

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 18 octobre 2018 – 9 h 30  
« Pilotage du système de retraite »

<b>Document n° 01</b>
-----------------------

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

## **Note de présentation générale**

*Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites*



## Note de présentation générale

Un système de retraite fonctionnant en répartition lie les générations successives sur leur cycle de vie par l'intermédiaire d'un contrat implicite où les gestionnaires (ou pilotes) du système s'engagent à verser des pensions aux retraités actuels et futurs en contrepartie de leurs contributions (actuelles et futures). Il organise ainsi les transferts de revenus des actifs vers les retraités dans un univers incertain par nature puisqu'en partie inconnu pour le futur. Trois grands objectifs lui sont en général assignés<sup>1</sup> : la pérennité financière, un niveau de vie satisfaisant pour tous les retraités, et l'équité entre les assurés de générations différentes ou appartenant à la même génération.

Le pilotage technique d'un système de retraite consiste alors pour les gestionnaires du système à choisir et ajuster au fil du temps les différents leviers dont ils disposent en vue d'atteindre les objectifs qui lui sont assignés tout en s'adaptant aux aléas auxquels il peut être confronté (aléas économiques -croissance de la productivité, chômage, inflation- et démographiques -allongement de la vie, *baby-boom*-).

Dans ce cadre, cette séance revient sur les enjeux liés au pilotage d'un système de retraite. Dans l'optique de la réforme où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été cotisé, la note détaille ensuite le fonctionnement d'un système à rendement défini. Enfin, la troisième partie est consacrée aux expériences étrangères.

### 1. Pilotage d'un système de retraite et enjeux

#### 1.1 Quels sont les différents modes de pilotage ?

Le **document n° 2** propose une classification des systèmes de retraite selon la forme de l'engagement qui les sous-tend et les modalités de pilotage qui en découlent.

Les gestionnaires du système de retraite peuvent s'engager sur des règles précises en matière de cotisations ou de niveau de pensions, ce qui les contraint alors dans leur pilotage, notamment en réaction à des chocs démographiques et économiques. Les modes de pilotage peuvent dans ce cas être distingués en trois catégories :

- dans un système dit à « prestations fixées », l'engagement porte sur le montant des pensions et les modalités de financement s'ajustent aux conditions économiques et démographiques du moment afin de financer les engagements pris sur les dépenses ;
- dans les systèmes dits à « cotisations fixées », l'engagement porte au contraire sur le taux de cotisation. Les ajustements portent dans ce cas sur l'âge ou le montant de la pension ;
- Enfin, le gestionnaire peut s'engager sur le rendement des cotisations de façon à ce que chaque génération d'assurés reçoive l'équivalent actuariel de ses cotisations sur la base du rendement de la répartition, c'est-à-dire la croissance de la masse des rémunérations (système dit à « rendement défini »). Le fonctionnement d'un tel système est détaillé dans le **document n° 5**.

---

<sup>1</sup> Bien évidemment, cette liste n'est pas exhaustive et d'autres objectifs, tels que la transparence et la lisibilité, ou encore un objectif d'articulation entre le système de retraite objectifs économiques (taux d'emploi des seniors, compétitivité des entreprises par exemple) peuvent également être assignés au système de retraite.

L'existence de règles strictes et précises sur les recettes ou les dépenses n'est pas nécessairement un pré-requis au pilotage du système de retraite qui peut également se concevoir de manière plus adaptative selon les chocs économiques et démographiques auxquels il est confronté. Dans ce cadre, le pilotage est fondé sur le choix des leviers selon l'objectif privilégié par le gestionnaire au moment du choc. Ces systèmes ne font pas l'objet d'une catégorisation mais peuvent tout de même se distinguer selon le lien plus ou moins important entre prestations et cotisations.

Il convient de souligner que la priorisation des objectifs et le mode de pilotage retenu peut conduire à privilégier des modes de calcul des droits et des pensions au détriment d'autres, certaines techniques permettant d'actionner plus ou moins facilement les leviers privilégiés. Cependant, la technique de calculs des droits à la retraite doit être clairement dissociée du mode de pilotage du système.

Définir une règle précise de pilotage interdit *a priori* l'utilisation du système de retraite pour améliorer immédiatement la situation des retraités (hausse des cotisations pour améliorer les retraites actuelles) ou celle des actifs (diminution des retraites pour abaisser les cotisations actuelles). Ce mode de pilotage garantit à chaque génération de les protéger contre de telles décisions opportunistes. Un système à rendement défini assure ainsi une vraie garantie (l'équivalent actuariel de leurs cotisations) pour les assurés qui correspond à ce que peut apporter la répartition compte tenu des conditions économiques et démographiques pendant le cycle de vie d'une génération<sup>2</sup>. Le débat en amont sur le niveau des retraites n'est pas pour autant figé et le système autorise des évolutions des taux de cotisation mais ces évolutions ne se traduiront que sur les pensions de la génération concernée. Ce système, par l'exigence de son pilotage, suppose une discipline stricte des décideurs, qui peut être difficile à maintenir et peut apparaître relativement complexe pour les assurés.

## ***1.2 Comment le système de retraite français est-il piloté actuellement ?***

Le **document n° 3** revient sur le pilotage actuel du système français. Le pilotage du système de retraite a pour la première fois été clarifié avec la loi portant réforme des retraites de 2003 qui fixait de grandes orientations, privilégiait un levier d'action (la durée d'assurance) et définissait une méthode de pilotage. La loi du 20 janvier 2014 et le décret du 20 juin 2014 ont depuis permis de mettre en place un processus complet de suivi et de pilotage du système de retraite : diagnostic partagé par le COR avec le rapport annuel, aide à la décision par la formulation de recommandations par le Comité de suivi des retraites et prise de décision par le législateur pour les régimes de base et par les partenaires sociaux pour les régimes complémentaires.

Cette même loi a réaffirmé que le système de retraite français constitue l'un des fondements de la protection sociale en France en complétant l'article L. 111-2-1 du code de la sécurité sociale, qui en fixe les objectifs : équité et la solidarité intergénérationnelle et intragénérationnelle ; équité intragénérationnelle et notamment la réduction des écarts de pensions entre hommes et femmes ; maintien d'un niveau de vie « satisfaisant » des retraités ; pérennité financière. L'article D. 114-4-0-5 du code de la sécurité sociale définit, quant à lui, les indicateurs de suivi associés à ces objectifs : taux de remplacement d'un salarié non-cadre

---

<sup>2</sup> . Ces droits ne sont pour autant pas intangibles d'une génération à l'autre (comme dans un système à prestations fixées où la prestation est définie à l'avance) puisque les conditions économiques et démographiques peuvent varier au cours du temps.

du secteur privé et d'un fonctionnaire de catégorie B projetés sur dix ans, ; durée moyenne de pension projetée sur vingt-cinq ans ; rapport, par génération de retraités, entre la valeur de la pension en deçà de laquelle se situent 10 % des retraités les moins aisés, d'une part, et la valeur moyenne des pensions de l'ensemble des retraités, d'autre part ; niveau de vie des retraités rapporté à celui de l'ensemble de la population ; soldes comptables annuels projetés sur vingt-cinq ans.

Les pouvoirs publics jouent un rôle essentiel dans la définition des objectifs assignés au système de retraite, à travers les lois de financement de la sécurité sociale (LFSS) annuelles concernant les régimes de base et la procédure actuelle de pilotage concernant l'ensemble du système. Les partenaires sociaux sont également des acteurs historiques du système de retraite en ce sens où ils assurent la gouvernance et la gestion des régimes complémentaires des salariés. Il en est de même des représentants des travailleurs indépendants pour leurs régimes complémentaires. Enfin, l'État pilote directement le régime de la fonction publique d'État et exerce une influence forte sur les régimes des grandes entreprises publiques. Le pilotage du système de retraite est donc fragmenté et partagé.

Enfin, plusieurs horizons de pilotage coexistent au sein du système de retraite : des horizons de court-moyen terme (taux de remplacement projetés sur dix ans et solde moyen projeté sur 25 ans pour le CSR, horizon de 15-20 ans pour les réserves des régimes complémentaires, etc.) et des horizons de plus long terme qui se justifient, en particulier par la durée de l'opération retraite sur le cycle de vie et par le temps que les réformes mettent à produire leur plein effet.

## **2. La mise en œuvre d'un système de retraite à rendement défini et son pilotage**

Un système de retraite fonctionnant avec un rendement défini des cotisations vise à assurer pour chaque génération l'équivalence actuarielle entre la somme des cotisations versées et la somme des pensions perçues sur la base du rendement de la répartition. Le **document n° 5** détaille les modalités techniques permettant d'assurer la mise en œuvre de cette équivalence par génération et d'assurer ainsi sur longue période l'équilibre financier du système de retraite dans un système fonctionnant en points ou en comptes notionnels.

En particulier, deux principes doivent être respectés dans un tel système :

- d'une part, les droits et les pensions doivent être revalorisés selon un indice prenant en compte le rendement implicite de la répartition (soit la masse salariale) ;
- d'autre part, l'espérance de durée de retraite doit être intégrée au calcul de la pension au moment de la liquidation.

### ***2.1 Les modalités d'acquisition des droits au cours de la carrière : un arbitrage entre automaticité du pilotage financier et équité intergénérationnelle***

#### *a) L'accumulation des droits*

Dans un système à rendement défini, les droits acquis en cours de carrière peuvent être exprimés dans une unité de compte en points ou en euros. L'unité de compte ne change pas la nature du système mais modifie les concepts utilisés.

En particulier, si les droits sont exprimés en points dans un système à rendement défini, les concepts sont similaires à ceux utilisés dans les régimes complémentaires tels que l'AGIRC-ARRCO (valeur d'achat du point, valeur de service). Mais alors que les paramètres sont pilotés annuellement par les gestionnaires pour équilibrer le système dans le cas de l'AGIRC-ARRCO, ils sont déterminés par les règles énoncées ci-dessus dans un système à rendement défini.

*b) L'indexation des droits portés au compte*

Selon le premier principe, la revalorisation des droits et des pensions du système de retraite doit être égale au plus à son rendement implicite, c'est-à-dire à la croissance de la masse des rémunérations sur laquelle sont assises les cotisations (à taux de cotisation constant). Ce mode d'indexation semble d'ailleurs plus conforme que l'indexation sur les prix à la logique de solidarité intergénérationnelle inhérente à un système de répartition. Si l'indexation va au-delà du rendement implicite du système, celui-ci sera déséquilibré puisque ses engagements seront nécessairement supérieurs à ses recettes actuelles et futures.

Le débat porte alors sur le choix de l'indice à retenir pour revaloriser les droits et les pensions.

Si le souhait est de maintenir l'équilibre financier global du système quels que soient les chocs économiques (salaires, chômage) ou démographiques (migrations, fécondité), alors les droits doivent être revalorisés selon les évolutions de la masse des rémunérations qui correspond au rendement exact de la répartition (à taux de cotisation constant). Il n'y a dans ce cas pas nécessité d'avoir recours à la dette ou aux réserves. Mais ce choix peut induire des redistributions non désirées entre les générations, notamment en raison de leur taille respective.

Le **document n° 5** propose une indexation alternative qui consiste à retenir comme indexation la rémunération moyenne par tête (RMPT), corrigée d'un facteur démographique de telle sorte à ne pas sur ou sous-pondérer certaines générations.

Le premier terme (le RMPT) permet de maintenir constant le rythme d'acquisition des droits, de même que les taux de remplacement et le rendement de l'opération retraite entre les générations.

Le second terme permet de lisser les évolutions démographiques non tendancielles. Cette approche consiste à calculer le rendement du système non sur la base de l'évolution de court terme de la masse des rémunérations mais sur celle de son évolution tendancielle ce qui permet de limiter les effets redistributifs non souhaités entre génération. En revanche, cette indexation ne permet pas d'assurer automatiquement l'équilibre sur le long terme du système de retraite. Si la croissance de l'emploi est positive (négative), le taux de rendement implicite du système de retraite est alors inférieur (supérieur) au taux de croissance de l'assiette des cotisations ; le risque pour le système est alors d'accumuler des réserves (des dettes) de façon perpétuelle. Un mécanisme d'équilibre peut alors être ajouté au calcul, à l'instar de ce qui est fait en Suède et est décrit dans le **document n° 6**.

Au final, il existe donc un arbitrage à effectuer entre :

1/ d'une part, la volonté de garantir la plus grande équité entre générations avec le risque de complexifier la lisibilité des règles du système et de l'éloigner de l'équilibre financier en cas d'erreurs de prévisions sur les tendances de long terme ;

2/ et, d'autre part, un système simple et lisible assis sur l'évolution de la masse des rémunérations observée qui assure l'automatisme du pilotage financier mais qui ne permet pas totalement de garantir l'équité entre générations.

L'enjeu de long terme est toutefois limité dans la mesure où les évolutions prévisibles de la population active ou en emploi sont de faible ampleur en projection en France.

## ***2.2 Le calcul de la pension à la liquidation et la revalorisation des pensions liquidées : un enjeu en matière de redistribution***

### *a) La prise en compte de l'espérance de vie à la liquidation*

Au moment de la liquidation, les droits accumulés sont convertis en un montant de pension de retraite de façon à prendre en compte la durée espérée de retraite.

Cette durée peut être intégrée directement dans les paramètres de calcul de la pension à la liquidation (coefficient de conversion ou valeur de service du point) qui sont alors calibrés pour chaque assuré en fonction de l'âge de liquidation. Si l'espérance de vie augmente au fil des générations, la valeur du coefficient de conversion ou le rendement instantané baisse pour un même âge de liquidation. Pour maintenir un montant de pension constant, l'assuré doit alors décaler son âge de départ à la retraite.

Dans une approche alternative, l'évolution de l'espérance de vie à la retraite peut être prise en compte de manière indirecte, en instaurant un système de décote/surcote autour d'un âge pivot évoluant par génération de façon à garantir la neutralité actuarielle. En cas d'augmentation de l'espérance de vie, il est possible alors d'augmenter l'âge pivot de façon à maintenir constant le coefficient de conversion ou le rendement instantané.

Ces deux modalités, même si elles sont équivalentes en termes financiers et neutres actuariellement, diffèrent par la représentation des droits qu'elles proposent à l'assuré : la seconde se rapproche plus de la situation actuelle avec la distinction entre âge minimal et âge du taux plein ; elle est plus susceptible de limiter le risque que les assurés ne considèrent l'âge minimal comme une norme sociale qui se substituerait à celle que constitue aujourd'hui le taux plein.

Enfin, la durée moyenne de retraite d'une génération n'étant finalement connue qu'au moment du décès de la dernière personne de cette génération, des erreurs d'anticipation au moment du départ à la retraite de cette génération peuvent conduire à créer des dettes ou des réserves pérennes. L'intégration de ces erreurs d'anticipation dans un mécanisme correcteur peut être envisagée.

### *b) L'arbitrage entre taux de remplacement à la liquidation et règles d'indexation*

Une fois liquidées, les pensions doivent évoluer comme les droits, en fonction de la masse des rémunérations. Il est toutefois possible de préférer, une indexation sous la forme masse des rémunérations – X % à une stricte indexation sur la masse des rémunérations.

À montant total de pension équivalent sur la période de la retraite, ce choix permet de majorer le niveau des pensions en début de période de retraite et ce d'autant plus que le niveau de X %

est élevé. Ce choix a ainsi des propriétés redistributives fortes vers les personnes ayant les espérances de vie à la retraite les plus courtes.

### **2.3 Taux de cotisation et équilibre financier**

Dans un système à rendement défini, il n'est pas possible d'augmenter les cotisations des actifs pour améliorer immédiatement la situation des retraités et inversement. Les droits distribués doivent correspondre à des cotisations préalables, à l'inverse de ce qui est logiquement pratiqué dans les systèmes de répartition en phase de développement. Mais symétriquement, les droits qui ont fait l'objet de cotisations préalables ne peuvent être remis en cause, ce qui peut être tentant dans des systèmes en répartition à maturité.

Dans un tel système à rendement défini, il est en revanche possible d'augmenter les cotisations pour augmenter les pensions à terme des assurés concernés comme il est possible de les diminuer avec pour conséquence une diminution à terme des pensions. Ces deux opérations entraînent pour la première des réserves pérennes, pour la seconde un besoin de financement pérenne. Sauf à ce que le dispositif soit mis en place avec des réserves significatives, la première opération est donc, *a priori*, plus facile à envisager que la seconde.

### **2.4 Quels sont les autres enjeux de la réforme annoncée ?**

Dans la note de l'IPP (**document n° 4**), les auteurs reviennent sur les principes fondamentaux d'un système de retraite à rendement défini énoncés dans le **document n° 5**. Les auteurs soulignent qu'une fois ces principes mis en œuvre, il reste un certain nombre d'arbitrages à trancher par le débat démocratique.

Le premier arbitrage porte sur le choix du taux de cotisation, qui détermine *in fine*, la part de la richesse consacrée aux retraites. Les auteurs rappellent que l'unification des règles ne signifie pas un taux de cotisation unique même si certaines différences entre catégories sociales peuvent être difficiles à justifier ou maintenir.

Le deuxième arbitrage porte sur la vitesse de transition vers le nouveau système. Dans ce cadre, un scénario de transition lente, les auteurs préconisent une transition rapide où les droits acquis dans l'ancien système seraient transformés en points ou en euros au moment de la réforme et où les cotisations ultérieures augmenteraient ces droits ensuite. Une personne ayant cotisé une majeure partie de sa carrière dans l'ancien système aurait ainsi un montant de pension proche de celui qu'elle aurait eu en l'absence de réforme.

Le troisième arbitrage porte sur les mécanismes de solidarité. Même si les nouvelles règles de pilotage de l'ancien système impliquent une séparation entre le cœur contributif du système et la solidarité, ces derniers n'ont pas vocation à disparaître, quelle que soit les modalités de mise en œuvre du nouveau système. Cette transposition devrait être l'occasion de les uniformiser entre les différents statuts ou encore de mieux les cibler.

Enfin, le dernier arbitrage porte sur la gouvernance du nouveau système de retraite (c'est-à-dire les choix du niveau des taux de cotisation ou encore de celui de la solidarité), qui pourra se faire soit sous l'égide du Parlement, soit sous l'égide des partenaires sociaux. Les

auteurs soulignent enfin que cette gouvernance politique pourra être distincte de la gestion opérationnelle du système.

### 3. Les exemples étrangers

#### 3.1 *Le pilotage du système de retraite suédois*

Le **document n° 6** détaille les caractéristiques du pilotage du système suédois. Il s'agit d'un système à rendement défini, fondé sur des comptes notionnels en couronnes.

En 1998, la Suède a réformé son système de retraite autour d'un étage public universel obligatoire en rendement défini. Les objectifs de la réforme étaient de garantir une contributivité équitable par génération, un ajustement du système aux conditions démographiques et économiques permettant d'en assurer la soutenabilité à long terme et de permettre une liberté de choix de l'âge de départ à la retraite. Par ailleurs, la réforme de 1998 a introduit un système de retraite obligatoire en capitalisation (non détaillée dans ce document).

Le système en répartition est financé par une contribution de 16 % sur les rémunérations nettes. Ces contributions s'accumulent dans des comptes individuels, avec une revalorisation annuelle en référence à la progression de la rémunération moyenne par tête. Les affiliés peuvent liquider leur pension à partir de l'âge de 61 ans. Le montant de leur pension à la liquidation est égal au montant du capital notionnel accumulé converti en rente viagère : pour chaque génération, on calcule un coefficient de conversion qui dépend de l'espérance de vie – unisexe – à l'âge de la liquidation et qui intègre un rendement précompté de 1,6 %. Ce rendement de 1,6 % qui redistribue à l'avance une partie de la croissance économique anticipée, permet une transition moins brutale entre le niveau de vie en activité et à la retraite. Ensuite, au cours de la retraite, la pension est revalorisée en référence à la progression de rémunération moyenne par tête moins 1,6 %. En moyenne, le pouvoir d'achat des pensions est préservé.

*A priori*, un système en rendement défini, parce qu'il repose sur l'équivalence actuarielle pour chaque génération entre cotisations perçues et prestations versées est, sur le long terme, spontanément équilibré. Mais il est porteur de déséquilibres financiers potentiels année après année pour deux raisons.

D'une part, les Suédois ont fait le choix de revaloriser les cotisations et d'indexer les pensions en référence à l'évolution de la rémunération moyenne par tête alors que pour être à l'équilibre le dispositif exige une référence à l'évolution de la rémunération totale. Si la population active est stable, la rémunération moyenne et la rémunération totale évoluent de manière identique, et les deux modes d'indexation sont identiques. Si la population active est décroissante, le système devient sous-équilibré.

D'autre part, le calcul du coefficient de conversion repose sur une estimation de l'espérance de vie à 65 ans lors de la liquidation, mais il se peut que par la suite, cette estimation doive être corrigée. Si l'espérance de vie a été sous-estimée, le système devient sous-équilibré.

Pour corriger ces déséquilibres économiques et démographiques potentiels, les autorités suédoises ont instauré un mécanisme d'équilibrage automatique qui consiste à sous-indexer

les contributions portées aux comptes notionnels et les pensions versées aux retraités lorsque la solvabilité à long terme du système est menacée, c'est-à-dire lorsque les réserves constituées dans un fonds de lissage public et les cotisations à recevoir sont supérieures aux engagements. Dès que la soutenabilité financière est recouvrée, comme c'est le cas depuis 2018, l'indexation se fait de nouveau en référence à l'évolution de la rémunération moyenne par tête.

La gouvernance du système est assurée par l'Agence suédoise des pensions, qui s'appuie sur un groupe des pensions présidé par la Ministre en charge des affaires sociales et dans lequel siègent des parlementaires représentant cinq partis et des experts. Ce groupe institué dans les années 1990 a favorisé l'émergence d'un consensus sur la réforme et a proposé en décembre 2017 des mesures permettant de sécuriser l'avenir du système de retraite, principalement un recul de l'âge minimal de liquidation de la pension de base, qui passerait progressivement à 64 ans en 2026.

### ***3.2 Le pilotage du système de retraite allemand***

Au début des années 1990, la pérennité financière du système de retraite public obligatoire allemand apparaissait menacée sous l'effet de l'allongement de l'espérance de vie et la faiblesse du taux de fécondité qui dégradaient le ratio démographique. En 1992, une première réforme a transformé le mode de calcul des pensions, d'un système en annuités vers un système en points. Il subsiste encore aujourd'hui une réminiscence du système en annuités, avec la référence à une durée d'assurance pour obtenir une retraite au taux plein. Cette réforme technique n'étant pas de nature à assurer *per se* la soutenabilité à long terme du système de retraite, elle a été suivie de plusieurs réformes adoptées en 2001, 2004 et 2007 qui ont jeté les bases d'un pilotage plus automatique, prévoyant notamment l'ajustement des pensions aux évolutions démographiques.

Selon la typologie élaborée dans le **document n° 2** de la présente séance, il s'agit principalement d'un pilotage par le choix des leviers, même s'il existe quelques règles d'ajustement automatiques, comme le détaille le **document n° 7**.

Dans le régime d'assurance légal allemand (qui couvre les salariés du secteur privé et certaines catégories d'indépendants), les droits à pension sont calculés selon la technique des points. Il n'existe pas de lien entre cotisations versées et pensions perçues : les points acquis dépendent de la position de l'assuré dans l'échelle des rémunérations et de la durée de carrière.

Le taux de cotisation, actuellement fixé à 18,7 % n'est pas un levier d'action mobilisable en toute liberté. En effet, le législateur a défini des seuils de taux de cotisation à ne pas dépasser à moyen et long terme<sup>3</sup>. La liberté du pilote est également restreinte, mais dans une moindre mesure, dans l'ajustement du niveau des pensions. Le législateur a toutefois doté le système d'une règle de pilotage automatique puisque la revalorisation de la valeur de service du point, et donc des pensions, prend en compte les évolutions démographiques (différences de tailles de générations et d'espérance de vie au fil du temps), à travers l'évolution du rapport démographique  $\frac{\text{retraités}}{\text{cotisants}}$ , avec toutefois une clause de sauvegarde garantissant que les pensions ne puissent pas baisser en termes nominaux. En outre, le législateur a défini des

---

<sup>3</sup> Cette règle existe également en France où le taux de cotisation d'un salarié non-cadre du secteur privé ne doit pas dépasser 28 %.

seuils minimaux de taux de remplacement net à ne pas franchir à moyen et long terme (46 % jusqu'en 2020 et 43 % jusqu'en 2030). Les réformes opérées au cours des dernières décennies montrent que l'âge d'ouverture des droits, sous condition de durée d'assurance, est la variable d'ajustement privilégiée, selon un calendrier prédéterminé à long terme, du pilotage. Ainsi, sous l'effet cumulé des réformes de 2007 et 2014, la génération 1964 (première génération touchée par la fin de la montée en charge des dispositifs de recul des âges d'ouverture des droits) pourra partir à la retraite : à 67 ans, sans décote ; à 65 ans, sans décote mais avec 45 années d'assurance et prise en compte des périodes de chômage ; à 63 ans, avec une décote maximale de 14,4 % de la pension liquidée.