

Les perspectives d'âges de départ et de niveau des retraites

Les dernières projections du COR réalisées en 2012 et faisant l'objet du 11^e rapport du COR permettent de dessiner, pour l'avenir, des perspectives en matière d'âge de départ à la retraite, de taux de remplacement du salaire par la retraite, et de niveau des retraites relativement aux revenus d'activité.

Les perspectives d'âge de départ à la retraite

À l'avenir, les personnes devraient partir plus tard à la retraite qu'aujourd'hui. Ce relèvement de l'**âge effectif de départ à la retraite** est la conséquence entre autres des réformes passées : augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein suite à la réforme de 2003 ; relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge du taux plein suite à la réforme de 2010 (*voir la fiche 2*). Il résulte aussi de l'**entrée dans la vie active de plus en plus tardive** au fil des générations, qui va conduire à repousser l'âge à partir duquel la durée d'assurance requise sera atteinte : par exemple, les personnes nées en 1970 ont commencé à valider des droits à retraite en moyenne vers 20-21 ans, alors que les personnes nées en 1950 avaient commencé à en valider vers 18-19 ans.

Selon les projections du COR et avec la législation actuelle, l'âge effectif de départ à la retraite augmenterait, rapidement au cours des dix prochaines années, avant de se stabiliser d'ici 2040 dans la plupart des régimes. **Entre 2011 et 2040**, le report de l'âge effectif de départ à la retraite serait en moyenne de l'ordre de deux ans pour les salariés du secteur privé et les fonctionnaires (si l'on excepte le cas particulier des mères de trois enfants). Il serait de l'ordre de un à deux ans pour les non-salariés, qui, aujourd'hui, partent plus tardivement à la retraite, et, inversement, de cinq ans ou plus pour les personnels de la SNCF et de la RATP qui, aujourd'hui, partent plus tôt à la retraite.

Pour les femmes de la fonction publique et d'autres régimes spéciaux, la mise en extinction, suite à la réforme de 2010, de la possibilité de départ anticipé au bout de 15 ans de services pour les parents de trois enfants entraînera un report supplémentaire de l'âge moyen de

départ. La fonction publique hospitalière est particulièrement concernée.

Vers 2040 et au-delà, les salariés du secteur privé et les non-salariés partiraient à la retraite en moyenne à 64 ans. Les assurés des régimes spéciaux, même s'ils seraient conduits à décaler davantage la date de leur départ à la retraite, continueraient à partir en moyenne plus tôt en raison de certaines catégories de personnel dont l'âge d'ouverture des droits est plus précoce (catégories actives, *voir la fiche 11*) : par exemple, l'âge effectif de départ à la retraite atteindrait en moyenne 59 ans dans la fonction publique d'État (civils et militaires confondus) et 62 ans dans la fonction publique territoriale et hospitalière ; à la SNCF, le personnel roulant et les agents non classés en catégorie active partiraient respectivement à 57 et 62 ans.

Les perspectives de taux de remplacement

Le **taux de remplacement net** désigne le rapport entre le montant de la retraite, au moment du départ à la retraite, et le revenu d'activité de fin de carrière, ces montants étant calculés nets de prélèvements sociaux.

À défaut de pouvoir projeter les taux de remplacement individuels pour l'ensemble des futurs retraités, des profils de carrière représentatifs de quelques situations professionnelles ont été retenus, à partir desquels ont été projetés les taux de remplacement nets.

Le COR a ainsi défini **huit carrières types** : quatre carrières de salariés du secteur privé et quatre carrières de fonctionnaires d'État, dont celle d'un agent de police pour qui l'âge d'ouverture des droits est plus précoce. Pour chacune d'entre elles a été estimé le taux de remplacement net obtenu en fonction de la génération (l'année de naissance) aux différents âges possibles de départ à la retraite, compte tenu de la législation en vigueur et des hypothèses de projection du scénario B du COR (*voir la fiche 5*).

Ces carrières types correspondent à des **carrières continues**, ou bien à des carrières où les périodes d'interruption pour cause de chômage ou d'éducation des enfants donnent droit à des trimestres validés pour

la retraite en compensation. Par conséquent, quelle que soit la génération, les personnes sont supposées atteindre la durée d'assurance requise pour le taux plein dès l'âge d'ouverture de leurs droits (sauf le cas de l'agent de police, dont la pension est minorée par la décote à partir de la génération 1960). Si elles partent à la retraite plus tard, elles bénéficient d'un taux de remplacement plus élevé grâce à la surcote (ou, dans le cas de l'agent de police, en limitant la décote) – voir la fiche 2.

fil des générations (sauf pour le parcours avec chômage, car le taux de remplacement reflète les évolutions du chômage). De manière équivalente, il faudrait que les générations successives partent de plus en plus tard à la retraite pour conserver le même taux de remplacement : par exemple, les générations 1980 et 1990 obtiendraient, en partant à la retraite à 64 ans, un taux de remplacement comparable à celui obtenu dès 62 ans par la génération 1960 ou dès 60 ans par la génération 1950.

Taux de remplacement net à l'âge d'ouverture des droits* pour huit carrières types

Génération (année de naissance)	1950	1960	1970	1980	1990
Carrières types de salariés du secteur privé					
Cadre à carrière continue	56%	57%	53%	51%	51%
Non-cadre à carrière continue	75%	77%	72%	70%	69%
Non-cadre à carrière interrompue par du chômage	83%	90%	72%	74%	82%
Femme avec interruption de carrière pour enfant	74%	77%	72%	70%	69%
Carrières types de fonctionnaires d'Etat (agents de catégorie sédentaire)					
Agent de catégorie B	68%	69%	69%	70%	70%
Enseignant (catégorie A à faible taux de prime)	76%	77%	77%	77%	77%
Cadre (catégorie A+ à taux de prime élevé)	54%	54%	55%	55%	55%
Carrière type de fonctionnaires d'Etat (agents de catégorie active)					
Agent de police (départ possible à 50 ou 52 ans)	75%	68%**	54%**	54%**	54%**

* L'âge d'ouverture des droits dépend de la génération : 60 ans pour la génération 1950 et 62 ans pour les générations 1960 et suivantes, sauf pour le cas de l'agent de police (50 ans pour les générations 1950 et 1960, et 52 ans pour les générations 1970 et suivantes).

** La pension de l'agent de police est minorée par la décote à partir de la génération 1960 (2,5 années de décote pour la génération 1960 et 5 années de décote pour les générations 1970 et suivantes), car la durée d'assurance validée à l'âge d'ouverture de 50 ou 52 ans est inférieure à la durée requise.

Le taux de remplacement prend en compte, pour les salariés du secteur privé, les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO (avec une hypothèse de rendements constants en projection) et, pour les fonctionnaires, le régime additionnel RAFFP.

Dans tous les cas, les calculs sont effectués sous les hypothèses de projection du scénario B du COR (croissance du salaire moyen de +1,5 % par an en plus de l'inflation à partir du milieu des années 2020).

Source : COR.

Au sein de chaque génération, le taux de remplacement est généralement plus élevé pour les personnes dont les salaires au cours de la carrière ont été plus faibles. C'est moins vrai pour les fonctionnaires, dont le taux de remplacement dépend principalement de la part des primes dans la rémunération totale ; pour eux, le taux de remplacement est d'autant plus élevé que la part des primes est faible, car les primes ne comptent que pour la retraite additionnelle.

Pour la plupart des carrières types, la génération 1960 obtient à l'âge de 62 ans un taux de remplacement proche de celui que la génération 1950 obtenait dès 60 ans.

Pour les carrières types du secteur privé, à partir de la génération 1960, le taux de remplacement obtenu dès l'âge d'ouverture des droits de 62 ans diminue au

La diminution du taux de remplacement à âge de départ à la retraite inchangé a plusieurs origines : la croissance des salaires un peu plus forte en projection conduit à un écart plus important entre le salaire de fin de carrière et le salaire de référence entrant dans le calcul de la pension de base (les 25 meilleurs salaires de la carrière revalorisés sur les prix – voir la fiche 2) ; les baisses de rendement dans les régimes complémentaires décidées dans les années 1990 se répercutent sur les droits à retraite des générations actives dans ces années-là.

Les évolutions présentées ici sont calculées selon l'hypothèse que les salaires croîtront à long terme, en moyenne, d'environ + 1,5 % par an en plus de l'inflation (hypothèses de projection du scénario B du COR). L'ampleur de la baisse projetée du taux de remplacement

– à âge de départ à la retraite donné – varierait sensiblement, en plus ou en moins, avec d'autres hypothèses de croissance des salaires.

Pour les carrières types de fonctionnaires, le taux de remplacement obtenu dès l'âge d'ouverture des droits est stable (il se stabilise à partir de la génération 1970 dans le cas de l'agent de police) ou en légère augmentation compte tenu de la montée en charge du régime additionnel, qui a été mis en place en 2005 ; en contrepartie, les cotisations versées au titre de la retraite additionnelle augmentent au fil des générations.

Les perspectives de niveau des retraites par rapport aux revenus d'activité

Le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité moyen de l'ensemble des personnes en emploi s'interprète comme le **niveau relatif des retraites**. L'évolution de cet indicateur reflète à la fois celle des taux de remplacement individuels et des évolutions structurelles (écarts de revenus entre générations, âge moyen des retraités, etc.).

Alors que la pension de chaque retraité est en règle générale revalorisée annuellement selon l'évolution des prix, la pension moyenne de l'ensemble des retraités continuerait d'augmenter plus vite que les prix, comme par le passé, en raison du renouvellement des générations (voir la fiche 3). En effet, la **pension des nouveaux retraités** serait en moyenne plus élevée que celle des retraités qui décèdent ; elle augmenterait au fil des générations du fait de revenus d'activité plus élevés, alors même que le taux de remplacement pourrait baisser au fil des générations faute d'un recul suffisant de l'âge effectif de départ à la retraite.

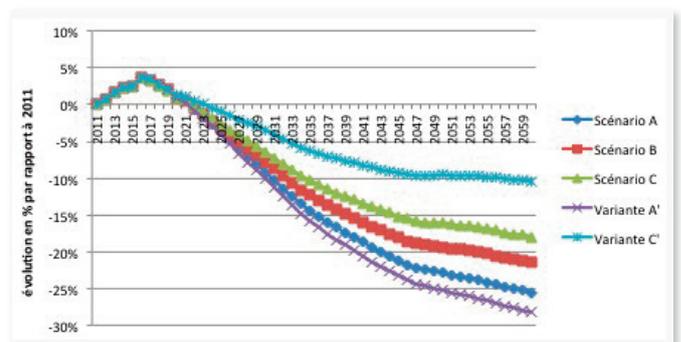
Jusque vers 2030, la progression de la **pension moyenne de l'ensemble des retraités** serait relativement faible par rapport au passé récent (+ 0,7 % par an en plus de l'évolution des prix), ce qui refléterait avec retard la progression ralentie des revenus d'activité durant la crise actuelle. Puis elle s'accélérait pour atteindre + 0,9 % à + 1,6 % par an en 2060 selon l'hypothèse de productivité retenue (sous l'hypothèse de rendements constants pour l'AGIRC et l'ARRCO).

Entre 2011 et 2020, la pension moyenne de l'ensemble des retraités progresserait un peu plus vite que le revenu d'activité brut moyen de l'ensemble des personnes en emploi, qui progresserait lui-même un peu plus vite que le revenu d'activité net moyen, compte tenu des hausses de cotisations au titre de la retraite déjà programmées d'ici 2020 dans certains régimes.

Après 2020, la pension moyenne de l'ensemble des retraités progresserait au contraire moins vite que le revenu d'activité moyen de l'ensemble des personnes en emploi (les revenus bruts et nets évoluant au même rythme, à taux de cotisation supposés constants après 2020).

En conséquence, **le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité moyen** de l'ensemble des personnes en emploi augmenterait légèrement d'ici 2020 puis baisserait nettement jusqu'en 2060. Cette baisse serait d'autant plus forte que la productivité, et donc les revenus d'activité, augmenteraient rapidement. Au total, la baisse d'ici 2060 serait comprise entre - 10 % et - 30 % environ selon l'hypothèse de productivité retenue (sous l'hypothèse de rendements constants pour l'AGIRC et l'ARRCO).

Évolution du rapport entre la pension moyenne brute de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité brut moyen de l'ensemble des personnes en emploi



Source : COR.

Le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité moyen de l'ensemble des personnes en emploi fournit également une indication sur l'évolution en projection du **niveau de vie des retraités relativement aux actifs**. Cependant, le niveau de vie futur des retraités dépendra aussi de la proportion de retraités vivant seuls, de l'accumulation patrimoniale des générations successives, des rendements de l'épargne et de la fiscalité. ■