

PRESENTATION STRATEGIQUE

En 2011, les dépenses des régimes obligatoires de retraite de base et complémentaire s'élevaient à 272,8 milliards d'euros, soit 13,6% du PIB (*indicateur de cadrage n°14*). La branche vieillesse est ainsi la première branche de la Sécurité sociale en termes de dépenses totales.

Grâce à ces dépenses élevées, le système de retraite français assure aujourd'hui aux personnes âgées un niveau de vie moyen équivalent à celui des actifs. C'est là un acquis de notre protection sociale.

Or, en l'état actuel, et malgré les réformes successives, l'équilibre financier des régimes de retraite n'est pas assuré. À l'horizon 2020, le Conseil d'orientation des retraites fait état, dans ses dernières projections financières de décembre 2012, d'un besoin de financement du système de retraite de l'ordre de 20 Md€. Ces perspectives traduisent d'une part l'incidence de la crise, d'autre part les effets des évolutions démographiques majeures qui contribuent à une progression régulière de la part des personnes âgées dans la population totale : l'arrivée à la retraite des générations du « baby-boom » et un allongement continu de l'espérance de vie.

Face à ce constat, et à la suite de la concertation engagée avec les partenaires sociaux sur la base des conclusions du rapport de la Commission pour l'avenir des retraites, le gouvernement a présenté le 18 septembre 2013 en Conseil des ministres le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. En termes financiers, la réforme vise à assurer l'équilibre des régimes de retraite de base à l'horizon 2020, et à maintenir cet équilibre à l'horizon 2040. Elle a également pour ambition de rendre le système de retraite plus juste et plus lisible.

Les mesures de rééquilibrage financier à court terme reposent sur un partage équilibré de l'effort entre actifs, entreprises et retraités : les taux des cotisations salariales et patronales vieillesse seront progressivement augmentés dans les mêmes proportions, de 0,3 point sur la période 2014-2017. La contribution des retraités se fera quant à elle au moyen de deux mesures. En 2014, la revalorisation annuelle des pensions sera reportée du 1^{er} avril au 1^{er} octobre. Dans un souci de préservation des petites pensions, ce report ne concernera pas les bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), nouvelle dénomination du « minimum vieillesse »

depuis le 1^{er} janvier 2007. En complément, la majoration de pension de 10% pour les assurés ayant élevé trois enfants et plus sera assujettie à l'impôt sur le revenu, comme le reste des pensions.

Afin d'assurer la pérennité financière du système de retraite français à long terme et de prendre en compte la croissance des gains d'espérance de vie, la durée d'assurance requise pour un départ en retraite à taux plein sera progressivement relevée à compter de 2020, à raison d'un trimestre toutes les trois générations. Elle passera ainsi de 41,75 annuités pour la génération 1960 à 43 ans en 2035 pour les générations 1973 et suivantes. Afin d'assurer un caractère durable à l'équilibre financier, un mécanisme de pilotage innovant sera mis en place. À partir d'un état des lieux annuels du système de retraite réalisé chaque année par le Conseil d'orientation des retraites, un Comité de surveillance des retraites rendra un avis et l'assortira de recommandations publiques en cas d'écart aux grands objectifs du système de retraite, qu'ils soient financiers ou sociaux. Le Gouvernement, après consultation des partenaires sociaux, prendra ou proposera au Parlement des mesures de redressement.

Le volet du projet de loi relatif au renforcement de la justice du système de retraite comporte plusieurs mesures : une première mesure majeure vise à prévenir la pénibilité au travail, définie comme des conditions de travail ayant une incidence sur l'espérance de vie en retraite. Dès 2015, les salariés exposés à des facteurs de pénibilité pourront disposer d'un compte personnel de prévention de la pénibilité. Les points accumulés sur ce compte pourront être utilisés pour suivre des formations permettant de se réorienter vers un emploi moins pénible, de financer un maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel en fin de carrière ou de bénéficier de trimestres de retraite. Seront concernés près de 20% des salariés du secteur privé.

Des dispositions sont également prises pour renforcer les mécanismes de solidarité déjà à l'œuvre qui permettent aux personnes ayant eu des carrières heurtées ou de faibles rémunérations d'acquies des droits à la retraite. Sont particulièrement concernées les femmes, dont le niveau de pension de droit direct représente en moyenne 58,1% de celui des hommes en raison notamment de carrières moins complètes et d'un recours plus

élevé au travail à temps partiel, même si l'écart de pension tend à se réduire. La réforme prévoit en particulier de mieux prendre en compte les trimestres d'interruption au titre du congé de maternité en permettant de valider autant de trimestres que de périodes de 90 jours de congé maternité. Elle prévoit aussi de modifier la règle de validation des trimestres afin de favoriser l'acquisition de trimestres pour les temps partiels très réduits, qui touchent essentiellement les femmes (via l'acquisition d'un trimestre avec 150 heures au SMIC au lieu de 200 heures).

En outre, les années de formation seront mieux prises en compte, au moyen de mesures telle que la possibilité pour les jeunes de racheter des trimestres au titre des années d'études à un tarif préférentiel, ou encore une mesure qui permettra aux apprentis et jeunes travaillant en alternance de valider tous leurs trimestres travaillés, quelle que soit leur rémunération. La réforme renforce également la solidarité à l'égard des personnes handicapées, en facilitant leur accès à la retraite anticipée, et en ouvrant plus largement les mécanismes de solidarité qui existent déjà pour les aidants familiaux (élargissement de la majoration de durée d'assurance et de l'AVPF « aidants familiaux »). Enfin, le gouvernement confirme son engagement à relever les petites pensions (relèvement du seuil d'écurement du minimum contributif, garantie de pension minimale de 75% du SMIC pour les chefs d'exploitations agricoles, amélioration des droits des conjoints collaborateurs...).

Le présent programme de qualité et d'efficience « retraites » décrit les performances du système de retraite en termes d'adéquation des pensions aux besoins des retraités et de justice entre les assurés des divers régimes, ainsi que de soutenabilité du financement des retraites. À cette fin, au moyen des indicateurs présentés dans le programme, il décrit les résultats atteints au regard des quatre objectifs suivants :

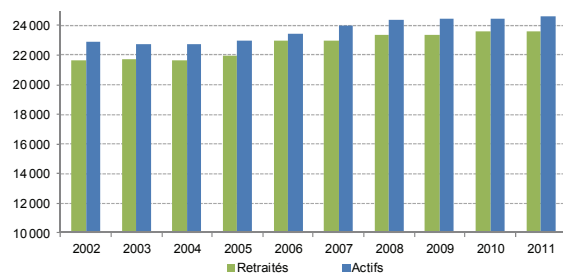
- assurer un niveau de vie adapté aux retraités et garantir la solidarité entre retraités ;
- améliorer la connaissance par les assurés de leurs droits à la retraite ;
- augmenter progressivement la durée d'activité et accroître l'emploi des travailleurs âgés ;
- garantir la viabilité financière des régimes de retraite.

Objectif n°1 : assurer un niveau de vie adapté aux retraités et garantir la solidarité entre retraités

Le système de retraite vise à assurer un revenu de remplacement aux personnes âgées n'ayant plus de revenus d'activité. C'est la raison pour laquelle le taux de remplacement, c'est-à-dire le montant de la pension rapporté à celui des revenus d'activité est un indicateur central.

En 2011, le montant médian des pensions perçues par les générations récentes de retraités (âgées de 65 à 74 ans), s'établissait à 74,8% du montant moyen de revenu d'activité des personnes occupant un emploi et approchant de l'âge de la retraite (âgés de 55 à 59 ans, cf. indicateur n°1-1). Ce niveau relativement élevé contribue de façon décisive à l'équilibre aujourd'hui atteint entre le niveau de vie global des ménages de retraités – incluant l'ensemble des ressources et tenant compte de la composition du ménage – et celui des ménages actifs. Si l'on mesure le niveau de vie en prenant en compte l'ensemble des revenus (revenus d'activité, pensions de retraite, revenus du patrimoine financier), des impôts directs et des prestations sociales, le rapport des niveaux de vie entre retraités et actifs apparaît en France à un niveau élevé en 2011, proche de 96%. Il n'en reste pas moins que le niveau de vie moyen des retraités augmente tendanciellement plus rapidement que celui des actifs : +8,8% en cumul sur la période 2002-2011, contre +7,5% pour les actifs.

Niveau de vie moyen par an des retraités par rapport aux actifs



Source: INSEE – DGFIP, CNAF, CNAV, CCMSA, enquête sur les revenus fiscaux et sociaux, enquête Patrimoine.

La garantie du maintien du pouvoir d'achat des pensions au moyen de mécanismes de revalorisation appropriés participe également du maintien du haut niveau de remplacement

des revenus d'activité par les pensions (*indicateur n°1-2*).

Outre son rôle de remplacement des revenus d'activité, le système de retraite assure également une solidarité entre retraités en particulier envers les personnes aux ressources les plus faibles.

Si la pauvreté est moins fréquente parmi les personnes âgées que dans l'ensemble de la population, elle touchait 9,2% des personnes âgées de plus de 60 ans en 2011 (*indicateur n°1-1*). Cette proportion a sensiblement diminué par rapport à l'année 2010, où elle atteignait 10%, à l'inverse de ce que l'on observe dans l'ensemble de la population, dont l'exposition à la pauvreté a augmenté de 0,3 point en 2011 (à 14,3%). Cette baisse de la pauvreté des personnes âgées est d'abord le fait de l'arrivée à la retraite d'assurés à carrières salariales plus favorables. Elle s'explique aussi par la revalorisation importante de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), qui a été progressivement augmentée de 25% entre 2007 et 2012 pour les personnes seules.

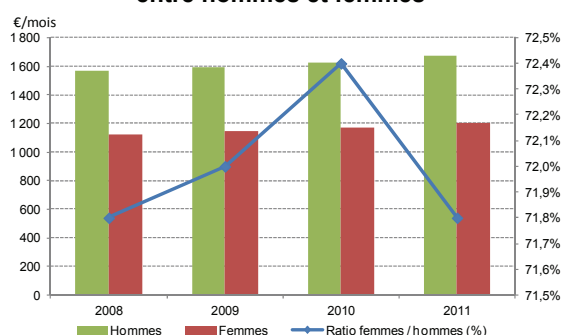
L'ASPA constitue en effet le principal instrument pour réduire la pauvreté des personnes âgées. Elle concerne en 2012 près de 573 000 retraités (*indicateur de cadrage n°10*). Ce nombre diminue régulièrement à mesure de l'arrivée à l'âge de la retraite de cohortes validant des droits à la retraite en constante augmentation, notamment parmi les femmes. Cette évolution a toutefois été atténuée depuis 2008, sous l'effet des fortes revalorisations de l'ASPA, intervenues entre 2007 et 2012, lesquelles, du fait du caractère différentiel de cette prestation, ont entraîné une augmentation du nombre de personnes réunissant la nouvelle condition de ressources.

La solidarité intra-générationnelle consiste également à majorer le montant de la retraite servie aux assurés qui, bien qu'ils réunissent les conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein, ne se verraient sinon attribuer qu'une faible pension en raison d'une carrière salariale modeste. Le mécanisme du « minimum contributif », précédemment évoqué, est l'instrument privilégié de ce relèvement. Sous l'effet des trois revalorisations intervenues en 2004, 2006 et 2008, de 3% chacune, la proportion de pensions portées au « minimum contributif » parmi l'ensemble des pensions liquidées atteint 46% dans le régime général en 2011 (*indicateur de cadrage n°9*). Ce minimum est écarté lorsque la pension mensuelle tous

régimes excède un seuil de 1028 euros. Le gouvernement prévoit, dans le cadre de la réforme de 2013, de relever ce seuil à 1 120 euros à compter du 1^{er} janvier 2014.

Un autre enjeu important de solidarité au sein du système de retraite réside dans la réduction des écarts de pension entre hommes et femmes. En 2011, la pension d'une femme découlant de ses droits propres de retraite acquis représente en moyenne 58,1% de celle d'un homme (*indicateur n°1-4*). La prise en compte des mécanismes de solidarité comme la réversion et les majorations pour enfants, qui bénéficient majoritairement aux femmes, relève ce taux à 71,8%. Cet écart est le reflet des disparités pendant la vie active : les femmes ont des carrières plus heurtées du fait d'interruptions dues à la maternité et à l'éducation des enfants et d'un recours plus élevé au temps partiel, même si les règles de validation de trimestres au régime général permettent d'atténuer les conséquences d'une activité à temps réduit sur les droits à la retraite. Les dispositions prévues par le projet de loi de 2013 renforceront ces mécanismes de solidarité en augmentant le nombre de trimestres d'assurance au moyen d'une meilleure prise du congé maternité et de l'assouplissement de la règle de validation des trimestres de retraite, favorable aux assurés à temps très partiel, à faible durée de travail ou à faible revenu (*cf. supra*).

Écart de pension moyenne entre hommes et femmes



Source : DREES.

Un autre dispositif visant à une plus grande équité dans l'accès à la retraite porte sur les personnes entrées très tôt dans la vie professionnelle. Depuis 2003, un dispositif de retraite anticipée a été mis en place en faveur des personnes ayant débuté leur parcours professionnel avant leur dix-huitième anniversaire et totalisant une longue période de cotisation, ainsi que des assurés handicapés, qui leur permet de liquider leur

pension à taux plein dès 60 ans ou avant (à partir de 55 ans pour les assurés handicapés).

Conformément à l'engagement du Président de la République, le Gouvernement a ainsi rétabli, dès le début de la législature, des possibilités de départ à 60 ans dans le cadre de la retraite anticipée longue carrière (décret du 2 juillet 2012). Depuis le 1^{er} novembre 2012 cette possibilité de départ à 60 ans concerne les personnes ayant commencé à travailler avant leur vingtième anniversaire et totalisant une durée cotisée égale à la durée d'assurance requise pour obtenir une pension à taux plein. La condition de durée totale supérieure de deux ans à la durée requise pour le taux plein qui existait précédemment a donc été supprimée. Par ailleurs, les aléas de carrière des personnes ayant commencé à travailler tôt sont désormais mieux pris en compte, avec l'intégration dans la durée cotisée de 4 trimestres correspondant à des périodes assimilées au titre de la maternité et du chômage depuis 2012. Le projet de réforme de 2013 réaffirme la volonté du gouvernement de tenir compte des aléas de carrière des assurés ayant débuté tôt : à compter de 2014 seront réputés cotisés deux trimestres supplémentaires de chômage et deux trimestres d'invalidité. À fin juin 2013, l'élargissement du dispositif de retraite anticipée longue carrière a bénéficié à près de 52 000 personnes pour le régime général depuis le 1^{er} novembre 2012.

Au total, en 2012, le nombre de bénéficiaires de la retraite anticipée longue carrières s'est élevé à 84 000 pour le régime général et devrait atteindre 138 000 en 2013 (*indicateur de cadrage n°5*).

Objectif n 2 : améliorer la connaissance par les assurés de leurs droits à la retraite

La transition entre l'activité professionnelle et la retraite se traduit par d'importantes variations du revenu. Un départ en retraite précipité ou inapproprié du fait d'une méconnaissance de la législation d'assurance vieillesse peut conduire à un niveau de vie insuffisant à la retraite ou à une prolongation non souhaitée de l'activité. Il est donc important que les assurés disposent d'une information fiable sur la constitution progressive de leurs droits à la retraite. Actuellement, le dispositif d'information des assurés créé par la loi du 21 juillet 2003 repose sur l'envoi à certaines générations de documents d'information sur leurs droits à la retraite. Ainsi, l'indicateur n°2-1 montre qu'en

2012, 94,7% des assurés âgés de 35, 40, 45 et 50 ans ont reçu leur relevé individuel de situation comportant les durées prises en compte dans les différents régimes auxquels ils sont ou ont été affiliés. Depuis 2012, les assurés de tout âge peuvent recevoir ce relevé par voie électronique ; près d'un million de demande ont été traitées en 2012. Enfin, 80,7% des personnes âgées de 55, 56, 57 et 60 ans ont reçu une estimation indicative globale du montant de pension qu'elles peuvent escompter.

En 2012, deux services ont également été déployés : une information générale à l'entrée dans la vie active sur le système de retraite par répartition, et notamment sur les règles d'acquisition de droits à pension, et à partir de 45 ans, la possibilité d'un entretien permettant, sur demande, de recevoir une information sur les droits à la retraite constitués ainsi qu'une estimation de la pension sous différentes hypothèses (près de 80 000 entretiens ont été menés par la CNAV en 2012). Le droit à l'information a donc déjà évolué dans le sens de l'amélioration de la lisibilité des droits à retraite par les assurés mais des marges subsistent encore, en particulier pour certaines catégories d'assurés, tels les polypensionnés.

Le projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites de 2013 propose ainsi la création d'un compte retraite unique tous régimes en ligne comportant notamment l'information sur les droits acquis dans l'ensemble des régimes et une estimation du montant de la retraite. Ce compte constituera un point d'entrée unique pour les assurés et les régimes.

Objectif n 3 : augmenter progressivement la durée d'activité et améliorer l'emploi des travailleurs âgés

L'orientation retenue dans les réformes des retraites mises en œuvre au cours des vingt dernières années a consisté à privilégier, parmi les paramètres permettant d'atteindre l'équilibre financier à moyen et long terme, le levier de l'élévation de la durée effective d'activité des générations successives d'actifs. La durée de cotisation requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein a été portée à 41,5 années pour la génération 1955, en conformité avec les tendances de l'espérance de vie à 60 ans. La réforme de 2010 a prévu à l'horizon 2017 le report à 62 ans de l'âge minimum du départ en retraite, sauf dispositions particulières en faveur de

certaines catégories d'assurés (*cf. supra*), et à 67 ans – à l'horizon 2022 – de l'âge permettant de bénéficier d'une pension à taux plein sans condition de durée de cotisation.

Afin de ne pas pénaliser les assurés qui ont commencé à travailler jeunes, le Gouvernement propose aujourd'hui d'agir sur le levier de la durée d'assurance alternativement à celui de l'âge (*cf. supra*).

Depuis 2010, l'augmentation de l'âge moyen, masquée auparavant par le déploiement des départs anticipés et des effets de composition démographique, est visible : selon la CNAV, il s'établirait à 62 ans en 2013 (contre 61,5 ans en 2010). De même, les durées cotisées et validées dans l'ensemble des régimes de retraite de base par les assurés du régime général poursuivent leur progression en 2012, après un fléchissement en 2011. Sur la période 2005-2012, le nombre de trimestres cotisés et validés a augmenté respectivement de 3 et 4 trimestres (*indicateurs n°3-2 et 3-3*). Cette augmentation est plus sensible chez les femmes que chez les hommes en raison de la progression de l'activité féminine au fil des générations.

Au-delà de l'évolution des paramètres réglementaires d'âge et de durée d'assurance permettant de déclencher la liquidation de la pension, les dispositifs d'incitation à la prolongation d'activité ont également contribué à ce résultat. Les dispositions propres à l'assurance vieillesse permettent en effet d'influencer la décision du départ en retraite, au moyen d'incitations financières. Elles entraînent soit une diminution de la pension en cas de départ en retraite avec une durée de cotisation inférieure à celle requise pour obtenir une pension à taux plein (décote), ou au contraire une augmentation de cette pension lorsque l'assuré retarde la liquidation de ses droits à retraite au-delà de l'âge auquel il réunit cette condition de durée (surcote). La proportion de pensions attribuées avec décote au régime général fléchit en 2012 et s'établit à 8,1%, un niveau comparable à celui de 2009. Celle des pensions attribuées avec surcote, est plus élevée et se stabilise à 14,4% après une accélération sensible en 2011 en lien avec le relèvement du taux de surcote en 2009 (*indicateur de cadrage n°7*).

D'autres dispositifs visent également à assouplir la transition entre activité et retraite (*indicateur de cadrage n°6*). Le cumul emploi-retraite a été libéralisé en 2009 pour les personnes ayant atteint l'âge légal de départ et

totalisant la durée nécessaire à l'obtention du taux plein, ou ayant atteint l'âge automatique du taux plein, et qui ont liquidé l'ensemble de leurs droits à pension. Il concernait 335 000 assurés du régime général en 2012, en progression de 8,5%, soit à un rythme moins soutenu après une forte montée en charge les années précédentes. Cependant, le cumul emploi retraite est aujourd'hui régi par des règles différentes selon que l'activité après la liquidation de la pension de retraite s'effectue au sein du même régime ou dans un régime différent. Le projet de loi de 2013 prévoit d'harmoniser ces règles, afin d'assurer l'équité entre assurés qui recourent à ce dispositif.

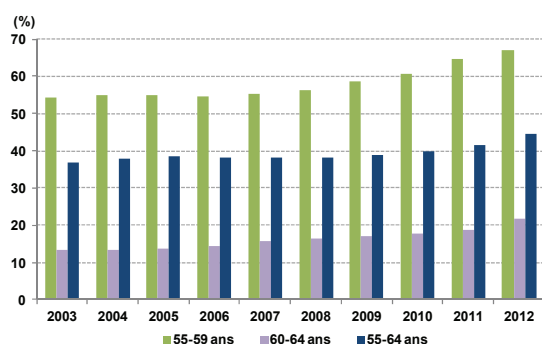
La retraite progressive, qui permet aux assurés ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite de liquider partiellement leurs droits à la retraite et de poursuivre une activité à temps partiel, demeure un dispositif peu utilisé (2 200 bénéficiaires en 2011).

Le Gouvernement entend encourager le recours à ce dispositif, en abaissant notamment, de 62 ans à 60 ans, l'âge à partir duquel les assurés peuvent bénéficier de ce dispositif de transition entre l'activité et la retraite.

En incitant les assurés à retarder l'âge de leur départ en retraite, la réglementation sur le calcul des pensions vise non seulement à ralentir l'évolution des dépenses de retraite, mais également à accroître l'emploi des travailleurs âgés, à soutenir la croissance économique et *in fine* à améliorer les recettes des régimes. La réalisation de cette dynamique vertueuse suppose toutefois que l'essentiel de la durée supplémentaire s'écoulant jusqu'au départ en retraite corresponde à des périodes travaillées pour les assurés. À cet égard, la proportion de personnes âgées de 55 à 64 ans qui occupent un emploi (*indicateur n°3-4*) constitue un indicateur significatif de la capacité de notre pays à maintenir les travailleurs âgés dans l'emploi (*cf. graphique ci-dessous*).

Au deuxième trimestre 2013, le taux d'emploi des 55-64 ans s'élève à 45,8% après 44,5% sur l'ensemble de l'année 2012, en augmentation de 3 points par rapport à 2011. L'évolution observée au cours des dernières années montre donc des signes indéniables d'amélioration : corrigée de la composition fine par âge, la proportion de personnes âgées de 55 à 59 ans occupant un emploi a progressé de 14,4 points depuis 2003, tandis que celle des 60-64 ans augmentait de 8,4 points au cours de la même période.

Proportion de personnes âgées de 55 à 64 ans qui occupent un emploi



Source : INSEE, enquêtes Emploi, calculs DARES.

Ces résultats positifs interviennent alors même que la conjoncture déprimée de l'emploi depuis 2008 n'a pas été propice à des changements d'ampleur des comportements des employeurs en matière d'embauche ou de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Ils sont toutefois à mettre en regard du recul très significatif du nombre de dispositifs publics de cessation anticipée d'activité (*indicateur n°3-6*), de l'extinction de la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 55 ans (*indicateur n°3-7*), et du durcissement des conditions de départ en retraite anticipée à partir de 2009. Malgré une forte amélioration, le taux d'emploi des 55-64 ans reste cependant inférieur à celui de la moyenne européenne (48,9%) même si l'écart tend à se réduire depuis 2008.

L'indicateur relatif à la proportion d'assurés du régime général qui valident un trimestre d'assurance effectivement cotisé durant l'année précédant la liquidation de leur retraite rend également compte de l'amélioration de la situation d'emploi, même si elle ne représente que 46,2% des assurés en 2011. Cela montre l'importance du chemin restant à parcourir pour rendre plus fréquentes les transitions entre emploi et retraite sans passage par des périodes interstitielles de chômage ou d'inactivité.

Objectif n 4 : garantir la viabilité financière des régimes de retraite

Les résultats des politiques publiques analysés dans les développements précédents doivent être confrontés à la situation financière présente et future de la branche vieillesse de la Sécurité sociale.

Depuis 2004, le solde financier de la CNAV est déficitaire et s'est fortement dégradé en 2009 puis en 2010, le ratio rapportant les recettes aux dépenses atteignant 91,3% (*cf.*

indicateur n°4-1). Ce résultat découle d'un ralentissement de l'évolution des recettes sous l'effet de la crise économique et financière, mais également de la poursuite de l'augmentation des dépenses de retraites (proche de +3,7% chaque année) résultant du départ en retraite des générations du baby-boom.

En 2012, le ratio s'est redressé à 95,6% sous l'effet de l'apport de nouvelles recettes (transferts du FSV vers la CNAV d'un montant estimé à 3 Md€ en 2011, affectation d'une recette nouvelle suite à la hausse du forfait social et du prélèvement social sur les revenus du capital en 2012) et de la modération des dépenses découlant notamment du recul de l'âge de la retraite de 60 à 62 ans par la réforme de 2010. Le taux d'adéquation des dépenses avec les recettes devrait s'établir à 97,1% en 2013 (*indicateur n°4-1*). Il devrait s'améliorer en 2014, à la suite de l'engagement du gouvernement à ramener la branche vieillesse (régimes de base) à l'équilibre en 2020 par des mesures de recettes, avec l'augmentation progressive dès 2014 des taux de cotisation vieillesse à la charge de l'employeur et des salariés (+ 0,15 point en 2014 puis 0,05 point supplémentaire par an jusqu'en 2017). Le report de la revalorisation des pensions du 1^{er} avril au 1^{er} octobre contribuera par ailleurs à limiter la progression des dépenses à court terme.

Dans une perspective de moyen - long terme, il importe également de disposer de mécanismes de pilotage qui permettent le retour à l'équilibre en fonction de l'évolution des divers paramètres des régimes de retraite. C'est pourquoi le projet de loi de 2013 prévoit une augmentation de la durée d'assurance d'un trimestre toutes les trois générations à compter de 2020. Elle conduira à répartir de façon équilibrée les gains d'espérance de vie entre durée de vie en activité et durée de vie à la retraite, tout en donnant plus de visibilité aux assurés sur la durée d'assurance qui leur sera applicable. Ainsi, toutes les générations connaîtront, dès publication de la loi, la durée requise pour partir en retraite à taux plein. Dans le dispositif encore en vigueur aujourd'hui, la durée d'assurance est fixée annuellement par génération, la dernière valeur connue étant celle applicable à la génération 1957 (41,5 ans, *cf. indicateur n°4-2*). Le projet de loi de réforme des retraites de 2013, dans sa version actuelle, prévoit de supprimer cette procédure, en fixant la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein directement dans la loi, à partir de la génération 1958.

Synthèse

Le système de retraite français peut être évalué à l'aune des principaux indicateurs associés aux grands objectifs qui lui sont assignés :

- le rapport des niveaux de vie relatifs entre retraités et actifs apparaît, en France, relativement stable dans le temps et atteint un niveau très élevé (de l'ordre de 96%). Cela traduit une augmentation du niveau de vie moyen des retraités aussi rapide que celles des actifs ;
- des progrès restent à accomplir en matière d'écart de pensions entre hommes et femmes. Bien que cet écart soit tendanciellement en baisse, la pension totale des femmes ne représente que 72% du montant perçu par les hommes en 2009, reflétant des inégalités de carrière et salariales entre hommes et femmes qui ne se réduisent que lentement ;
- l'emploi des seniors s'améliore de façon sensible depuis 2008. Toutefois, un écart persiste avec la plupart des pays européens : les mesures récentes en faveur de l'emploi des seniors (notamment les contrats de génération, qui lient recrutement d'un jeune et maintien en emploi d'un senior), comme celles consécutives à la réforme de 2013, devraient permettre d'améliorer ce taux d'emploi ;
- enfin, une vigilance renforcée s'impose en matière de perspectives financières à moyen et long terme des régimes de retraite. À cet égard, le projet de loi de 2013 prévoit la mise en place d'un dispositif de pilotage des trajectoires des régimes de retraite afin de garantir leur équilibre financier dans la durée.

Les responsables administratifs portant à titre principal les politiques sous-jacentes au programme « retraites » sont les suivants (par ordre alphabétique des institutions concernées) :

- Monsieur Pierre Mayeur, directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ;
- Madame Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP) ;
- Monsieur Thomas Fatome, directeur de la Sécurité sociale (DSS) ;
- Monsieur Jean-Marie Palach, directeur du Groupement d'intérêt public info retraite (GIP Info Retraite).