

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ?

Dans le cadre de la mission du Conseil « *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* » (art. L 114-2-4 CSS), ce dossier est consacré à l'approfondissement des indicateurs du rapport de juin 2016 et aux conséquences sur ces derniers de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015. Il poursuit la réflexion relative aux indicateurs d'équité, notamment de durée de carrière, et expose un nouveau format, plus lisible, des résultats, notamment financiers. Enfin, il revient sur la construction des scénarios économiques en vue de l'exercice de projection de 2017.

I – Conséquences de l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015

- **Quels sont ses dispositions et son impact financier ?** Selon la direction technique de l'AGIRC-ARCCO, l'accord réduirait de 8,7 Md€ le déficit des régimes complémentaires en 2030, qui passerait alors à 4,1 Md€. Cet accord comprend des mesures paramétriques dès 2016 : sous-indexation de la valeur du point et sur-indexation de sa valeur d'achat, diminuant le rendement des régimes. À partir de 2019, un régime unifié est institué et des coefficients temporaires s'appliquent. Le coefficient de solidarité diminue la pension complémentaire de 10 % durant 3 ans ; il est annulé pour un départ au moins un an au-delà du taux plein au régime général. En cas de report plus important – 2, 3 ou 4 ans –, la pension complémentaire est majorée durant un an – de 10 %, 20 % ou 30 % – (cf. documents n° 2 et n° 3).
- **Qui serait concerné ?** Les dispositions permanentes de l'accord, notamment la baisse de rendement, touchent de manière croissante tous les affiliés à ces régimes liquidant dès 2016. En revanche, le coefficient de solidarité – applicable à partir du 1^{er} janvier 2019 et de la génération 1957 – ne s'applique pas pour les personnes exonérées de CSG, certains retraités (handicapés, amiante, inaptes), et seulement à moitié (soit -5 %) pour les personnes soumises à CSG à taux réduit. Le champ des assurés concernés représenterait environ 1/4 à 1/3 d'une génération, dont la moitié encore en emploi avant la retraite (cf. documents n° 3 et n° 5).
- **Quel impact sur les pensions et les comportements ?** Les pensions continueraient à progresser en euros constants au fil des générations. Toutefois, par rapport à un scénario de rendement constant (revalorisation des valeurs d'achat et de service du point comme les prix), à réglementation inchangée, le taux de remplacement (base + complémentaire) d'un salarié liquidant au taux plein serait plus faible, de l'ordre de 1 point pour un non-cadre né en 1960 à 2 points pour un non-cadre né en 1990, en raison de la moindre progression de la pension complémentaire. La pension complémentaire (environ 30 % de la pension totale d'un non-cadre) serait plus faible qu'en l'absence d'accord de 5 à 10 % selon la génération. En l'absence de décalage de l'âge de liquidation au-delà du taux plein au régime général, s'ajouterait, pour ceux qui n'en sont pas exonérés, le coefficient de solidarité de -10 % sur la pension complémentaire, dont l'effet disparaîtrait au bout de trois ans. La mise en place du coefficient de solidarité devrait peu modifier les comportements de départ en retraite compte tenu de leur faible impact sur la masse totale des pensions perçue tout au long de la retraite. À titre conservatoire, il est proposé dans le rapport de juin 2016 de retenir l'hypothèse que les individus ne décalent pas leur âge de liquidation (cf. document n° 4).

II – Approfondissement et amélioration des indicateurs

- **Quelle mesure des taux de remplacement ?** Le taux de remplacement du cas type du COR de non-cadre du privé à carrière complète fait partie des indicateurs définis par décret et suivis par le Comité de suivi des retraites. Dans le rapport de juin 2016, il est proposé de continuer à le calculer, au fil des générations, pour un départ au taux plein au régime général, mais en distinguant l'impact du coefficient de solidarité qui n'est que temporaire, selon deux représentations graphiques : l'une avec coefficient, l'autre sans (*cf. documents n° 4 et 7*). Par ailleurs, sur la base de travaux de la DGAFP prévus en mai sur la part des primes dans les rémunérations du public, il est envisagé de présenter aussi des projections par génération du taux de remplacement de fonctionnaire d'État sédentaire de catégorie B (également prévu par décret) à part de primes stable ou évoluant selon sa tendance passée (*cf. document n° 7*).
- **Quels choix pour les indicateurs d'équité, et plus particulièrement de durée de carrière ?** La durée de carrière est une des quatre dimensions de l'équité entre les générations au regard de la retraite, comme mesure de l'effort contributif au système de retraite. Cependant, un assuré à carrière tout juste complète ne fournit pas forcément un « effort » plus grand qu'un assuré à carrière incomplète, car il bénéficie d'un montant de pension plus élevé en conséquence de sa carrière plus longue. Les indicateurs publiés en juin 2015 pourraient alors être complétés par un indicateur d'effort de durée de carrière, en corrigeant la durée de carrière effective de la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base. Cet indicateur permettrait de neutraliser les situations où une durée de carrière plus (respectivement moins) longue a pour contrepartie une pension plus (respectivement moins) élevée (*cf. document n° 6*).
- **Quid des indicateurs financiers ?** Comme convenu par le COR en janvier 2016, les soldes financiers annuels à l'horizon 2060 seront déclinés selon cinq scénarios de gains de productivité du travail (allant de 1 % à 2 % par an) et un taux de chômage de 7 %, puis selon des variantes de taux de chômage de 4,5 % et 10 %. Le solde financier moyen à l'horizon de 25 ans sera estimé en croisant les cinq hypothèses de productivité et les trois hypothèses de taux de chômage. En outre, il est proposé de visualiser les conditions économiques en termes de taux de chômage et de gains de productivité du travail en deçà desquels des ajustements du système de retraite seraient nécessaires pour en assurer l'équilibre financier. Enfin, le solde financier serait décliné entre régimes de base et intégrés, d'une part, et régimes complémentaires, d'autre part (*cf. document n° 8*).

III – Construction des hypothèses macro-économiques pour le rapport du COR de 2017

- **Selon quel calendrier et dans quel contexte ?** Les projections du rapport de juin 2016 reposeront sur une actualisation légère. Le prochain exercice de projection du COR avec tous les régimes aura lieu en 2017 en vue du rapport de juin 2017. Il sera réalisé à législation inchangée et s'appuiera sur les projections de population totale et active que l'INSEE doit actualiser d'ici fin 2016, à un horizon qui pourrait être repoussé à 2070 (*cf. document n° 9*).
- **Comment définir et construire les scénarios économiques ?** Le COR retient plusieurs scénarios économiques permettant de balayer un large champ des possibles. Chaque scénario repose sur des hypothèses de long terme de taux de chômage et de productivité du travail, vers lesquelles convergent les hypothèses de court terme du programme de stabilité. Il est proposé de revenir à un délai de convergence de 15 ans et, comme convenu par le COR en janvier 2016, différents scénarios de productivité du travail avec un taux de chômage de 7 %, puis des variantes de taux de chômage de 4,5 % et 10 %, seront définis. Reste donc à préciser le choix des hypothèses de productivité du travail (*cf. document n° 9*).