

PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

En 2012, les dépenses des régimes obligatoires de retraite de base et complémentaire s'élèvent à 284,8 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, l'équilibre financier des régimes de retraite est fragilisé d'une part par l'incidence de la crise, d'autre part, à plus long terme par 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, la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites promulguée le 20 janvier 2014 ainsi que les mesures de redressement adoptées par les lois financières pour 2014 visent à garantir la soutenabilité du système de retraites.

En termes financiers, la réforme du système de retraites 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 sont progressivement augmentés dans les mêmes proportions, de 0,3 point sur la période 2014-2017. La contribution des retraités se fait quant à elle au moyen de deux mesures. En 2014, la revalorisation annuelle des pensions a été reportée du 1^{er} avril au 1^{er} octobre. Dans un souci de préservation des petites pensions, ce report n'a pas concerné les bénéficiaires de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) et du minimum vieillesse. En complément, la majoration de pension de 10% pour les assurés ayant élevé trois enfants et plus est 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.

Le comité de suivi des retraites, institué par la loi de 2014 est chargé d'émettre un avis tous les ans assorti de recommandations en cas d'écarts aux grands objectifs du système de retraites (pérennité financière, équité et solidarité).

Dans son premier avis rendu le 15 juillet 2014, il « estime que la situation et les perspectives du système de retraite ne s'éloignent pas de façon significative des objectifs définis par la loi » au regard des prévisions démographiques et financières établies par Conseil d'orientation des retraites. Ainsi, le comité n'a pas formulé de recommandations, précisant toutefois que « la trajectoire de retour à l'équilibre financier d'ici 2020 reste accessible sous réserve de la réalisation des prévisions macroéconomiques ».

Le volet de la 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. A partir de 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, financer le maintien de rémunération lors d'un passage à temps partiel ou un départ en retraite plus précoce (*via* l'octroi de trimestres de retraite).

Des dispositions ont également été 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'acquérir des droits à la retraite. Sont particulièrement concernées les femmes, dont le niveau de pension de droit direct représente en moyenne 57,5% 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. Depuis le 1^{er} janvier 2014, la règle de validation des trimestres a été modifiée 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). Depuis le 1^{er} juin, sont pris 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.

En outre, les années de formation sont 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 simplifiant 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 »).

Le présent programme de qualité et d'efficacité « 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 :

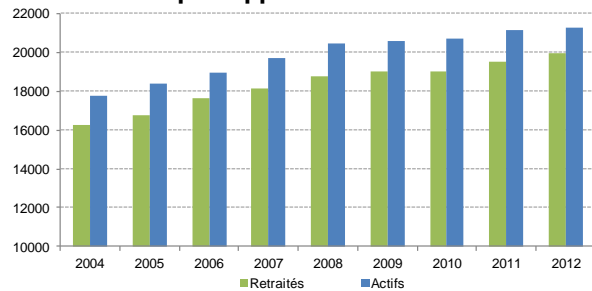
- assurer un niveau de vie adapté aux retraités et garantir la solidarité entre retraités ;
- améliorer la connaissance par les assurés de leurs droits à la retraite ;
- augmenter progressivement la durée d'activité et accroître l'emploi des travailleurs âgés ;
- garantir la viabilité financière des 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 2012, le montant médian des pensions perçues par les générations récentes de retraités (âgées de 65 à 74 ans), s'établissait 76,4% 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 2012, proche de 94%, en progression de plus de deux points par rapport à 2004.

Niveau de vie médian des retraités par rapport aux actifs



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

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.

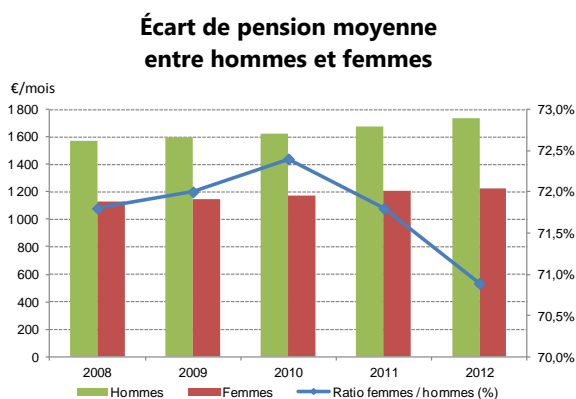
Si la pauvreté est moins fréquente parmi les retraités que dans l'ensemble de la population, elle touchait 8,4% d'entre eux en 2012 (contre 13,9% pour l'ensemble de la population, cf. indicateur n°1-3). Cette part a sensiblement diminué par rapport à l'année 2011 (où elle atteignait 9,3%), dans des proportions plus importantes que pour l'ensemble de la population. Une telle 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 et les anciennes prestations constitutives du minimum vieillesse feront l'objet d'une revalorisation exceptionnelle au 1^{er} octobre 2014, qui portera ces minima à 800€ par mois pour une personne seule.

L'ASPA constitue en effet le principal instrument pour réduire la pauvreté des personnes âgées. Elle concerne en 2012 près de 564 000 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 et plus mécaniquement sur la période récente suite au recul de l'âge légal de départ à la retraite introduit par la réforme de 2010. 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. Le minimum contributif représente près de 36% de la pension totale des bénéficiaires en 2013. Ce minimum est écarté lorsque la pension mensuelle tous régimes excède un seuil, porté à 1120 euros (au 1^{er} janvier 2014) grâce à sa revalorisation exceptionnelle de près de 100 euros décidée lors de la réforme de 2014. Le seuil d'écartement de cette prestation s'applique depuis 2012 au montant global de pensions liquidées auprès des différents régimes et non plus par régime. La prestation n'est désormais versée qu'une fois que les assurés ont liquidé l'ensemble de leurs droits auprès des différents régimes auxquels ils sont affiliés. De ce fait, le nombre de bénéficiaires percevant effectivement le minimum contributif a fortement baissé depuis 2012, les bénéficiaires potentiels n'ayant pas encore fait valoir tous leurs droits : il représente pour le régime général 122 000 nouveaux retraités en 2013 (contre 277 000 en 2011), soit près de 20% de l'ensemble des pensions liquidées au régime général (*indicateur de cadrage n°9*).

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 2012, la pension d'une femme découlant de ses droits propres de retraite acquis représente en moyenne 57,5% de celle d'un homme (*indicateur n°1-4*). La prise en compte des mécanismes de solidarité comme la réversion et la majoration de durée d'assurance pour enfants, qui bénéficient majoritairement aux femmes, relève ce taux à 70,9%. 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.



Source : DREES.

Les dispositions de la loi 2014 renforcent 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*).

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).

Le Gouvernement a élargi, dès le début de la législature, les 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. Au 1^{er} juillet 2014, l'élargissement du dispositif de retraite anticipée longue carrière a bénéficié à plus de 115 000 personnes pour le régime général depuis le 1^{er} novembre 2012. La loi 2014 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 et l'ensemble des trimestres de maternité pour les femmes.

Au total, en 2013, le nombre de bénéficiaires de la retraite anticipée longue carrière s'élèverait à 146 000 pour le régime général et devrait atteindre plus de 162 000 en 2014 (*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 2013, 94% 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. La réforme de 2010 permet depuis 2012, aux assurés de recevoir à tout âge ce relevé par voie électronique ; plus d'un million de demandes ont été traitées en 2013. Enfin, 81% 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. 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.

La loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites de 2014 renforce le droit à l'information avec la création, au 1^{er} janvier 2017, 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 termes, 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, la loi de 2014 agit sur le levier de la durée d'assurance alternativement à celui de l'âge (cf. *supra*).

Depuis 2010, l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite, masquée auparavant par le déploiement des départs anticipés et des effets de composition démographique, est visible : selon la CNAV, il s'établirait à 62,3 ans en 2014 (contre 61,5 ans en 2010), en tenant compte des départs anticipés. De même, les durées cotisées et validées dans l'ensemble des régimes de retraite de base par les assurés du régime général restent en progression en 2013. Sur la période 2005-2013, le nombre de trimestres cotisés et validés a augmenté respectivement de 5 et 8 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 l'allongement de la durée d'activité. 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 progresse en 2013 pour s'établir à 8,5%, après un infléchissement observé en 2011 et en 2012. Celle des pensions attribuées avec surcote, s'élève à 12,9%, en diminution depuis 2011, après une accélération sensible en lien avec le relèvement du taux réglementaire 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 affiliés au régime général 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 350 000 assurés du régime général en 2013, en progression de 4,3%, à un rythme moins soutenu après une forte montée en charge les années précédentes (le nombre de bénéficiaires a plus que doublé depuis 2006). 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. La loi de 2014 harmonise ces règles, notamment en clarifiant les règles applicables au cumul inter-régime à partir de 2015. Par ailleurs, les

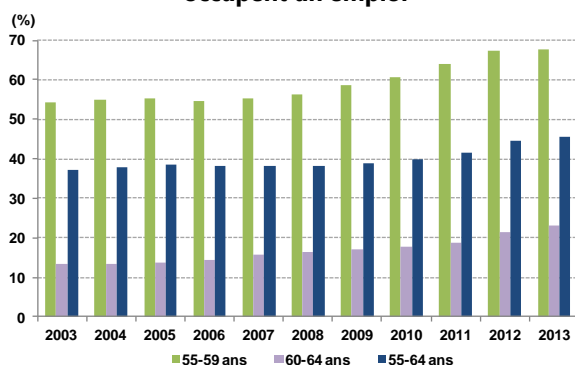
allocataires de l'ASPA pourront désormais cumuler leur pension avec de petits revenus d'activité.

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. 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-après).

Au 1^{er} trimestre 2014, le taux d'emploi des 55-64 ans s'élève à 45,9% après 45,6% sur l'ensemble de l'année 2013, en augmentation de plus d'un point par rapport à 2012. L'évolution observée au cours des dernières années montre des signes indéniables d'amélioration, malgré la dégradation de la conjoncture économique : corrigée de la composition fine par âge, la proportion de personnes âgées de 55 à 59 ans occupant un emploi a progressé de 15 points depuis 2003, tandis que celle des 60-64 ans augmentait de 10 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 en dix ans, le taux d'emploi des 55-64 ans reste cependant inférieur à celui de la moyenne européenne (50,1%) 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 50,5% des assurés en 2013 (*indicateur n°3-5*). 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.

Depuis, le ratio se redresse à la faveur 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, augmentation du taux de cotisation vieillesse en 2013) 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.

En 2014, le taux d'adéquation des dépenses avec les recettes du régime général progresse encore et devrait s'établir à 98,6% 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 au 1^{er} avril au 1^{er} octobre (à

l'exception de l'ASPA et du minimum vieillesse) contribuera par ailleurs à limiter la progression des dépenses à court terme.

En 2015, le déficit du régime général serait ramené à 1,5Md€.

*

**

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 94%). 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 tendancielle en baisse, la pension totale des femmes ne représente que 71% du montant perçu par les hommes en 2013, 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 2014 (en particulier l'assouplissement de la retraite progressive), devraient permettre d'améliorer ce taux d'emploi ;
- enfin, si le comité de suivi ne formule pas de recommandations pour 2014, une vigilance renforcée s'impose en matière de perspectives financières à moyen et long terme des régimes de retraite, compte tenu de l'incidence majeure des aléas de la croissance économique sur le système de retraite.

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-Luc Izard, directeur du groupement d'intérêt public info retraite (GIP Info Retraite).