. Il est donc pertinent de s'intéresser non seulement au niveau de vie moyen des retraités, mais également à celui des moins aisés d'entre eux.

Enfin, ce chapitre revient sur les écarts de situation entre les femmes et les hommes au regard du montant des pensions, du niveau de vie et de la durée de retraite.

¹⁵² La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 dispose que les assurés bénéficient d'un traitement équitable au regard de la durée de la retraite comme du montant de leur pension, quel que soit leur sexe. Elle confère au COR et au Comité de suivi des retraites la mission de suivre la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'assurance vieillesse.

¹⁵³ Voir l'objectif de « *garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités* » dans l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale, ainsi que la mention explicite d'une « *attention prioritaire [aux retraités] dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté* ».

1. Les montants de pension par régime et les taux de remplacement selon le statut et l'âge

1.1 Les montants de pension par régime sont le reflet des parcours professionnels

Les montants de pension globale, par régime principal d'affiliation¹⁵⁴, permettent d'apprécier la situation des retraités en fonction de leur carrière (secteur public ou privé, indépendant ou salarié, etc.), même si les changements de statut en cours de carrière, conduisant à ce qu'un tiers des retraités perçoive simultanément des pensions de plusieurs régimes de base (retraités dits « polypensionnés », contrairement aux « monopensionnés »¹⁵⁵), rendent l'analyse délicate. Les polypensionnés à carrière complète reçoivent un montant de pension globale légèrement supérieur à celui des monopensionnés à carrière complète. L'écart est nettement plus important dès lors que l'on ne se limite pas aux seules carrières complètes mais que l'on prend en compte l'ensemble des retraités.

Le régime principal d'affiliation est un facteur explicatif important des écarts de montants de pension. Les montants moyens de pension sont les plus élevés pour les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes des professions libérales, de la fonction publique et des autres régimes spéciaux, et les plus faibles pour les retraités ayant pour régime principal d'affiliation le régime de la MSA non-salariés. Ces écarts sont le reflet de différences de salaires ou de revenus d'activité, la proportion de cadres et de personnes très qualifiées étant plus importante parmi les professions libérales et au sein de la fonction publique, d'efforts contributifs et de règles de calcul des pensions différents.

¹⁵⁴ Régime de base représentant plus de la moitié de la carrière.

¹⁵⁵ « Polypensionné » et « monopensionné » : voir Annexe 6 – Lexique.

Tableau 3.2 – Pension brute moyenne de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus), selon le régime principal d’affiliation au cours de la carrière, fin 2024 (en euros par mois)

	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrières complètes ⁵		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble des retraités de droit direct	1 750	1 380	2 190	2 100	1 770	2 390
Retraités de droit direct d'un régime de base	1 760	1 390	2 200	2 100	1 770	2 390
dont régime général à titre principal ^{1,2}	1 610	1 200	2 120	2 020	1 650	2 350
dont autre régime de salarié à titre principal ²	2 270	2 060	2 500	2 490	2 280	2 680
FPE civils	2 570	2 390	2 820	2 750	2 580	2 960
FPE militaires	2 260	1 580	2 330	2 920	2 370	2 940
CNRACL	1 860	1 790	2 050	2 010	1 960	2 090
MSA salariés	1 720	1 430	1 920	2 070	1 860	2 190
Régimes spéciaux ³	2 740	2 370	2 840	2 970	2 780	3 010
dont autre régime de non-salariés à titre principal ²	1 420	1 070	1 750	1 430	1 160	1 670
MSA non-salariés	970	820	1 130	1 040	920	1 160
Professions libérales	2 840	2 160	3 260	3 220	2 540	3 680
dont aucun régime principal ⁴	2 200	1 640	2 550	2 450	1 910	2 760
Monopensionnés d'un régime de base	1 680	1 310	2 150	2 080	1 750	2 390
Polypensionnés de régimes de base	1 970	1 630	2 310	2 140	1 830	2 400

1. Le régime général comprend les indépendants de l'ex-SSI depuis 2020.

2. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.

3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.

4. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.

5. Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète dans les régimes de retraite français.

Notes : ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés sont susceptibles de sensiblement varier d'une année à l'autre, notamment pour les catégories à faibles effectifs. Le tableau vise à fournir des ordres de grandeur, non à donner une évolution annuelle.

Champ : retraités ayant perçu un droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) au cours de l'année 2024, résidant en France, vivants au 31 décembre 2024.

Sources : Drees, EACR, modèle Ancêtre.

Les écarts de pension entre les femmes et les hommes sont relativement réduits dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux, alors qu'ils sont plus importants dans le secteur privé, notamment parmi les non-salariés. Ainsi, le rapport entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes, sur le champ des monopensionnés à carrière complète, est en 2024 de 87 % pour les fonctionnaires civils d'État, 94 % pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers et de 92 % pour les assurés des autres régimes spéciaux, contre 70 % pour les salariés relevant du régime général et 69 % pour les non-salariés.

1.2 Des taux de remplacement et de rendement nets par âge de liquidation pour les cas types du COR dépendants du secteur d'activité et des régimes de rattachement

Pour apprécier le niveau des taux de remplacement selon les secteurs d'activité, les régimes de rattachement et les niveaux de revenus, le COR a sélectionné 13 cas types dont les caractéristiques sont fournies dans l'annexe méthodologique en ligne.

a) Des taux de remplacement décroissants avec le niveau de revenu

Le tableau suivant illustre les niveaux atteints par les taux de remplacement pour un départ à la retraite à l'âge d'ouverture des droits, à l'âge d'obtention du taux plein¹⁵⁶ et à l'âge d'annulation de la décote pour la génération qui a atteint l'âge légal de départ à la retraite en 2026¹⁵⁷. Pour certains cas types, l'âge d'obtention du taux plein coïncide avec l'âge d'ouverture des droits, pour d'autres il est atteint suite à un décalage du départ à la retraite (cas types 5, 6, 7, 8, 9, 11 et 13). Les cas types de non-cadre du secteur privé (cas type n° 2) et d'adjoint technique territorial (cas type n° 10) peuvent prétendre à un départ anticipé au taux plein avant l'âge d'ouverture des droits.

En règle générale, les taux de remplacement sont d'autant plus élevés que les rémunérations sont faibles. Ainsi, pour les salariés du secteur privé, les cas types de non-cadre avec ou sans chômage (cas types n° 2 et 3), le cas type de femme ayant eu deux enfants (cas type n° 4) et le cas type d'agriculteur (cas type n° 12) ont un taux de remplacement supérieur à celui du cas type de cadre (cas type n° 1) et du médecin (cas type n° 13). Dans la fonction publique, le taux de prime est déterminant. Un cadre ayant un faible taux de primes (cas type n° 6) aura un taux de remplacement à l'âge du taux plein supérieur à celui d'un fonctionnaire sédentaire de catégorie B moins rémunéré mais bénéficiant de primes relativement plus importantes (cas type n° 5).

Les fonctionnaires de catégorie active (le policier – cas type n° 8 – et l'aide-soignant – cas type n° 9) peuvent partir à la retraite plus tôt que les autres cas types mais bénéficient d'un taux de remplacement plus faible en raison de la proratisation de leurs droits. En poursuivant leur carrière au-delà de l'âge minimal d'ouverture des droits les concernant, ils atteignent des niveaux comparables aux autres cas types.

Pour l'ensemble des cas types, reporter le départ à la retraite après l'âge d'ouverture des droits augmente le taux de remplacement.

¹⁵⁶ Cet âge varie selon le cas type considéré. Les cas types de salariés du privé et le cas type d'exploitant agricole atteignent le taux plein à l'âge d'ouverture des droits, soit 62 ans et 9 mois pour leur génération, sauf le cas type n° 2 qui est éligible à un départ anticipé à l'âge de 62 ans. Les cas types de la fonction publique, dont l'âge d'ouverture des droits est également de 62 ans et 9 mois, obtiennent le taux plein à l'âge de 63 ans pour le cas type 5, 64 ans et 9 mois pour les cas types 6 et 7, 61 ans et demi pour le cas type 10 et 63 ans pour le cas type 11. Le cas type de policier, né en 1974, qui peut partir à la retraite à l'âge de 52 ans et 3 mois, atteint le taux plein à l'âge de 57 ans. Le cas type d'aide-soignant, né en 1969, qui peut partir à la retraite à l'âge de 57 ans et 3 mois, atteint le taux plein à l'âge de 58 ans et demi. Enfin, le cas type de médecin, né en 1960, qui peut prétendre à un départ à 62 ans, atteint le taux plein à 66 ans et 9 mois.

¹⁵⁷ Soit la génération 1964 pour l'ensemble des cas types mis à part ceux de l'aide-soignant et du policier qui sont positionnés de façon à faire apparaître les âges de départ à la retraite auxquels ils sont éligibles (57 ans et 9 mois pour l'aide-soignant et 52 ans et 9 mois pour le policier) soit respectivement les générations 1968 et 1973. Le cas type de médecin est né en 1960 et part à taux plein en 2026.

Tableau 3.3 – Taux de remplacement net à l'âge d'ouverture des droits, du taux plein et d'annulation de la décote pour les cas types du COR pour la génération 1964 (sauf aide-soignant : génération 1969, policier : génération 1974 et médecin : génération 1960) – Scénario de référence

Cas type	Taux de CSG appliqué sur la pension	Salaire brut de fin de carrière (et part des primes pour les fonctionnaires)	Taux de remplacement à l'âge d'ouverture des droits		Taux de remplacement à l'âge du taux plein		Taux de remplacement à l'âge d'annulation de la décote	
			âge	TR	âge	TR	âge	TR
Cas type n°1 (cadre)	taux plein	2,51 x RMPT	62,75	51,9%	62,75	51,9%	67	58,6%
Cas type n°2 (non-cadre)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,74 x RMPT	62,75	75,2%	62	74,7%	67	86,8%
Cas type n°3 (non-cadre avec chômage)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,62 x RMPT de l'année des 55 ans	62,75	66,7%	62,75	66,7%	67	63,1%
Cas type n°4 (femme avec deux enfants)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,62 x RMPT	62,75	80,9%	62,75	80,9%	67	92,5%
Cas type n°5 (B sédentaire)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,99 x RMPT (dont 30 % primes)	62,75	58,3%	63	61,4%	67	71,4%
Cas type n°6 (A faible taux de prime)	taux plein	1,51 x RMPT (dont 15% primes)	62,75	62,3%	64,75	72,6%	67	80,2%
Cas type n°7 (A+ fort taux de prime)	taux plein	2,31 x RMPT (dont 44% primes)	62,75	39,9%	64,75	46,5%	67	51,9%
Cas type n°10 (adjoint technique territorial)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,79 x RMPT (dont 20% primes)	62,75	70,9%	61,5	70,2%	67	87,3%
Cas type n°11 (attaché territorial)	taux plein	1,48 x RMPT (dont 27% primes)	62,75	60,1%	63	61,0%	67	72,9%
Cas type n°9 (aide-soignant)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,83 x RMPT (25% primes)	57,75	63,4%	58,5	67,1%	62	73,1%
Cas type n°8 (policier)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	1,02 x RMPT (44% primes mais 17% sont intégrées à l'assiette)	52,75	40,4%	57	56,5%	57	56,5%
Cas type n°12 (exploitant agricole)	intermédiaire	0,52 x RMPT	62,75	78,3%	62,75	78,3%	67	94,7%
Cas type n°13 (médecin)	taux plein	2,66 x RMPT	62	44,9%	66,75	62,5%	67	64,1%

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). Champ : pensions de base et complémentaires (y compris RAFP pour les cas types de fonctionnaires), hors coefficient de solidarité Agirc-Arrco pour les salariés du secteur privé, scénario de productivité 0,7 %.

Note : les cas types marqués en gras et en bleu correspondent aux indicateurs du décret du 20 juin 2014. Pour les cas types de fonctionnaires, l'hypothèse retenue est celle d'une augmentation de la part des primes en projection. Les cas types n° 2 et n° 10 sont éligibles à un départ avant l'âge d'ouverture des droits au titre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Le dernier salaire du cas type n° 3 perçu à 55 ans est revalorisé sur le salaire moyen entre 2015 et l'année de départ à la retraite. La pension RAFP du cas type policier ne peut lui être attribuée qu'à partir de 62,75 ans, elle augmenterait sa pension d'environ 1,5 %.

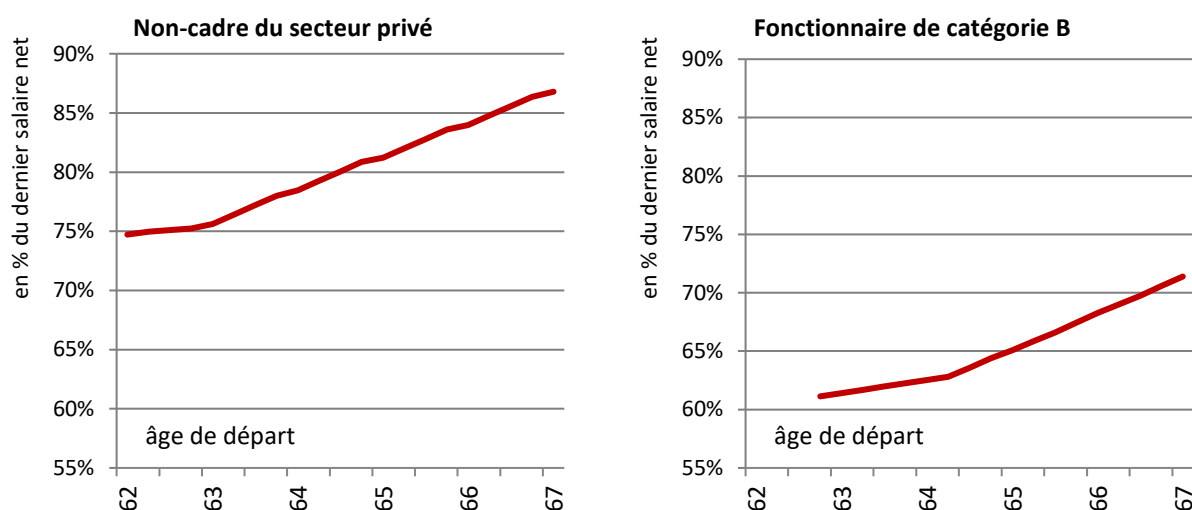
Source : Drees, [modèle Trajectoire](#) ; hypothèses COR juin 2026.

Si cette analyse par taux de remplacement suggère que le système de retraite français est favorable aux personnes ayant des revenus modestes, elle ne permet pas pour autant de se prononcer sur son potentiel caractère redistributif dès lors que les taux de remplacement ne prennent en compte ni le montant des contributions versées pendant la vie active, ni la durée de perception des retraites. Une analyse actuarielle (à travers le calcul d'un TRI), intégrant ces dimensions, permet d'apporter des éléments complémentaires (voir l'annexe méthodologique en ligne).

b) Des taux de remplacement croissants avec l'âge de départ à la retraite

Les graphiques suivants illustrent les niveaux atteints par les taux de remplacement selon l'âge de départ à la retraite, pour les cas types de non-cadre du secteur privé et de fonctionnaire de catégorie B, pour la génération qui a atteint l'âge légal de départ à la retraite en 2026.

Figure 3.15 – Taux de remplacement net pour les cas types de non-cadre du secteur privé et de fonctionnaire de catégorie B pour la génération 1963 selon l'âge de départ – 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 : pour les cas types de fonctionnaires l'hypothèse retenue est celle d'une augmentation de la part des primes en projection. Le cas type n° 2 est éligible à un départ à 62 ans, au titre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

Champ : pensions de base et complémentaires (y compris RAFP pour le cas type de fonctionnaire), hors coefficient de solidarité à l'Agirc-Arrco pour le cas type n° 2, scénario de productivité 0,7 %.

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

Les taux de remplacement pour chaque cas type sont plus élevés pour un départ plus tardif. Ainsi, pour le cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B (cas type n° 5), le taux de remplacement pour la génération 1964 est estimé à 61,4 % en cas de départ à 63 ans au taux plein¹⁵⁸ (sans décote ni surcote) et à 71,4 % en cas de départ quatre ans plus tard à l'âge d'annulation de la décote. Pour le cas type de non-cadre salarié du secteur privé à carrière complète (cas type n°2), le taux de remplacement serait de 74,7 % en cas de départ à 62 ans et de 86,8 % en cas de départ à 67 ans.

Le taux de remplacement augmente donc régulièrement en cas de décalage de l'âge de départ à la retraite. Il ne faut pas en déduire que le système de retraite est largement favorable aux départs tardifs. L'analyse actuarielle, à travers les taux de rendement interne (TRI), parce qu'elle prend en compte les contributions et les prestations retraites sur l'ensemble du cycle de vie, révèle au contraire, que sur un strict plan financier, les assurés n'ont pas intérêt à décaler leur départ à la retraite à partir de l'âge où ils peuvent bénéficier du taux plein (voir l'annexe méthodologique en ligne). Ceci s'explique en grande partie par la faiblesse des dispositifs d'incitation à la poursuite d'activité, notamment à l'Agirc-Arrco (absence de surcote viagère), qui ne permettent pas de prendre en compte la moindre durée de perception de la retraite en cas de report de l'âge. Cette analyse ne tient toutefois pas compte des externalités positives qu'un report de l'âge de départ à la retraite pourrait générer pour les finances publiques en dehors du champ des retraites.

c) Taux de remplacement et équité entre les régimes

Les taux de remplacement permettent des comparaisons entre des cas types relevant des régimes publics et privés. En ce sens, ils donnent des indications sur l'équité inter régimes. Pour autant, ces indications doivent être considérées avec précaution. Un taux de remplacement ne prend pas en compte les éventuelles différences de durée de perception de la retraite entre les régimes¹⁵⁹, ni les éventuelles différences en matière d'effort contributif pour leur financement. Par ailleurs les cas types ne peuvent pas être considérés comme représentatifs de l'ensemble des assurés appartenant à une même catégorie.

Pour comparer les règles des différents régimes, la meilleure méthode semble être celle retenue par la Drees qui consiste à calculer l'âge de départ et le montant de la retraite des fonctionnaires en leur appliquant les règles qui auraient prévalu si, pendant leur carrière, ils avaient relevé du régime général et de l'Agirc-Arrco¹⁶⁰.

Selon les simulations de la Drees, l'application des règles du privé modifierait peu la pension moyenne à la liquidation de la génération 1958 pour les sédentaires de la fonction publique, en dépit des différences de modes de calcul entre les régimes. Les effets seraient toutefois très variables selon le type d'assuré. 62 % des fonctionnaires sédentaires nés en 1958 seraient gagnants à se voir appliquer les règles du privé, 32 % perdants et 6 % verraient leur pension inchangée à plus ou moins 1 % près.

¹⁵⁸ Le cas type n° 5 né en 1963 part au taux plein à 62 ans et 9 mois.

¹⁵⁹ En raison d'âges d'ouverture des droits différents.

¹⁶⁰ Voir le [document n° 8 de la séance du COR du 24 novembre 2022](#).

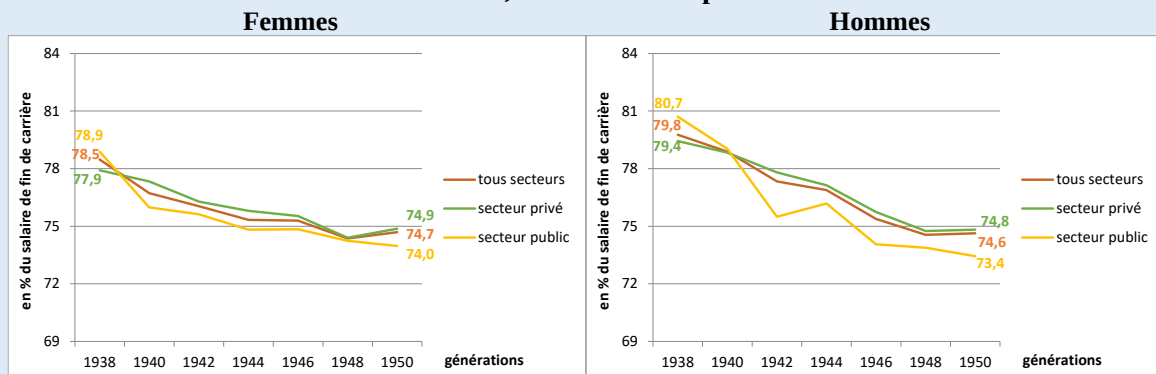
Taux de remplacement médian selon le secteur d'activité et le genre

Les taux de remplacement médians observés sont définis, par la DREES, comme le rapport entre le montant de pension nette perçue en 2016 et la moyenne des derniers salaires nets avant la liquidation, dans la limite de cinq années, exprimée en euros 2016.

Quel que soit le secteur d'activité considéré et le sexe, le taux de remplacement médian diminue d'environ 5 points entre les générations 1938 et 1948 (- 4 points pour les femmes et - 5 points pour les hommes) en raison d'une évolution des pensions moins dynamique au fil des générations que celle des salaires de fin de carrière. Le taux de remplacement médian de la génération 1950 continue de baisser pour les retraités ayant terminé leur carrière dans le secteur public alors qu'il se stabilise pour ceux du secteur privé. La baisse est plus importante pour le secteur public en raison de l'augmentation de la part des primes dans la rémunération, à individu donné, et de la déformation de la structure des fonctionnaires avec de plus en plus de catégories A ayant un fort taux de prime. La diminution pour le secteur privé s'explique par l'indexation des salaires reportés au compte au régime général et par la baisse du rendement Agirc-Arrco.

Si les taux de remplacement médians des hommes sont supérieurs à ceux des femmes pour les générations nées dans les années 1940, l'écart se réduit au fil des générations en raison de l'amélioration des carrières féminines. Ils deviennent équivalents pour les retraités nés en 1950.

Figure 3.C – Taux de remplacement médian par génération pour les retraités, anciens salariés, à carrière complète



Note : le secteur d'activité (privé ou public) correspond au régime de fin de carrière. Les régimes spéciaux de salariés sont classés avec le secteur public.

Lecture : la moitié des hommes nés en 1938, et ayant terminé leur carrière dans le secteur privé, perçoivent une pension de retraite correspondant à moins de 79,4 % du salaire moyen qu'ils touchaient avant leur départ à la retraite, contre 74,8 % pour ceux nés en 1950.

Champ : retraités de droit direct à carrière complète, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou les régimes spéciaux, résidant en France et pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.

Source : Drees, EIR 2016 ; Insee, panel tous salariés.

Ces résultats dépendent néanmoins du profil de l'individu et de sa carrière. Les individus aux pensions les plus élevées (notamment en raison d'une carrière ascendante) sont majoritairement perdants, car les droits seraient acquis en grande partie au-dessus du plafond de la sécurité sociale (l'intégration des primes joue peu sur le niveau de pension servi par le régime général et le complément de pension à l'Agirc-Arrco serait important mais pas suffisant pour maintenir le niveau initialement perçu). En revanche, les individus aux pensions des tranches intermédiaires seraient plus souvent gagnants. Par conséquent, le passage des fonctionnaires aux règles du secteur privé aurait plutôt tendance à resserrer les écarts de pension entre individus.

Par ailleurs, les fonctionnaires de la génération 1958 seraient amenés à acquitter un quart de cotisations salariales en plus si on leur appliquait les règles du secteur privé. Dès lors, le bilan sur cycle de vie serait légèrement négatif en moyenne pour la génération 1958, avec un effet défavorable concentré sur les hautes pensions.

2. Les disparités de niveau de vie : des inégalités un peu moins élevées pour les retraités que pour les actifs

Les retraités sont loin de constituer un ensemble homogène. Il est donc pertinent de compléter les analyses en moyenne par des indicateurs d'inégalités entre retraités.

En 2023, le niveau de vie médian des retraités est égal à 2 118 euros par mois et par unité de consommation¹⁶¹, ce qui signifie qu'une personne à la retraite sur deux dispose d'un niveau de vie inférieur à ce montant¹⁶².

Un retraité sur dix dispose d'un niveau de vie inférieur à 1 253 euros par mois et par unité de consommation (soit un niveau de vie équivalent au seuil de pauvreté relatif à 60 % du niveau de vie médian des Français, égal à 1 288 euros par mois et par unité de consommation en 2023). À l'opposé, un retraité sur dix dispose d'un niveau de vie supérieur à 3 733 euros par mois et par unité de consommation.

Les niveaux de vie des retraités se situent un peu au-dessus de ceux de l'ensemble de la population pour les trois premiers déciles et sont ensuite légèrement inférieurs. Ils se situent constamment sous les niveaux de vie des actifs et l'écart s'accroît dans le haut de la distribution.

¹⁶¹ Voir chapitre 2 de cette partie.

¹⁶² Comme certains retraités ont des niveaux de vie relativement élevés, le niveau de vie moyen des retraités, égal à 2 473 euros par mois et par unité de consommation en 2023, est supérieur au niveau de vie médian.

**Tableau 3.4 – Inégalités de niveau de vie parmi les retraités,
les actifs et l'ensemble de la population en 2023**

	Retraités	Actifs y compris chômeurs	Ensemble de la population	Rapport Retraités/ Actifs	Rapport Retraités/ Ensemble
<i>Décile ou centile</i>	(1)	(2)	(3)	(1)/(2)	(1)/(3)
1er décile (D1)	1 253	1 268	1 122	99%	112%
2ème décile (D2)	1 508	1 624	1 416	93%	107%
3ème décile (D3)	1 718	1 893	1 683	91%	102%
4ème décile (D4)	1 918	2 117	1 919	91%	100%
Médiane (D5)	2 118	2 338	2 147	91%	99%
6ème décile (D6)	2 338	2 593	2 388	90%	98%
7ème décile (D7)	2 616	2 908	2 689	90%	97%
8ème décile (D8)	3 018	3 354	3 119	90%	97%
9ème décile (D9)	3 733	4 215	3 913	89%	95%
95ème centile (P95)	4 656	5 253	4 906	89%	95%
rapport interdécile (D9/D1)	3,0	3,3	3,5		

Lecture : en 2023, 10 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 1 253 euros par mois et par unité de consommation (D1), et 5 % des retraités ont un niveau de vie supérieur à 4 656 euros par mois et par unité de consommation (P95).

Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire, classées selon leur situation d'activité : retraités inactifs au sens BIT (hors cumul emploi-retraite) ; personnes actives au sens du BIT (en emploi ou au chômage) ; ensemble de la population (personnes retraitées, actives, ou inactives non retraitées).

Sources : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2023.

Le rapport interdécile (D9/D1) des niveaux de vie¹⁶³ des retraités s'établit à 3,0 en 2023 et demeure globalement stable sur les trente dernières années. Entre 1996 et 2012, il oscillait entre 3,0 et 3,2. La baisse observée par la suite est en grande partie imputable à la rupture de série intervenue en 2012. En neutralisant cet effet, la valeur de 2023 (3,0) apparaît en réalité très proche de celle de 1996 (3,1)¹⁶⁴.

Sur longue période, les inégalités de niveau de vie sont légèrement moins marquées parmi les retraités que parmi les actifs ou l'ensemble de la population. En 2023, le rapport interdécile atteint ainsi 3,3 pour les actifs (y compris les chômeurs) et 3,5 pour l'ensemble de la population (actifs, retraités et autres inactifs).

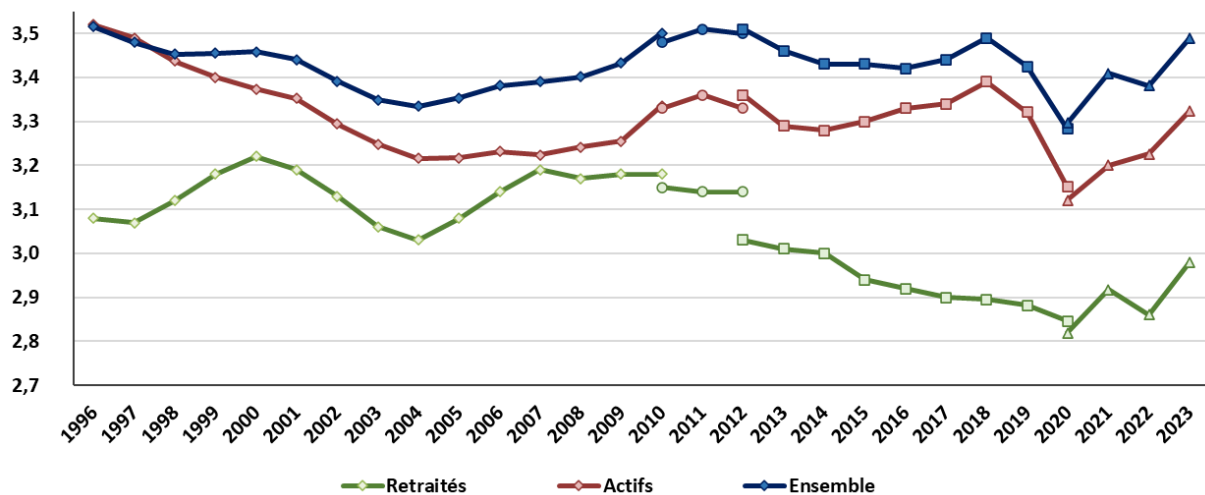
¹⁶³ Par unité de consommation.

¹⁶⁴ La rupture de série intervenue en 2012 (voir l'annexe méthodologique en ligne) a conduit à réviser le rapport interdécile à la baisse de 0,1. Ainsi, en conservant la même méthodologie depuis 1996 jusqu'en 2023, la valeur du ratio interdécile en 2023 serait sans doute proche de 3,1.

Après 1996, les inégalités parmi les actifs ont diminué, se rapprochant de celles des retraités autour de 2007. Entre 2007 et 2017, elles ont ensuite eu tendance à augmenter, notamment à la suite de la crise de 2008, avant de se stabiliser, tandis que celles des retraités diminuaient progressivement. Sur cette période, la baisse des inégalités chez les retraités a compensé la hausse observée chez les actifs, contribuant ainsi à une quasi-stabilité des inégalités pour l'ensemble de la population.

À partir de 2017, les inégalités de niveau de vie des actifs reculent de nouveau de manière assez nette, sous l'effet notamment de la baisse du chômage et de la montée en puissance de la prime d'activité, alors que celles des retraités restent globalement stables. Cette évolution se traduit par une diminution des inégalités au niveau de l'ensemble de la population jusqu'en 2020, suivie d'une forte remontée en 2021. Les évolutions observées entre 2019 et 2021 doivent toutefois être interprétées avec prudence, en raison des conditions particulières de collecte des enquêtes en 2020 et de la fragilité des indicateurs pour cette année atypique¹⁶⁵. En 2023, les inégalités repartent à la hausse par rapport à 2022, tant parmi les actifs que parmi les retraités.

Figure 3.16 – Inégalités de niveau de vie parmi les retraités, les actifs et l'ensemble de la population : évolution du rapport interdécile de 1996 à 2023



Lecture : le rapport interdécile des niveaux de vie des ménages retraités (rapport D9/D1) est égal à 3,0 en 2023 : 10 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 1 253 euros par mois et par unité de consommation (D1), et 10 % des retraités ont un niveau de vie supérieur à 3 733 euros par mois et par unité de consommation (D9).

Notes : ruptures de séries en 2010, 2012 et 2020, voir l'annexe méthodologique en ligne. L'ensemble de la population comprend les actifs au sens du BIT (en emploi ou au chômage), les retraités inactifs au sens du BIT (hors cumul emploi-retraite), et les inactifs non retraités (enfants, étudiants, femmes au foyer, personnes handicapées ou invalides, etc.).

Champ : personnes vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire.

Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux rétrospectives de 1996 à 2004 ; Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux de 2005 à 2023.

¹⁶⁵ Albouy V., Jaubertie A. et Rousset A., « En 2021, les inégalités et la pauvreté augmentent », [Insee Première n° 1973](#), 2023.

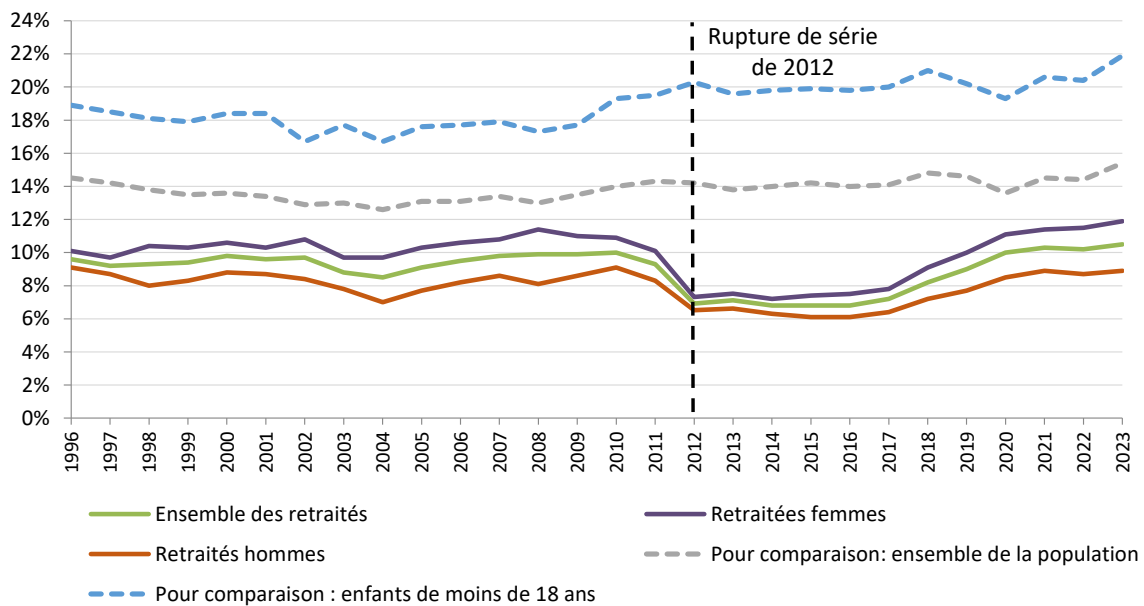
3. Le taux de pauvreté des retraités

3.1 Des retraités significativement moins pauvres que l'ensemble de la population

En 2023, le taux de pauvreté monétaire des retraités s'élève à 10,5 %, son niveau le plus haut depuis 1996, tout en demeurant sensiblement inférieur à celui de l'ensemble de la population (15,4 %) et encore plus à celui des moins de 18 ans (21,9 %).

Le taux de pauvreté monétaire des retraités est resté globalement stable entre 1996 et 2010 (entre 8 % et 10 %). Il a connu par la suite une diminution en 2012, qui s'explique par la baisse en euros constants du seuil de pauvreté entre 2009 et 2012 – liée à celle du revenu médian de l'ensemble de la population –, ainsi qu'aux revalorisations exceptionnelles du montant du minimum vieillesse pour les personnes seules, plus élevées que l'inflation entre le 1^{er} septembre 2008 et le 1^{er} avril 2013. Depuis 2017, le taux de pauvreté des retraités ne cesse d'augmenter bien que la hausse entre 2022 et 2023 (+ 0,3 point) reste plus limitée que celle de l'ensemble de la population (+ 0,9 point), notamment en raison de la revalorisation de 100 euros du minimum contributif dont ont bénéficié certains des retraités les plus modestes en septembre 2023.

Enfin, le taux de pauvreté des femmes retraitées est plus élevé que celui des hommes retraités : 11,9 % des femmes retraitées sont pauvres en 2023, contre 8,9 % des hommes retraités. Cet écart a fortement augmenté depuis 2012 (respectivement 0,8 point et 3 points de différence en 2012 et en 2023).

Figure 3.17 – Le taux de pauvreté monétaire des retraités de 1996 à 2023

Lecture : en 2023, le taux de pauvreté (proportion de personnes ayant un niveau de vie en dessous de 60 % du niveau de vie médian) des retraités était, selon l'enquête ERFS, de 10,5 % (11,9 % pour les femmes retraitées et 8,9 % pour les hommes retraités).

Note : à partir de 2010, les estimations de revenus financiers mobilisent l'enquête Patrimoine 2010. Sur la période 2012-2013, la série a été recalculée en cohérence avec les modifications méthodologiques intervenues sur les données de l'année 2013 et de manière à exclure de la définition des retraités les bénéficiaires des seules pensions d'invalidité. De plus, à partir de 2012, les estimations de revenus financiers mobilisent l'enquête Patrimoine 2014-2015. Le point 2020 présente des fragilités liées aux difficultés de production en 2020. À partir de 2020, cette série est calculée avec une chaîne de production de l'ERFS rénovée s'appuyant sur la nouvelle Enquête Emploi (EEC3). Champ : France métropolitaine, individus vivant dans un ménage ordinaire dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux rétrospectives 1996 à 2004 ; Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2023.

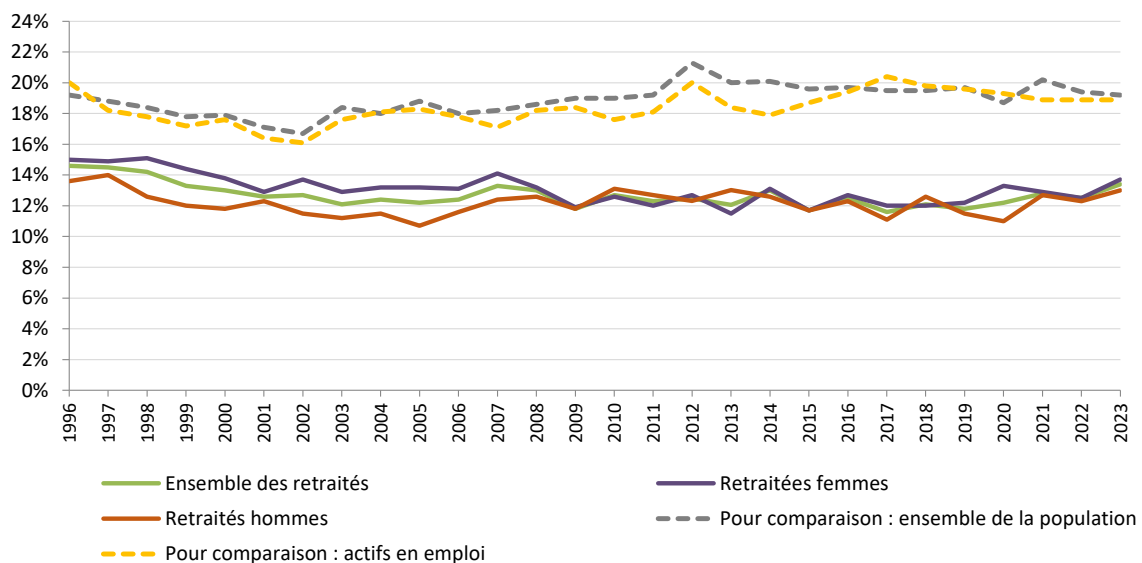
Le taux de pauvreté monétaire peut être complété par un indicateur d'intensité de la pauvreté, qui permet d'apprécier à quel point le niveau de vie des personnes considérées pauvres (dont le niveau de vie est en deçà du seuil de pauvreté) est éloigné de ce seuil. L'Insee mesure cet indicateur comme l'écart relatif entre le niveau de vie médian des personnes pauvres et le seuil de pauvreté¹⁶⁶. Plus cet indicateur est élevé, plus la pauvreté est dite intense, au sens où le niveau de vie des personnes pauvres est très inférieur au seuil de pauvreté.

Les retraités en situation de pauvreté ont un niveau de vie plus élevé que celui de l'ensemble des personnes pauvres en 2023. L'intensité de la pauvreté, c'est-à-dire l'écart entre le seuil de pauvreté et le niveau de vie médian des personnes pauvres rapporté au seuil de pauvreté, s'établit en effet à 13,4 % pour les retraités contre 19,2 % pour l'ensemble des personnes pauvres. Ce taux est également plus faible que celui des personnes pauvres en emploi (18,9 %).

¹⁶⁶ Formellement, il est calculé de la manière suivante : (seuil de pauvreté - niveau de vie médian de la population pauvre) / seuil de pauvreté.

L'intensité de la pauvreté des retraités¹⁶⁷ a eu tendance à légèrement diminuer entre 1996 et 2005 (passant de 14,6 % en 1996 à 12,2 % en 2005), puis à stagner jusqu'en 2022 autour de 12 %. Entre cette date et 2023, elle augmente fortement (+ 1 point) et s'établit à 13,4 %. Sur toute la période, celle des retraités est restée nettement inférieure à celle de l'ensemble de la population. Cet écart s'est même accentué à partir de l'année 2002, où il était de - 3,9 points de différence, contre - 5,8 points en 2023. Parmi les retraités, les femmes connaissent une intensité de la pauvreté supérieure à celle des hommes entre 1996 et 2008. Cependant, à partir de 2009, l'intensité de la pauvreté entre les hommes et les femmes est globalement similaire : elle s'établit en 2023 à 13 % pour les hommes et 13,7 % pour les femmes.

Figure 3.18 – L'intensité de la pauvreté des retraités de 1996 à 2023



Lecture : en 2023, l'intensité de la pauvreté serait de 13,4 % pour les retraités (13,0 % pour les hommes retraités et 13,7 % pour les femmes retraitées). L'intensité de la pauvreté est définie comme le ratio : (seuil de pauvreté - niveau de vie médian des pauvres) / seuil de pauvreté.

Note : à partir de 2010, les estimations de revenus financiers mobilisent l'enquête Patrimoine 2010. Sur la période 2012-2013, la série a été recalculée en cohérence avec les modifications méthodologiques intervenues sur les données de l'année 2013 et de manière à exclure de la définition des retraités les bénéficiaires des seules pensions d'invalidité. De plus, les estimations de revenus financiers mobilisent l'enquête Patrimoine 2014-2015. Le point 2020 présente des fragilités liées aux difficultés de production en 2020. À partir de 2020, cette série est calculée avec une chaîne de production de l'ERFS renouvelée s'appuyant sur la nouvelle Enquête Emploi (EEC3).

Champ : France métropolitaine, individus vivant dans un ménage dont le revenu déclaré est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources : Insee-DGI, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux rétrospectives 1996 à 2004 ; Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquêtes Revenus fiscaux et sociaux 2005 à 2023.

Les retraités en situation de pauvreté ont un niveau de vie plus élevé que celui de l'ensemble des personnes pauvres, notamment en raison de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (minimum vieillesse), dont le montant pour une personne seule (961 euros en 2023) représente à lui seul 74 % du seuil de pauvreté et peut être cumulé avec une allocation logement si l'on est locataire. En comparaison, le revenu de solidarité active (RSA), d'environ 534 euros pour une personne seule après déduction du forfait logement, permettait d'atteindre 41 % du seuil de pauvreté en 2023.

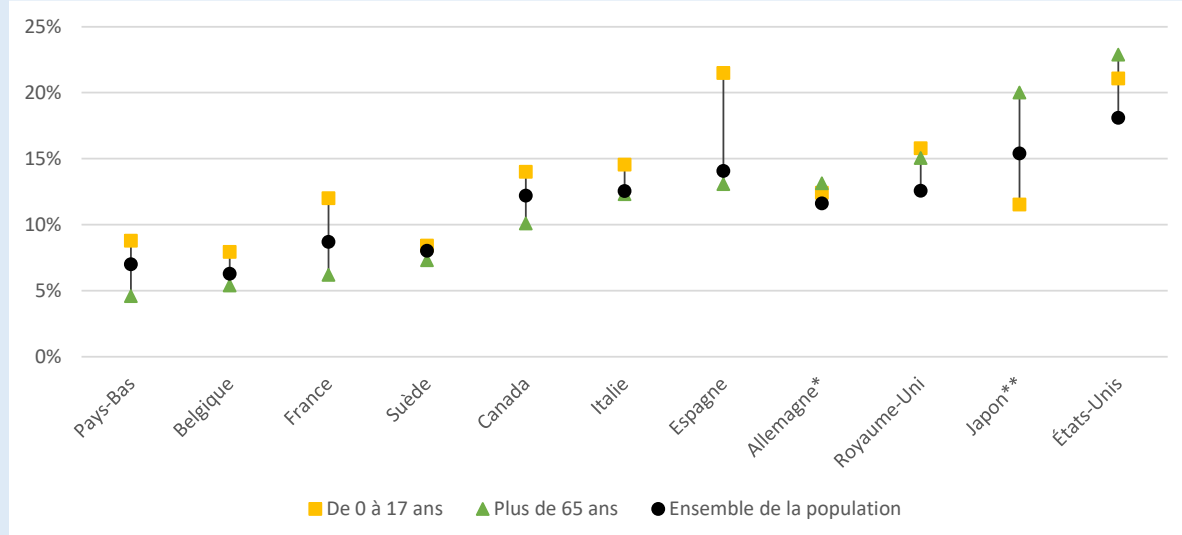
¹⁶⁷ Le calcul de cet indicateur a été révisé par l'Insee. La série peut donc présenter des différences par rapport aux précédents rapports du COR.

Regard international sur le taux de pauvreté monétaire des retraités et des jeunes

L'OCDE propose un indicateur de pauvreté monétaire, avec un seuil de pauvreté fixé à 50 % du revenu médian (après impôts et transferts). En France, il est d'usage de fixer ce seuil à 60 %, c'est pourquoi les taux de pauvreté dans la figure ci-dessous diffèrent des données présentées précédemment et sont mécaniquement inférieurs.

La France se caractérise non seulement par l'un des taux de pauvreté global les plus faibles parmi les pays suivis par le COR (8,7 % en 2023), mais également par un taux de pauvreté des personnes âgées de plus de 65 ans particulièrement bas (6,2 %). Seuls les Pays-Bas et la Belgique présentent des taux plus faibles pour cette tranche d'âge (respectivement 4,6 % et 5,4 %). En outre, la France se caractérise aussi par un fort écart, d'environ 6 points, entre la pauvreté des plus jeunes (moins de 18 ans) et la pauvreté des personnes âgées (plus de 65 ans) : le taux de pauvreté des enfants est plutôt dans la moyenne, similaire au Japon ou à l'Allemagne par exemple.

Figure 3.D - Taux de pauvreté monétaire (au seuil de 50 % du revenu médian) comparés des plus de 66 ans et de l'ensemble de la population en 2023 (sauf indication contraire)



Lecture : en 2023, le taux de pauvreté au seuil de 50 % du niveau de vie médian des personnes de 65 ans et plus en France est de 6,2 %.

Note : le seuil de pauvreté retenu par l'OCDE est égal à 50 % du revenu médian du pays après impôts et transferts. Les pays sont classés par ordre croissant de taux de pauvreté des 65 ans et plus.

Source : OCDE, base de données sur la distribution des revenus, dernières données disponibles en 2022 sauf Allemagne (2022)* et Japon (2021)**, prévisions pour les Pays-Bas pour l'ensemble de la population.

3.2 Une approche complémentaire de la pauvreté : la privation matérielle et sociale

Le constat selon lequel les retraités sont moins touchés par la pauvreté que le reste de la population est confirmé par la mesure de la pauvreté en conditions de vie. Ce sont notamment les retraités les plus âgés qui apparaissent les moins affectés.

La mesure de la pauvreté en conditions de vie constitue une approche différente et complémentaire de la mesure de la pauvreté monétaire : un ménage est pauvre au sens monétaire si son niveau de vie (revenu par unité de consommation) est inférieur à un seuil, qui

évolue comme le niveau de vie médian de la population. Un ménage est pauvre en conditions de vie s'il rencontre un certain nombre de difficultés matérielles, appréhendées à travers un questionnaire auprès des ménages.

Depuis 2020, l'indicateur de privation matérielle et sociale remplace l'indicateur de pauvreté en conditions de vie. Cet indicateur permet de mettre en exergue une situation de difficulté économique durable définie comme l'incapacité à posséder des biens ou à couvrir des dépenses. Il vise à améliorer l'ancien indicateur de pauvreté en conditions de vie en introduisant de nouveaux items de privation liés à la participation sociale des individus.

Un ménage est considéré en situation de privation matérielle et sociale s'il subit au moins 5 privations parmi une liste de 13 privations possibles¹⁶⁸ (contre 8 privations parmi une liste de 27 privations pour l'ancien indicateur de pauvreté en conditions de vie). Chacun des 13 indicateurs correspond à la privation d'un élément de bien-être standard largement diffusé dans la population française.

En 2025, en France métropolitaine, 13,1 % des personnes vivant dans un logement ordinaire sont en situation de privation matérielle et sociale¹⁶⁹. Depuis 2022, cette part est stable à un niveau élevé, aux alentours de 13 %, une proportion supérieure à celle observée entre 2013 et 2020 (autour de 12 %). Après une baisse temporaire en 2021, notamment liée aux mesures de soutien pendant la crise sanitaire et à la réduction des dépenses de consommation, cette part a rebondi à un niveau élevé début 2022, dans un contexte de forte inflation.

Le taux de privation matérielle et sociale des retraités demeure inférieur à celui de l'ensemble de la population : il s'établit à 8,5 % en 2025¹⁷⁰, un niveau similaire à celui des personnes en emploi (8,6 % en 2021). Les retraités les plus âgés (plus de 75 ans) sont moins touchés par la privation matérielle et sociale (7,0 % en 2025). Les personnes au chômage sont les plus exposées au risque de privation, qui touche 35,4 % d'entre elles.

La privation matérielle et sociale et le niveau de vie sont liés (33,6 % des personnes en dessous du 1^{er} quintile de niveau de vie sont également en situation de privation matérielle et sociale en 2025). Toutefois, les deux mesures de la pauvreté ne se recoupent pas complètement, ce que l'on peut attribuer notamment à des comportements d'adaptation à des niveaux de vie faible.

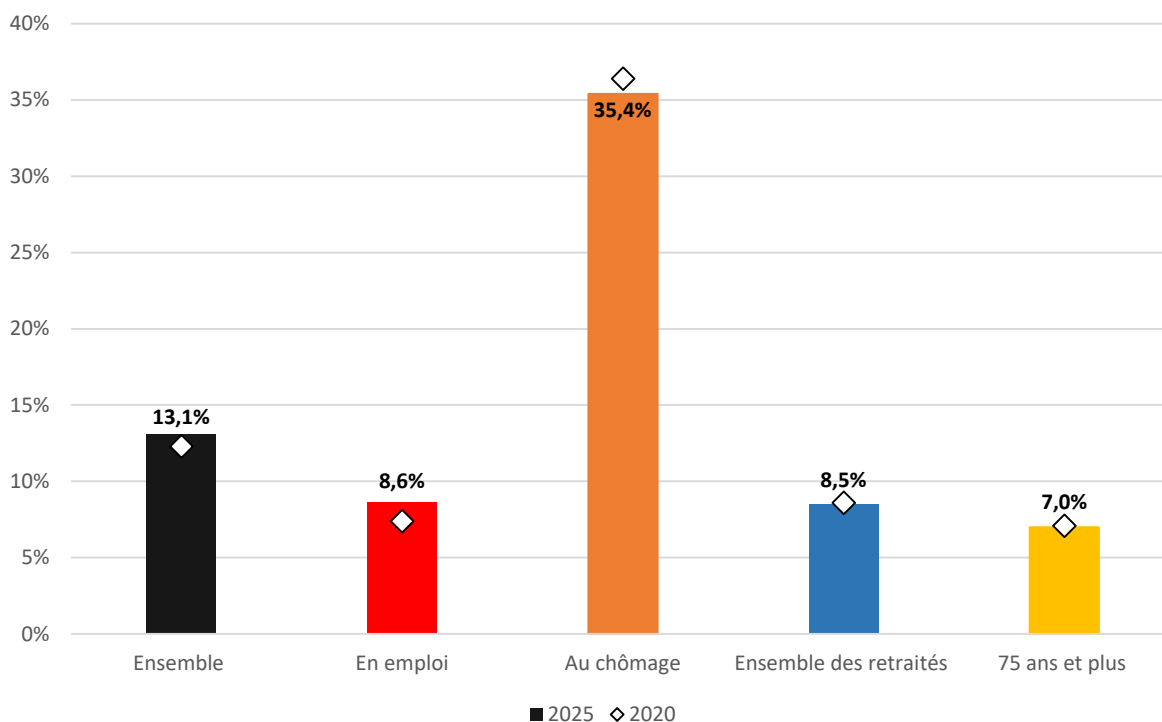
Entre 2020 et 2025, on constate une relative stabilité pour les retraités et les plus de 75 ans¹⁷¹ dont la part a très faiblement diminué (- 0,1 point respectivement). À l'inverse, sur cette même période, cette proportion a augmenté d'environ 1 point au sein de l'ensemble de la population de France métropolitaine et des personnes en emploi.

¹⁶⁸ Par exemple, le fait de ne pas pouvoir s'acheter de vêtements neufs ou ne pas pouvoir maintenir le logement à bonne température pour des raisons financières.

¹⁶⁹ Insee focus n° 380, avril 2026 : « [Privation matérielle et sociale en 2025 : La privation matérielle et sociale reste à un niveau élevé](#) ».

¹⁷⁰ Données provisoires.

¹⁷¹ Le paiement des pensions par l'État a assuré une stabilité économique relative aux retraités. Ils ont néanmoins rencontré d'autres difficultés non-matérielles, comme l'isolement. Voir Célia Bouchet, Nicolas Duvoux. [Did the Covid-19 pandemic create poverty in France ?](#). LIEPP Policy Brief n°65 bis, 2023. hal-04102226.

Figure 3.19 – La privation matérielle et sociale selon la situation vis-à-vis de l’emploi

Note : les données de 2025 sont provisoires.

Lecture : début 2025, 8,5 % de l'ensemble des retraités sont en situation de privation matérielle et sociale.

Champ : France métropolitaine, ensemble des personnes vivant dans un logement ordinaire.

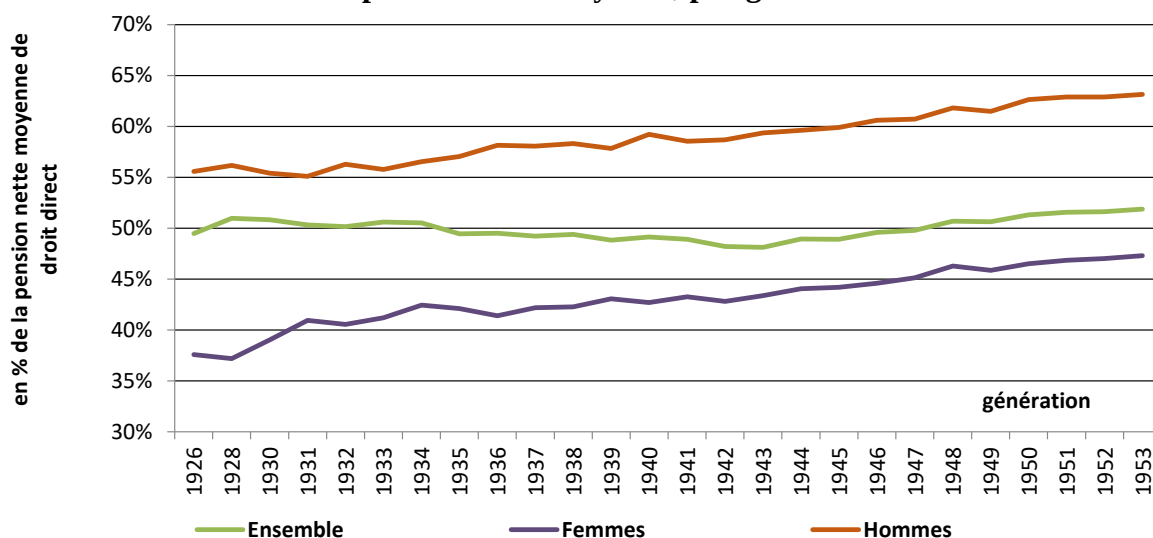
Source : Insee, enquêtes Statistiques sur les ressources et les conditions de vie (SRCV) 2020 et 2025.

4. Les pensions des plus modestes

Le décret n° 2014-654 du 20 juin 2014 mentionne le suivi du « rapport, par génération de retraités, pour l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires, entre la valeur où se situent les pensions des 10 % des retraités les moins aisés d'une part, et la valeur moyenne des pensions de l'ensemble des retraités d'autre part ». Cet indicateur est calculé sur le champ des retraités à carrière complète ; sur le champ de l'ensemble des retraités, il serait déterminé surtout par la distribution des durées de carrière et perdrait de sa pertinence en tant qu'indicateur relatif aux montants de pension.

Cet indicateur présente cependant plusieurs limites. Il compare deux indicateurs – la moyenne et le décile – aux propriétés statistiques différentes alors qu'il serait plus logique de rapprocher le décile inférieur de la médiane. L'interprétation de son évolution est par ailleurs complexe. C'est la raison pour laquelle il est complété par des indicateurs qui permettent une vue en projection et sont centrés autour des conséquences d'une carrière réalisée au Smic.

Figure 3.20 – Rapport entre le seuil de pension nette des 10 % les moins aisés et la pension nette moyenne, par génération



Lecture : parmi la génération 1953, les 10 % de retraités ayant les pensions nettes les plus faibles perçoivent une pension nette inférieure à 51,9 % de la pension nette moyenne de la génération (droit direct uniquement).

Note : pensions égales à la somme de l'avantage principal de droit direct et de la majoration de pension pour 3 enfants ou plus associée, observées fin 2020. Pondérations corrigées de la mortalité différentielle. Des effets de structure expliquent les différences d'évolution entre les courbes.

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.

Champ : retraités de droit direct à carrière complète (somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus), résidant en France ou à l'étranger, pondérés pour être représentatifs de l'ensemble des personnes de la génération ayant perçu une pension de droit direct.

Source : DREES, à partir de l'EIR 2020.

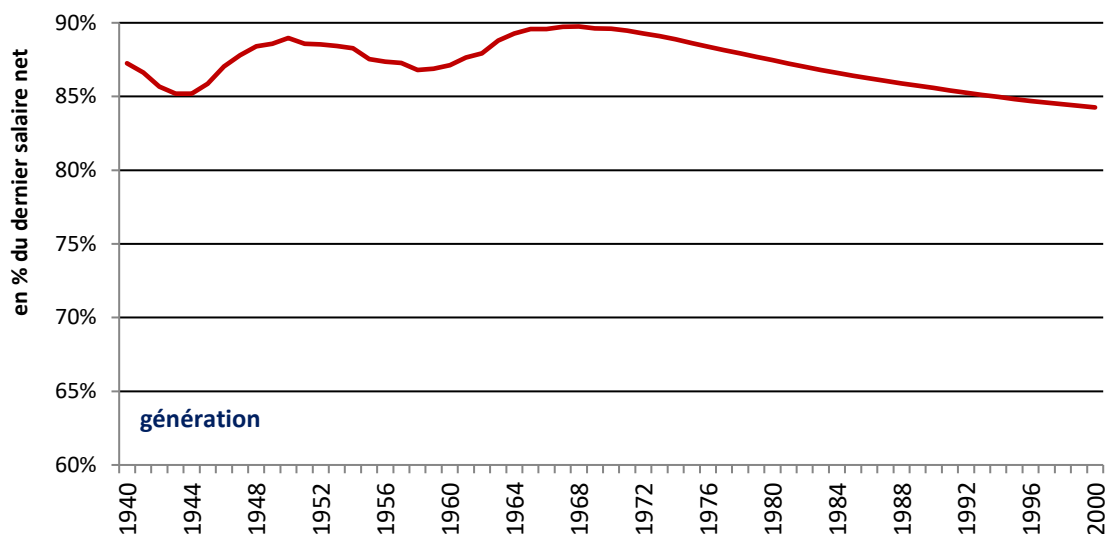
Les précédents indicateurs peuvent être complétés par une approche par cas type. Le cas type retenu dans cette sous-partie est celui d'un salarié du secteur privé ayant une carrière complète entièrement cotisée au Smic. Comme pour le cas type n° 2, le taux de remplacement à la liquidation est calculé hors prise en compte du coefficient de solidarité à l'Agirc-Arrco¹⁷². Conformément à ce qui est retenu pour les projections financières, le Smic (hors prime d'activité) est supposé à long terme évoluer comme le SMPT.

Avec les mesures de revalorisation des petites pensions contenues dans la loi du 14 avril 2023, les assurés justifiant d'une carrière complète cotisée au Smic pourront percevoir le minimum contributif (Mico) s'ils liquident leurs droits à compter du 1^{er} septembre 2023.

Les retraités de la génération 1963 sont les premiers concernés par la réforme : ils bénéficient du minimum contributif ainsi que de sa majoration et liquident leur pension au titre du départ anticipé pour carrières longues (départ à la retraite en 2024). Le taux de remplacement brut du retraité de la génération 1963 s'élèverait à 88,8 % et atteindrait un peu moins de 90 % pour les générations nées à la fin des années 1960. Il diminuerait ensuite à partir de la génération 1970 et passerait en dessous de la borne des 85 % du SMIC net à partir de la génération 1995. Ces résultats sont liés à la baisse du taux de remplacement de l'Agirc-Arrco, en raison de la baisse du rendement de ce régime, alors que celui du régime général serait stabilisé.

¹⁷² Voir le chapitre 1 de cette partie.

**Figure 3.21 – Taux de remplacement par génération
à l'issue d'une carrière entièrement cotisée au Smic, 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 pour le cas type au SMIC est calculé en rapportant la pension brute au salaire net.

Cet indicateur est utilisé pour le suivi des objectifs du système de retraite par le Comité de suivi des retraites depuis la réforme de 2023.

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

Les taux de remplacement ne tiennent pas compte ici de la prime d'activité qui complète les revenus des salariés rémunérés au Smic. Par exemple, une personne née en 1965, ayant cotisé toute sa carrière au Smic, qui vit seule, sans enfant et qui ne perçoit aucune autre source de revenus (pas d'allocations – elle réside hors zone géographique 1–, ni prestations sociales, ni revenus de remplacement ou de patrimoine) bénéficierait d'une prime d'activité mensuelle de 236 euros au cours de l'année précédant la liquidation de sa pension en 2027¹⁷³. Dans ce cas, le taux de remplacement brut (hors coefficient de solidarité à l'Agirc-Arrco) serait de 76 %, soit 13 points de moins que le taux de remplacement ne tenant pas compte du montant de la prime d'activité. Toutefois, pour une personne propriétaire de son logement ou logée à titre gratuit, le montant de la prime d'activité diminuerait d'un tiers et le taux de remplacement atteindrait 80 %.

¹⁷³ Selon les estimations du simulateur de la Caf.

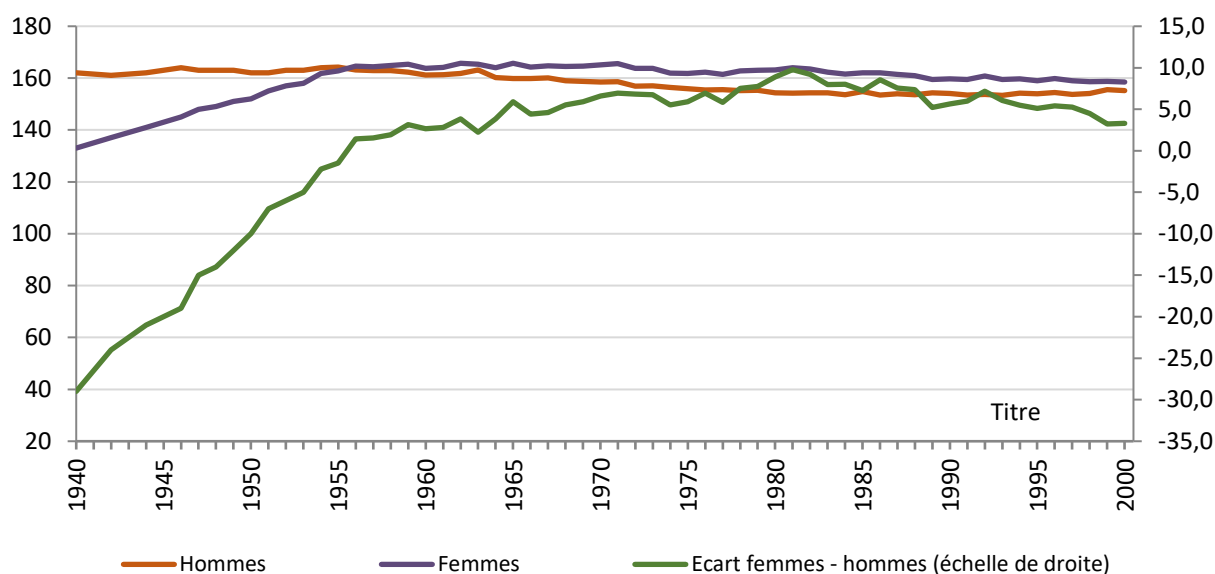
5. L'équité entre les femmes et les hommes au regard de la retraite

5.1 Les femmes valident des durées d'assurance désormais plus longues que celles des hommes

La légère diminution des durées d'assurance validées par les hommes et, surtout, l'amélioration régulière des carrières féminines au fil des générations ont progressivement rapproché les durées validées des femmes de celles des hommes. Ainsi, la durée de carrière moyenne des femmes, qui représentait les trois quarts de celle des hommes pour la génération née en 1926, en représente 94 % pour la génération née en 1950 (source : EIR 2020).

La durée moyenne validée par les femmes (y compris MDA et AVPF notamment), continue à progresser depuis la génération 1940 jusqu'à rejoindre et même dépasser celle des hommes pour les générations nées après 1955.

Figure 3.22 – Durée moyenne d'assurance des femmes et des hommes par génération, en trimestres



Champ : retraités de droit direct, résident en France.

Source : Drees, EIR 2020, calculs SG-COR à partir des évolutions du modèle Trajectoire pour le projeté – hypothèses COR 2026.

5.2 Les écarts de montant de pension entre les femmes et les hommes se résorbent au fil des générations

Les écarts de montant de pension entre les femmes et les hommes peuvent être suivis soit pour les générations successives de retraités, soit pour l'ensemble de l'effectif des retraités observé ou projeté année après année.

a) La pension moyenne des femmes se rapproche de celle des hommes tout en restant inférieure

Le rapport entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes¹⁷⁴, augmente au fil des générations, tout en restant inférieur à 100 %. Pour la dernière génération observée, à savoir la génération née en 1957 qui a 67 ans en 2024¹⁷⁵, le rapport des montants de pension de droit direct, hors majorations et hors réversion, vaut 72,1 %, alors que, pour la génération née en 1940, il valait 54,6 %.

L'analyse par génération apparaît plus pertinente pour apprécier les évolutions structurelles des écarts de pension entre femmes et hommes. Elle permet en effet de comparer des cohortes ayant connu des contextes économiques et sociaux proches tout au long de leur vie active, et d'isoler plus clairement les effets liés aux transformations des carrières féminines. Les projections par générations sont par contre plus délicates.

En projection¹⁷⁶, le montant des pensions de droits directs des femmes (y compris les majorations) atteindrait 87,1 % de celui des hommes pour les personnes nées en 1987 et 86,4 % pour celles de la génération 2000¹⁷⁷. Les pensions de réversion ne sont pas prises en compte dans l'analyse, dans la mesure où un assuré peut percevoir une pension de droit direct dans un régime et une pension de réversion dans un autre. Leur prise en compte réduirait l'écart constaté sur les droits directs, les femmes étant les très grandes bénéficiaires des réversions.

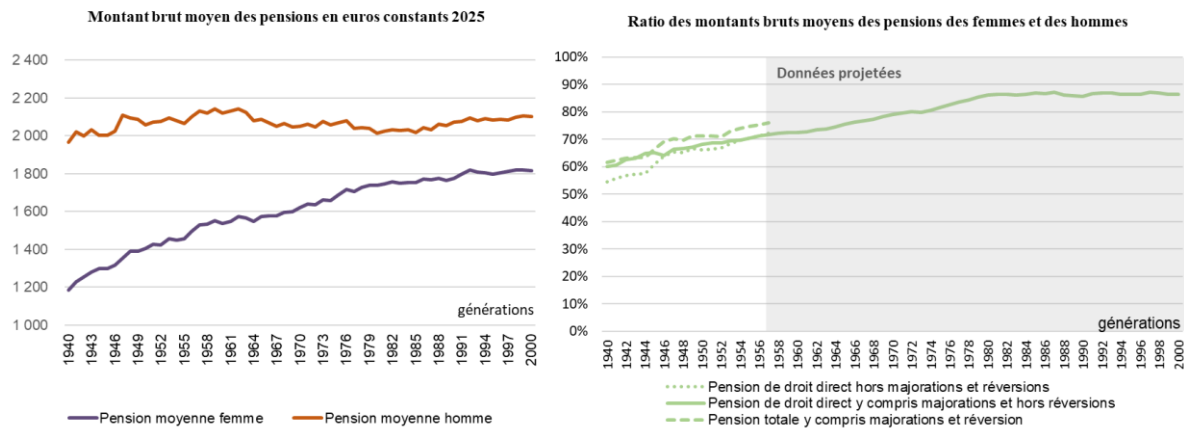
¹⁷⁴ Résidant en France.

¹⁷⁵ À cet âge, la quasi-totalité des personnes de la génération sont parties à la retraite, ce qui permet d'observer le montant moyen de la pension de la génération. Pour les générations antérieures à 1951, cette pension était observée à 66 ans.

¹⁷⁶ Les pensions des femmes et des hommes par génération sont estimées en projection à partir des données de pension à 68 ans transmises par les principaux régimes de retraite (Cnav, Agirc-Arrco, régime de la fonction publique de l'État et CNRACL), qui représentent environ 90 % de la masse totale des pensions de droits directs.

¹⁷⁷ Voir les données complémentaires en ligne pour les montants de pension respectifs des femmes et des hommes.

Figure 3.23 – Montant brut moyen des pensions des femmes et des hommes par génération (ratio et valeurs)



Lecture : pour la génération née en 1957 (qui a 68 ans en 2025), le montant moyen des pensions (hors majorations et réversions) des femmes retraitées de droit direct représente 72,1 % de celui des hommes. Selon les projections du COR, le rapport entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes (y compris majorations et hors réversions) atteindrait 87,1 % pour les personnes nées en 1987. Pour la génération née en 1957, le montant moyen des pensions (avec majorations et hors réversions) des femmes retraitées de droit direct s'élève à 1 529 € et celui des hommes à 2 131 €. Selon les projections du COR, pour les personnes nées en 1987 ces montants s'élèveraient respectivement à 1 770 €₂₀₂₅ et 2 032 €₂₀₂₅.

Champ : retraités percevant un droit direct résidant en France.

Sources : pour les générations 1939 à 1957 et les années 2004 à 2024, Drees, modèle Ancêtre, EIR 2016 et 2020.

Dans l'analyse annuelle, le rapport entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes, observé sur l'ensemble des retraités¹⁷⁸, a régulièrement augmenté au fil des années. Le rapport entre les pensions moyennes de droit direct (hors majorations pour trois enfants) est ainsi passé de 54,6 % fin 2004 à 65,4 % fin 2024 - les écarts de montant de pension entre les femmes et les hommes reflétant à la fois des écarts de durée d'assurance et des écarts de revenus d'activité.

En tenant compte de l'ensemble des droits directs (y compris majorations pour trois enfants) et des droits dérivés, le rapport entre le montant moyen des pensions des femmes et celui des hommes est passé de 70,2 % fin 2004 à 77,6 % fin 2024.

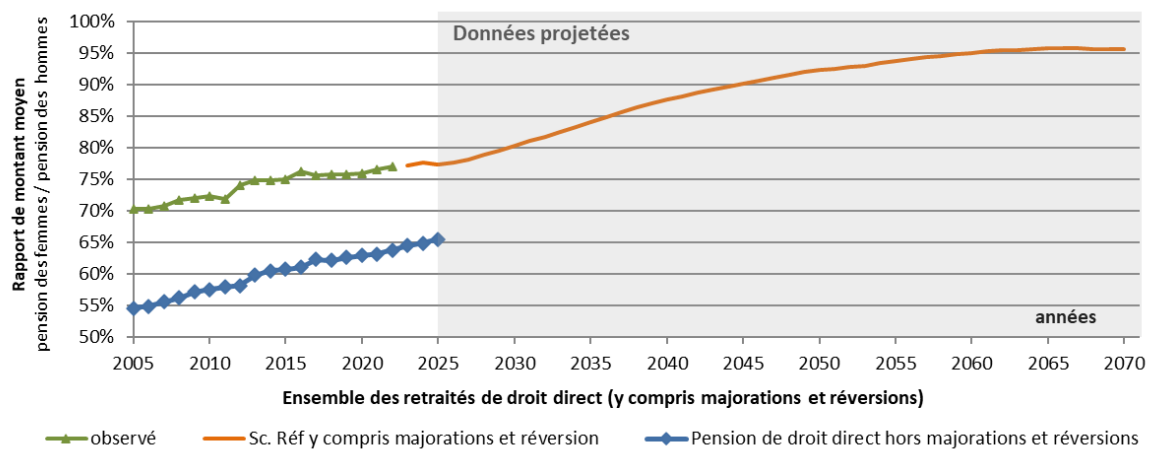
Du fait du rapprochement progressif entre les montants de pension des femmes et des hommes, le rapport entre le montant moyen des pensions de droit direct des femmes et celui des hommes, observé à une date donnée, prend une valeur plus élevée pour la génération ayant 67 ans cette année-là, relativement jeune parmi les retraités, que pour l'ensemble des retraités, toutes générations confondues (respectivement 72,1 % et 65,4 % fin 2024).

C'est l'inverse pour les retraites totales, y compris les pensions de réversion, puisque celles-ci bénéficient en plus grande proportion aux femmes les plus âgées. Le rapport entre la pension totale des femmes et celle des hommes atteint respectivement 76,0 % pour la génération 1957 contre 77,6 % fin 2024.

¹⁷⁸ Résidant en France et à l'étranger.

En projection, ce rapport (y compris majorations et réversion) devrait atteindre 87,6 % en 2040 et augmenter plus modérément par la suite, pour se stabiliser autour de 95,5 % à partir de 2060. Il faut noter, que même si les pensions moyennes de femmes étaient égales à celles des hommes pour une même génération, le ratio annuel entre la pension des femmes et celle des hommes n'atteindrait pas 100 %, compte tenu des effets de structure démographique : ainsi les femmes ayant une espérance de vie plus élevée que celle des hommes, elles sont sur-représentées parmi les retraités les plus âgés ; or les générations féminines les plus anciennes ont en moyenne des pensions relatives plus faibles que les générations les plus récentes (effet *noria*), du fait de carrières plus souvent incomplètes et de moins bonnes rémunérations. Cet effet de composition par âge tend ainsi à tirer vers le bas le ratio moyen observé.

Figure 3.24 – Montant brut moyen des pensions des femmes rapporté à celui des hommes, projeté par année



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 : fin 2024, le montant moyen des pensions (hors majorations et réversions) de l'ensemble des femmes retraitées de droit direct représente 65,4 % de celui de l'ensemble des hommes retraités de droit direct. Selon les projections du COR, le rapport entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes augmenterait pour atteindre 95,6 % en 2070.

Champ : retraités percevant un droit direct résidant en France ou à l'étranger.

Sources : pour les années 2004 à 2024, Drees, modèle Ancêtre, et projections COR au-delà, juin 2026.

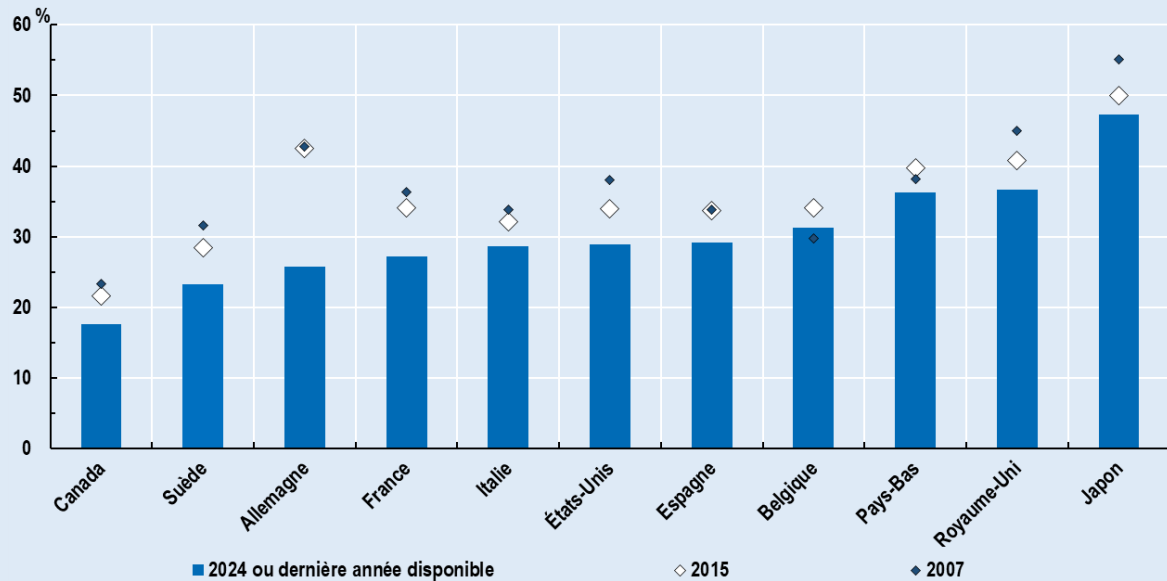
Écart de pension entre femmes et hommes : une réduction progressive mais contrastée selon les pays

Entre 2007 et 2024, l'écart moyen de pension entre les femmes et les hommes s'est progressivement réduit dans les pays suivis par le COR. Au niveau de l'OCDE, cet écart est passé de 28 % à 23 % de la pension moyenne des hommes.

Toutefois, cette évolution varie fortement selon les pays. L'Allemagne enregistre la plus forte diminution sur la période, avec un recul de 17 points, ramenant l'écart à 26 % en 2024. À l'inverse, les écarts restent les plus élevés aux Pays-Bas (36 %), au Royaume-Uni (37 %) et au Japon (47 %). Les pays où l'écart est le plus faible sont le Canada (18 %) et la Suède (23 %).

Ces chiffres reflètent à la fois les progrès réalisés en matière d'égalité de pensions de retraite et les disparités persistantes selon les systèmes de retraite et les carrières professionnelles (notamment l'usage du temps partiel) propres à chaque pays.

Figure 3.E – Évolution des écarts de pension entre les genres entre 2007 et 2024



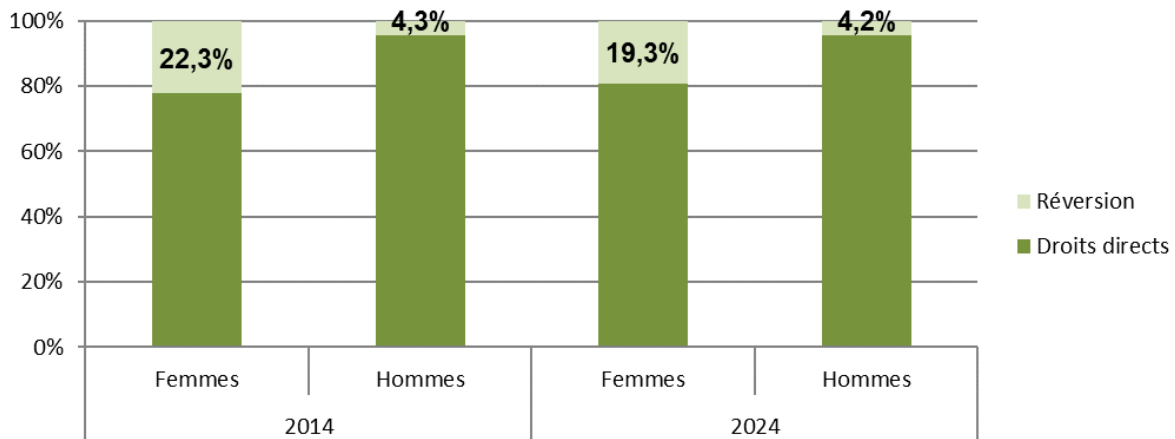
Notes : l'écart de pension entre les genres correspond à la différence entre la pension totale moyenne des hommes et des femmes (65 ans et plus) par rapport à la pension moyenne des hommes (65 ans et plus), parmi les bénéficiaires de pensions. Les personnes ne percevant aucune pension sont exclues du calcul, certaines d'entre elles ayant choisi de différer l'ouverture de leurs droits au-delà de 65 ans pour diverses raisons. Les données se rapportent à 2024, 2015 et 2007 pour l'ensemble des pays membres de l'UE ; à 2023, 2015 et 2007 pour le Canada et les États-Unis et à 2020, 2015 et 2008 pour le Japon.
Source : Eurostat (2025) ; Statistics Canada (2024) ; CASEN (2022) ; OCDE (2023) ; LIS (2025).

b) La réversion contribue à réduire les écarts de pension entre les femmes et les hommes, mais cette contribution s'amenuiserait dans le futur

En ajoutant les pensions de réversion aux pensions de droit direct, les écarts de pension entre les femmes et les hommes sont moindres que les écarts mesurés sur les seules pensions de droit direct.

La part de la réversion dans la pension moyenne totale des femmes s'élève à 19,3 % en 2024 (contre 22,3 % en 2014) et reste négligeable dans celle des hommes.

Figure 3.25 – Décomposition de la pension moyenne totale en pension moyenne de droit direct et de réversion pour les femmes et les hommes en 2014 et 2024



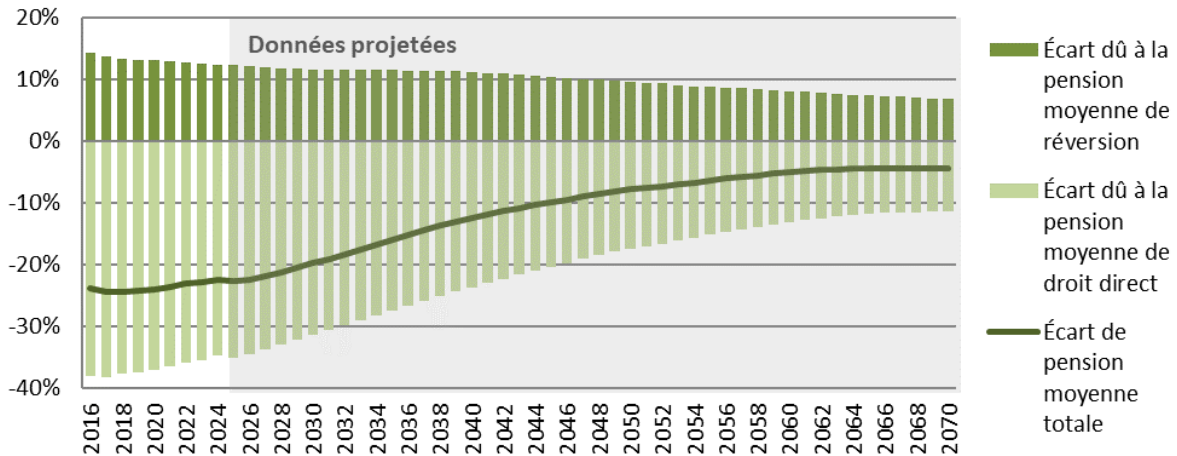
Champ : retraités percevant un droit direct résidant en France et à l'étranger.

Source : Drees, modèle Ancêtre.

En projection, les écarts de pension entre les femmes et les hommes continueraient de se réduire, sans disparaître totalement. D'une part, il subsisterait des écarts de salaire entre femmes et hommes, et partant des écarts de pension de droit direct. D'autre part, si les pensions de réversion contribuent à réduire l'écart de pension moyenne entre les hommes et les femmes, cette contribution à la réduction de l'écart (d'environ 12,5 points en 2024) baisserait légèrement en projection.

Enfin, l'augmentation des durées d'assurance validées par les femmes (relativement aux hommes) au fil des générations est de nature à améliorer leur pension de droit de direct et, par conséquent, à les amener à franchir la condition de ressources pour bénéficier d'une pension de réversion dans les régimes qui en prévoient.

Figure 3.26 – Contribution des pensions moyennes de droit direct et de réversion à l'écart de pension moyenne totale projeté entre les femmes et les hommes



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 : fin 2024, l'écart entre le montant moyen de pension de droit direct des femmes et celui des hommes est de 34,8 %. Cet écart se réduit à 22,4 % une fois prises en compte les pensions de réversion. Ces écarts seraient respectivement de 11,3 % et 4,4 % en 2070.

Champ : retraités percevant une pension de droit direct résidant en France et à l'étranger.

Sources : Drees, modèle Ancêtre et projections COR - juin 2026.

5.3 Les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes sont moindres que les écarts de pension

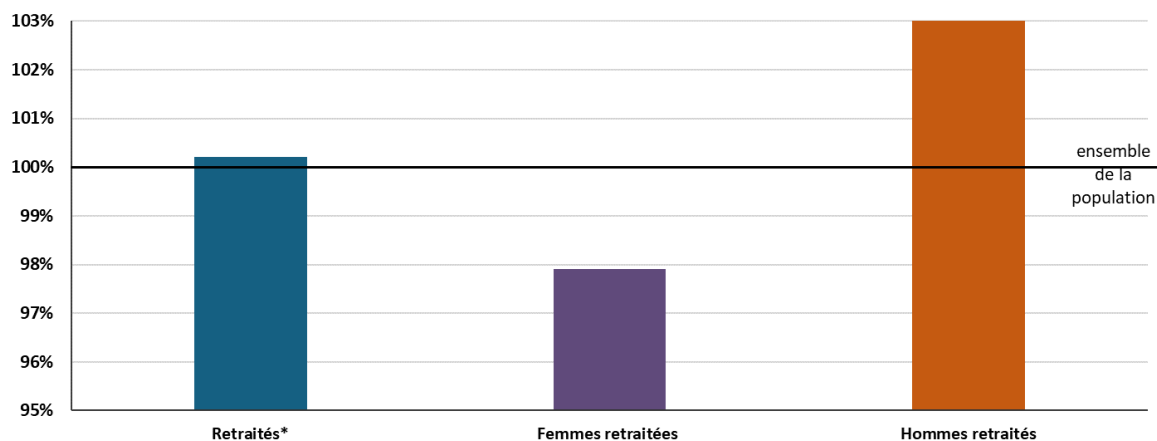
Si les écarts de montant individuel de pension entre les femmes et les hommes apparaissent importants, les écarts de niveau de vie le sont beaucoup moins, car le niveau de vie¹⁷⁹ prend en compte la mutualisation des ressources au sein du couple¹⁸⁰.

a) Le niveau de vie moyen des femmes retraitées représente environ 98 % du niveau de vie de l'ensemble de la population

En 2023, le niveau de vie moyen de l'ensemble des femmes retraitées représente 98 % de celui de l'ensemble de la population, et celui des hommes 103 %.

¹⁷⁹ Le niveau de vie d'une personne est défini comme le revenu disponible par unité de consommation du ménage auquel appartient cette personne (voir le chapitre 2 de cette partie).

¹⁸⁰ Pour plus de détail, voir le [document n° 2](#) de la séance du COR du 5 février 2026.

Figure 3.27 – Niveau de vie relatif des femmes et des hommes retraités à l’ensemble de la population en 2023

Lecture : en 2023, le niveau de vie des femmes retraitées s’élève à 98 % de celui de l’ensemble de la population.

Note : le niveau de vie d’une personne désigne le revenu disponible par unité de consommation du ménage auquel appartient cette personne. Les loyers imputés aux propriétaires ne sont pas pris en compte ici.

Champ : personnes retraitées, excluant les bénéficiaires des seules pensions d’invalidité, vivant en France métropolitaine dans un ménage ordinaire dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n’est pas étudiante. Les personnes âgées vivant en institution sont hors champ.

Sources : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2023.

Le niveau de vie moyen des femmes retraitées est inférieur de 5 points à celui des hommes retraités. Leur taux de pauvreté est également plus élevé de 3 points, et l’écart d’intensité de la pauvreté entre les deux sexes s’élève à 0,7 point en défaveur des femmes¹⁸¹. Cette différence s’explique principalement par le fait que les femmes sont plus nombreuses à vivre seules à la retraite : une sur deux, contre un homme sur quatre. L’évolution de cet écart dépend donc aussi de facteurs démographiques, tels que l’âge moyen au veuvage, la durée du veuvage liée aux différences d’espérance de vie entre conjoints, ainsi que la progression du divorce.

Les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes à la retraite sont beaucoup moins marqués que les écarts de montant de pension, car le niveau de vie est supposé identique pour tous les membres d’un même ménage et donc pour les deux conjoints d’un couple. Ainsi, les écarts de niveau de vie entre les femmes retraitées et les hommes retraités proviennent essentiellement des personnes qui ne vivent pas en couple¹⁸².

¹⁸¹ Le taux de pauvreté est calculé à partir du niveau de vie : il correspond à la proportion de personnes dont le niveau de vie se situe en dessous du seuil de pauvreté (à 60 % du niveau de vie médian). L’indicateur d’intensité de la pauvreté, exprimé en pourcentage, est calculé de la façon suivante : $[(\text{seuil de pauvreté} - \text{niveau de vie médian de la population pauvre}) / \text{seuil de pauvreté}] \times 100$. Il permet d’apprécier à quel point le niveau de vie des personnes considérées comme pauvres est éloigné du seuil de pauvreté.

¹⁸² Cet écart provient également, mais dans une moindre mesure, du fait que les femmes retraitées vivant en couple ont un niveau de vie un peu supérieur à celui des hommes retraités vivant en couple. De plus, les femmes retraitées dont le mari n’est pas encore à la retraite ont un niveau de vie en moyenne supérieur aux hommes retraités dont la femme n’est pas encore à la retraite. Ceci pourrait s’expliquer, entre autres, par le fait que les hommes qui prennent leur retraite plus tardivement que leurs femmes ont des revenus relativement élevés, ou encore par l’inactivité de certaines femmes avant la retraite (sans revenus propres et susceptibles de ne pas être à la retraite lorsque leurs maris le sont).

b) Le niveau de vie des retraités, qui dépend de leur situation matrimoniale, est particulièrement faible pour les femmes retraitées divorcées et pour les hommes célibataires

Pour analyser plus finement les écarts de niveau de vie, le niveau de vie moyen et le taux de pauvreté des retraités sont examinés en fonction de leur situation conjugale et matrimoniale. De manière générale, les personnes vivant en couple disposent d'un niveau de vie supérieur à celui des personnes vivant seules¹⁸³. Les différences de niveau de vie selon le sexe et la situation conjugale montrent que l'écart principal se situe entre les retraités vivant seuls et ceux vivant en couple, plutôt qu'entre femmes seules et hommes seuls. En 2023, le niveau de vie moyen des femmes seules est inférieur de 21 % à celui des couples, tandis que celui des hommes seuls est inférieur de 17 %, quelle que soit leur situation matrimoniale (veuf, célibataire ou divorcé). Ce constat est relativement récent : il y a vingt ans, l'écart concernait principalement les femmes retraitées vivant seules par rapport à l'ensemble des autres retraités (hommes ou femmes vivant en couple et hommes seuls).

La faiblesse du niveau de vie est particulièrement marquée pour les femmes divorcées à la retraite : leur niveau de vie moyen est inférieur de 26 % à celui des retraités vivant en couple. Les femmes veuves, qui représentent 36 % des retraités vivant seuls, sont également concernées, avec un niveau de vie moyen inférieur de 20 % à celui des retraités en couple. Leurs taux de pauvreté s'élèvent respectivement à 24,8 % et 15,8 %, contre 5,6 % pour les retraités vivant en couple.

Comme elles ne perçoivent pas ou peu de pensions de réversion¹⁸⁴, contrairement aux veuves, les femmes divorcées ou célibataires vivant seules au moment de la retraite devraient logiquement disposer en moyenne d'un niveau de vie nettement inférieur aux veuves. Or ce n'est pas le cas pour les célibataires et la différence de niveau de vie entre les divorcées et les veuves se réduit au fil du temps. L'explication réside sans doute dans la sociologie du divorce et du célibat. La montée du divorce et du célibat s'est d'abord effectuée parmi les femmes les plus diplômées et les plus investies dans leur vie professionnelle, avant de se diffuser dans tous les milieux sociaux. Parmi les générations actuelles de retraitées, les femmes divorcées ou célibataires disposent ainsi de pensions de droit direct plus élevées que les autres femmes de leur génération. Cependant, ceci pourrait se révéler de moins en moins vrai au fil des générations : parmi les jeunes générations (nées après les années 1960), les femmes les plus diplômées vivent au contraire plus souvent en couple que les femmes les moins diplômées¹⁸⁵.

¹⁸³ Le niveau de vie d'un couple n'est pas la somme des niveaux de vie des personnes qui le composent puisqu'il faut tenir compte des économies d'échelle (voir le chapitre 2 de cette partie).

¹⁸⁴ Avant le décès de son ex-mari, une retraitée divorcée ne perçoit que sa pension propre, éventuellement complétée par une prestation compensatoire versée en rente ; après le décès de son ex-mari, elle perçoit une pension de réversion (éventuellement sous condition de ressources, selon le régime d'affiliation de l'ex-conjoint), mais elle est susceptible de la partager avec une autre épouse.

¹⁸⁵ Voir le [Rapport sur les droits familiaux et conjugaux](#) du COR de novembre 2025.

Tableau 3.5 – Niveau de vie moyen et taux de pauvreté des femmes et des hommes retraités selon les situations conjugale et matrimoniale en 2023

Sexe	Situation conjugale de fait	effectifs (milliers)	Niveau de vie moyen mensuel		Taux de pauvreté à 60%
			en euros	en indice	
Ensemble des retraités	Ensemble	14 706	2 473 €	92	10,5%
	vivant en couple	8 831	2 686 €	100	5,6%
	ne vivant pas en couple	5 875	2 154 €	80	17,9%
Femmes retraitées	Ensemble	8 108	2 417 €	90	11,9%
	vivant en couple	4 018	2 719 €	101	4,8%
	ne vivant pas en couple	4 089	2 119 €	79	18,8%
	divorcée ou séparée (*)	994	1 978 €	74	24,8%
	célibataire (*)	517	2 164 €	81	18,5%
	veuve (*)	2 138	2 160 €	80	15,8%
Hommes retraités	Ensemble	6 598	2 543 €	95	8,9%
	vivant en couple	4 812	2 658 €	99	6,2%
	ne vivant pas en couple	1 786	2 234 €	83	15,9%
	divorcé ou séparé (*)	638	2 211 €	82	16,5%
	célibataire (*)	457	2 000 €	74	24,3%
	veuf (*)	505	2 492 €	93	8,0%

Lecture : en 2023, le niveau de vie moyen des veuves retraitées vivant seules était égal à 2 160 euros par mois et par unité de consommation, ce qui représentait 80 % du niveau de vie moyen de l'ensemble des retraités (hommes et femmes) vivant en couple ; leur taux de pauvreté était de 15,8 %.

Note : le niveau de vie d'une personne désigne le revenu disponible par unité de consommation du ménage auquel appartient cette personne. Les loyers imputés aux propriétaires ne sont pas pris en compte ici. (*) L'état matrimonial détaillé n'étant pas renseigné pour tous les individus dans la nouvelle Enquête Emploi, la somme des effectifs des catégories n'est pas égale à la ligne « ensemble ». Les modalités « divorcé », « dépacé » et « séparé » ont été regroupées pour correspondre à l'ancienne modalité « divorcé » (ainsi que les personnes mariées mais séparées de leur conjoint). Les modalités « marié », « pacé » et « en concubinage » ont été regroupées dans "vivant en couple" pour correspondre à l'ancienne modalité « marié ».

Champ : personnes retraitées, excluant les bénéficiaires des seules pensions d'invalidité, vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence du ménage n'est pas étudiante. Les personnes âgées vivant en institution sont hors champ.

Sources : Insee-DGFiP-Cnaf-Cnav-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2023.

Le niveau de vie des veuves retraitées se situe également en dessous de celui des couples de retraités, même si les travaux du COR montrent que les dispositifs de réversion assurent en moyenne aux veuves à peu près le maintien du niveau de vie du couple antérieur¹⁸⁶. Mais plusieurs effets de structure contribuent à cet écart de niveau de vie entre les veuves et les retraités vivant en couple, notamment la progression des revenus au fil des générations (les veuves appartiennent à des générations plus anciennes), la mortalité différentielle (les femmes de cadres sont sous-représentées parmi les veuves car les hommes cadres ont une espérance de vie plus élevée que les hommes ouvriers) et le veuvage précoce (dans ce cas, la pension de réversion est relativement faible car les droits à la retraite du défunt correspondent à une carrière incomplète). En outre, les veuves âgées perçoivent moins de revenus du patrimoine par unité de consommation que les couples âgés¹⁸⁷.

¹⁸⁶ Voir le [document n° 14](#) de la séance du COR du 16 octobre 2025.

¹⁸⁷ Voir le [sixième rapport du COR](#), p. 129, en ce qui concerne le patrimoine des veuves.

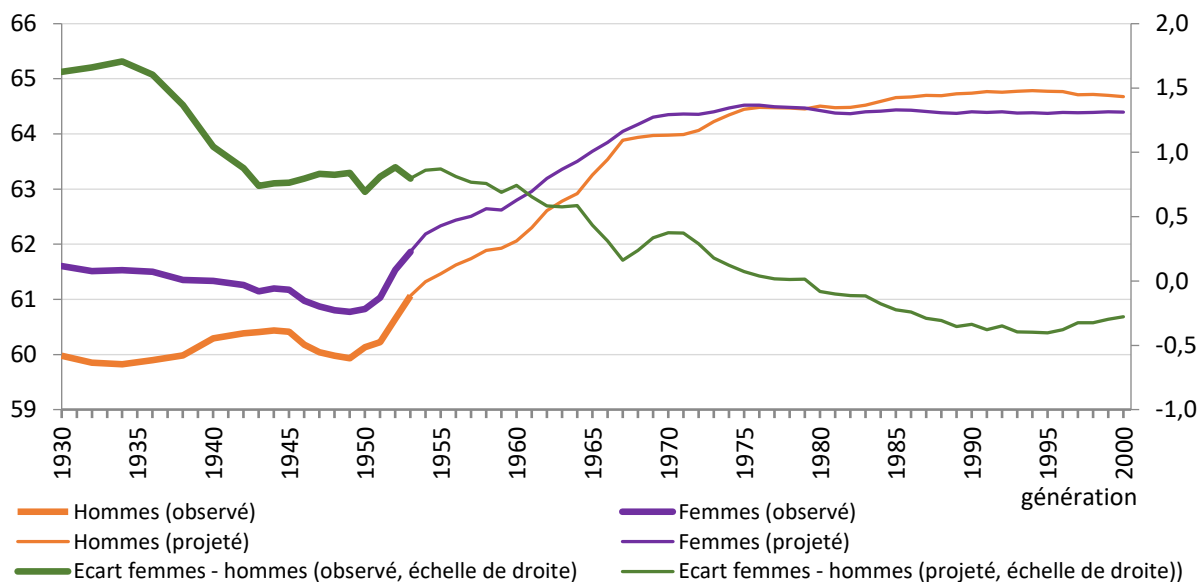
Les hommes vivant seuls au moment de la retraite ont un niveau de vie supérieur de 4 % à leurs homologues féminines. Le niveau de vie des célibataires est inférieur de 8 % à celui des divorcés parmi les hommes, alors que c'est l'inverse parmi les femmes. Si un divorce entraîne généralement une moindre baisse de niveau de vie pour l'homme que pour la femme, les hommes célibataires se caractérisent sans doute par des situations sociales et économiques défavorables.

5.4 La situation relative des femmes au regard de la durée de retraite

a) Les femmes partent plus tardivement à la retraite que les hommes, mais la tendance s'inverserait pour les générations nées après le milieu des années 1970

Les femmes des générations nées dans les années 1930 sont parties à la retraite en moyenne à 61,6 ans, soit environ un an et demi après les hommes. À partir de la génération 1942, l'écart d'âge moyen de départ est devenu inférieur à un an en moyenne. En projection, cette tendance se poursuivrait et l'écart d'âge entre les femmes et les hommes s'inverserait dès les générations nées après le milieu des années 1970. À terme, les femmes partiraient à la retraite en moyenne un peu avant les hommes, de l'ordre de 2 à 4 mois selon la génération considérée en raison de durées d'assurance légèrement plus élevées en lien avec le bénéfice des majorations de durée d'assurance.

Figure 3.28 – Âge moyen de départ à la retraite des femmes et des hommes par génération, en années



Champ : retraités de droit direct, résident en France et à l'étranger.

Sources : Drees, EIR 2016, EIR 2020, EACR, modèle Ancêtre, modèle Trajectoire, calculs SG-COR – hypothèses COR 2026.

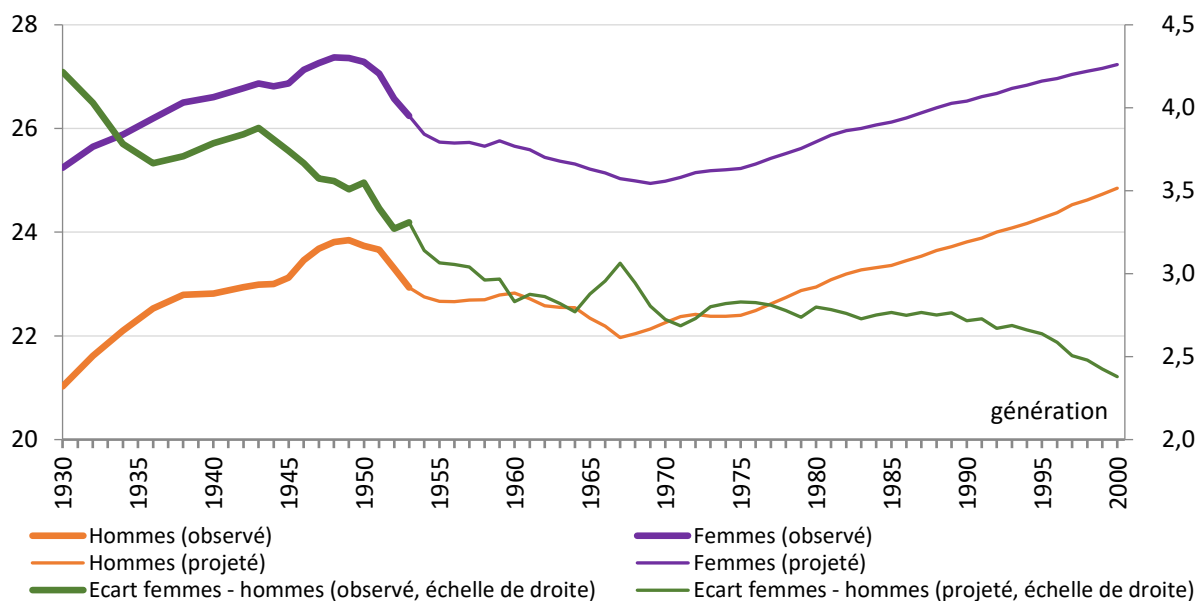
b) Les femmes ont une durée espérée de retraite de quatre ans supérieure à celle des hommes mais l'écart de durée de retraite entre les femmes et les hommes devrait se réduire pour les générations futures

Les écarts d'âge moyen de départ à la retraite et les écarts d'espérance de vie expliquent les écarts de durée de retraite entre les femmes et les hommes.

La durée espérée de retraite des femmes retraitées, qui correspond à leur espérance de vie à l'âge de départ à la retraite, est supérieure d'environ quatre ans à celle des hommes retraités pour les générations 1930 à 1945 en raison d'une longévité supérieure.

Selon les projections du COR, cet écart devrait continuer de décroître en raison de la réduction des écarts d'espérance de vie entre les hommes et les femmes¹⁸⁸ pour atteindre un peu moins de 2,5 années pour la génération 2000. A partir des générations nées au milieu des années 1970, les écarts de durée de retraite seraient guidés par les écarts d'espérance de vie entre les femmes et les hommes et par des départs à la retraite légèrement plus précoces pour les femmes.

Figure 3.29 – Durée moyenne de retraite des femmes et des hommes par génération



Champ : retraités de droit direct, résidant en France et à l'étranger.

Sources : Drees, EIR 2016, EIR 2020, EACR, modèle Ancêtre, modèle Trajectoire, calculs SG-COR – hypothèses COR 2026

¹⁸⁸ Selon le scénario central des projections démographiques de l'Insee.

Chapitre 4. La sensibilité des résultats du point de vue des assurés aux hypothèses démographiques

Ce chapitre examine la sensibilité des résultats du système de retraite, du point de vue des assurés, aux hypothèses démographiques et économiques. Cette analyse est menée sur les dimensions de l'équité intergénérationnelle, à partir d'indicateurs de durée de carrière et de durée de retraite, de taux de remplacement et de taux de rendement interne (TRI), ainsi que sur le niveau de vie relatif des retraités.

Les comparaisons sont effectuées avec le scénario de référence, reposant sur les 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), 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).

Si les hypothèses de fécondité et de solde migratoire n'ont pas d'effet sur les différentes dimensions de l'équité intergénérationnelle (qui est évaluée sur cas types), l'espérance de vie, en diminuant ou allongeant la durée de retraite, a un effet sur la rentabilité de la retraite (mesurée par le TRI). Ces hypothèses démographiques n'ont en revanche qu'un effet limité sur le niveau de vie relatif des retraités.

Concernant les hypothèses économiques, le taux de chômage n'a pas d'effet sur les dimensions de l'équité intergénérationnelle par construction, les cas types étudiés ne retenant pas d'hypothèse alternative de taux de chômage, et un effet limité sur le niveau de vie relatif des retraités. En revanche, les hypothèses de productivité ont un effet marqué sur les dimensions de l'équité intergénérationnelle en augmentant les taux de remplacement (en cas de productivité faible) ou en les diminuant (productivité élevée). Ces écarts se répercutent sur le niveau de vie relatif des retraités.

1. La sensibilité aux hypothèses démographiques

1.1 Sensibilité à l'hypothèse de fécondité

Les hypothèses de fécondité n'ont pas d'effet sur l'équité intergénérationnelle et un effet très limité sur le niveau de vie relatif des retraités¹⁸⁹.

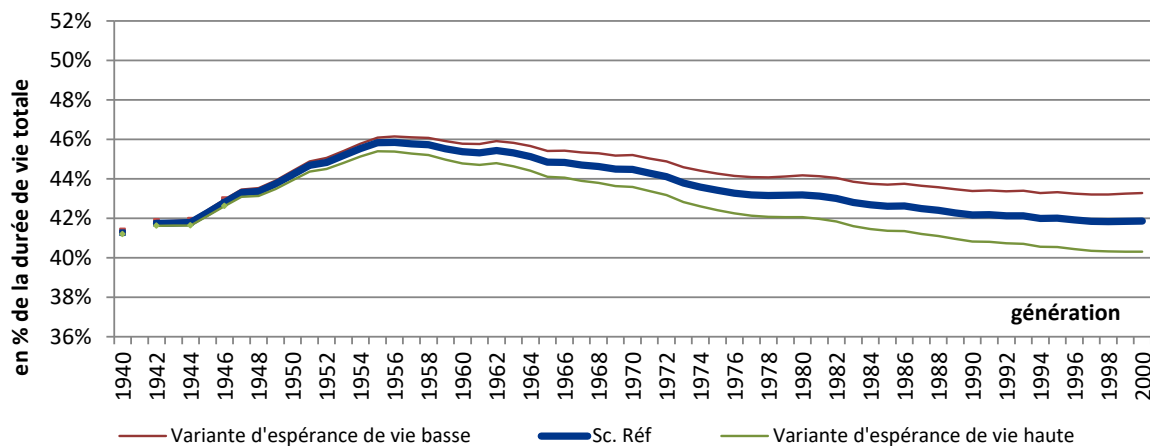
¹⁸⁹ Voir les données complémentaires en ligne pour le niveau de vie relatif.

1.2 Sensibilité à l'hypothèse d'espérance de vie

a) La sensibilité des durées de carrière et de retraite à l'hypothèse d'espérance de vie

La durée de carrière en proportion de la durée de vie totale est fortement dépendante de l'hypothèse d'espérance de vie retenue¹⁹⁰. Elle atteindrait entre 40 % et 43 % pour la génération 2000 selon le scénario retenu. Entre les générations 1940 et 2000, elle serait plus faible d'un point dans le scénario d'espérance de vie haute. En revanche, elle serait plus élevée de respectivement 0,6 point et 2 points dans le scénario central d'espérance de vie et dans le scénario d'espérance de vie basse.

Figure 3.30 – Durée de carrière en proportion de la durée de vie totale selon l'hypothèse d'espérance de vie

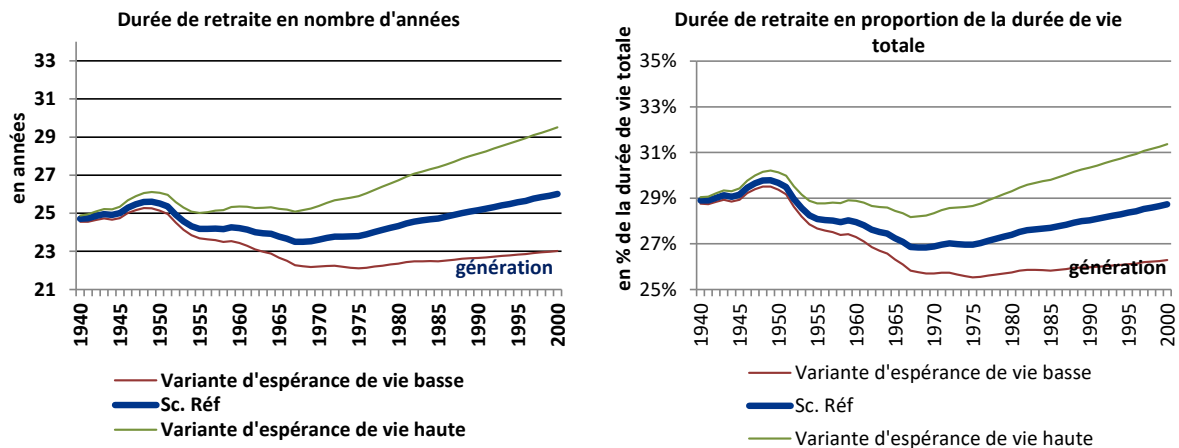


Scénario de référence : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,45 enfant par femme à partir de 2028 et solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage 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 retraités de la Cnav.

Sources : Drees, [modèle Trajectoire](#) ; Insee, projections de population 2021-2070 ; projections COR – juin 2026.

Les évolutions de durée de retraite, en absolu comme en relatif, sont très dépendantes des hypothèses d'espérance de vie en projection. Entre les générations 1940 et 2000, la durée de retraite augmenterait fortement dans le scénario d'espérance de vie haute, alors qu'elle baisserait légèrement dans le scénario d'espérance de vie basse (respectivement + 5 ans et - 1,5 an). La durée de retraite en proportion de la durée de vie totale s'élèverait entre 26,3 % et 31,4 % selon le scénario d'espérance de vie retenu pour la génération 2000. Entre les générations 1940 et 2000, la durée de retraite en proportion de la durée de vie totale augmenterait de 2,3 points dans le scénario d'espérance de vie haute, alors qu'elle baisserait de respectivement 0,2 point et de 2,5 points dans le scénario central d'espérance de vie et dans le scénario d'espérance de vie basse.

¹⁹⁰ Si l'incertitude en la matière est relativement limitée pour les assurés les plus anciens, elle s'accroît au fur et à mesure des générations. Pour la génération née en 2000, l'espérance de vie à 60 ans projetée varierait dans une fourchette de 6 ans (entre 28 et 34 ans), entre les deux variantes d'espérance de vie basse et haute de l'Insee.

Figure 3.31 – Durée de retraite par génération selon l'hypothèse d'espérance de vie

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 : 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 d'espérance de vie 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, résidant en France.

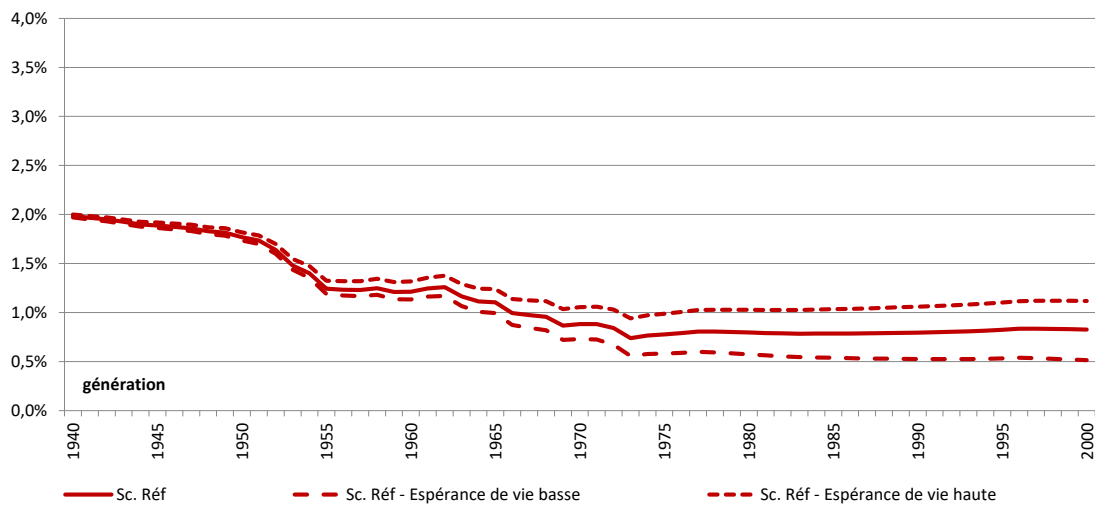
Sources : Drees, [modèle Trajectoire](#) ; Insee, projections de population 2026-2070 ; projections COR – juin 2026.

b) La sensibilité du taux de rendement interne à l'hypothèse d'espérance de vie

Le taux de rendement interne¹⁹¹, qui intègre les dimensions de montant des contributions versées pendant la vie active et la durée de perception des retraites, est fortement dépendant de l'hypothèse d'espérance de vie retenue. L'étude de sa sensibilité est présentée sur le scénario central de productivité de 0,7 %. Il est mécaniquement plus élevé dans le scénario d'espérance de vie la plus haute. Pour la génération 2000, il varierait entre 0,5 % et 1,1 %.

¹⁹¹ Voir le [document n° 10 de la séance du COR du 17 mai 2017](#) et l'annexe méthodologique 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.

Figure 3.32 – Taux de rendement interne net du cas type de salarié non-cadre du secteur privé à carrière complète (actualisation selon le SMPT) selon l'hypothèse d'espérance de vie



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 dans le scénario de référence (scénario central d'espérance de vie et gains de productivité de 0,7 %), de 0,5 % dans le scénario d'espérance de vie basse et de 1,1 % dans le scénario d'espérance de vie haute).

Source : calculs SG-COR ; projections COR – juin 2026.

c) La sensibilité du niveau de vie relatif des retraités à l'hypothèse d'espérance de vie

Les hypothèses d'espérance de vie n'ont qu'un effet très limité sur le niveau de vie relatif des retraités¹⁹².

1.3 Sensibilité à l'hypothèse de solde migratoire

Les hypothèses de solde migratoire n'ont pas d'effet sur l'équité intergénérationnelle et un effet très limité sur le niveau de vie relatif des retraités¹⁹³.

2. La sensibilité aux hypothèses économiques

2.1 La sensibilité aux hypothèses de taux de chômage

Par construction, le taux de chômage n'a pas d'effet sur le taux de remplacement, celui-ci étant mesuré dans ce rapport annuel pour un cas type ne connaissant pas d'interruption de carrière.

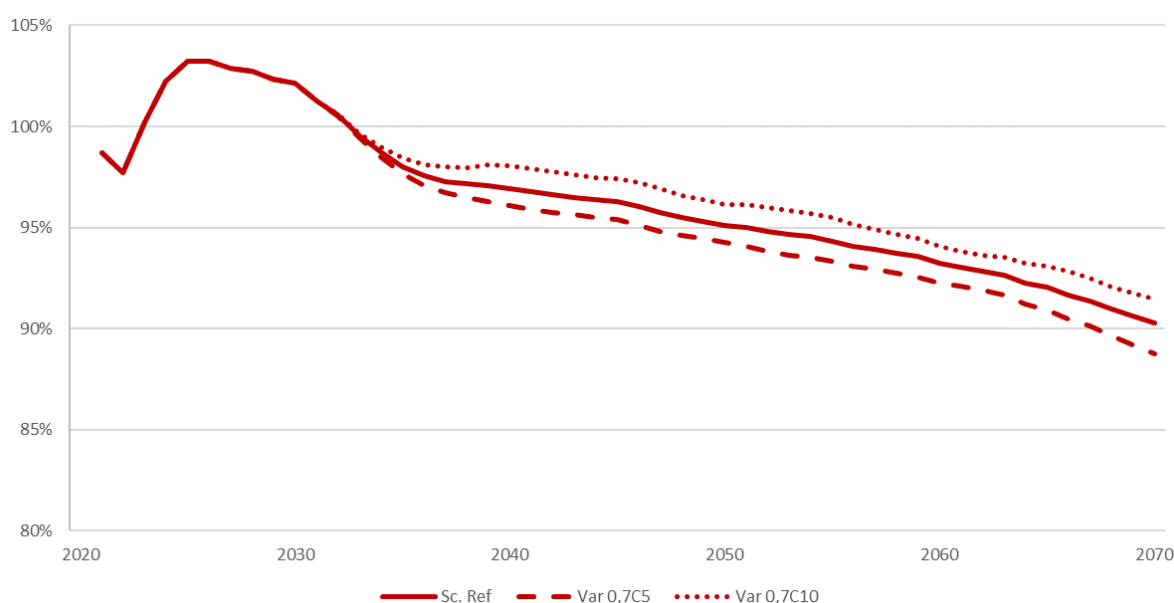
¹⁹² Voir les données complémentaires en ligne pour le niveau de vie relatif.

¹⁹³ Voir les données complémentaires en ligne pour le niveau de vie relatif.

Les effets du taux de chômage sur le niveau de vie relatif des retraités resteraient limités. En cas de chômage plus faible, les actifs auraient un niveau de vie un peu plus élevé qu'en cas de chômage à 7 % (hypothèse du scénario de référence) et le niveau de vie moyen de l'ensemble de la population en emploi et en conséquence de l'ensemble de la population serait ainsi également plus élevé. Le niveau de vie relatif des retraités serait ainsi légèrement plus faible, de l'ordre de 1,5 point.

À l'inverse, le niveau de vie relatif des retraités par rapport à celui de l'ensemble de la population serait légèrement plus élevée de 1,2 point en moyenne en cas de chômage à 10 %.

Figure 3.33 – Niveau de vie relatif des retraités (niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population) projeté selon l'hypothèse de taux de chômage



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). Champ : pour la pension nette moyenne, personnes retraitées de droit direct (ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, hors RAEP) résidant en France ; pour le revenu net d'activité moyen, personnes en emploi.

Sources : projections COR - juin 2026 ; Insee, modèle Destinie

2.2 La sensibilité aux hypothèses de productivité

L'hypothèse de productivité influence les taux de remplacement, le taux de rendement interne et le niveau de vie relatif des retraités par deux canaux : l'indexation sur l'inflation des salaires portés au compte pour les trois indicateurs et la revalorisation des pensions sur l'inflation pour les deux derniers.

a) La sensibilité des taux de remplacement à l'hypothèse de productivité

Si le taux de remplacement ne dépend pas des hypothèses démographiques, il dépend en revanche fortement des hypothèses de gains de productivité retenues. En effet, depuis la fin des années 1980¹⁹⁴, l'indice des prix hors tabac est utilisé pour revaloriser les salaires portés aux comptes des assurés, relevant du régime général, sur la base desquels le calcul de la retraite est effectué. Ce changement de règle a pour conséquence de rendre les taux de remplacement fortement dépendants de la croissance économique. En effet, si la pension à la liquidation augmente au fil des générations via la hausse des revenus d'activité, et est d'autant plus forte que la croissance est dynamique, son écart avec le dernier salaire perçu est d'autant plus important que ce dernier a fortement progressé avant le départ à la retraite. Les taux de remplacement sont donc d'autant plus faibles que le scénario de productivité est élevé.

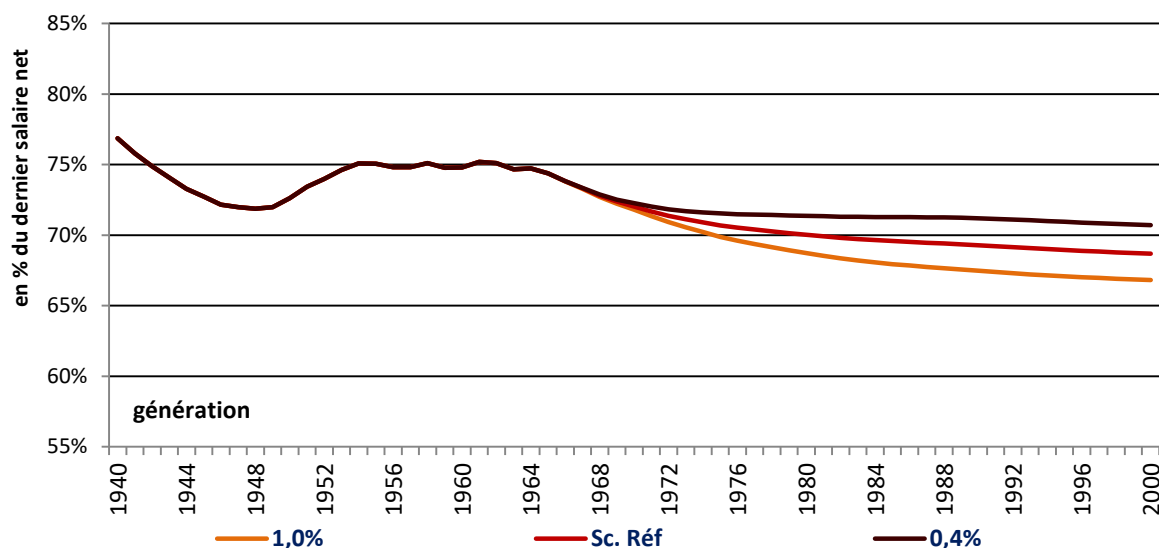
L'effet du changement de revalorisation sur les prix n'est pleinement atteint que lorsque les nouveaux retraités ont effectué l'intégralité de leur carrière après sa mise en œuvre. L'écart entre les scénarios de productivité s'accroît donc au fil des générations. Il est de 4 points entre le scénario économique le plus favorable (1,0 %) et le moins favorable (0,4 %) pour la génération 2000.

La diminution du taux de remplacement au fil des générations est donc de plus forte ampleur et se poursuit sur un plus grand nombre de générations dans les scénarios économiques où les revenus d'activité sont supposés croître plus vite. Cependant, dans toutes les hypothèses de productivité considérées, 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 2014¹⁹⁵. Il continuerait donc de satisfaire à l'objectif d'adéquation du montant des pensions sur un horizon de 10 années. À l'horizon de 25 ans, il resterait supérieur à cette limite des deux tiers dans les trois hypothèses de croissance de la productivité.

¹⁹⁴ Si la loi de 1993 prévoit la revalorisation annuelle des pensions et des salaires portés aux comptes sur l'indice des prix à la consommation et non plus sur l'évolution générale des salaires (cette revalorisation a été inscrite dans la loi de manière pérenne en 2003), le législateur avait déjà fixé en pratique un coefficient annuel de revalorisation au régime général qui suivait l'évolution des prix entre 1987 et 1992.

¹⁹⁵ Voir la *Lettre du COR* n° 9, « [Les indicateurs du COR pour le suivi et le pilotage du système de retraite](#) ».

**Figure 3.34 – 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 selon
l'hypothèse de productivité**



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). Notes : 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 2024 à 2037, puis constant à partir de 2037.

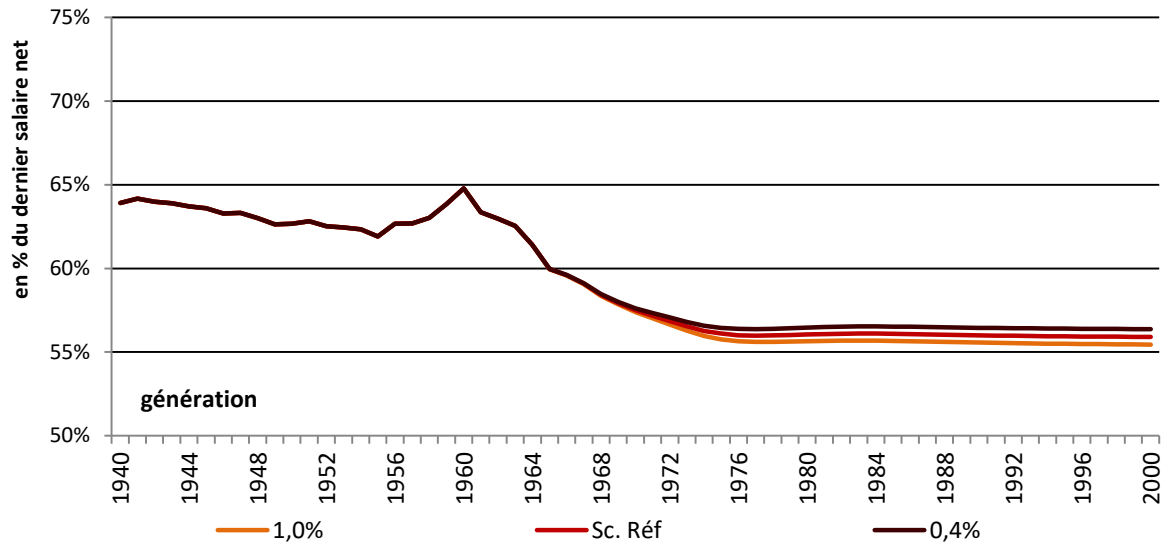
L'indicateur, utilisé pour le suivi des objectifs du système de retraite, est défini par le décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites.

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

Dans la fonction publique, le taux de remplacement est moins dépendant du scénario de productivité choisi. En effet, le déterminant essentiel du taux de remplacement des fonctionnaires est la part des primes dans la rémunération¹⁹⁶, or ces dernières ne varient que légèrement selon le scénario de productivité. Sous l'hypothèse d'une part de prime en hausse en projection, qui correspond aux hypothèses retenues par la Direction du budget, l'écart de taux de remplacement entre le scénario économique le plus favorable (1,0 %) et le moins favorable (0,4 %) ne serait que de 0,9 point pour la génération 2000.

¹⁹⁶ La pension de retraite d'un fonctionnaire est quasi exclusivement composée de la pension versée par le régime de la fonction publique de l'État qui repose sur la moyenne des 6 derniers traitements indiciaires. Les primes ouvrent partiellement droit à retraite depuis 2005 dans le régime de Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) mais, compte tenu des taux de cotisation faibles et de l'étroitesse de l'assiette de cotisation, le taux de remplacement assuré par le régime additionnel est faible par rapport à celui du régime intégré.

**Figure 3.35 – Taux de remplacement net à la liquidation
du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B selon l'hypothèse de productivité**



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.

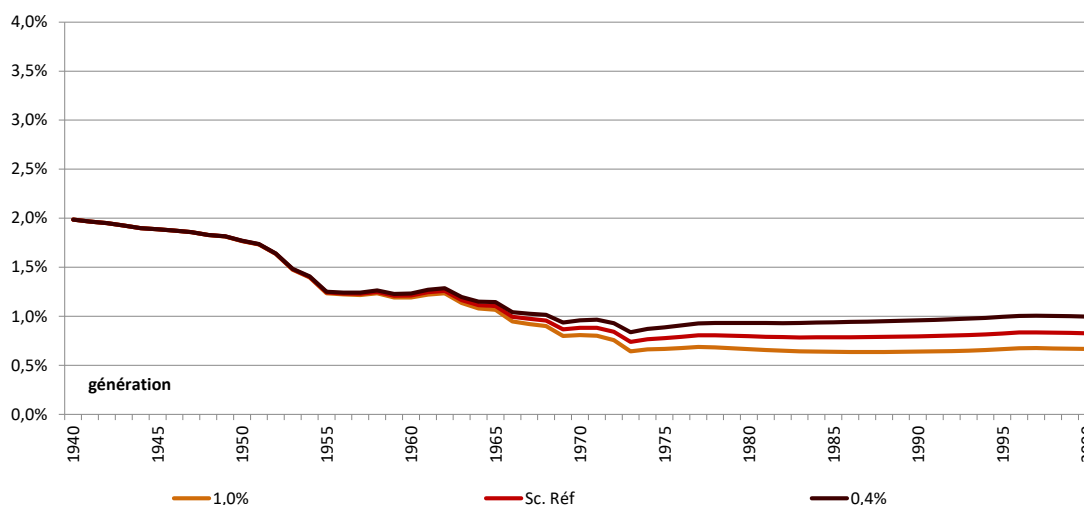
L'indicateur, utilisé pour le suivi des objectifs du système de retraite, est défini par le décret n°2014-654 du 20 juin 2014 relatif au Comité de suivi des retraites.

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

b) La sensibilité du taux de rendement interne à l'hypothèse de productivité

Si le taux de rendement interne dépend de l'hypothèse d'espérance de vie choisie, il dépend également de celle des gains de productivité. Il est d'autant plus faible que la croissance de la productivité est élevée en raison de l'indexation des pensions et des salaires portés aux comptes sur les prix. L'écart serait de 0,2 point pour la génération 2000 entre le scénario économique le plus favorable (1,0 %) et le moins favorable (0,4 %).

Figure 3.36 – Taux de rendement interne net du cas type de salarié non-cadre du secteur privé à carrière complète (actualisation selon le SMPT) selon l'hypothèse de productivité



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 0,7 % avec une actualisation selon le SMPT sous l'hypothèse de gains de productivité de 1 %.

Source : calculs SG-COR.

c) La sensibilité du niveau de vie relatif à l'hypothèse de productivité

Le niveau de vie relatif des retraités est essentiellement déterminé par la pension moyenne relative aux revenus d'activité moyen. Quelle que soit l'hypothèse de productivité retenue en projection, la pension relative est appelée à diminuer, compte tenu principalement des effets de l'indexation des droits sur les prix, de la baisse du rendement à l'Agirc-Arrco et des faibles revalorisations du point d'indice dans la fonction publique¹⁹⁷. Ces effets se diffuseront tant que les générations n'ayant connu que ce mode d'indexation seront vivantes, soit encore après l'horizon de la projection¹⁹⁸. L'ampleur de la baisse dépend fortement de l'hypothèse de croissance de productivité, et partant des revenus d'activité, et sera d'autant plus importante que les revenus d'activité auront une croissance dynamique. À l'inverse, moins les revenus d'activité augmenteront, moins la baisse de la pension relative sera forte.

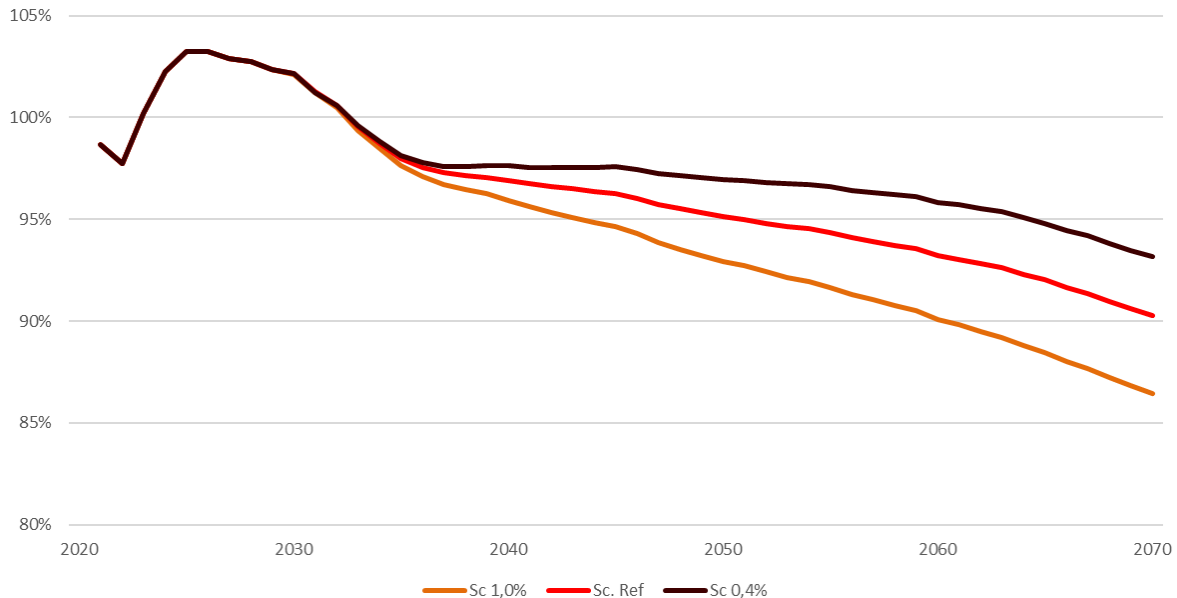
Avec un rythme de croissance des revenus d'activité à long terme de 0,4 % par an, le rapport entre la pension brute moyenne des retraités et le revenu d'activité brut moyen passerait de 55,9 % en 2024 à 50,0 % en 2070 (47,9 % avec une croissance moyenne de 0,7 %, hypothèse du scénario de référence). L'écart sur le niveau de vie moyen des retraités serait ainsi de + 2,9 points.

¹⁹⁷ Voir le chapitre 1 de la partie 2.

¹⁹⁸ Voir à ce sujet l'annexe du [document n° 4](#) de la séance du COR du 26 janvier 2023, « Évolution de la pension relative projetée : les règles d'indexation expliquent-elles tout ? »

Avec un rythme de croissance des revenus d'activité à long terme de 1,0 % par an, le rapport entre la pension moyenne des retraités et le revenu d'activité moyen serait de 45,1 % et l'écart sur le niveau de vie moyen des retraités de - 3,8 points.

Figure 3.37 – Niveau de vie relatif des retraités (niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population) projeté selon l'hypothèse de productivité



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). Champ : pour la pension nette moyenne, personnes retraitées de droit direct (ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, hors RAFP) résidant en France ; pour le revenu net d'activité moyen, personnes en emploi.

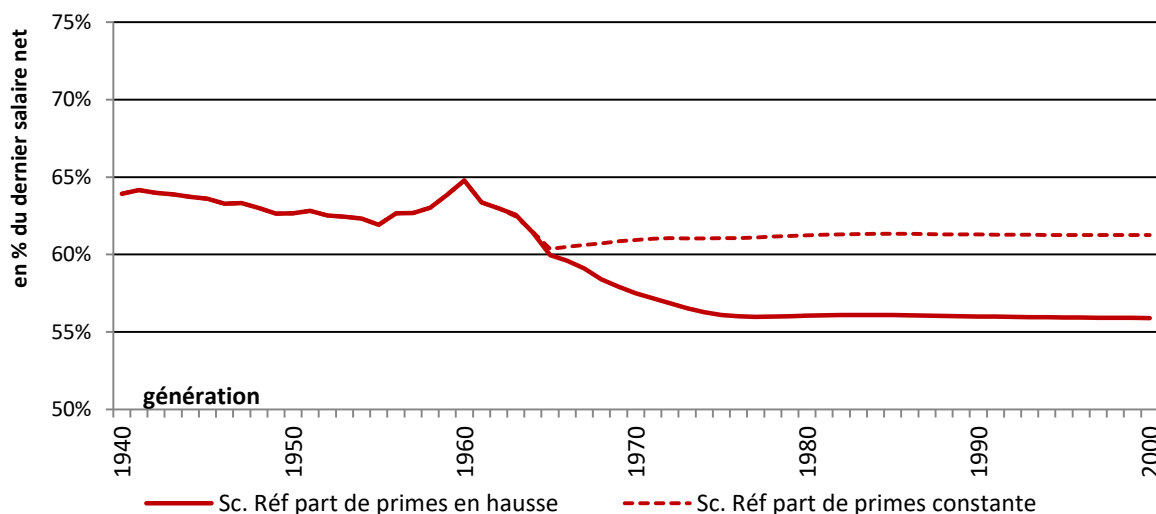
Sources : projections COR - juin 2026 ; Insee, modèle Destinie.

3. La sensibilité à la part des primes dans la fonction publique

La part des primes dans la rémunération des fonctionnaires est un déterminant essentiel du taux de remplacement car les primes ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension du régime intégré de la fonction publique¹⁹⁹. Une variante du taux de remplacement du cas type du secteur public est ainsi présentée, en retenant une hypothèse de stabilité de la part des primes en projection. Cette hypothèse, qui servait de référence conventionnelle pour les projections du COR avant 2020, est désormais présentée uniquement à titre indicatif car elle ne correspond plus aux hypothèses de rémunération de la fonction publique retenues par le gouvernement pour les projections. Dans cette variante, le maintien d'une part stable des primes conduirait à un taux de remplacement net stable, autour de 61 %, pour les générations nées entre 1964 et 2000.

¹⁹⁹ 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.

**Figure 3.38 – Taux de remplacement net à la liquidation
du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B selon l'hypothèse d'évolution de
la part des primes**

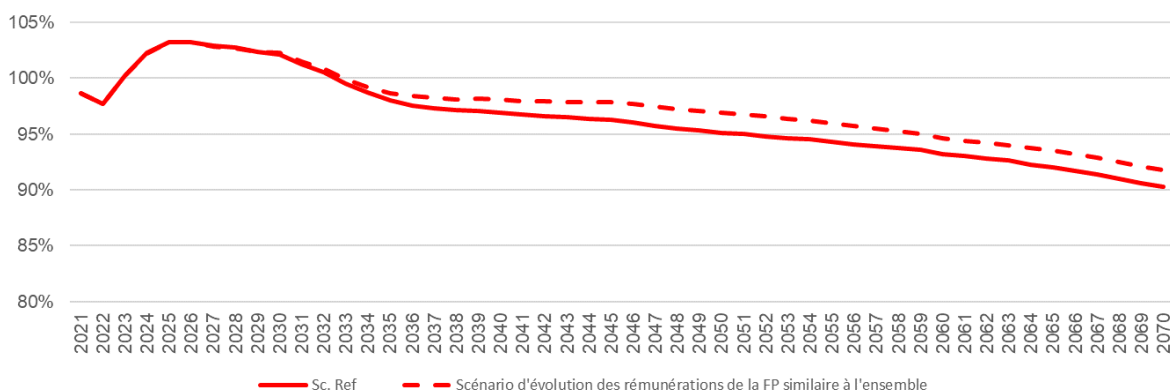


Scénario de référence : hypothèses démographiques centrales de l'Insee (poursuite des gains d'espérance de vie, fécondité de 1,45 enfant par femme à partir de 2028 et solde migratoire net de 150 000 personnes par an), croissance annuelle de la productivité horaire du travail de 0,7 % et taux de chômage 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.

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

En simulant un rythme de croissance des rémunérations de la Fonction publique équivalent à celui de l'ensemble des revenus d'activité à long terme, le niveau de vie relatif des retraités augmenterait en moyenne de + 1,4 points entre 2030 et 2070.

**Figure 3.39 – Niveau de vie relatif des retraités (niveau de vie moyen des retraités
rapporté à celui de l'ensemble de la population) projeté selon l'hypothèse d'évolution de
la rémunération des fonctionnaires**



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).
Champ : pour la pension nette moyenne, personnes retraitées de droit direct (ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, hors RAFP) résidant en France ; pour le revenu net d'activité moyen, personnes en emploi.

Sources : projections COR - juin 2026 ; Insee, modèle Destinie.

Partie 4. Les âges et les conditions de départ à la retraite

Cette quatrième partie du rapport est consacrée aux caractéristiques des individus lors de leur passage à la retraite en termes d'emploi, d'activité mais également d'âge.

Les taux d'emploi des seniors se redressent depuis le début des années 2000, sous l'effet des évolutions du marché du travail et des mesures portant sur le système de retraite. Les limitations d'activité aux âgés élevés liées à d'éventuelles difficultés de santé sont stables et relativement similaires quelles que soient les tranches d'âge (entre 55 et 69 ans). Les transitions de l'emploi à la retraite restent marquées par des périodes d'inactivité pour une proportion sensible des assurés mais la durée passée en emploi avant la retraite est en augmentation depuis 2003.

L'âge moyen de départ à la retraite augmente depuis la génération 1951 et devrait se stabiliser autour de 64,6 ans.

Chapitre 1. Les conditions du passage à la retraite

Le taux d'activité et le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) sont en augmentation depuis le début des années 2000, de façon plus rapide depuis 2011, sous l'effet notamment des réformes de retraite. Entre 2010 et 2025, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans a augmenté de 20,7 points, passant de 41 % à 61,7 %. Si la France se situe à des niveaux comparables aux autres pays avancés pour le taux d'emploi des 55-59 ans, elle reste à des niveaux bien inférieurs pour les taux d'emploi des 60-64 ans et 65-69 ans.

Le report de l'âge de départ à la retraite depuis 2010 s'est ainsi accompagné d'une augmentation de la durée passée en emploi avant la retraite, mais également, dans une moindre mesure, de la durée au chômage.

1. Une évolution favorable des taux d'emploi des 55-69 ans depuis le début 2000

Après une longue période de baisse, les taux d'emploi des 55-69 ans se redressent à partir du début des années 2000, à la fois pour les 55-59 ans, les 60-64 ans et les 65-69 ans. Ces évolutions sont marquées par une double accélération, d'abord entre 2000 et 2004, puis à compter de 2008.

Le taux d'emploi des 55-59 ans a progressé de plus de 28,8 points de pourcentage entre 2000 et 2025, passant de 50,4 % à 78,8 %. Entre 2000 et 2004, la hausse s'explique par un effet de structure démographique, avec l'arrivée progressive des premières générations nombreuses du baby-boom dans cette tranche d'âge²⁰⁰ et par une hausse significative de la participation des femmes au marché du travail. Ensuite, cette progression est le fait des modifications de dispositifs propres au marché du travail des seniors²⁰¹ et des effets de certaines réformes des retraites²⁰². À partir de 2011, enfin, elle résulte en grande partie des conséquences de la réforme de 2010²⁰³ (report de l'âge minimum légal) puis de celle de 2014 (augmentation progressive de la durée requise pour le taux plein conjuguée avec des entrées plus tardives sur le marché du travail pour les générations plus jeunes) et plus récemment de la réforme des retraites de 2023 (rehaussement d'un trimestre par année à partir du 1^{er} septembre 2023 de l'âge légal de départ à la retraite).

²⁰⁰ Les taux d'emploi diminuant très sensiblement à chaque âge entre 55 et 64 ans, l'arrivée des premières générations du *baby-boom* à l'âge de 55 puis 56, etc. ans augmente mécaniquement le taux d'emploi de la tranche d'âge considérée.

²⁰¹ Comme la suppression progressive de la dispense de recherche d'emploi (DRE) entre 2009 et 2012, la mise en extinction de divers dispositifs de préretraites avec financement public au cours des années 2000, ou bien encore le report à 70 ans de l'âge de mise à la retraite d'office.

²⁰² Notamment la restriction des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue entre 2009 et 2012 et, en sens contraire, l'assouplissement des conditions d'accès à ce dispositif inscrit dans le décret du 2 juillet 2012.

²⁰³ Recul cadencé par palier de 4 puis 5 mois de l'âge minimum légal de départ à la retraite à partir de 2011, de 60 à 62 ans.

Le report des âges de départ à la retraite après 60 ans peut avoir des effets sur l'emploi avant 60 ans, les salariés et les employeurs confrontés à la perspective d'un maintien en activité prolongée modifient par anticipation leurs comportements (« effet horizon »)²⁰⁴. Les agents des catégories actives de la fonction publique qui peuvent liquider leurs droits avant 60 ans sont incités à prolonger leur activité par l'augmentation des exigences en termes de durée requise.

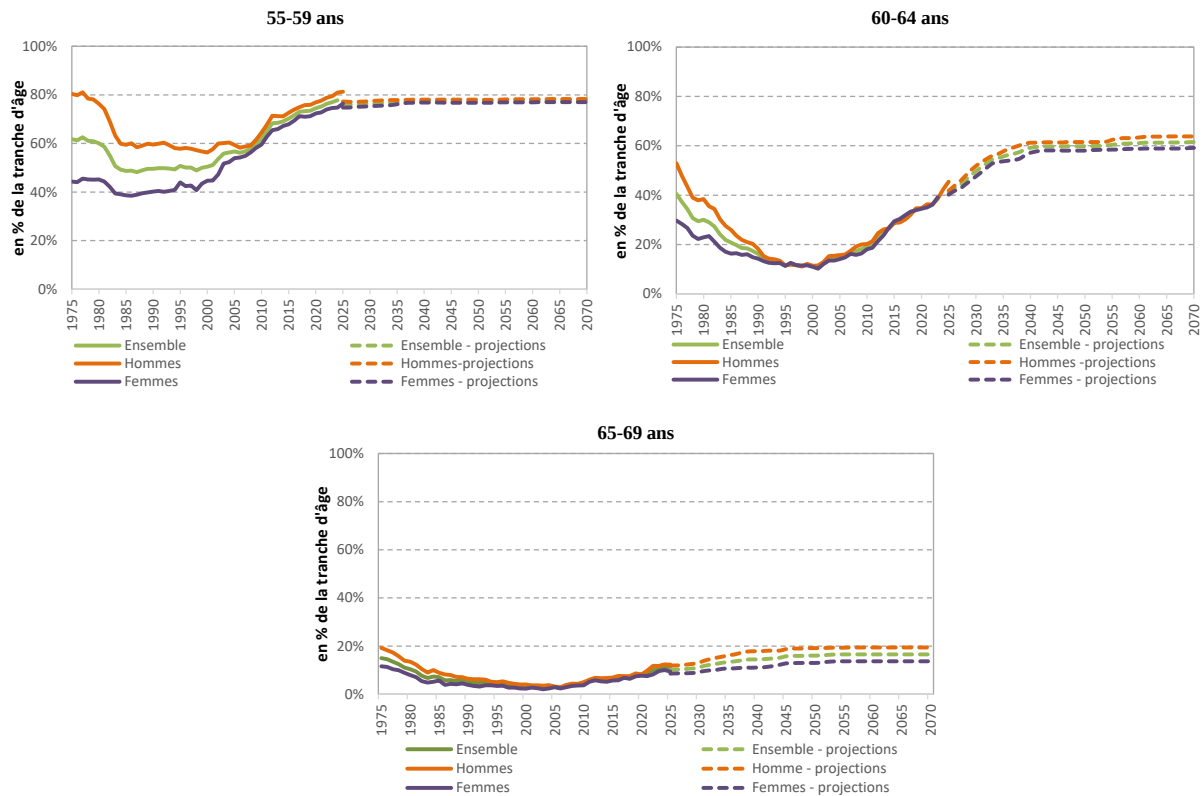
Pour les 60-64 ans, le taux d'emploi a augmenté de plus de 33,2 points entre 2000 et 2025. Il progresse de 2,0 points sur l'année 2025 pour atteindre 44,4 %, après une nette augmentation en 2024 (+ 3,4 points par rapport à 2023). Pour cette tranche d'âge, il s'agit d'un net retournement de tendance, tant pour les femmes que pour les hommes. Les personnes âgées de 60 ans à 64 ans sont en effet particulièrement concernées par l'ensemble des réformes des retraites qui augmentent l'âge effectif de départ à la retraite²⁰⁵. Néanmoins, le taux d'emploi de cette tranche d'âge se situe à un niveau bien inférieur à ceux des pays suivis par le COR (voir l'encadré ci-dessous).

Enfin, **le taux d'emploi des 65-69 ans** demeure toujours faible, autour de 11 % en 2025 (9,4 % pour les femmes et 12,3 % pour les hommes). Après avoir progressé depuis le début des années 2000, il semble désormais se stabiliser à ce niveau depuis 2023.

L'emploi des seniors semble moins sensible à la conjoncture économique que l'emploi des actifs plus jeunes. Le taux d'emploi des 55-69 ans a ainsi continué d'augmenter depuis la crise de 2008. Les écarts de taux d'emploi entre les femmes et les hommes se sont par ailleurs nettement réduits avec le temps chez les 55-64 ans.

²⁰⁴ Aubert P. (2011), « L'effet horizon : de quoi parle-t-on ? », [document n° 6](#) de la séance du COR du 4 mai 2011 et Hairault JO, Langot F, Sopraseuth T, [Les effets à rebours de l'âge de la retraite sur le taux d'emploi des seniors](#), *Économie et Statistique*, Insee, 2007, pp.51-63.

²⁰⁵ La réforme des retraites 2023 a reporté l'âge d'ouverture des droits de deux ans à raison de trois mois par génération pour les assurés nés à partir du 1^{er} septembre 1961. Avec la suspension de la réforme des retraites prévue par la LFSS pour 2026, l'âge de 64 ans ne sera atteint qu'à partir de la génération 1969, au lieu de la génération 1968 initialement retenue.

Figure 4.1 – Taux d’emploi des 55-69 ans par tranche d’âge quinquennal

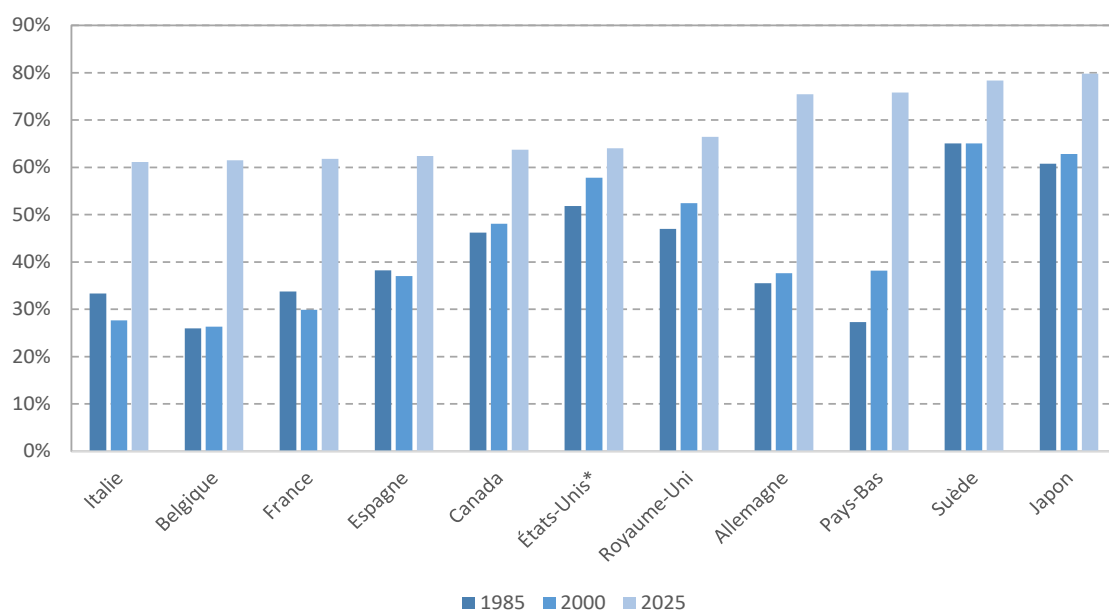
Champ : France, personnes de 15 ans ou plus, vivant en logement ordinaire

Note : données de 1975 à 2025

Source : Insee, enquête Emploi en continu 2025, séries longues sur le marché du travail, calculs SG COR à partir de DG Trésor pour les taux projetés.

Comparaisons internationales du taux d’emploi des seniors

Entre 1985 et 2000, le taux d’emploi des 55-64 ans a reculé dans certains pays comme en France, en Italie ou en Espagne. Il est resté relativement stable sur la période dans les autres pays ou a connu une légère hausse à l’instar de l’Allemagne. Depuis le début des années 2000, le taux d’emploi des seniors est en hausse de façon assez marquée dans l’ensemble des pays suivis par le COR. Cette tendance est liée aux dispositions prises pour organiser un recul de l’âge de départ à la retraite qui ont pour conséquence d’augmenter le taux d’emploi des seniors.

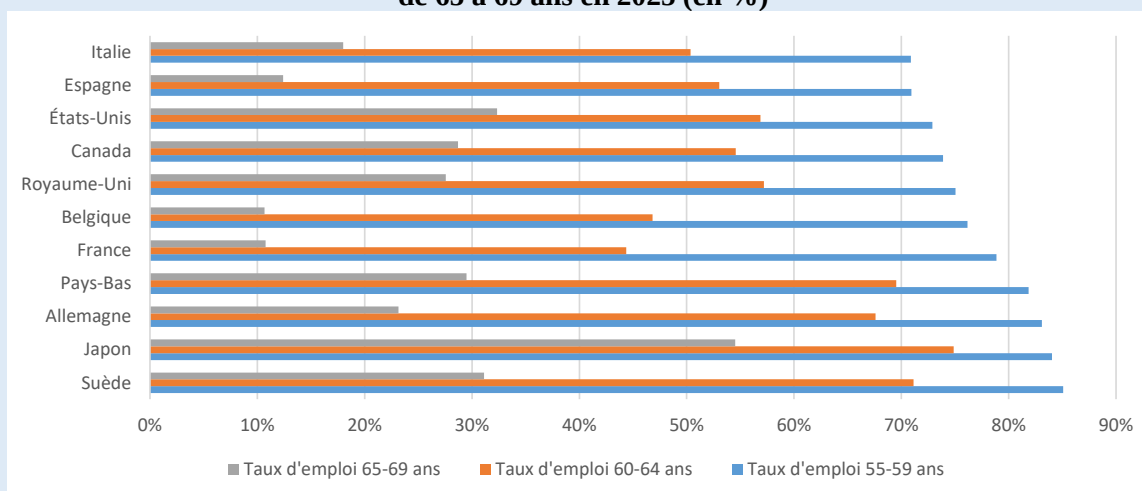
Figure 4.A – Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans en 1985, 2000 et 2025 (en %)

Lecture : En Italie, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans était de 33,4 % en 1985, 27,7 % en 2000 et de 61,15 % en 2025.

Source : OCDE, base de données sur le taux d'emploi, dernières données disponibles en 2025, sauf États-Unis* (2024).

Des écarts importants subsistent néanmoins entre pays. Le taux d'emploi des 55-64 ans atteint, en 2025, 79,8 % au Japon et 78,3 % en Suède, contre 61,8 % en France, 61,5 % en Belgique et 61,1 % en Italie.

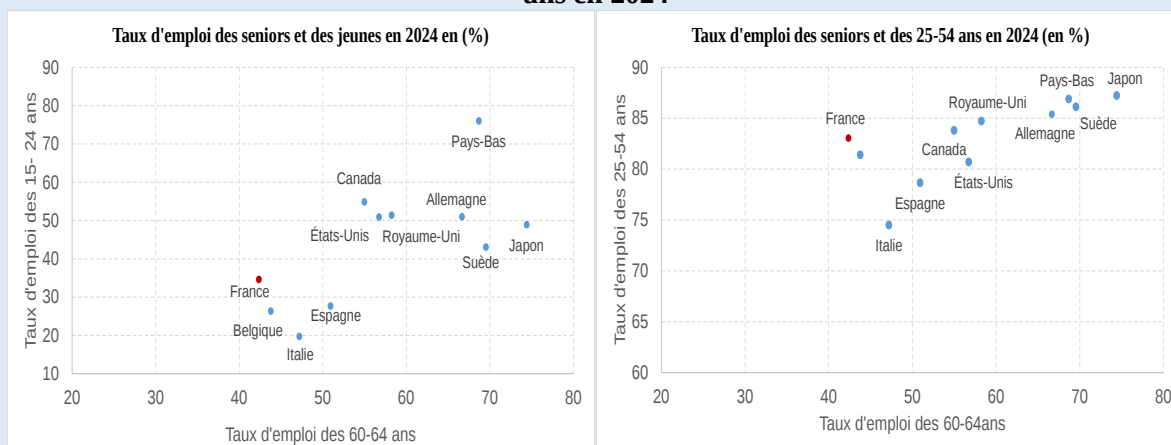
La France se situe dans la moyenne européenne pour le taux d'emploi des 55-59 ans, mais demeure en retrait pour les 60-64 ans, avec un écart encore plus prononcé chez les 65-69 ans.

Figure 4.B – Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 59 ans, de 60 à 64 ans et de 65 à 69 ans en 2025 (en %)

Source : OCDE.

Les comparaisons internationales révèlent que les pays où le taux d'emploi des seniors est le plus élevé sont également, dans l'ensemble, ceux où l'emploi des jeunes est le plus dynamique. Les analyses économiques soulignent en effet que dans les économies les plus performantes, la progression de l'activité et de l'emploi bénéficie simultanément aux différentes classes d'âge. En outre, les jeunes et les seniors occupent généralement des fonctions complémentaires plutôt que substituables, les seconds contribuant notamment à la transmission des compétences et de l'expérience.

Figure 4.C – Taux d'emploi des travailleurs âgés de 15 à 24 ans, de 25 à 54 ans et de 60 à 64 ans en 2024

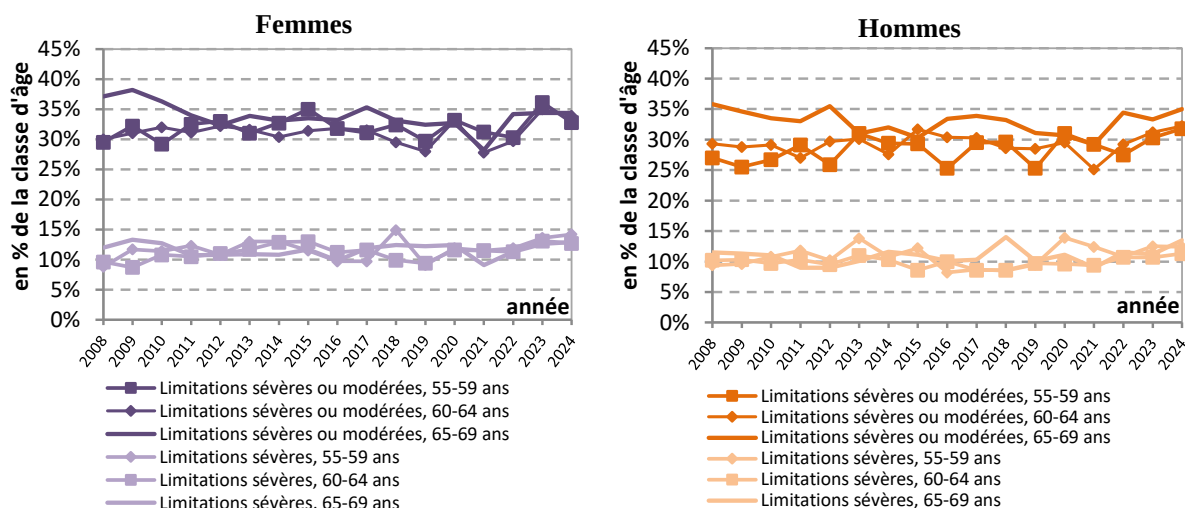


Source : OCDE.

2. Des limitations d'activité aux âges élevés (55-69 ans) stables et peu différenciées selon l'âge

D'éventuelles difficultés de santé aux âges élevés sont un obstacle au maintien dans l'emploi et doivent être prises en compte dans la réflexion sur l'âge de la retraite. Les limitations d'activité²⁰⁶ sur les trois tranches d'âge (55-59 ans, 60-64 ans et 65-69 ans) ont convergé et sont relativement similaires quelle que soit la tranche d'âge. Les limitations d'activité sévères ou modérées s'établissent à un peu plus de 30 % de la classe d'âge avec une proportion légèrement plus forte pour les femmes. La proportion de personnes ayant une limitation sévère d'activité s'établit à un peu plus de 10 % de la classe d'âge pour les femmes et les hommes.

²⁰⁶ Cf. Chapitre 1 de la partie 1 du rapport.

Figure 4.2 – Proportion de personnes ayant des limitations d'activité entre 55 et 69 ans

Champ : France entière.

Sources : Insee, Statistiques d'état civil et données issues de l'enquête SRCV, calculs Drees à partir de 2016.

Les personnes présentant des incapacités, c'est-à-dire fortement limitées dans leurs activités quotidiennes, passent, après 50 ans et avant leur départ à la retraite, nettement moins de temps en emploi que les personnes sans limitation d'activité (en moyenne 4,2 années contre 10,5 années en 2020, hors éventuels cumuls emploi-retraite), elles liquident leur retraite un peu plus tard que les personnes sans incapacité (62,7 ans contre 62,4 ans en moyenne)²⁰⁷. Cela s'explique notamment par le fait qu'elles bénéficient moins des possibilités de départ anticipé à la retraite : en 2020, 34 % des personnes sans limitation d'activité sont déjà retraitées dans l'année qui précède l'âge légal minimal de droit commun, contre 24 % de celles qui sont limitées mais pas fortement et seulement 17 % des personnes handicapées. À 62 ans, la situation s'inverse et les personnes handicapées sont un peu plus nombreuses à être retraitées que celles sans incapacité grâce, notamment, aux possibilités de liquider ses droits à taux plein au titre de l'incapacité au travail ou de l'invalidité. Après 50 ans, les personnes présentant des incapacités passent 8,5 années sans emploi ni retraite contre 1,8 année pour les personnes sans limitation d'activité.

²⁰⁷ « [Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard](#) », Études et Résultats n°1143, Drees, février 2020.

Les incapacités deviennent théoriquement plus fréquentes avec l'âge, une personne sans incapacité à 55 ans peut subir des handicaps par la suite. Néanmoins, il apparaît que la part des personnes déclarant une limitation d'activité est relativement similaire pour la tranche d'âge 55-60 ans et pour la tranche d'âge 65-69 ans. On pourrait en déduire que l'état de santé se dégrade peu à ces âges de la vie. Il faut toutefois tenir compte d'un effet de « sélection » : les personnes les plus fragiles ont une probabilité de décès plus élevée. Par ailleurs, il faut aussi prendre en considération le caractère « relatif » des limitations – il est demandé aux répondants de déclarer des limitations relativement « aux activités que les gens font habituellement » : il est possible que, juste avant l'âge légal de départ à la retraite, les personnes se comparent aux individus qui sont encore en emploi, et peuvent ainsi se sentir davantage limitées dans les activités habituelles que quelques années plus tard, lorsqu'elles se comparent plutôt aux personnes retraitées.

Les proportions de personnes ayant des limitations d'activité entre 55 et 69 ans sont à rapprocher du taux de personnes ayant pris leur retraite pour inaptitude et invalidité : parmi les nouveaux retraités du régime général dont la pension a pris effet en 2024, 19 % ont obtenu une retraite à ce titre. Plus de la moitié d'entre eux sont d'ex-invalides, les autres relevant des dispositifs propres à l'inaptitude. Les femmes sont majoritaires au sein des nouveaux retraités partis pour inaptitude (56 %) ou invalidité (55 %).

3. Des transitions de l'emploi à la retraite marquées par des périodes d'inactivité, mais le temps passé en emploi des actifs à 50 ans augmente depuis 2003

Si des progrès ont été réalisés ces dernières années en matière d'emploi des seniors, la question des transitions vers la retraite reste prégnante car une proportion non-négligeable des assurés passe par des périodes d'inactivité entre leur sortie définitive du marché du travail et leur départ à la retraite (c'est-à-dire à la date de liquidation de leurs droits²⁰⁸).

3.1 Les situations sur le marché du travail entre 50 et 69 ans

Sur la période 2023-2025²⁰⁹, la proportion de personnes en emploi (à temps partiel, à temps complet ou en cumul emploi-retraite) à 50 ans s'élève à 84 %. Elle baisse en moyenne continûment jusqu'à l'âge de 61 ans où elle est de 55,5 %, soit une baisse de 28,5 points entre ces deux âges. Cette diminution est globalement compensée par la hausse progressive de la part des personnes à la retraite (+ 19,0 points entre ces mêmes âges), ainsi que par l'augmentation continue de la part des personnes inactives pour des raisons de santé (+ 8,0 points entre 50 et 61 ans). À 62 ans, la part de personnes en emploi s'élève à 37,8 % et a fortement augmenté par rapport à la période 2022-2024 (+ 3,4 points), en lien avec la montée en charge de la réforme des retraites.

²⁰⁸ Voir Annexe 6 – Lexique.

²⁰⁹ Pour une meilleure robustesse, les données concernant la situation sur le marché du travail par âge ont été moyennées sur la période 2023 à 2025.

À l'âge de 61 ans, près de 24,5 % des personnes ne sont ni en emploi ni à la retraite (NER)²¹⁰, une situation le plus souvent subie pour des raisons de santé ou de handicap²¹¹ : 3,8 % sont au chômage et 20,7 % sont inactives (dont 14,5 % sont des inactifs en mauvaise santé). À 62 ans, la proportion de personnes NER diminue à 14,7 % : 2,2 % au chômage et 12,5 % inactives. D'une part, les personnes sorties du marché du travail après 50 ans peuvent être incitées à liquider leur pension dès l'âge d'ouverture des droits. D'autre part, une frange des personnes inactives avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé, commence à liquider leurs droits à partir de 62 ans²¹².

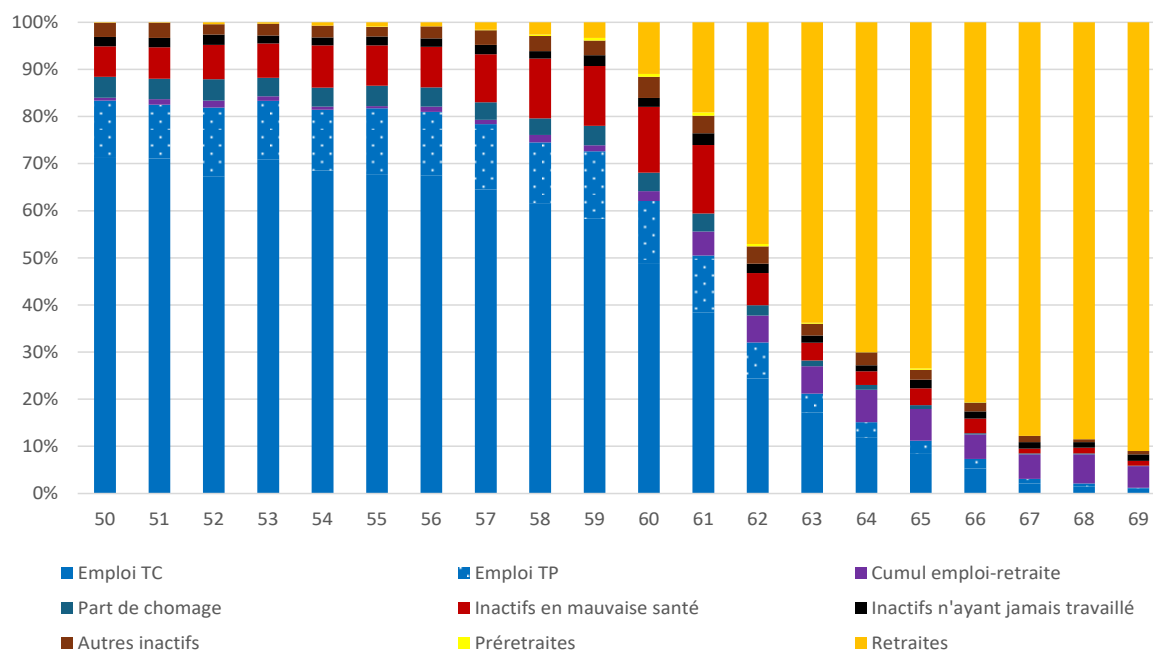
Cette part de personnes ni en emploi ni à la retraite baisse ensuite progressivement pour s'établir à 3,9 % à 67 ans, âge d'annulation de la décote, tandis que celle à la retraite ne cesse d'augmenter et atteint 87,8 %.

²¹⁰ Les niveaux de vie des seniors NER sont inférieurs à ceux de l'ensemble de la population, de 23 % environ pour les chômeurs BIT et pratiquement 30 % pour les personnes dans le halo du chômage tandis que les autres inactifs se trouvent dans des situations moins défavorables (données 2013-2015, voir à ce sujet le [document n° 7](#) de la séance du COR du 21 novembre 2018). Leurs revenus proviennent plus souvent des revenus de remplacement (pensions d'invalidité, allocations chômage et préretraites) que l'ensemble des ménages de seniors ou de prestations sociales non contributives (aides au logement et minima sociaux, notamment AAH) (données sur les 53-69 ans, voir à ce sujet le [document n° 6](#) de la séance du COR du 21 novembre 2018).

²¹¹ Sources : Insee, Enquêtes Emploi 2023. Emploi, chômage, revenus du travail – Édition 2024, [La situation des seniors sur le marché du travail en 2023](#).

²¹² Pour les assurés en invalidité, par exemple, la pension de retraite pour inaptitude se substitue à la pension d'invalidité dès 62 ans. Cet âge d'ouverture des droits a été conservé par la réforme des retraites de 2023.

Figure 4.3 – Ventilation des situations vis-à-vis du marché du travail par âge détaillé de 50 à 69 ans entre 2023 et 2025



Lecture : en moyenne, entre 2023 et 2025, parmi les personnes résidant en France et âgées de 60 ans, 48,8 % étaient en emploi à temps complet, 13,4 % en emploi à temps partiel, 2,1 % en cumul emploi retraite, 3,9 % au chômage, 14,0 % étaient des inactifs en mauvaise santé, 1,9 % étaient des inactifs n'ayant jamais travaillé, 4,5 % faisaient partie d'une catégorie d'inactifs non mentionnée précédemment, 0,6 % étaient en situation de pré-retraite et 11 % étaient à la retraite.

Champ : France entière (hors Mayotte), personnes de 50 ans et plus vivant en ménage ordinaire ; années 2023-2025.

Sources : Insee, Enquêtes Emploi ; calculs Dares.

3.2 Le temps passé en emploi entre 50 et 69 ans augmente depuis 2003

Même si une proportion non négligeable des personnes connaît encore en 2025 une période d'inactivité entre la cessation d'emploi et le départ à la retraite, le recul de l'âge effectif de départ à la retraite s'est accompagné depuis 2003 de plus de temps passé en emploi et de moins de temps en inactivité²¹³.

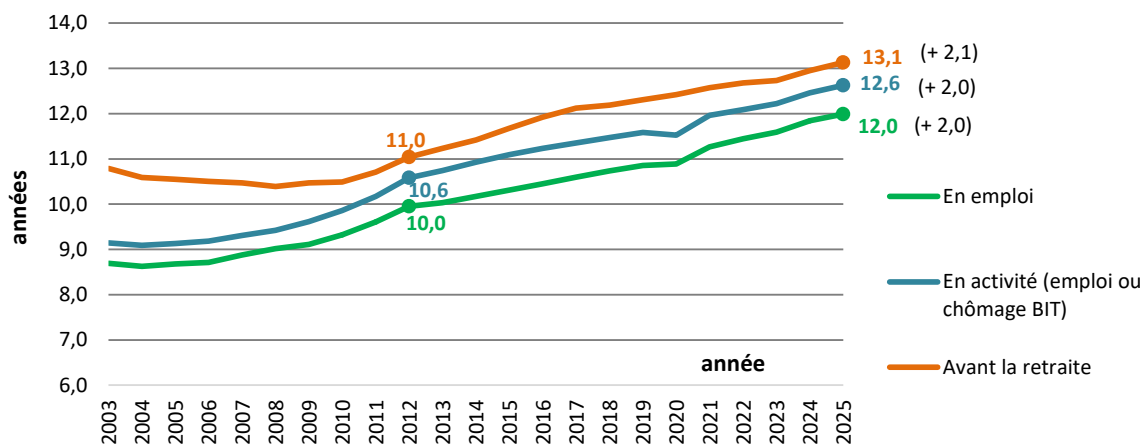
En 2025, un actif de 50 ans devait attendre en moyenne 13,1 années avant de liquider ses droits à la retraite et passait 12,6 années en activité entre 50 et 69 ans²¹⁴. Parmi elles, 12,0 étaient passées en emploi et 0,6 au chômage au sens du BIT. Depuis 2012, le temps passé en emploi, en activité et celui passé avant la retraite pour les personnes encore actives à 50 ans évoluent conjointement. Le temps passé en activité et celui passé en emploi progressent dans des proportions presque identiques (+ 2,0 ans respectivement) à celles observées pour le temps avant la retraite (+ 2,1 ans).

²¹³ C'est-à-dire le temps passé en dehors de l'emploi ou de la retraite, dit NER.

²¹⁴ Les calculs des durées moyennes en activité et en emploi entre 50 et 69 ans et de la durée moyenne avant la retraite sont effectués par analogie avec le calcul des espérances de vie en démographie. La durée moyenne en activité (en emploi) correspond à la notion d'espérance apparente en activité (en emploi), telle que définie par l'Insee. Il s'agit de la somme des taux d'activité (d'emploi) corrigés par âge fin entre 50 et 69 ans, c'est-à-dire des

Globalement, le recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite s'est accompagné d'un recul presque aussi marqué de l'âge moyen de sortie de l'emploi.

Figure 4.4 – Durées moyennes en activité, en emploi et avant la retraite entre 50 et 69 ans



Lecture : dans les conditions d'activité, d'emploi et de retraite prévalant en 2025, 12,0 années sont passées en emploi en moyenne entre 50 et 69 ans (cumul emploi-retraite²¹⁵ compris), 12,6 années en activité au sens du BIT (c'est-à-dire en emploi ou au chômage au sens du BIT), et 13,1 années avant de liquider ses droits à la retraite. Champ : résidents en France métropolitaine hors personnes inactives avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé, données en moyenne annuelle (pour la durée moyenne en emploi et en activité) ; résidents en France (pour la durée moyenne avant la retraite).

Note : les durées en activité et en emploi correspondent à la notion d'espérance apparente d'activité et d'emploi, telle que définie par l'Insee²¹⁶. La durée avant la retraite est calculée à partir de l'âge conjoncturel de départ à la retraite²¹⁷ (voir le chapitre 1 de la partie 2).

Sources : Insee, enquêtes Emploi ; Drees, EACR, EIR, modèle Ancêtre²¹⁸ et Trajectoire ; calculs SG-COR

taux d'activité calculés sur le champ des personnes encore en activité après 50 ans. La durée moyenne avant la retraite est calculée à partir de l'âge conjoncturel de départ à la retraite.

²¹⁵ Voir Annexe 6 - Lexique.

²¹⁶ L'espérance apparente d'activité représente la durée moyenne d'activité, en années, d'une génération qui serait soumise aux conditions d'activité observées sur la période courante.

²¹⁷ Voir Annexe 6 – Lexique.

²¹⁸ Ancêtre, EACR et EIR : voir Annexe 6 – Lexique.

Chapitre 2. Les âges de la retraite et les départs anticipés

Après un aperçu sur l'évolution des âges de départ à la retraite sur un siècle (générations 1906-2000), ce chapitre vise à illustrer la dispersion de ces âges avant d'examiner les évolutions des départs anticipés.

1. L'âge moyen de départ à la retraite augmente depuis la génération 1950 et se stabiliserait autour de 64,6 ans à partir des générations nées dans les années 1975

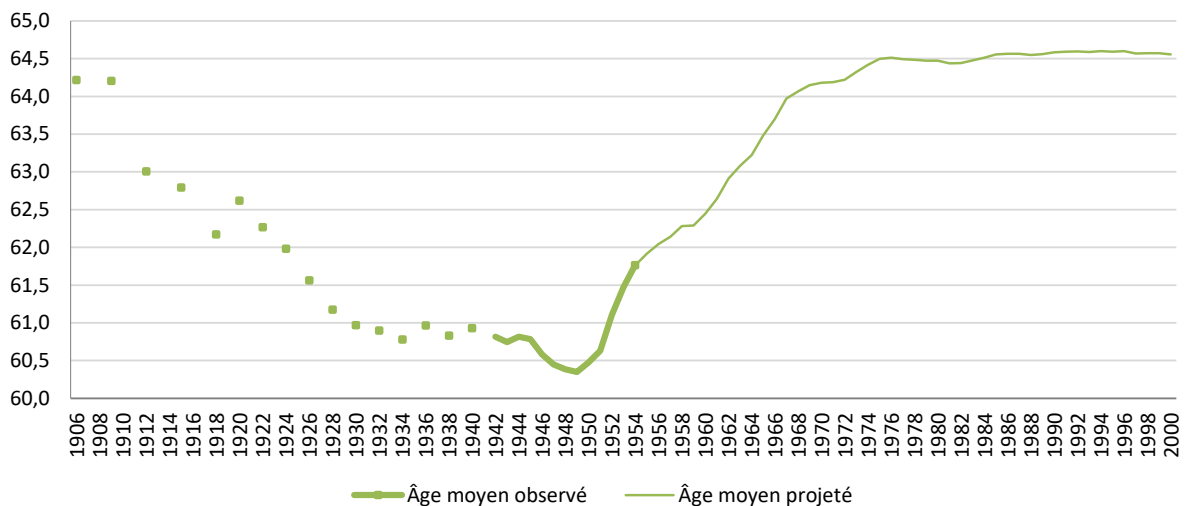
L'âge moyen de départ à la retraite a fortement évolué selon les générations. Il est ainsi passé de 64,2 ans pour la génération née en 1906 à 60,9 ans pour celle née en 1932. Cette baisse s'explique notamment par le développement des dispositifs de départ anticipé dans les années 1970²¹⁹, puis par la réforme des retraites de 1983, qui a instauré la possibilité d'un départ à taux plein dès 60 ans pour les assurés justifiant de 37,5 années de cotisation²²⁰.

Par la suite, depuis le début des années 1990, le recul de l'âge effectif de départ à la retraite est devenu le levier privilégié des réformes des retraites. Le recours assez important aux départs anticipés entre 2004 et 2008 a toutefois retardé les conséquences de ces réformes sur l'âge effectif de départ à la retraite à partir de la génération 1944, première génération à pouvoir bénéficier de ce dispositif. La réforme de 2010, qui décale progressivement l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans et l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans, a conduit à augmenter l'âge moyen de départ à la retraite à partir de la génération 1951. Actuellement, la réforme de 2023, qui reporte l'âge d'ouverture des droits de deux ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} septembre 1961, contribue de nouveau à reculer l'âge moyen de départ à la retraite malgré sa suspension débutant en septembre 2026 et affectant les générations 1964 à 1968. Cet effet est amplifié par l'augmentation de la durée de scolarisation, et des études, décalant l'âge d'entrée dans la vie active.

À législation constante, l'âge de départ à la retraite continuerait de progresser entre les générations 1961 et 1975 (recul de l'âge légal d'ouverture, augmentation de la durée d'assurance requise, entrée plus tardive sur le marché du travail). L'âge moyen de départ à la retraite se stabiliserait ensuite autour de 64,6 ans à partir des générations nées dans les années 1975.

²¹⁹ La réforme de 1971 augmente le taux plein de 40 à 50 % et facilite les départs pour inaptitude, en 1975 et 1977 des réformes permettent de partir au taux plein dès 60 ans sous condition de carrière longue. Voir à ce sujet P. Aubert, [Blog IPP.eu](#).

²²⁰ Les départs à 60 ans étaient autorisés auparavant mais une décote était alors appliquée (sauf dérogations à des populations spécifiques). Voir le [document n° 4](#) de la séance du COR du 21 février 2019.

Figure 4.5 – Âge moyen de départ à la retraite par génération

Champ : retraités résidant en France et à l'étranger, corrigés pour être représentatifs de toutes les personnes ayant liquidé un droit (donc y compris retraités décédés avant l'âge de 66 ans).

Source : Drees, EIR (P. Aubert, [Blog IPP.eu](http://blog.ipp.eu)) et modèle Ancêtre pour le constaté, calculs SG-COR à partir des évolutions du modèle Trajectoire pour le projeté - hypothèses COR 2026.

Départ à la retraite à l'international : hétérogénéité des âges de départⁱ et effets sur la durée de retraite

Au 1^{er} janvier 2026, l'âge légal de départ à la retraite présente de fortes disparités entre les pays. Sauf exceptions liées à la durée de carrière, la pénibilité ou l'invalidité, les seuils s'échelonnent de 60 ans (pour le régime des pensions du Canada et le régime de base au Japon, avec des décotes significatives) à 67 ans (Pays-Bas, Italie). La France se situe parmi les pays où cet âge est le plus bas, avec 62 ans et 9 mois pour les assurés nés en 1963. Plusieurs pays, comme la Suède, les Pays-Bas, l'Italie ou le Danemark (hors suivi du COR) ont instauré des mécanismes d'indexation de l'âge légal sur l'espérance de vie, conduisant à des ajustements réguliers de ce paramètre.

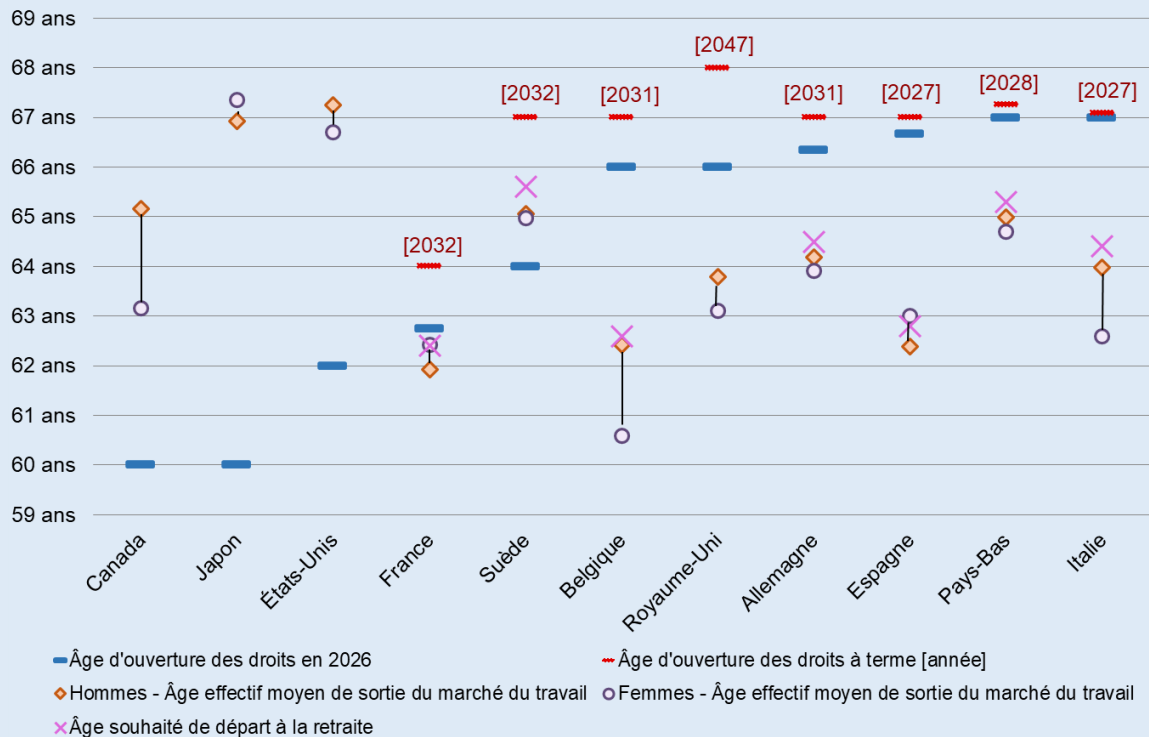
Si une comparaison directe entre âges légaux et âges effectifs de départ à la retraite n'est pas disponible de manière homogène à l'échelle internationale, l'OCDE propose des indicateurs harmonisés de fin de carrière, à savoir les âges moyens effectifs de sortie du marché du travailⁱⁱ. Bien que ces derniers ne se confondent pas avec les âges réels de liquidation des droits - en particulier pour les salariés du secteur privé -, ils constituent néanmoins une base solide pour les analyses comparatives.

Ainsi en 2024, alors qu'existent des possibilités de départs à la retraite précoces (60 et 62 ans), les âges effectifs moyens de sortie du marché du travail atteignent 67 ans au Japon et aux États-Unis, en lien probable avec les décotes importantes qui y sont appliquées. Au Canada, la tendance est similaire, quoique moins marquée. À l'inverse, dans les pays où l'âge légal de départ à la retraite est fixé à 66 ans ou plus, les sorties du marché du travail sont anticipées (en moyenne de 2 à 4 ans avant l'âge légal de départ à la retraite), avec des différences marquées entre les hommes et les femmes en Belgique et en Italie. La France, le Japon et l'Espagne sont les seuls pays suivis par le COR où les femmes restent actives en moyenne plus longtemps que les hommes.

Interrogés en 2024 sur l'âge auquel ils souhaiteraient prendre leur retraite, les Européens âgés de 45 ans ou plus expriment des préférences proches des âges effectivement observés de sortie du marché du travail la même année. Les écarts anticipés restent limités : au plus, ils envisagent de différer leur départ d'environ un an, comme en Belgique et en Italie, par rapport aux âges moyensⁱⁱ constatés pour

les hommes et les femmes. À titre d'exemple, aux Pays-Bas, l'âge souhaité de cessation d'activité s'élève en moyenne à 65,3 ans, contre 65,0 ans pour les hommes et 64,7 ans pour les femmes ayant effectivement quitté le marché du travail cette année-là.

Figure 4.D - Âges d'ouverture des droits, au 1^{er} janvier 2026 et à terme, âges effectifs moyens de sortie du marché du travail et âge souhaité de départ à la retraite en 2024, dans les pays suivis par le COR



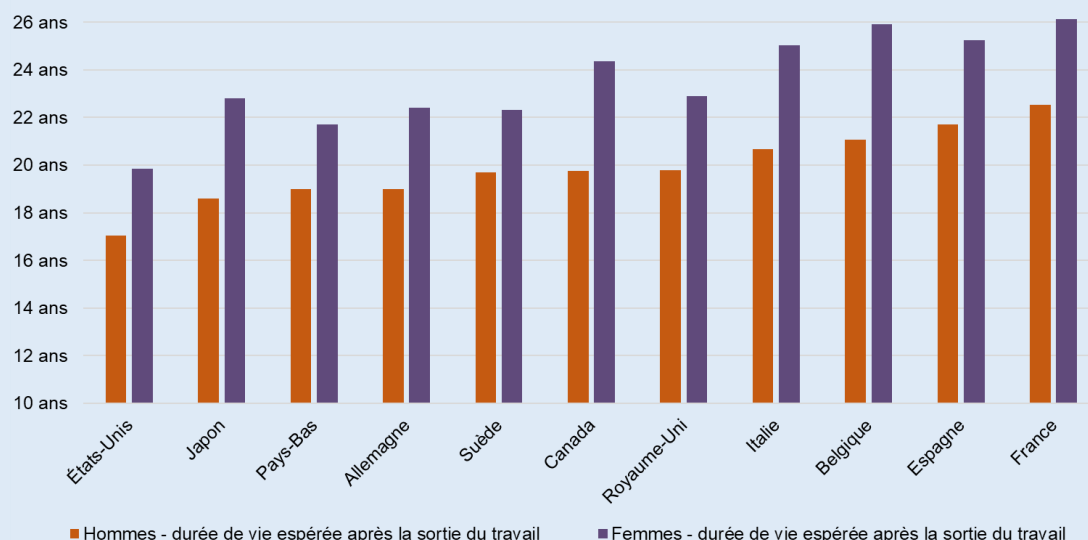
Lecture : En Belgique, il est possible de partir à la retraite sans condition à partir de 66 ans. Cet âge sera porté à 67 ans d'ici 2031. En 2024, l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail était de 60,6 ans pour les femmes contre 62,4 ans pour les hommes et l'âge souhaité de départ à la retraite exprimé par les personnes de 45 ans et plus était de 62,6 ans.

Notes : Au Canada (RPC), la décote à 60 ans est de 36 %, aux États-Unis, elle est de 30 % à 62 ans. Au Japon l'âge légal standard de départ à la retraite est 65 ans mais il est possible de liquider à partir de 60 ans, avec une décote pouvant atteindre 30 %, ou jusqu'à 75 ans avec une surcote. En Suède, à partir de 2026, l'âge de la retraite est lié à un âge recommandé de retraite calculé chaque année sur la base de l'espérance de vie. Cet âge sera appliqué six ans plus tard. L'âge recommandé de la retraite est de 67 ans pour 2026-2029. Aux Pays-Bas et en Italie, les âges programmés résultent de l'indexation sur les gains d'espérance de vie. Au Pays-Bas, l'âge légal de la retraite augmentera de 3 mois tous les 4,5 mois d'augmentation de l'espérance de vie. Il doit être annoncé au moins 5 ans à l'avance. En Italie, l'augmentation progressive de l'âge de départ à la retraite a été limitée pour 2027 à un seul mois (au lieu de 3). Il est possible de partir à la retraite à partir de 64 ans sans réduction de la pension en justifiant d'une certaine durée de cotisation.

Sources : textes législatifs et réglementaires des pays suivis ; [Pensions at a Glance](#), OCDE (2025) et [Enquête européenne sur les conditions de travail 2024](#).

Parmi les pays suivis par le COR, la France se distingue en 2024 par l'espérance de vie la plus élevée à l'âge effectif de sortie du marché du travail, atteignant 22,5 ans pour les hommes et 26,1 ans pour les femmes. À l'inverse, les États-Unis présentent les niveaux les plus faibles, avec respectivement 17,0 ans et 19,8 ans. Ces écarts tiennent en partie aux différences d'âge effectif de cessation d'activité. À titre d'illustration, les hommes aux États-Unis quittent en moyenne le marché du travail à 61,9 ans, contre 65,0 ans en France. Un départ plus tardif réduit mécaniquement l'espérance de vie résiduelle à la sortie d'activité, contribuant ainsi à creuser les écarts observés entre pays.

Figure 4.E - Espérance de vie à l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail en 2024 dans les pays suivis par le COR



Note : l'espérance de vie à l'âge effectif moyen de sortie du marché du travail diffère de la durée de la retraite dans la mesure où une proportion significative d'individus ne passe pas directement du marché du travail à la retraite (maladie, incapacité ou inactivité par exemple).

Source : [Pensions at a Glance](#), OCDE (2025).

ⁱ Voir le [document n°3](#) de la séance du COR du 27 janvier 2022.

ⁱⁱ L'âge effectif moyen de sortie du marché du travail est défini comme l'âge moyen de cette sortie pour les hommes âgés de 40 ans et plus. Pour s'affranchir des effets de composition démographique, on estime les sorties du marché du travail d'après la variation des taux d'activité plutôt que d'après celle de la population active. Ces variations sont calculées pour chaque cohorte (synthétique) répartie en tranches d'âges de cinq ans. Chaque tranche est pondérée en fonction de sa part moyenne dans la population des pays de l'OCDE. Compte tenu de cette méthode, les chiffres absolus pour un pays donné doivent être interprétés avec prudence. Les comparaisons entre pays ou dans le temps au sein d'un même pays sont en revanche fiables.

2. Une approche par les taux de retraités

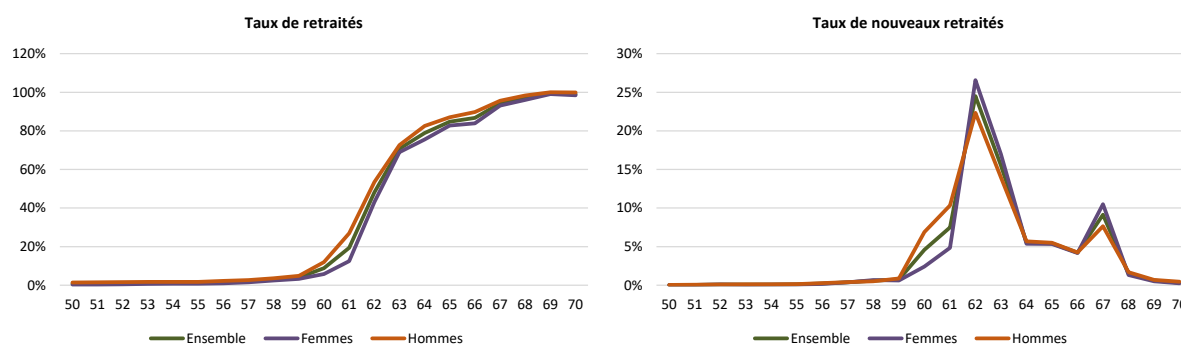
2.1 À 62 ans, un peu moins de la moitié des personnes sont retraitées

Le taux de retraités par âge consiste à appréhender la proportion de personnes déjà retraitées à chaque âge. Bien que cette part diminue au fil des générations, près de la moitié des assurés liquident leurs droits à la retraite dès 62 ans. En 2024, le taux de nouveaux retraités, c'est-à-dire des personnes ayant procédé à une première liquidation d'un droit direct à la retraite au cours de l'année, est le plus élevé parmi celles ayant atteint 62 ans cette même année (24,5 %). Parmi l'ensemble des nouveaux retraités, 48,1 % sont partis à la retraite au plus tard à 62 ans.

La répartition des départs à la retraite est trimodale pour les femmes et les hommes. Les départs se concentrent aux âges de 60 ans, 62 ans et à l'âge d'annulation de la décote (67 ans). Les hommes sont plus nombreux que les femmes à partir à l'âge de 60 ans (10,3 % d'entre eux contre 4,8 % des femmes) notamment car ils sont plus souvent en position de partir au titre des carrières longues. La tendance s'inverse pour les départs à 62 ans (26,6 % des femmes contre 22,4 % des hommes). En raison de carrières plus heurtées, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à partir à l'âge d'annulation de la décote (10,5 % d'entre elles partent à 67 ans contre 7,6 % des hommes).

La répartition des âges de départ se modifie progressivement avec la montée en charge de la réforme de 2023, qui augmente au fil des années la part des départs à compter de 63 ans. Une concentration de départs à l'âge de 62 ans devrait toutefois continuer à s'observer dans le futur dans la mesure où l'âge d'ouverture des droits n'est pas modifié pour les personnes invalides, inaptes au travail et en situation d'incapacité permanente d'origine professionnelle, et en raison des dispositions prévues pour le dispositif de carrière longue.

Figure 4.6 – Taux de retraités et de nouveaux retraités par âge en 2024



Lecture : 24,5 % des nouveaux retraités de 2024 sont partis à 62 ans et près de 48,1 % des personnes ayant 62 ans au 31 décembre 2024 ont déjà liquidé un droit à retraite.

Champ : ensemble des retraités de droit direct au 31 décembre 2024 résidant en France.

Source : Drees, modèle Ancêtre ; Insee, bilan démographique.

2.2 Les départs à la retraite avant 60 ans : un phénomène circonscrit aux générations 1944 à 1954

Selon des critères d'éligibilité liés à l'âge de début de carrière et à la durée de carrière, certains assurés ont pu bénéficier d'un départ anticipé à la retraite pour carrières longues²²¹. Au-delà des retraites anticipées pour carrière longue, d'autres dispositifs permettent des départs avant 60 ans, à l'instar des catégories actives de la fonction publique.

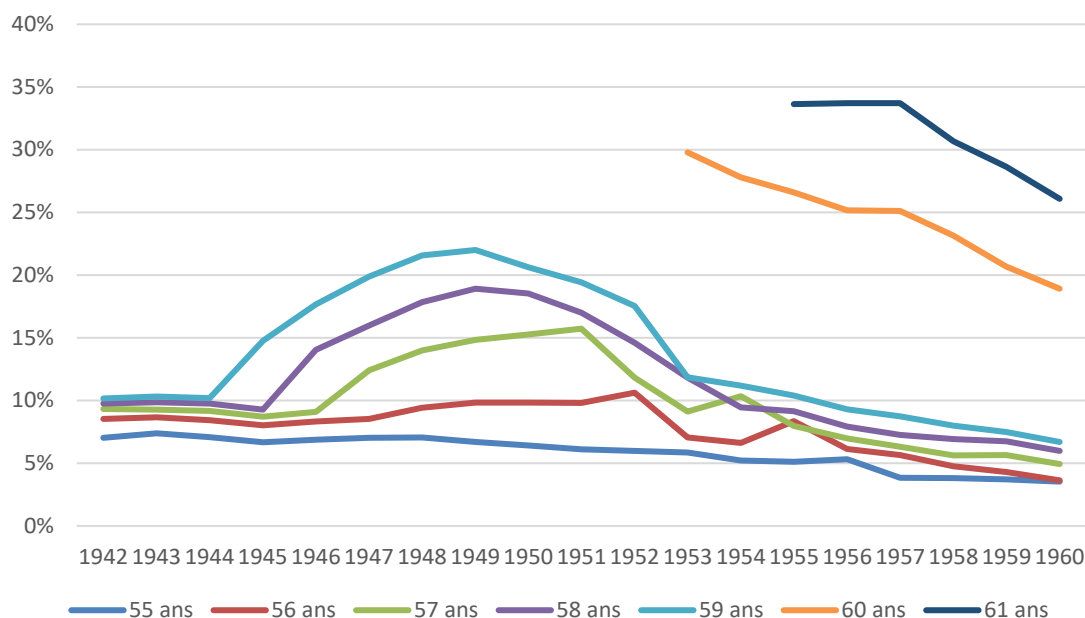
Le recours aux départs à la retraite avant 60 ans, qui concernait environ 10 % des générations nées avant 1945, toucherait moins de 10 % des personnes nées après 1956. Cette diminution s'explique notamment par le durcissement des conditions d'accès au dispositif de carrière longue à compter du 1er janvier 2009, ainsi que par le relèvement de l'âge de la scolarité

²²¹ Ouvert en 2004, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue permet aux générations nées à compter de 1944 de partir à la retraite avant l'âge minimal de droit commun et au plus tôt à 58 ans depuis la réforme des retraites 2023.

obligatoire à 16 ans pour les générations nées à partir de 1953, réduisant les possibilités de début de carrière précoce. Les assurés nés entre 1945 et 1955 ont quant à eux davantage bénéficié des départs anticipés que les générations précédentes et suivantes, avec un pic de recours de 22 % pour la génération 1949. Ces départs anticipés concernaient principalement les personnes âgées de 57 à 59 ans.

Enfin, pour les générations les plus récentes, concernées par le recul de l'âge d'ouverture des droits de 60 à 62 ans lié à la réforme de 2010, 30 % environ des assurés nés à partir de 1953 sont partis avant 61 ans (puis 62 ans à partir de la génération 1955) car ils ont bénéficié de l'assouplissement des conditions d'accès au dispositif carrière longue à partir de novembre 2012.

Figure 4.7 – Taux de retraités par génération et par âge aux âges inférieurs à l'âge d'ouverture des droits



Lecture : pour la génération 1949, seuls 15 % des assurés (hommes et femmes confondus) avaient déjà liquidé un premier droit direct de retraite au 31 décembre de l'année de leurs 57 ans.

Champ : résidents en France.

Notes : données observées de 2000 à 2024. AOD : 60 ans pour les personnes nées jusqu'au 30 juin 1951, 61 ans pour la génération 1953 et 62 ans depuis la génération 1955.

Source : Drees, modèle Ancêtre ; calculs SG-COR

Annexes

Annexe 1 – Les effets macroéconomiques des différents leviers	223
Annexe 2 – Le solde du système de retraite calculé en convention EEC (Effort de l'État Constant).....	225
Annexe 3 – Le Conseil d'orientation des retraites.....	229
Annexe 4 – Le dispositif de suivi du système de retraite français, selon les textes législatifs et réglementaires.....	233
Annexe 5 – Pilotage des systèmes de retraite à l'étranger	237
Annexe 6 – Lexique	239
Annexe 7 – Liste des sigles utilisés	247
Annexe 8 – Liste des figures et des tableaux.....	253

Annexe 1 – Les effets macroéconomiques des différents leviers

DG Trésor : présentation du modèle et des résultats

[Note rédigée par la Direction générale du Trésor](#)

Résultats I-MIP-Cepremap : présentation du modèle et des résultats

[Note rédigée par l'I-MIP-Cepremap](#)

Résultats OFCE : présentation du modèle et des résultats

[Note rédigée par l'OFCE](#)

Annexe 2 – Le solde du système de retraite calculé en convention EEC (Effort de l'État Constant)

Le cadre comptable retenu pour calculer les ressources et le solde du système de retraite en projection correspond à celui retenu pour présenter les comptes dans le cadre de la Commission des comptes de la Sécurité sociale et utilisé pour présenter les soldes retraites des lois de financement de la sécurité sociale. Il a cependant l'inconvénient de rendre l'indicateur de solde indifférent à l'évolution propre aux régimes équilibrés financièrement par l'État, qui représentent environ un quart des dépenses de l'ensemble du système de retraite. Ces régimes sont en effet par construction en permanence à l'équilibre en appliquant cette règle.

Comme discuté dans le chapitre 2 de la partie 2, d'autres conventions sont envisageables. Cette annexe présente ainsi les résultats financiers du système de retraite selon la convention EEC qui fige la contribution de l'État au financement des retraites en proportion du PIB. Dans cette convention, le solde correspond en effet peu ou prou à l'écart entre l'effort actuel de financement, notamment celui de l'État, et les dépenses futures²²², tous deux exprimés en part de PIB. Son évolution dépend donc essentiellement de l'évolution des dépenses futures. Cette convention présente néanmoins l'inconvénient majeur de considérer comme acquise pour le futur la part du financement des retraites prise en charge par l'État. Elle reste en outre dépendante de la période prise comme référence pour évaluer la part de l'apport de l'État dans le PIB. C'est pourquoi, afin d'éviter de prendre un niveau anormalement bas ou élevé (comme par exemple en 2020 dans le cadre de la crise sanitaire), une valeur moyennée est privilégiée (ici 2021-2025).

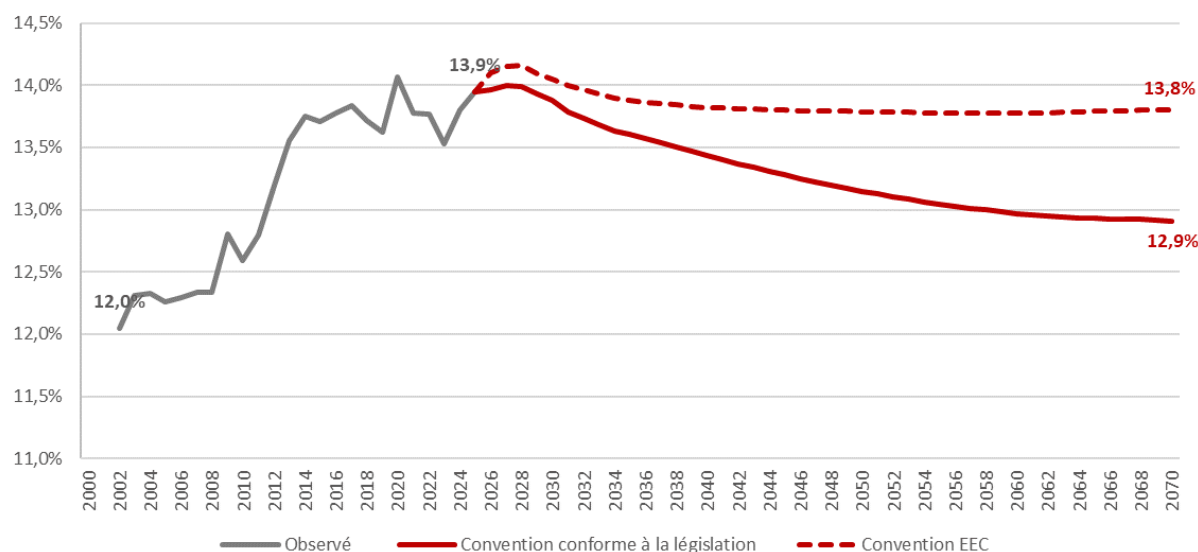
Quelle que soit la convention adoptée, le solde global des finances publiques n'en est pas affecté. Les diverses conventions en matière de solde retraite ne jouent que sur la part des ressources publiques affectées aux retraites : une convention qui dégrade relativement le solde retraite améliore la situation des finances publiques hors retraite (et inversement). Autant le solde des finances publiques a une consistance certaine, autant tous les soldes partiels au sein des finances publiques dépendent de conventions sur l'affectation des recettes et des dépenses.

1. La part des ressources dans le PIB serait de 13,78 % en 2070 en convention EEC

Dans les deux conventions, la part des ressources dans le PIB progresserait de 2025 à 2028 en raison de l'augmentation de 12 points du taux de cotisation des employeurs cotisant à la CNRACL. Dans la convention conforme à la législation, la part des ressources dans le PIB diminuerait ensuite quasiment tout au long de la période de projection et serait de 12,9 % en 2070. Avec la convention EEC, la part des ressources dans le PIB baisserait légèrement après 2028 et s'établirait à 13,7 % à l'horizon 2070.

²²² Les évolutions peuvent toutefois différer en tenant compte des financements au titre des droits non-contributifs, notamment en ce qui concerne le financement des périodes de chômage en provenance du FSV et de l'UNEDIC. Il en est de même du financement de l'AVPF assuré par la Cnaf. Voir la partie 2 de ce rapport.

Figure A.1 – Ressources observées et projetées du système de retraite en % dans le PIB selon la convention comptable retenue dans le 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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention EEC : stabilisation des contributions et subventions d'équilibre en proportion du PIB à leur niveau moyen de 2021 à 2025. Convention conforme à la législation : cotisations et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 de la partie 2).

Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.

Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

Dans la convention conforme à la législation, la baisse de la contribution de l'État reflète la diminution des dépenses des régimes équilibrés sur la période de projection²²³ : les dépenses de ces régimes diminuent continûment en part de PIB, les ressources nécessaires pour assurer leur équilibre diminuent donc également.

Dans la convention EEC, où la contribution de l'État à l'équilibre des régimes concernés est fixée en part de PIB sur la période de projection, la baisse de la part de la masse salariale de la CNRACL, qui ne bénéficie pas de la contribution d'équilibre de l'État, dans la masse des rémunérations totale contribuerait à faire baisser le taux de prélèvement global pour la retraite après 2028, même dans cette convention.

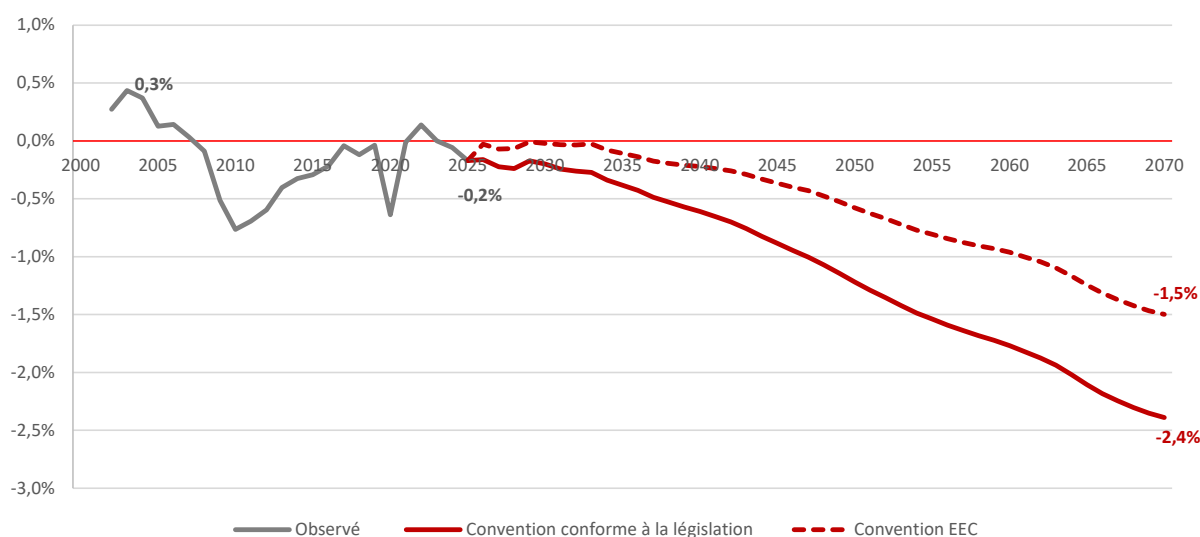
²²³ Voir le [quatorzième rapport du COR](#) de novembre 2017.

2. En convention EEC, le solde du système de retraite serait moins dégradé sur la période de projection et s'établirait à -1,5 point de PIB en 2070

Avec la convention conforme à la législation, le solde du système de retraite resterait négatif sur l'ensemble de l'horizon de projection, sous l'effet principalement de la baisse des ressources en pourcentage du PIB et s'établirait à -2,4 point de PIB en 2070 dans le scénario de référence. En contrepartie, la situation du budget de l'État serait améliorée d'autant.

Avec la convention EEC, la situation financière du système de retraite se dégraderait également mais de façon moins prononcée qu'avec la convention conforme à la législation : le besoin de financement serait de l'ordre de 1,5 point de PIB à l'horizon de la projection. Cette amélioration serait obtenue en contrepartie d'une contribution financière de l'État en tant qu'employeur plus importante que dans la convention conforme à la législation et d'une dégradation équivalente du budget de l'État.

Figure A.2 - Solde observé et projeté du système de retraite selon la convention comptable retenue



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 : données hors produits et charges financières, hors dotations et reprises sur provisions. Convention EEC : stabilisation des contributions et subventions d'équilibre en proportion du PIB à leur niveau moyen de 2021 à 2025. Convention conforme à la législation : cotisations et subventions d'équilibre évoluant de manière à équilibrer chaque année le solde de ces régimes (voir le chapitre 2 de la partie 2).
Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFP.
Sources : projections COR - juin 2026, comptes nationaux de l'Insee base 2020, rapports à la CCSS 2002-2025.

Annexe 3 – Le Conseil d’orientation des retraites

1. Les missions et le fonctionnement du COR

Le Conseil d’orientation des retraites (COR) est une instance indépendante et pluraliste d’expertise et de concertation, chargée d’analyser et de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français. Il comprend quarante-deux membres : son président, huit parlementaires, neuf représentants de l’État, seize représentants des organisations syndicales et professionnelles, deux représentants des associations familiales et de retraités et six personnalités qualifiées.

Créé par le décret n° 2000-393 du 10 mai 2000, le COR a vu son rôle consacré et élargi par les lois n° 2003-775 du 21 août 2003 (article 6) et n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 (article 17). Les décrets n° 2004-453 du 28 mai 2004 (abrogeant le décret du 10 mai 2010) et n° 2016-236 du 1^{er} mars 2016 fixent sa composition et son organisation. La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 (article 4) confère au Conseil un rôle spécifique dans la nouvelle procédure de suivi du système de retraite et institue à terme une parité de représentation des femmes et des hommes en son sein.

La loi assigne au COR les missions suivantes :

- décrire les perspectives à moyen et long terme des régimes de retraite obligatoires au regard des évolutions économiques, sociales et démographiques ;
- apprécier les conditions requises pour assurer la viabilité financière à terme de ces régimes ;
- mener une réflexion sur le financement des régimes de retraite et en suivre l’évolution ;
- suivre la situation des retraités, en portant une attention particulière aux différences entre les femmes et les hommes ;
- produire avant le 15 juin un rapport annuel, fondé sur des indicateurs de suivi et de pilotage, permettant d’apprécier les évolutions et perspectives du système de retraite au regard de ses objectifs ;
- participer à l’information sur le système de retraite et les effets des réformes conduites pour garantir son financement.

Le Conseil formule ses analyses et recommandations dans des rapports remis au Premier ministre, communiqués au Parlement et rendus publics. Ces rapports s’appuient sur des travaux d’études préparés en lien avec les administrations et les caisses de retraite, selon un programme de travail annuel arrêté par les membres du Conseil. Ces travaux sont débattus au sein du Conseil au cours de séances plénières mensuelles visant à établir autant que faire se peut un diagnostic partagé, voire des propositions de nature à éclairer les choix en matière de politique des retraites. Dans un souci de transparence, les dossiers mensuels, de même que toutes les autres publications du Conseil (rapports, lettres, fiches, actes de colloque, etc.), sont disponibles sur le site internet du COR (www.cor-retraites.fr).

Le Conseil s'appuie sur un secrétariat général composé de huit personnes, placé sous l'autorité du président du Conseil. Le secrétariat général assure une fonction d'animation, d'expertise et de synthèse : il commande aux administrations et caisses de retraite notamment des travaux permettant d'alimenter la réflexion du Conseil, élabore les documents d'analyse et de synthèse et prépare les projets de rapport en vue de leur adoption.

2. La composition du COR au 11 juin 2026

(par ordre alphabétique au sein de chaque catégorie)

Le Président

M. Gilbert Cette

Les parlementaires

Mme Gabrielle Cathala, députée du Val-d'Oise

M. Marc Ferracci, député, 6ème circonscription des Français établis hors de France

Mme Félicie Gérard, députée du Nord

M^{me} Pascale Gruny, sénatrice de l'Aisne

M. Olivier Henno, sénateur du Nord

M^{me} Monique Lubin, sénatrice des Landes

M. Thomas Ménagé, député du Loiret

En attente de désignation, sénateur

Les partenaires sociaux

M. Michel Beaugas, secrétaire confédéral de FO

M. Nicolas Bondonneau, membre du Conseil Exécutif du MEDEF

M. Laurent Boulangeat, représentant de l'UNAPL

M. Pierre-Yves Chanu, conseiller confédéral de la CGT

M. Éric Chevée, vice-président chargé des affaires sociales et de la formation – CPME

M. Dominique Corona, représentant de l'UNSA

M^{me} Sylvie Durand, secrétaire nationale de l'Ugict-CGT

M^{me} Hélène Fauvel, secrétaire confédérale de FO

M. Francis Lemire, représentant de la CFTC

M. David Martin, représentant de l'U2P

M^{me} Diane Milleron-Deperrois, membre du Conseil Exécutif du MEDEF

M^{me} Cécilia Rapine, secrétaire confédérale de la CFDT

M. Yvan Ricordeau, secrétaire national de la CFDT

M. Cédric Saur, vice-président de la commission fiscale/sociale de la FNSEA

M. Érick Staëlen, secrétaire national du SNES-FSU

M^{me} Christelle Thieffinne, secrétaire nationale de la CFE-CGC

Le Président du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge ou le Vice-Président qu'il désigne

M. Jean-Philippe Vinquant, vice-président de la formation « âge » du HCFEA

Le représentant des associations familiales

M. Laurent Giry, représentant de l'UNAF

Les représentants des administrations

M. Clément Beaune, haut-commissaire à la Stratégie et au Plan

M. Paul Bérard, directeur du Budget

M. Michel Houdebine, directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

M. Fabrice Lengart, directeur général de l'Insee

M. Benjamin Maurice, délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle

M. Boris Melmoux-Eude, directeur général de l'Administration et de la fonction publique

M. Pierre Pribille, directeur de la Sécurité sociale

M^{me} Dorothée Rouzet, cheffe économiste à la direction générale du Trésor

M. Thomas Wanecq, directeur de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

Les personnalités qualifiées

M. Patrick Aubert, statisticien et économiste – IPP

M^{me} Marine Boisson-Cohen, experte de haut niveau auprès du directeur de la CNSA

M^{me} Carole Bonnet, directrice de recherche – INED

M. Jean-Jacques Marette, directeur général honoraire de l'Agirc et de l'Arrco

M. Bernard Ollivier, ancien président de l'ANACT

M^{me} Monika Queisser, cheffe de la division des politiques sociales de l'OCDE

Annexe 4 – Le dispositif de suivi du système de retraite français, selon les textes législatifs et réglementaires

La loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite crée un nouveau dispositif de suivi du système de retraite, qui repose sur plusieurs éléments.

1. Le document annuel du COR

L'article 4 de la loi crée une nouvelle mission pour le Conseil d'orientation des retraites (COR), en modifiant l'article L. 114-2, 4° du code de la sociale. Désormais, le COR doit « *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 au II de l'article L. 111-2-1* ». Il s'agit du présent rapport.

1.1. Les objectifs du système

Les indicateurs de suivi qui doivent, au minimum, figurer dans ce document ont été choisis au regard des objectifs du système de retraite, eux-mêmes redéfinis par la loi du 20 janvier 2014, dans son article premier qui modifie le II de l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale. Ces objectifs sont énoncés ainsi :

« La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations. Le système de retraite par répartition assure aux retraités le versement de pensions en rapport avec les revenus qu'ils ont tirés de leur activité.

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 Nation assigne également au système de retraite par répartition un objectif de solidarité entre les générations et au sein de chaque génération, notamment par l'égalité entre les femmes et les hommes, par la prise en compte des périodes éventuelles de privation involontaire d'emploi, totale ou partielle, et par la garantie d'un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités.

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. Elle suppose de rechercher le plein emploi. »

1.2. Les indicateurs de suivi

Au regard de ces objectifs, les indicateurs de suivi ont été définis par le décret n° 2014-654 du 20 juin 2014 relatif au comité de suivi des retraites, qui a inséré un article D. 114-4-0-5 dans le code de la sécurité sociale les listant comme suit :

*« 1° Au titre du suivi de l'objectif mentionné au premier alinéa du II de l'article L. 111-2-1 :
Le taux de remplacement défini à l'article D. 114-4-0-14 projeté sur dix ans ;*

2° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au deuxième alinéa du même II :

a) La durée moyenne de versement de la pension projetée sur vingt-cinq ans ;

b) Le taux de remplacement, projeté sur dix ans, d'un assuré ayant effectué toute sa carrière comme agent sédentaire de la fonction publique de catégorie B. Le taux de remplacement est 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 pendant la dernière année d'activité ;

3° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au troisième alinéa du même II :

a) Le rapport, par génération de retraités, pour l'ensemble des régimes de retraite légalement obligatoires, entre la valeur de la pension en deçà de laquelle se situent les 10 % des retraités les moins aisés, d'une part, et la valeur moyenne des pensions de l'ensemble des retraités, d'autre part. Ce rapport est présenté selon le genre ;

b) Le niveau de vie des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population, ce rapport étant présenté selon le genre ;

4° Au titre du suivi des objectifs mentionnés au quatrième alinéa du même II :

Les soldes comptables annuels exprimés en droits constatés des régimes de retraite légalement obligatoires pour l'année en cours et projetés sur vingt-cinq ans, déterminés sur la base des prévisions financières des régimes de retraite sous-jacentes aux prévisions de comptes publics présentés dans le programme de stabilité de l'année en cours. »

2. L'avis annuel et, le cas échéant, les recommandations du Comité de suivi des retraites

Ce document annuel du COR, ainsi que ses autres travaux et en particulier ceux de projections sur la situation financière des régimes de retraite, alimentent la réflexion du Comité de suivi des retraites, créé par l'article 4 de la loi du 20 janvier 2014, qui est chargé de remettre, au plus tard le 15 juillet, un avis annuel et public dont le contenu est fixé au II de l'article L. 114-4 du code de la sécurité sociale. Par ce biais, le Comité de suivi des retraites :

« 1° [Indique] s'il considère que le système de retraite s'éloigne, de façon significative, des objectifs définis au II de l'article L. 111-2-1. Il prend en compte les indicateurs de suivi mentionnés au 4° de l'article L. 114-2 et examine la situation du système de retraite au regard, en particulier, de la prise en considération de la pénibilité au travail, de la situation comparée

des droits à pension dans les différents régimes de retraite et des dispositifs de départ en retraite anticipée ;

2° [Analyse] la situation comparée des femmes et des hommes au regard de l'assurance vieillesse, en tenant compte des différences de montants de pension, de la durée d'assurance respective et de l'impact des avantages familiaux de vieillesse sur les écarts de pensions ;

3° [Analyse] l'évolution du pouvoir d'achat des retraités, avec une attention prioritaire à ceux dont les revenus sont inférieurs au seuil de pauvreté. »

4° [Examine] si le montant de la majoration prévue au premier alinéa de l'article L. 351-10 permet aux assurés mentionnés aux articles L. 311-2 et L. 631-1 du présent code et à l'article L. 722-20 du code rural et de la pêche maritime ayant travaillé à temps complet avec un revenu équivalent au salaire minimum de croissance et justifiant d'une durée d'assurance cotisée, tant au régime général que dans un ou plusieurs autres régimes obligatoires, identique à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein de se voir servir par les régimes légaux ou rendus légalement obligatoires, de base et complémentaires, lors de la liquidation de leur pension, un montant brut mensuel total des pensions de vieillesse de droit personnel au moins égal à 85 % du montant mensuel du salaire minimum de croissance net des cotisations et des contributions sociales obligatoires d'origine légale ou conventionnelle.

Lorsqu'il considère que le système de retraite s'éloigne, de façon significative, de ses objectifs, le Comité de suivi des retraites énonce des recommandations, rendues publiques, qu'il « adresse au Parlement, au Gouvernement, aux caisses nationales des régimes obligatoires de base d'assurance vieillesse, aux services de l'État chargés de la liquidation des pensions et aux régimes de retraite complémentaire légalement obligatoires » et dont il contrôle la prise en compte : en effet, il « remet, au plus tard un an après avoir adressé [ces] recommandations (...), un avis public relatif à leur suivi ». Le Gouvernement, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des salariés, doit présenter au Parlement les suites qu'il entend donner aux recommandations.

Le III de l'article L. 114-4 du code de la sécurité sociale précise que les recommandations portent notamment sur :

« 1° L'évolution de la durée d'assurance requise pour le bénéfice d'une pension sans décote, au regard notamment de l'évolution de l'espérance de vie, de l'espérance de vie à soixante ans en bonne santé, de l'espérance de vie sans incapacité, de la durée de retraite, du niveau de la population active, du taux de chômage, en particulier des jeunes et des seniors, des besoins de financement et de la productivité ;

2° Les transferts du Fonds de réserve pour les retraites vers les régimes de retraite, tenant compte de l'ampleur et de la nature d'éventuels écarts avec les prévisions financières de l'assurance retraite ;

3° En cas d'évolutions économiques ou démographiques plus favorables que celles retenues pour fonder les prévisions d'équilibre du régime de retraite par répartition, des mesures permettant de renforcer la solidarité du régime, prioritairement au profit du pouvoir d'achat des retraités les plus modestes, de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la prise en compte de la pénibilité et des accidents de la vie professionnelle ;

4° Le niveau du taux de cotisation d'assurance vieillesse, de base et complémentaire ;

5° L'affectation d'autres ressources au système de retraite, notamment pour financer les prestations non contributives ;

6° Les mesures permettant d'atteindre l'objectif mentionné au 4° du II. »

Annexe 5 – Pilotage des systèmes de retraite à l'étranger

Le rapport annuel du COR s'inscrit dans une procédure de suivi et de pilotage du système de retraite, qui s'appuie sur la définition d'objectifs assignés au système et d'indicateurs permettant d'apprécier si le système de retraite s'éloigne ou non de ces objectifs.

Les dix pays suivis par le COR (Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, États-Unis, Italie, Japon, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède) ainsi que l'Union européenne ont instauré des procédures de suivi sur le long terme de leur système de retraite. Les formes institutionnelles répondant à cette fonction d'expertise technique varient d'un pays à un autre, comme la périodicité et les horizons de ces expertises.

Les liens Internet dans le tableau ci-après renvoient aux derniers rapports relatifs à ces procédures dans chacun des pays.

Tableau A.1 – Procédures de suivi sur le long terme des systèmes de retraite à l'étranger

	Organisme en charge des projections	Périodicité	Horizon
Allemagne	Ministère des affaires sociales (BMAS) https://www.bmas.de/DE/Soziales/Rente-und-Altersvorsorge/rentenversicherungsbericht-art.html	Annuelle	15 ans
Belgique	Comité d'étude sur le vieillissement (CEV) https://www.plan.be/publications/publication-2370-fr-comite_d_etude_sur_le_vieillissement_rapport_annuel_2023	Annuelle	2070
Canada	Bureau du surintendant des institutions financières du Canada Régime de pension du Canada - 32e Rapport actuariel Bureau du surintendant des institutions financières	Tous les 3 ans	2100
Espagne	Autorité indépendante de responsabilité fiscale (AIReF) AIReF. Opinion sobre la Sostenibilidad de las AA. PP. a largo plazo. Marzo 2025 AIReF AIReF publishes its 2023 Annual Report	Annuelle	2050 et 2070
États-Unis	<i>Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Federal Disability Insurance Trust Funds (OASDI)</i> Actuaire en chef de la sécurité sociale The 2025 OASDI Trustees Report	Annuelle	75 ans
Italie	Ministère de l'économie et des finances (<i>Ragioneria Generale dello Stato</i>) MID/LONG-TERM TRENDS FOR THE PENSION, HEALTH AND LONG-TERM CARE SYSTEMS – 2024 UPDATE	Annuelle	2070
Japon	<i>Ministry of Health, Labour and Welfare (MHLW), Pension bureau</i> https://www.mhlw.go.jp/content/2024_Actuarial_Valuation.pdf	Tous les 5 ans	2115
Pays-Bas	<i>Central Planning Bureau (CPB)</i> https://www.cpb.nl/zorgen-om-morgen	Variable	2060
Royaume-Uni	Actuaire en chef et Ministère des affaires sociales Government Actuary's Quinquennial Review of the National Insurance Fund as at April 2020 (publishing.service.gov.uk)	Tous les 5 ans	65 ans
Suède	Agence des pensions (<i>Pensionsmyndigheten</i>) Pensionssystemets framtid i tre scenarier Pensionsmyndigheten	Annuelle	75 ans
Union Européenne	<i>Ageing Working Group (AWG)</i> https://economy-finance.ec.europa.eu/publications/2024-ageing-report-underlying-assumptions-and-projection-methodologies_en	Tous les 3 ans	2070

Source : SG-COR

Annexe 6 – Lexique

La plupart des définitions qui suivent sont tirées de l'édition 2025 de *Les Retraités et les Retraites* de la Drees (à l'exception des définitions précédées d'un *).

A

Affilié - Affiliation	Personne rattachée à un régime de retraite. L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime.
Âge conjoncturel de départ à la retraite	Défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation. Cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités, mais aussi sur ceux qui ne le sont pas encore.
Âge effectif de départ à la retraite	Moyenne d'âge auquel les actifs partent effectivement à la retraite, en fonction des règles des différents régimes et des dispositifs d'incitation existants (décote et surcote). Il peut être mesuré une année donnée ou sur une génération (observée ou fictive pour l'âge conjoncturel). Cet âge de liquidation des droits ne doit pas être confondu avec les âges légaux, ni avec l'âge de cessation d'activité (ou de sortie du marché du travail).
ANCETRE (actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités)	Ce modèle, conçu en 2010 par la Drees, est un outil permettant d'estimer annuellement les grandeurs tous régimes du système de retraite (effectifs et montants de pensions) en rapprochant au mieux les données de l'EIR et de l'EACR (voir définitions).
ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées)	Cette allocation différentielle est versée aux personnes âgées (65 ans ou plus ou ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite en cas d'invalidité) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. Elle remplace depuis le 1 ^{er} janvier 2007 les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étage).
AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer)	Mise en place en 1972, l'AVPF permet aux personnes qui élèvent un ou plusieurs enfants et qui n'ont pas d'activité professionnelle à temps complet d'acquies des droits à retraite, sous condition de ressources et de perception de prestations familiales.

B***Bonifications de service**

Attributions de périodes de temps non cotisées permettant d'ajouter des trimestres à la durée de services et à la durée d'assurance qui serviront de base au calcul de la pension de retraite. Elles ne doivent pas être confondues avec la majoration du montant de la pension (voir définition).

C**Coefficient de proratisation**

Coefficient qui constitue l'un des trois facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuité (pension = taux de liquidation x coefficient de proratisation x salaire de référence). Il exprime la proportionnalité du montant de pension à la durée validée pour la retraite, dans la limite d'une durée de référence pour une carrière complète (coefficient borné à 100 % pour les carrières de durée égale ou supérieure à cette durée de référence).

***Conventions comptables**

Dans le cadre de ses projections des ressources, et des soldes, des régimes de retraite, le COR retient trois conventions comptables : la convention COR consistant à figer les taux de cotisation implicite de l'État en tant qu'employeur et les taux de subvention des régimes spéciaux à leur dernier niveau constaté (ici 2018) ; la convention CCSS consistant à les équilibrer chaque année ; et la convention PIB consistant à stabiliser la part de ces ressources dans le PIB.

Cotisant

Personne dont l'activité professionnelle a donné lieu à un versement auprès d'un régime l'année considérée (la cotisation retraite est assise sur la rémunération, versée par la personne et par son employeur s'il s'agit d'un salarié).

CRDS

(contribution pour le au remboursement de la dette sociale)

Cet impôt a été créé en 1996 sur le modèle de la CSG. Le taux pour les pensions est fixé à 0,5 %.

CSG

(contribution sociale généralisée)

Impôt institué en 1990 et destiné à financer la protection sociale. Il s'applique à l'ensemble des revenus des personnes domiciliées en France : revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine. Son taux est fixé à 6,6 % dans le cas des pensions. Les retraités non imposables bénéficient d'un taux réduit ou sont exonérés lorsque leurs ressources sont faibles.

Cumul emploi-retraite

Possibilité d'exercer une activité professionnelle et de percevoir une pension de retraite.

D

Décote	Minoration du montant de pension appliquée lors du calcul de la pension lorsque la durée d'assurance au moment de la liquidation ou l'âge ne sont pas suffisants. Le nombre de trimestres manquants peut être plafonné, selon les régimes.
*DESTINIE (modèle Démographique Économique et Social de Trajectoires INDividuelles sImulÉes)	Le modèle DESTINIE (modèle Démographique Économique et Social de Trajectoires INDividuelles sImulÉes) est un modèle de microsimulation dynamique, développé et géré par l'Insee, dont l'objectif principal est la projection à long terme des retraites.
Durée d'assurance	Nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite, au titre de l'activité professionnelle ou de l'éducation des enfants (dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer) mais aussi de périodes assimilées (voir définition période assimilée), telles que le chômage indemnisé, la maladie, la maternité, et des majorations de durée d'assurance.

E

EACR (enquête annuelle auprès des caisses de retraite)	Cette enquête annuelle réalisée par la Drees porte sur les principaux régimes de retraite de base et de retraite complémentaire (voir définitions). Elle collecte des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé vivants au 31 décembre de l'année.
*Effet noria	Remplacement des anciennes générations de retraités par de nouveaux retraités aux pensions en moyenne plus élevées.
EIC (échantillon inter-régimes de cotisants)	L'EIC donne pour un échantillon anonyme de personnes des informations sur les droits à retraite en cours de constitution. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 2001 par la Drees auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.
EIR (échantillon inter-régimes de retraités)	L'EIR donne pour un échantillon anonyme de personnes des informations sur les avantages de retraite et les droits acquis à la liquidation. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 1988 par la Drees auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

*Espérance instantanée	de	vie	L'espérance de vie instantanée (appelée plus simplement « espérance de vie ») correspond à l'espérance de vie conjoncturelle pour une année donnée, qui est l'indicateur habituellement publié par l'Insee en la matière : il se calcule comme l'espérance de vie d'une génération fictive dont les probabilités de décès à chaque âge seraient celles de cette année d'observation. Il peut être calculé à la naissance, ou à n'importe quel âge.
-------------------------------	-----------	------------	--

F

FSV (Fonds de solidarité vieillesse)	Cet établissement public, sous tutelle des ministères en charge de la Sécurité sociale et du Budget, finance les avantages vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité. Il dispose à cet effet de recettes de nature fiscale.
--	--

I

*Indicateur conjoncturel de fécondité	L'indicateur conjoncturel de fécondité (ICF) donne le nombre moyen d'enfants qu'aurait une femme tout au long de sa vie si les taux de fécondité observés à chaque âge l'année considérée demeuraient inchangés.
--	--

L

LFSS (loi de financement de la Sécurité sociale)	Cette loi vise à maîtriser les dépenses sociales et de santé. Elle détermine les conditions nécessaires à l'équilibre financier de la Sécurité sociale et fixe les objectifs de dépenses en fonction des prévisions de recettes.
Liquidant	Retraité ayant liquidé une pension auprès d'un régime de retraite au cours de l'année considérée.
Liquidation	Vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.

M

Majoration du montant de la pension	Les assurés ayant eu ou élevé trois enfants ou plus bénéficient d'une majoration du montant de leur pension.
MDA (majoration de durée d'assurance)	La majoration de durée d'assurance (MDA) consiste à majorer la durée d'assurance au titre de l'incidence de certains événements familiaux sur la vie professionnelle (naissance, adoption ou éducation d'un enfant).

Mico (minimum contributif)	Montant minimum, fixé par décret et versé au régime général et dans les régimes alignés, pour une pension liquidée au taux plein. Ce minimum est versé entier si l'assuré réunit la durée d'assurance maximum prévue pour le calcul de la pension. Sinon, il est réduit proportionnellement. Dans la fonction publique, un dispositif similaire existe ; il s'agit du minimum garanti (voir définition).
MIGA (minimum garanti)	Ce dispositif vise à garantir un minimum de pension dans les régimes de la fonction publique. Il joue un rôle analogue à celui du minimum contributif (voir définition) au régime général et dans les régimes alignés. Son montant est proratisé (linéaire par période) en fonction de la durée de services effectifs. Avant la réforme de 2010, il n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis les critères d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique).
Minimum vieillesse	Voir Aspa.
Monopensionné	Retraité qui perçoit une pension versée sous forme de rente par un seul régime de retraite de base. Synonyme : unipensionné.

N

Niveau de vie	Le niveau de vie d'une personne est défini comme le revenu disponible par unité de consommation du ménage auquel appartient cette personne.
----------------------	---

O

*Output-gap (traduction française : écart de production)	Écart de production résultant d'une sous-utilisation des capacités de production. Il est mesuré par la différence entre le niveau de production effectif (observé) et le niveau de production potentiel (estimé) résultant d'une utilisation maximale des facteurs de production (absence de sous-utilisation du capital et absence de chômage conjoncturel).-
--	--

P

Pension de retraite	Rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. Elle peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Aux éventuels avantages principal de droit direct ou de droit dérivé (voir définitions) peuvent s'ajouter, selon les régimes et les situations individuelles, d'autres éléments qualifiés d'avantages accessoires. Le plus répandu est la « majoration pour trois enfants ou plus ». Elle est servie par presque tous les régimes aux retraités ayant élevé au moins trois enfants. Enfin, si les ressources du ménage auquel appartient le retraité sont inférieures au montant du minimum vieillesse, celui-ci peut demander à bénéficier de ce dispositif.
*Pension gap (traduction française : écart de prestations)	Soldes financiers cumulés du système de retraite sur un horizon de projection rapportés au total des pensions de retraite.
*Pension moyenne relative	Pension moyenne de l'ensemble des retraités rapportée aux revenus moyens d'activité. Elle peut être calculée en brut ou en net, sur le champ de l'ensemble des retraités ou sur celui des retraités résidant en France.
Période assimilée	Période d'interruption de travail (maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire, guerre, etc.) assimilée à une période de cotisations pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension.
Polypensionné	Retraité qui perçoit des pensions versées sous forme de rente par plusieurs régimes de retraite de base. Antonymes : monopensionné ou unipensionné.
Productivité horaire apparente du travail	La productivité horaire apparente du travail rapporte la richesse créée, mesurée par le PIB ou la valeur ajoutée, au volume horaire de travail mis en œuvre dans le processus de production. La productivité apparente du travail par tête est calculée de façon analogue, en considérant le nombre de personnes en emploi et non le volume horaire de travail.
*Projections (du COR)	Ensemble de données relatives au système de retraite élaborées à partir d'hypothèses macroéconomiques par le COR, consistant à extrapoler des tendances futures pour des indicateurs agrégés (dépenses, ressources, soldes, etc.) ou individuels (âge de départ à la retraite, taux de remplacement) du système de retraite. Les projections du COR ne sont pas des prévisions (qui reposeraient sur une modélisation préalable de comportements), mais des séries reposant sur des scénarios et des variantes suffisamment contrastés – et dont aucun n'est privilégié par rapport aux autres – afin de balayer un large éventail des possibles et de porter un diagnostic nuancé des perspectives du système de retraite.

R

Régimes complémentaires	Deuxième niveau de retraite obligatoire qui complète le régime de base. Il comprend notamment le régime Agirc-Arrco pour tous les salariés, et le régime Ircantec pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.
Régimes de base	Premier niveau de retraite obligatoire. Le principal régime de base est le régime général des salariés (Cnav).
Régimes spéciaux	Ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories particulières de salariés (régimes de la SNCF, des marins, des salariés des industries électriques et gazières, des clercs et employés de notaires, des ouvriers de l'État, des salariés de la Banque de France, etc.).
Réversion	La réversion correspond à une fraction de la pension de retraite dont bénéficiait, ou aurait pu bénéficier à l'âge de la retraite, l'assuré décédé ou disparu. Si tous les régimes accordent une pension au conjoint survivant, seuls certains d'entre eux prévoient le versement d'une pension de réversion au bénéfice de l'orphelin de l'affilié.

S

SMPT (salaire moyen par tête)	Cet indicateur rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques.
*Solde migratoire	Différence entre le nombre de personnes qui sont entrées sur le territoire et le nombre de personnes qui en sont sorties au cours d'une année.
Surcote	Majoration de pension dont peuvent bénéficier les assurés qui continuent de travailler après l'âge d'ouverture des droits et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein.

T

*Taux de pauvreté	Le taux de pauvreté est calculé à partir du niveau de vie : il correspond à la proportion de personnes dont le niveau de vie se situe en dessous du seuil de pauvreté (à 60 % du niveau de vie médian).
Taux plein	Taux maximal de liquidation d'une pension (en excluant les bonifications éventuelles dans certains régimes et la surcote). Il est atteint par les assurés réunissant la durée d'assurance nécessaire, les personnes ayant atteint un âge limite ou les personnes se trouvant dans une situation particulière (par exemple, les invalides). Au régime général, il s'établit à 50 %.
*Taux de prélèvement global	Niveau des prélèvements rapporté à la masse des revenus d'activité.
*Tax gap (traduction française : écart de prélèvement)	Soldes financiers cumulés sur un horizon de projection du système de retraite rapportés au total des revenus d'activité.
Trajectoire (TRAJEctoire de Carrières Tous REGimes)	Modèle de micro-simulation de la Drees qui simule la carrière d'un échantillon d'individus, ainsi que tous les éléments nécessaires au calcul d'une pension de retraite. Il simule également les comportements de départ à la retraite et les pensions de retraite en découlant.

Annexe 7 – Liste des sigles utilisés

AAH	Allocation aux Adultes Handicapés
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
AGFF	Association pour la gestion du fonds de financement Agirc-Arrco
AGIRC-ARRCO	Retraite complémentaire des salariés du privé
ANCETRE	Actualisation aNnuelle par Calage pour l'Estimation Tous Régimes des Effectifs de retraités
ANI	Accord national interprofessionnel
ASPA	Allocation de solidarité aux personnes âgées
AVPF	Assurance vieillesse des parents au foyer
BDF	Banque de France
BIT	Bureau International du Travail
CADES	Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale
CALIPER	CALcul Interrégimes des Pensions de Retraite
CANSSM	Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines
CAS	Compte d'affectation spéciale
CASA	Contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie
CAVIMAC	Caisse d'assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes
CAVP	Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens
CCMSA	Caisse centrale de la mutualité sociale agricole
CCSS	Commission des comptes de la sécurité sociale
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CE	Conseil d'État
CEET	Centre d'études de l'emploi et du travail
CFDT	Confédération française démocratique du travail

CFE-CGC	Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGT	Confédération générale du travail
CICE	Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi
CIR	Compte individuels retraite
CNAF	Caisse nationale d'allocations familiales
CNAV	Caisse nationale d'assurance vieillesse
CNAVPL	Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales
CNAVTS	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNBF	Caisse nationale des barreaux français
CNIEG	Caisse nationale des industries électriques et gazières
CNRACL	Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales
COR	Conseil d'orientation des retraites
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CRE BDF	Caisse de réserve des employés de la Banque de France
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CRPCEN	Caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires
CRPN	Caisse de retraite du personnel navigant
CRPNPAC	Caisse de retraite du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile
CSG	Contribution sociale généralisée
CSR	Comité de suivi des retraites
CSS	Code de la Sécurité Sociale
C3S	Contribution sociale de solidarité des sociétés
DADS	Déclaration annuelle de données sociales

DARES	Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques
DGAFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DB	Direction du Budget
DESE	Direction des études et des synthèses économiques
DESSI	Département des études, des statistiques et des systèmes d'information
DESTINIE	modèle Démographique Économique et Social de Trajectoires INDividuelles sImulÉs
DGFIP	Direction générale des finances publiques
DGI	Direction générale des impôts
DGT	Direction générale du Trésor
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DSS	Direction de la Sécurité sociale
EACR	Enquête annuelle auprès des caisses de retraite
EHLEIS	<i>European Health and Life Expectancy Information System</i>
EIC	Échantillon inter-régimes de cotisants
EIR	Échantillon inter-régimes de retraités
ENIM	Établissement national des invalides de la marine
ERFS	Enquête Revenus fiscaux et sociaux
FGF FO	Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière
FNSEA	Fédération nationale des syndicats d'exploitants agricoles
FO	Force Ouvrière
FPE	Fonction publique d'État
FPH	Fonction publique hospitalière
FPT	Fonction publique territoriale
FSPOEIE	Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État

FRR	Fonds de réserve pour les retraites
FSU	Fédération syndicale unitaire
FSV	Fonds de solidarité vieillesse
GALI	<i>General activity limitation indicator</i>
GIE	Groupement d'intérêt économique
HCFEA	Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge
ICF	Indicateur conjoncturel de fécondité
INED	Institut national des études démographiques
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IR	Indemnité de résidence
IRCANTEC	Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques
ISS	Indemnité de sujétion spéciale
IRCEC	Institution de retraite complémentaire de l'enseignement et de la création (caisse de retraite complémentaire des artistes auteurs)
ITAF	Impôts et taxes affectés
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
MDA	Majoration de durée d'assurance
MEDEF	Mouvement des entreprises de France
MICO	Minimum contributif
MIGA	Minimum garanti
MSA	Mutualité sociale agricole
MUES	Mesures d'urgence économiques et sociales
NER	Ni en emploi, ni à la retraite (p.5 du 1.3)
NSA	Non-salariés agricoles
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économiques

PACTE	Plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises
PIB	Produit intérieur brut
PPCR	Parcours professionnels, carrières et rémunérations
PLF	Projet de loi de finances
PLFSS	Projet de loi de financement de la sécurité sociale
PQE	Programme de qualité et d'efficience
PRISME	Projection des Retraites, Simulations, Modélisation et Evaluations (modèle Cnav)
RAFP	Régime additionnel de la fonction publique
RAVGDT	Régime d'allocation viagère des gérants de débits de tabac
RATP	Régie autonome des transports parisiens
REPSS	Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale
RCI	Retraite complémentaire des indépendants
RCO	Retraite complémentaire obligatoire
RETREP	Retraite de l'enseignement privé
RSI	Régime social des indépendants
SFT	Supplément familial de traitement
SG-COR	Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites
SIASP	Système d'information sur les agents des services publics
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMPT	Salaire moyen par tête
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SRCV-SILC	Statistiques sur les revenus et conditions de vie- <i>Statistics on Income and Living Conditions</i>
SRE	Service des retraites de l'État
SSI	Sécurité sociale des indépendants

TRAJECTOIRE	<i>TRAJEctoire</i> de Carrières TOus REgimes
TRI	Taux de rendement interne
TVA	Taxe sur la valeur ajoutée
U2P	Union des entreprises de proximité
UNAF	Union Nationale des Associations Familiales
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNEDIC	Union nationale interprofessionnelle pour l’emploi dans l’industrie et le commerce
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes

Annexe 8 – Liste des figures et des tableaux

Figure 1.1 – Indice conjoncturel de fécondité observé puis projeté.....	33
Figure 1.2 – Solde migratoire observé puis projeté	34
Figure 1.3 – Espérance de vie instantanée à 65 ans observée puis projetée.....	36
Figure 1.4 – Décomposition de l'espérance de vie après 65 ans avec et sans limitation d'activité, par genre (en années).....	37
Figure 1.5 – Rapports démographiques des populations de 20-64 ans rapportés aux 65 ans et plus, observés puis projetés	38
Figure 1.6 – Taux de croissance de la population active observée et projetée.....	41
Figure 1.7 – Solde migratoire par sexe et âge dans les projections démographiques 2021	41
Figure 1.8 – Taux d'activité selon le genre et par âge en 1975, 2025, 2050 et 2070	42
Figure 1.9 - Prévisions pour 2026 et 2027 du Gouvernement, des organismes internationaux et des instituts de conjoncture	45
Figure 1.10 – Taux de croissance annuels de la productivité horaire du travail observés puis projetés	47
Figure 1.11 – Taux de chômage observé puis projeté.....	49
Figure 1.12 – Taux d'emploi des 15-64 ans observé et projeté.....	50
Figure 1.13 – Évolution des effectifs cotisants aux régimes de la fonction publique (régime des fonctionnaires de l'État, CNRACL et Ircantec, base 100 en 2025)	52
Figure 1.14 – Évolution des rémunérations moyennes des cotisants aux régimes de la fonction publique (régime des fonctionnaires de l'État, CNRACL et Ircantec, base 100 en 2025).....	53
Figure 1.15 – Part des primes dans les rémunérations des fonctionnaires	54
Figure 1.16 – Part de l'assiette de cotisations des régimes de fonctionnaires (régime des fonctionnaires de l'État et CNRACL) dans l'assiette totale de cotisations	55
Figure 2.1 – Dépenses du système de retraite en % des dépenses publiques.....	66
Figure 2.2 – Dépenses du système de retraite en % du PIB observées et projetées dans le scénario de référence	69
Figure 2.3 - Les déterminants de l'évolution de la masse des pensions dans le scénario de référence	73
Figure 2.4 - Pension nette moyenne et revenu net d'activité moyen en projection dans le scénario de référence	75
Figure 2.5 - Âge conjoncturel de départ à la retraite (par années)	76

Figure 2.6 - Dépenses de retraite en % du PIB par groupe de régimes observées et projetées dans le scénario de référence.....	78
Figure 2.7 – Les déterminants de l'évolution de la masse des pensions des régimes dans le scénario de référence	78
Figure 2.8 – Ressources du système de retraite en % dans le PIB observées et projetées dans le scénario de référence	81
Figure 2.9 – Les déterminants de l'évolution des ressources du système de retraite dans le scénario de référence	82
Figure 2.10 – Financement et répartition	86
Figure 2.11 – Structure des ressources du système de retraite de 2004 à 2025	88
Figure 2.12 – Solde observé du système de retraite et par groupe de régimes, en % du PIB ..	93
Figure 2.13 - Dépenses et ressources du système de retraite en % du PIB observées et projetées dans le scénario de référence.....	94
Figure 2.14 – Solde du système de retraite observé et projeté dans le scénario de référence, en % du PIB.....	95
Figure 2.15 - Solde projeté par groupe de régime dans le scénario de référence.....	96
Figure 2.16 – Solde moyen à divers horizons en % du PIB dans le scénario de référence.....	97
Figure 2.17 – Part des dépenses dans le PIB dans les projections de 2026 et de 2025 (scénario de référence).....	104
Figure 2.18 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB aux hypothèses de fécondité.....	111
Figure 2.19 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB aux hypothèses d'espérance de vie	112
Figure 2.20 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite dans le PIB aux hypothèses de solde migratoire	113
Figure 2.21 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite.....	114
Figure 2.22 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite.....	116
Figure 2.23 – Sensibilité de la part des dépenses et du solde du système de retraite.....	118
Figure 2.24 – Ajustement des leviers disponibles pour équilibrer structurellement le système de retraite chaque année jusqu'à 2070	125
Figure 3.1 – Taux de cotisation pour la retraite d'un salarié non-cadre du secteur privé	132
Figure 3.2 – Durée de carrière par génération.....	133
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.....	135

Figure 3.4 – Taux de remplacement net à la liquidation du 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	136
Figure 3.5 – Taux de remplacement net à la liquidation du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B – Scénario de référence	137
Figure 3.6 – Durée de retraite par génération.....	139
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)	140
Figure 3.8 – Composition du revenu disponible des ménages retraités	145
Figure 3.9 – Niveau de vie individuel relatif des retraités et des actifs en 2023 (100 % pour l'ensemble des ménages)	146
Figure 3.10 – Niveau de vie mensuel moyen selon le statut d'activité (hors loyers imputés) en 2023.....	147
Figure 3.11 – Niveau de vie mensuel moyen selon l'âge (hors loyers imputés) en 2023	148
Figure 3.12 – Taux d'épargne nette des ménages par âge, en 2022	151
Figure 3.13 – Niveau de vie relatif des retraités (niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population) observé et projeté dans le scénario de référence	154
Figure 3.14 – Évolutions du pouvoir d'achat au cours de la retraite.....	155
Figure 3.15 – Taux de remplacement net pour les cas types de non-cadre du secteur privé et de fonctionnaire de catégorie B pour la génération 1963 selon l'âge de départ – Scénario de référence	164
Figure 3.16 – Inégalités de niveau de vie parmi les retraités, les actifs et l'ensemble de la population : évolution du rapport interdécile de 1996 à 2023.....	169
Figure 3.17 – Le taux de pauvreté monétaire des retraités de 1996 à 2023	171
Figure 3.18 – L'intensité de la pauvreté des retraités de 1996 à 2023	172
Figure 3.19 – La privation matérielle et sociale selon la situation vis-à-vis de l'emploi.....	175
Figure 3.20 – Rapport entre le seuil de pension nette des 10 % les moins aisés et la pension nette moyenne, par génération	176
Figure 3.21 – Taux de remplacement par génération à l'issue d'une carrière entièrement cotisée au Smic, hors coefficient de solidarité à l'Agirc-Arrco – Scénario de référence	177
Figure 3.22 – Durée moyenne d'assurance des femmes et des hommes par génération, en trimestres	178
Figure 3.23 – Montant brut moyen des pensions des femmes et des hommes par génération (ratio et valeurs)	180

Figure 3.24 – Montant brut moyen des pensions des femmes rapporté à celui des hommes, projeté par année	181
Figure 3.25 – Décomposition de la pension moyenne totale en pension moyenne de droit direct et de réversion pour les femmes et les hommes en 2014 et 2024	183
Figure 3.26 – Contribution des pensions moyennes de droit direct et de réversion à l'écart de pension moyenne totale projeté entre les femmes et les hommes.....	184
Figure 3.27 – Niveau de vie relatif des femmes et des hommes retraités à l'ensemble de la population en 2023.....	185
Figure 3.28 – Âge moyen de départ à la retraite des femmes et des hommes par génération, en années.....	188
Figure 3.29 – Durée moyenne de retraite des femmes et des hommes par génération	189
Figure 3.30 – Durée de carrière en proportion de la durée de vie totale selon l'hypothèse d'espérance de vie	192
Figure 3.31 – Durée de retraite par génération selon l'hypothèse d'espérance de vie	193
Figure 3.32 – Taux de rendement interne net du cas type de salarié non-cadre du secteur privé à carrière complète (actualisation selon le SMPT).....	194
Figure 3.33 – Niveau de vie relatif des retraités (niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population) projeté.....	195
Figure 3.34 – 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 selon l'hypothèse de productivité	197
Figure 3.35 – Taux de remplacement net à la liquidation du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B selon l'hypothèse de productivité.....	198
Figure 3.36 – Taux de rendement interne net du cas type de salarié non-cadre du secteur privé à carrière complète (actualisation selon le SMPT) selon l'hypothèse de productivité.....	199
Figure 3.37 – Niveau de vie relatif des retraités (niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population) projeté.....	200
Figure 3.38 – Taux de remplacement net à la liquidation du cas type de fonctionnaire sédentaire de catégorie B selon l'hypothèse d'évolution de la part des primes.....	201
Figure 3.39 – Niveau de vie relatif des retraités (niveau de vie moyen des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population) projeté selon l'hypothèse d'évolution de la rémunération des fonctionnaires.....	201
Figure 4.1 – Taux d'emploi des 55-69 ans par tranche d'âge quinquennal.....	207
Figure 4.2 – Proportion de personnes ayant des limitations d'activité entre 55 et 69 ans	210

Figure 4.3 – Ventilation des situations vis-à-vis du marché du travail par âge détaillé de 50 à 69 ans entre 2023 et 2025.....	213
Figure 4.4 – Durées moyennes en activité, en emploi et avant la retraite entre 50 et 69 ans.	214
Figure 4.5 – Âge moyen de départ à la retraite par génération	216
Figure 4.6 – Taux de retraités et de nouveaux retraités par âge en 2024	219
Figure 4.7 – Taux de retraités par génération et par âge aux âges inférieurs à l'âge d'ouverture des droits	220
Tableau 1.1 – Croissance du PIB en volume et écart de production à l'horizon 2029.....	44
Tableau 1.2 – Taux de croissance annuels moyens de la population active et du PIB en volume par tranche décennale	51
Tableau 1.3 – Récapitulatif des hypothèses relatives aux rémunérations des fonctionnaires et des contractuels de la fonction publique	53
Tableau 1.4 – L'aménagement de la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour les assurés liquidant leur pension à partir du 1 ^{er} septembre 2026	58
Tableau 1.5 – L'aménagement de la montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise pour l'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue	59
Tableau 2.1 - Taux de croissance annuel moyen des dépenses de retraite (euros constants 2023), des effectifs de retraités, de la pension moyenne réelle et du PIB en volume par sous-périodes dans le scénario de référence.....	71
Tableau 2.2 – Structure des ressources du système de retraite en 2025 (y compris produits financiers).....	87
Tableau 2.3 - Montants des réserves financières (en valeur de marché) au sein du système de retraite par répartition au 31 décembre 2025	100
Tableau 2.4 – Montants des provisions des régimes préfinancés au sein du système de retraite au 31 décembre 2025.....	101
Tableau 2.5 – Décomposition des écarts de dépenses en part de PIB entre 2026 et 2025 (scénario de référence).....	106
Tableau 2.6 – Décomposition des écarts de dépenses, de ressources et de solde en part de PIB entre 2026 et 2025 (scénario de référence)	107
Tableau 2.7 – Récapitulatif des différentes hypothèses démographiques.....	110
Tableau 2.8 – Récapitulatif des différentes hypothèses économiques	113

Tableau 2.9 – Hypothèses relatives aux rémunérations des fonctionnaires dans le scénario de référence et dans la variante étudiée.....	117
Tableau 2.10 – Effets sur le PIB, l’emploi et les finances publiques	123
Tableau 2.11 – Ajustement immédiat de la masse de pension des retraités ou du taux de prélèvement nécessaire pour équilibrer le système de retraite sur les 5, 20 ou 25 prochaines années, ainsi qu’à l’horizon de projection (<i>tax gap</i> et <i>pension gap</i>)	126
Tableau 3.1 – Montants moyens de patrimoine et endettement début 2021 pour l’ensemble des ménages, les ménages retraités et les ménages actifs.....	150
Tableau 3.2 – Pension brute moyenne de droit direct (y compris majoration pour 3 enfants ou plus), selon le régime principal d’affiliation au cours de la carrière, fin 2024 (en euros par mois)	161
Tableau 3.3 – Taux de remplacement net à l’âge d’ouverture des droits, du taux plein et d’annulation de la décote pour les cas types du COR pour la génération 1964 (sauf aide-soignant : génération 1969, policier : génération 1974 et médecin : génération 1960) – Scénario de référence	163
Tableau 3.4 – Inégalités de niveau de vie parmi les retraités,.....	168
Tableau 3.5 – Niveau de vie moyen et taux de pauvreté des femmes et des hommes retraités selon les situations conjugale et matrimoniale en 2023	187