

## PRÉSENTATION STRATÉGIQUE

En 2014, les dépenses des régimes obligatoires de retraite de base et complémentaire se sont à près de 297 Md€, soit 13,9 % du PIB (*indicateur de cadrage n°14*). La branche vieillesse est ainsi la première branche de la Sécurité sociale en termes de dépenses totales.

Ces dépenses permettent au système de retraite français d'assurer aujourd'hui aux personnes âgées un niveau de vie moyen équivalent à celui des actifs.

Or, l'équilibre financier des régimes de retraite était fragilisé d'une part par une conjoncture peu favorable, d'autre part, de manière durable, 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 ont permis de garantir la soutenabilité du système de retraites tout en le rendant plus juste et plus lisible.

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. Les mesures de rééquilibrage financier à court terme (notamment l'apport de recettes fiscales et l'augmentation programmée des cotisations salariales et patronales vieillesse sur la période 2014-2017) ont fortement contribué au redressement de la situation financière de la branche vieillesse. La branche retraite du régime général redeviendrait excédentaire en 2016 (+1,1 Md€) après onze années de déficit. Le déficit des régimes de retraite de base et du FSV, qui dépassait les 10 Md€ en 2012, serait ramené à 2,6 Md€ en 2016 et à 1,2 Md€ en 2019, ce qui crédibilise le retour à une situation financière proche de l'équilibre en 2020.

Ce redressement financier s'est effectué tout en soutenant le pouvoir d'achat des retraités les plus modestes à travers des mesures exceptionnelles : une prime de 40 € a, dans un contexte d'inflation nulle, été versée au 1<sup>er</sup> semestre 2015 pour les petites pensions ; les montants de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA) ou du minimum vieillesse ont bénéficié de deux revalorisations successives en 2014 et le plafond mensuel du minimum contributif a été relevé exceptionnellement en 2014, de près de 100 €. Par ailleurs, l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé pour les plus de 60 ans a été revalorisée de 10 % la même année.

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 tous les ans un avis assorti de recommandations en cas d'écart aux grands objectifs du système de retraites (pérennité financière, équité et solidarité).

Pour la 3<sup>ème</sup> année consécutive, dans son avis du 11 juillet 2016, il estime, au regard des prévisions démographiques et financières établies par le conseil d'orientation des retraites, que « *la situation et les perspectives du système de retraite ne s'éloignent pas de façon significative des objectifs définis par la loi* ».

La trajectoire à moyen terme est confortée par les mesures prises par les partenaires sociaux dans le cadre des accords sur les régimes complémentaires d'octobre 2015. Toutefois, comme en 2015, le comité note que le retour à l'équilibre de long terme du système de retraites pris dans son ensemble est tributaire du rythme de la croissance économique future.

Les dispositions du volet de la loi de 2014 relatif au renforcement de la justice du système de retraites ont par ailleurs été mises en place.

Afin de prévenir la pénibilité au travail, définie comme des conditions de travail ayant une incidence sur l'espérance de vie, la loi institue un compte de prévention de la pénibilité pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité. Instauré depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015 pour quatre facteurs de risque, le dispositif est désormais complet depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 avec la prise en compte de dix facteurs de risque. Les points accumulés sur ce compte pourront être utilisés pour suivre des formations facilitant une réorientation professionnelle vers un emploi moins pénible, financer le maintien de la rémunération lors d'un passage à temps partiel ou permettre un départ en retraite plus précoce (*via* l'octroi de trimestres de retraite).

Depuis 2014, des dispositions sont également entrées en vigueur pour renforcer les mécanismes de solidarité 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 60,7 % 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 condition d'acquisition des trimestres de durée d'assurance a été en conséquence abaissée de 200 heures d'activité au SMIC à 150 heures afin de favoriser l'acquisition de trimestres pour les temps partiels très réduits ou les contrats courts ou à faible rémunération. Tous les trimestres d'interruption au titre

du congé de maternité sont par ailleurs désormais validés – contre un trimestre auparavant.

En outre, les années de formation sont mieux prises en compte : les jeunes se sont vu ouvrir la possibilité de racheter des trimestres au titre des années d'études à un tarif préférentiel. Par ailleurs, les droits à retraite des apprentis, jeunes en alternance ou en stages ont été renforcés. La réforme renforce également la solidarité à l'égard des personnes handicapées, en simplifiant l'accès à la retraite anticipée, et en ouvrant plus largement les mécanismes de solidarité pour les aidants familiaux (création d'une majoration de durée d'assurance et suppression de la condition de ressources de l'assurance vieillesse des parents au foyer pour les « aidants familiaux »). Elle améliore le niveau de pension des retraités agricoles et de leurs conjoints par l'attribution de droits supplémentaires à la retraite complémentaire et un assouplissement des conditions d'accès au minimum de pension.

Enfin, des mesures de simplification contribuent à améliorer la lisibilité du système de retraites. Les modalités de revalorisation des pensions (ainsi que des autres prestations de sécurité sociale) sont ainsi modifiées à compter de 2016 : elles seront désormais revalorisées selon l'inflation constatée et non plus selon une évolution prévisionnelle de l'inflation, supprimant de ce fait la nécessité d'appliquer un correctif au titre de l'écart à la prévision de l'année précédente. Par ailleurs et à partir du 1er juillet 2017, les assurés affiliés à plusieurs régimes servant des pensions de retraite selon les mêmes règles (régimes alignés) bénéficieront d'une liquidation unique de leur pension de base, par un seul régime. Cette réforme constituera une simplification importante pour les futurs retraités et pour les caisses de retraite.

Le présent programme de qualité et d'efficience « retraites » décrit les performances du système de retraites 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. Au moyen des indicateurs présentés dans le programme, il décrit ainsi 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 retraites 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 2014, le montant médian des pensions perçues par les générations récentes de retraités (âgées de 65 à 74 ans) s'établissait à 76,2 % 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 2014, de 96 %, en progression de plus de quatre points par rapport à 2004.

Niveau de vie médian des retraités par rapport aux actifs (euros courants)



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 retraites 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 7,6 % d'entre eux en 2014 (contre 14,1 % pour l'ensemble de la population, cf. indicateur n°1-3). Le taux de pauvreté poursuit la tendance à la baisse amorcée en 2011 (il atteignait 10 % en 2010), alors qu'il demeure relativement stable 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 ont fait l'objet d'une revalorisation exceptionnelle au 1<sup>er</sup> octobre 2014, qui porte ces minima à 800 € par mois pour une personne seule.

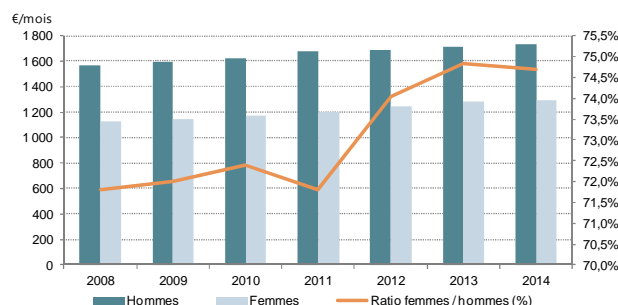
L'ASPA constitue en effet un instrument important pour réduire la pauvreté des personnes âgées. Elle concerne en 2014 près de 554 000 retraités (*indicateur de cadrage n°10*). Ce nombre diminue régulièrement à mesure de l'arrivée à l'âge de la retraite de cohortes validant des droits à la retraite en constante augmentation, notamment parmi les femmes, et plus mécaniquement sur la période récente à la suite du 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 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 et une augmentation des montants servis à l'ensemble des bénéficiaires.

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 » est l'instrument privilégié de ce relèvement. Le minimum contributif représente, pour ceux qui en bénéficient, 35 % de leur retraite de base. Ce minimum est écarté lorsque la pension mensuelle tous régimes excède un seuil, porté à 1 136 euros (au 1<sup>er</sup> janvier 2016) grâce à sa revalorisation exceptionnelle de près de 100 € appliquée en 2014 dans le cadre de la réforme des retraites entrée en vigueur cette même année. Le seuil d'écartement s'applique, depuis 2012, à la somme de cette prestation et des pensions liquidées auprès de tous les régimes et la prestation est désormais versée une fois que les assurés ont liquidé l'ensemble de leurs droits auprès des différents régimes auxquels ils sont affiliés. Le nombre de bénéficiaires percevant effectivement le minimum contributif a fortement baissé depuis 2012 : il représente, pour le régime général, près de 110 000 nouveaux retraités en 2015 (contre 281 000 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 retraites réside dans la réduction des écarts de pension entre femmes et hommes. En 2014, la pension d'une femme découlant de ses droits propres de retraite représente en moyenne 60,7 % de celle d'un homme (*indicateur n°1-4*). Les mécanismes de réversion ou de majoration de durée d'assurance pour enfants, qui bénéficient majoritairement aux femmes, relèvent ce taux à 74,7 % (*cf. graphique ci-après*). Cet écart, qui a tendance à diminuer, est le reflet des disparités pendant la vie active : les femmes ont des rémunérations moyennes plus faibles et des carrières plus heurtées – en raison, dans ce dernier cas, 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 (renforcés dans le cadre de la réforme de 2014 – *cf. supra*) atténuent les conséquences d'une activité à temps réduit sur les droits à la retraite.

### 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 concerne 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 pour longue carrière (décret du 2 juillet 2012). Depuis le 1<sup>er</sup> 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 quatre trimestres correspondant à des périodes assimilées au titre de la maternité et du chômage depuis 2012. La loi 2014 a réaffirmé la volonté du Gouvernement de tenir compte des aléas de carrière des assurés ayant débuté tôt : depuis 2014 sont réputés cotisés deux trimestres supplémentaires de chômage et deux trimestres d'invalidité et l'ensemble des trimestres de maternité pour les femmes.

A fin 2015, les élargissements successifs du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière ont bénéficié à environ 229 000 personnes pour le régime général depuis le 1<sup>er</sup> novembre 2012. Au total, le nombre de bénéficiaires de la retraite anticipée longues carrières au régime général s'élèverait à 163 000 en 2015, soit un quasi doublement depuis 2012 (*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. Une méconnaissance de la législation d'assurance vieillesse peut conduire à un départ en retraite précipité ou inapproprié, et avoir pour conséquence un niveau de vie insuffisant à la retraite ou 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 les renseignant sur leurs droits à la retraite. Ainsi, d'après l'indicateur n°2-1, 96 % des assurés âgés de 35, 40, 45 et 50 ans ont reçu, en 2015, le relevé individuel de situation qui comporte 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 de 1,9 million de demandes ont été traitées en 2015. Enfin, près de 90 % des personnes âgées de 55, 56, 57 et 60 ans ont reçu une estimation indicative globale du montant de pension qu'elles peuvent escompter recevoir.

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 de progression 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 a renforcé le droit à l'information avec la création au plus tard au 1<sup>er</sup> janvier 2017, d'un compte personnel de retraite 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 qui sera ouvert à l'automne 2016, en lien avec le portail commun inter-régimes, sera progressivement enrichi les années suivantes de nouveaux services.

### **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 a agi 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 62,5 ans en 2016 (soit un an de plus qu'en 2010) et à près de 63 ans si l'on ne tient pas 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 sont en progression. Sur la période 2005-2015, le nombre de trimestres cotisés et validés a augmenté respectivement de 5 et 8 trimestres (*indicateur n°3-2*). 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), soit 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 s'établit à 8,1 % en 2015, en léger recul depuis 2013. Celle des pensions attribuées avec surcote, se situe à 13,5 % en 2015 à un niveau comparable à celui de 2014, mais légèrement inférieur aux taux enregistrés en 2011 et 2012 (plus de 14 %, *indicateur de cadrage n°7*).

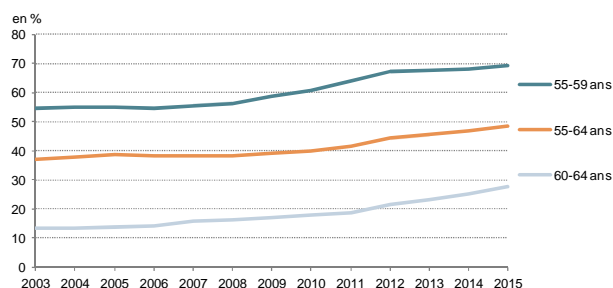
D'autres dispositifs visent également à assouplir la transition entre activité et retraite (*indicateur de cadrage n°6*). Le cumul emploi-retraite a été libéralisé en 2009 pour les assurés ayant atteint l'âge légal de départ et totalisant la durée nécessaire à l'obtention du taux plein, ou ayant atteint l'âge automatique du taux plein, et qui ont liquidé l'ensemble de leurs droits à pension. Le CER concernait plus de 330 000 assurés du régime général en 2015, un nombre stable par rapport à 2014 après une forte montée en charge du dispositif. Le nombre de personnes cumulant emploi et retraite au sein du régime général a ainsi presque doublé depuis 2009. Dans un

souci d'équité, la loi de 2014 a harmonisé les règles de cumul qui étaient différentes selon que l'activité après la liquidation de la pension de retraite s'effectuait au sein du même régime ou dans un autre régime. Sauf exceptions, le cumul emploi retraite ne permet plus désormais d'acquies des droits dans un nouveau régime, comme il en allait déjà lorsque l'assuré cumulait une retraite et une activité relevant du même régime. Par ailleurs, les règles de cumul pour les allocataires de l'ASPA ont été assouplies par la loi de 2014. En 2015, près de 3 600 allocataires ont eu recours à ce dispositif.

La retraite progressive 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. Si le recours à ce dispositif est nettement moins élevé qu'au cumul emploi retraite, le Gouvernement en a assoupli l'accès, notamment en abaissant, de 62 ans à 60 ans, l'âge à partir duquel les assurés peuvent recourir à ce dispositif de transition entre l'activité et la retraite. Ainsi plus de 5 200 personnes en bénéficiaient en 2015, un nombre qui a doublé depuis 2012. Le PLFSS pour 2017 prévoit une extension de la retraite progressive aux salariés ayant plusieurs employeurs afin d'assurer une égalité de traitement, à niveau d'activité comparable, entre salariés relevant d'un ou de plusieurs employeur (assistantes maternelles, employés de services à la personne, etc.).

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).

#### Taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans



Source : INSEE, enquêtes Emploi, calculs DARES.

Champ : France métropolitaine.

Au 1<sup>er</sup> trimestre 2016, le taux d'emploi des 55-64 ans s'élève à 49,6 % après 48,8 % sur l'ensemble de l'année

2015. Avec une progression du taux d'emploi de 10 points depuis la crise économique de 2008, l'évolution observée au cours des dernières années montre 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 près de 13 points depuis 2008, et celle des 60-64 ans de près de 12 points.

Ces résultats positifs interviennent alors même que la conjoncture 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 et de l'extinction de la dispense de recherche d'emploi pour les chômeurs de plus de 55 ans. Malgré une forte amélioration depuis 2003, le taux d'emploi des 55-64 ans reste cependant inférieur à celui de la moyenne européenne (53,3 %) même si l'écart s'est réduit 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 des travailleurs âgés vis-à-vis de l'emploi : même si elle ne s'établit qu'à 55,3 % en 2014, elle a néanmoins progressé de plus de 6 points depuis 2007 (*indicateur n°3-4*).

#### 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.

Pris ensemble, la CNAV et le FSV sont déficitaires depuis 2004. Leur situation financière s'est continuellement dégradée de 2004 à 2010, année où leur déficit a atteint un maximum de 13 Md€. L'aggravation brutale du déficit dans la seconde moitié des années 2000 s'explique pour partie par le ralentissement de l'évolution des recettes sous l'effet de la crise économique et financière ; mais elle est également imputable à des dépenses très dynamiques (proches de +3,7 % chaque année) résultant du départ en retraite des premières générations du baby-boom.

Depuis, la situation financière de la CNAV et du FSV s'est rétablie progressivement à la faveur de l'apport de nouvelles recettes et de la modération des dépenses permise par les réformes des retraites. Le ratio rapportant les recettes aux dépenses du régime général, après avoir atteint un point bas à 91,3 % en 2010, s'est fortement redressé, pour atteindre 99,7 % en 2015 (*cf.* *indicateur n°4-1*). La CNAV renouerait avec l'excédent en 2016 après onze années de déficit et maintiendrait un résultat positif à l'horizon 2019. Le solde de la CNAV et du FSV poursuivrait son redressement et s'établirait à -0,6 Md€ en 2019.

## Synthèse

Le système de retraites 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 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 74,7 % du montant perçu par les hommes en 2014, 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 et rattrape son retard avec la moyenne des pays européens, sous l'effet notamment du recul de l'âge légal de départ à la retraite et de l'extinction de nombreux dispositifs de préretraite publics.
- enfin, le comité de suivi des retraites ne formule pas de recommandations pour 2016, même si les perspectives du régime de retraites dépendent étroitement des évolutions de la croissance.

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

- Monsieur Renaud Villard, directeur de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ;
- Madame Carine Chevrier-Fatome, 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 Union Retraite.