

SYNTHESE RETRAITES

Premier poste de dépenses sociales, les pensions de vieillesse-survie s'élèvent à 327,9 milliards d'euros en 2019, soit 13,5 % du produit intérieur brut (PIB) et près d'un quart des dépenses publiques. Le système de retraite assure le versement :

- des pensions de droit direct, de base et complémentaires, aux personnes qui ont acquis des droits au cours de leur carrière professionnelle ;
- des pensions de droit dérivé, aux conjoints survivants de personnes qui avaient acquis des droits propres ;
- de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), minimum social spécifique pour les personnes âgées.

En outre, les Caisses de retraite développent une politique d'action sociale destinée à prévenir le risque de perte d'autonomie des personnes âgées.

Le nombre de retraités de droit direct de l'ensemble des régimes obligatoires de sécurité sociale atteint 17 millions en 2019, dont 8 millions d'hommes et 9 millions de femmes (*indicateur n°1-7*). En 2019, 4,4 millions de personnes perçoivent une pension de réversion (*indicateur n°1-15-1*).

Les rapports d'évaluation des politiques de sécurité sociale présentent tous les ans les grands objectifs poursuivis par la sécurité sociale et permettent d'identifier les réussites mais également les marges de progrès ou les difficultés rencontrées.

Les indicateurs associés au présent rapport d'évaluation visent à illustrer la diversité de ces enjeux. Quatre objectifs majeurs sont ainsi distingués :

- 1/ assurer un niveau de vie adapté aux retraités et garantir la solidarité entre eux ;**
- 2/ améliorer la connaissance par les assurés de leurs droits à la retraite ;**
- 3/ augmenter progressivement la durée d'activité et accroître l'emploi des travailleurs âgés ;**
- 4/ améliorer progressivement la situation financière de la branche.**

Avant de présenter les résultats des indicateurs selon ces quatre dimensions, cette synthèse revient sur les réformes passées structurantes en matière de retraites.

Réformes structurantes du système de retraites

Le système de retraites est sensible aux évolutions socio-démographiques, comme l'arrivée à la retraite des générations nombreuses du « baby-boom » et l'allongement continu de l'espérance de vie. Celles-ci contribuent à une progression régulière de la part des personnes âgées dans la population totale. Dans ce contexte, **plusieurs réformes successives ont été conduites afin de préserver l'équilibre financier de la branche**. Elles reposaient sur un partage des efforts entre actifs, entreprises et retraités.

D'abord, dans l'objectif de garantir la pérennité financière du système de retraite à long terme et en tenant compte des gains d'espérance de vie, **plusieurs mesures ont cherché à décaler les départs à la retraite**. En 2010, l'âge légal de départ en retraite a été relevé à 62 ans, sauf dispositions particulières pour certaines catégories d'assurés, tandis que l'âge d'atteinte automatique du taux plein a progressivement été porté à 67 ans. La réforme de 2014, a augmenté la durée d'assurance requise pour un départ en retraite à taux plein à raison d'un trimestre toutes les trois générations. La durée d'assurance requise est ainsi portée à 43 ans pour les générations 1973 et suivantes.

De plus, **de nouvelles ressources ont été mobilisées** : transfert de recettes fiscales nouvelles et augmentation entre 2014 et 2017 des cotisations salariales et patronales vieillesse, de 0,3 point chacune.

Enfin, **plusieurs dispositions ont ralenti le dynamisme des montants de pension** : décalage de la date de revalorisation des retraites d'avril à octobre en 2014 puis d'octobre à janvier dans le cadre de la LFSS pour 2018, et revalorisation « maîtrisée » des prestations sociales dont les pensions de retraite à hauteur de 0,3 % en 2019. La LFSS pour 2020 a maintenu une sous-indexation (+0,3 %) pour un quart des pensions perçues par des retraités percevant une retraite globale supérieure à 2 014 € brut. Elle a indexé sur l'inflation (+1 % au 1^{er} janvier 2020) les pensions inférieures ou égales à 2 000 €.

Ces mesures de rééquilibrage financier ont été accompagnées de dispositions visant à accroître le caractère solidaire du système de retraite.

Un dispositif de **reconnaissance des carrières pénibles** est mis en place par la loi retraite de 2014, permettant notamment aux salariés concernés de bénéficier de majorations de durée d'assurance et ainsi d'anticiper leur départ à la retraite à taux plein. Ce dispositif a été simplifié, le nombre de critères de pénibilité étant diminué de 10 à 6, afin de faciliter son application effective par les entreprises. Désormais intitulé « compte professionnel de prévention », il est entré pleinement en vigueur à compter de début 2018.

En outre, **les dispositifs de retraite anticipée pour longue carrière**, mis en place depuis 2004 pour les personnes ayant débuté tôt leur parcours professionnel, ont été assouplis à plusieurs reprises. Ils concernent en 2020 près d'un nouveau retraité sur quatre (*indicateur n°1-16-1*).

Afin de **réduire la pauvreté des personnes âgées**, le montant plafond de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA ou « minimum vieillesse ») a été revalorisé de 10 % entre 2018 et 2020, et atteint 906 € par mois pour une personne seule depuis début 2021 (*indicateur n°1-13*). De plus, la LFSS pour 2020 a simplifié la transition vers la retraite des bénéficiaires de minima sociaux (AAH et RSA) afin d'éviter une rupture de ressources pour ces assurés.

Enfin, des mesures de simplification ont été mises en œuvre afin d'améliorer la lisibilité du système de retraites. Depuis le 1^{er} juillet 2017, les assurés affiliés à

plusieurs régimes servant des pensions de retraite selon les mêmes règles (régimes alignés : Cnav, ex-RSI et MSA salariés) bénéficient d'une « liquidation unique » de leur pension de base, celle-ci étant calculée comme s'ils n'avaient relevé que d'un seul régime. Annoncée en 2017, la suppression du RSI est actée à l'article 15 de la LFSS pour 2018. Ainsi, depuis janvier 2020, la sécurité sociale pour les indépendants est intégrée au sein du régime général.

Un droit à l'information retraite est mis en place en 2003, et confié au groupement d'intérêt public « info-retraite », afin que chaque assuré dispose, tout au long de sa carrière et au moment de la préparation de son départ à la retraite, d'une vision consolidée de ses droits acquis et d'une évaluation de son futur montant de retraite.

De plus, depuis le 13 octobre 2016, un nouveau compte personnel retraite est accessible à tous¹. Cette plateforme communique les droits à la retraite (période validée, date éventuelle de départ à taux plein, etc.), les différents interlocuteurs (régimes et caisses de retraite) et permet de mieux comprendre les spécificités de chaque régime de retraite. En parallèle, les procédures de demande de retraite se simplifient, avec la mise en place d'une demande unique inter-régimes de retraite en ligne depuis mars 2019, étendue à la réversion en juillet 2020.

Dans le contexte de crise économique et sanitaire, les salariés en activité partielle ont bénéficié en 2020 d'une mesure nouvelle (loi du 17 juin 2020) visant à comptabiliser les périodes d'activité partielle au titre de la retraite de base (le régime complémentaire Agirc-Arrco prévoyant l'affectation de points au titre de l'activité partielle).

La suite de cette synthèse revient sur les résultats obtenus au regard des quatre grands objectifs retenus dans ce rapport pour le système de retraites.

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

Les objectifs du système de retraite français par répartition sont notamment de garantir un niveau de vie satisfaisant aux retraités et de veiller à la solidarité entre eux.

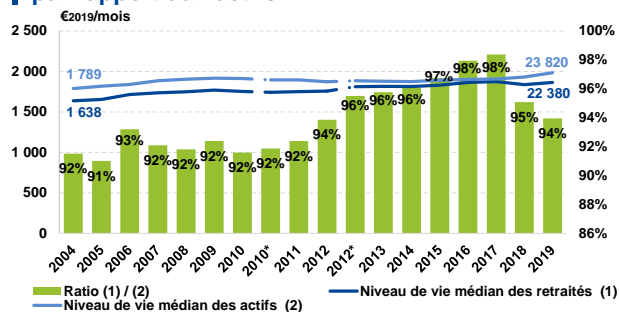
Un niveau de vie médian des retraités élevé par rapport aux actifs proches de l'âge de la retraite

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 2019, le montant médian des pensions perçues par les générations récentes de retraités (âgées de 65 à 74 ans) s'établit à 74 % du montant moyen du 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°2-1). Ce niveau relativement élevé contribue de façon décisive à ce que le niveau de vie global des ménages de retraités – incluant l'ensemble des ressources et tenant compte de la taille du ménage – atteigne celui des ménages actifs. En effet, en prenant en compte l'ensemble des revenus (revenus d'activité, pensions de retraite, revenus du

patrimoine financier), les impôts directs et les prestations sociales, et les charges de famille, le rapport des niveaux de vie entre retraités et actifs apparaît en France à un niveau élevé de 94 %. Il diminue en 2019, en raison notamment des mesures de soutien au pouvoir d'achat des actifs, qui ont conduit à une baisse des prélèvements sociaux et fiscaux acquittés par les actifs plus forte que celle des ménages retraités. Ce ratio reste cependant supérieur au niveau constaté entre 2004 et 2012 (cf. graphique 1) et à celui des principaux pays européens. Par ailleurs, cet indicateur ne tient pas compte du fait que les retraités sont plus souvent propriétaires de leur logement.

Graphique 1 • Niveau de vie médian des retraités par rapport aux actifs



* rupture de série liée à des changements méthodologiques.
Source : Insee – DGFiP, Cnaf, Cnav, CCMSA. Enquête sur les revenus fiscaux et sociaux - Enquête Patrimoine.

Une solidarité envers les retraités les plus modestes : ASPA et minimum contributif

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

En 2019, la proportion de retraités disposant de revenus inférieurs au seuil de pauvreté était de 9,5 %, soit à un niveau inférieur à celui observé pour l'ensemble de la population (14,6 %). Cet écart se réduit de nouveau en 2019, après être resté quasi constant entre 2012 et 2017. En 2019, le taux de pauvreté des retraités augmente de 0,8 point, tandis que celui de l'ensemble de la population diminue légèrement (-0,2 point). Les retraités les plus âgés, parmi lesquels les femmes sont surreprésentées, sont également plus pauvres, du fait de carrières moins favorables et d'une revalorisation de leur pension indexée sur les prix. En 2019, le taux de pauvreté augmente dans des proportions similaires pour les femmes (+0,9 point) et pour les hommes (+0,8 point) (indicateur n°1-1).

L'ASPA constitue le principal instrument pour réduire la pauvreté des personnes âgées. Elle concerne 601 000 retraités en 2019 (indicateur n°1-13). Le nombre de bénéficiaires progresse depuis 2017 (+3 % en 2018 et +6 % en 2019) après plusieurs années de diminution régulière. La revalorisation du montant de l'ASPA et des plafonds de ressources correspondants a en effet entraîné une augmentation du nombre de personnes qui y sont éligibles. La baisse des années antérieures s'expliquait quant à elle par l'arrivée à la retraite de cohortes validant des droits à la retraite en constante augmentation, notamment parmi les femmes, et, plus mécaniquement, par le recul de l'âge légal de départ à la retraite (réforme de 2010) qui a limité le nombre de nouveaux retraités.

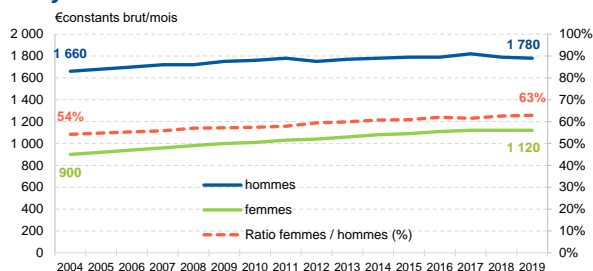
¹ Sur : www.info-retraite.fr

Les minima de pension (minimum contributif, minimum garanti et pension minimale de référence) permettent de majorer le montant de la retraite servie aux assurés qui réunissent les conditions nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein mais dont le montant est faible en raison d'une carrière salariale modeste.

Le système de retraites réduit en partie les écarts de carrière femmes-hommes et prend en compte les carrières longues

Un autre enjeu important de solidarité au sein du système de retraites réside dans la réduction des inégalités de revenus entre femmes et hommes. En 2019, la pension d'une femme issue de ses droits propres de retraite (droit direct, hors majoration pour enfants) reste inférieure en moyenne de 37 % à celle d'un homme (*indicateur n°2-5*). Le mécanisme de réversion, qui bénéficie majoritairement aux femmes, conduit à limiter cette différence à environ 24 %. Cet écart, qui a tendance à diminuer (*cf. graphique 2*) est d'abord le reflet des disparités pendant la vie active. En effet, les femmes ont en moyenne des rémunérations plus faibles et des carrières plus heurtées que les hommes en raison, dans ce dernier cas, d'interruptions dues à la maternité et à l'éducation des enfants, et d'un recours plus fréquent au temps partiel. Les règles de validation de trimestres au régime général atténuent toutefois les conséquences d'une activité à temps réduit sur les droits à la retraite (*indicateur n°1-14*).

Graphique 2 • Écart de pension (droit direct) moyenne entre hommes et femmes



Source : Drees.

Seules 6 % des femmes et 8 % des hommes partent à la retraite avant 60 ans. Il s'agit principalement de travailleurs du privé, pour lesquels un départ à la retraite avant l'âge minimum légal de droit commun est possible dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, mais aussi, à partir de 55 ans pour les personnes reconnues handicapées. En outre, depuis le 1^{er} juillet 2011, dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente instauré par la réforme des retraites de 2010, il est possible de partir à la retraite dès 60 ans, sous certaines conditions de taux d'incapacité. En 2019, 244 000 nouveaux retraités de droit direct du régime général (anciens travailleurs salariés), soit 41 % du total des nouveaux retraités de ce régime, sont partis en bénéficiant de l'un de ces dispositifs dérogatoires : 53 % sont partis au titre de la retraite anticipée « longues carrières » et 43 % de la retraite pour inaptitude ou invalidité (*indicateur n°1-16*).

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 une variation du revenu parfois importante,

alors même que les assurés ne disposent pas toujours d'une information suffisante sur la constitution progressive de leurs droits à la retraite. Une bonne connaissance, par les assurés, de leurs droits à retraite est donc nécessaire, afin d'éclairer leurs choix en matière de transition emploi-retraite.

Le droit à l'information des assurés

L'information des assurés repose sur l'envoi de documents les renseignant sur leurs droits à la retraite. Ainsi, 99 % des assurés âgés de 35, 40, 45 et 50 ans ont reçu, en 2020, le relevé individuel de situation (RIS) qui retrace leurs employeurs successifs, les droits acquis et les rémunérations afférentes, dans les différents régimes auxquels ils sont ou ont été affiliés (*indicateur n°2-6*). Depuis 2012, les assurés peuvent recevoir, à tout âge, ce relevé par voie électronique : près de 3,8 millions de RIS électroniques ont été envoyés en 2020. A compter de 55 ans, puis tous les 5 ans jusqu'à la liquidation de la pension, une estimation indicative globale (EIG) du montant de la retraite à différents âges de départ est adressée aux assurés. En parallèle, un dispositif destiné aux personnes ayant au moins 45 ans offre 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. Enfin, plus de 10 millions d'assurés ont créé leur espace personnel sur www.lassuranceretraite.fr.

Le droit à l'information a ainsi 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.

Le compte personnel de retraite en ligne

La création à l'automne 2016 d'un compte personnel de retraite en ligne, tel que prévu par la loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites de 2014, a récemment renforcé le droit à l'information. Conçu comme un **point d'entrée unique pour les assurés et l'ensemble des régimes de retraite**, il comporte les outils traditionnels du droit à l'information (RIS et EIG) qui sont immédiatement accessibles, ainsi qu'un **outil de simulation globale du montant des pensions de retraite selon des hypothèses d'évolution de carrière professionnelle**. Il s'est enrichi depuis le 1^{er} janvier 2019 de nouveaux services : la possibilité de rectifier ses données de carrière et d'effectuer une demande unique inter-régimes de retraite en ligne. **Entre 2016 et fin 2020, 6,3 millions de comptes ont été ouverts en ligne** (*indicateur n°2-6*). Depuis le 22 juillet 2020, un nouveau service inter-régimes de demande en ligne des pensions de réversion est accessible aux usagers depuis le site info-retraite.fr et les sites internet des régimes de retraites. Il permet d'effectuer en ligne et en une seule fois une demande de réversion auprès de tous les régimes de retraites.

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 est progressivement portée à 43 années pour les générations 1973 et suivantes, afin de tenir compte des gains d'espérance de vie à 60 ans. 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*), est effectif pour toutes les générations depuis 2017, et le report à 67 ans de l'âge permettant de bénéficier d'une pension à taux plein sans condition de durée de cotisation sera achevé à l'horizon 2022. La réforme a été transposée aux régimes spéciaux, avec un calendrier particulier.

Une augmentation de la durée d'activité liée à l'évolution des paramètres réglementaires (âge, durée) et aux dispositifs incitant à la prolongation de l'activité

Depuis 2010, l'augmentation de l'âge moyen de départ en retraite, masquée auparavant par le déploiement des dispositifs de départs anticipés et des effets de composition démographique, est désormais visible : au régime général, il s'établit à 62,8 ans en 2021 (soit un an de plus qu'en 2010) et à 63,1 ans si l'on ne tient pas compte des départs anticipés (*indicateur n°2-7*). Suite aux différentes réformes, en particulier celles de 1993 et 2003, la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein augmente, depuis la génération 1949. A partir de la génération 1958, la durée d'assurance requise augmente d'un trimestre toutes les trois générations. Depuis la réforme de 2014, la loi prévoit de poursuivre cette augmentation jusqu'à atteindre 172 trimestres à partir de la génération 1973. Pour la génération 1953, la durée validée au titre d'une activité ayant donné lieu à cotisation (durée cotisée) représente 81 % de la durée d'assurance requise pour obtenir une retraite à taux plein contre 59 % pour la génération 1926 (*indicateur n°2-8*). 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 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. Ils 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 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 s'établit à 12,4 % en 2020 soit 3,9 points de plus qu'en 2010 (*indicateur n°1-11*). La part des pensions attribuées avec surcote est relativement stable mais en légère hausse depuis 2011, et atteint 15,2 % en 2020.

D'autres dispositifs visent également à assouplir la transition entre activité et retraite (*indicateur n°1-17-1*). 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. Il concerne 370 000 assurés du régime général (exerçant une activité dans le secteur privé) en 2020. Le nombre de personnes cumulant emploi et retraite au sein du régime général a ainsi plus

que doublé depuis 2009. Le cumul emploi-retraite ne permet plus désormais, sauf exceptions, d'acquiescer des droits dans un nouveau régime, comme cela était déjà le cas 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. Avec près de 6 200 allocataires (soit moins de 2 %), le recours à ce dispositif reste toutefois limité (*indicateur n°1-13*).

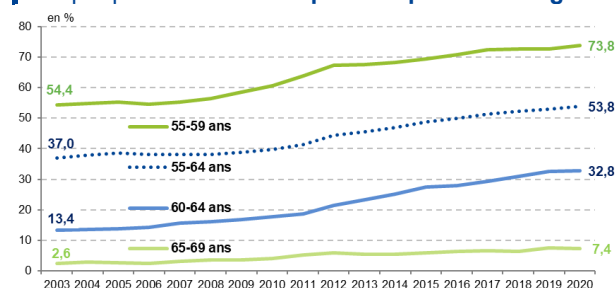
La **retraite progressive** permet aux assurés ayant atteint l'âge légal de départ de liquider partiellement leurs droits à la retraite et de poursuivre une activité à temps partiel. Ce dispositif utilisé de façon marginale depuis sa création connaît une hausse importante des effectifs depuis 2015, suite à l'assouplissement de ses conditions d'accès. L'âge à partir duquel les assurés peuvent recourir à ce dispositif de transition entre l'activité et la retraite a été abaissé de 62 ans à 60 ans. 23 000 personnes bénéficient de la retraite progressive en 2020 (*indicateur n°1-17-2*). Cette dernière a été étendue aux salariés ayant plusieurs employeurs à compter du 1^{er} janvier 2018, afin d'assurer une égalité de traitement, à niveau d'activité comparable, entre salariés relevant d'un ou de plusieurs employeurs (assistantes maternelles, employés de services à la personne, etc.) et le sera au 1^{er} janvier 2022 aux salariés en convention de forfait en jours.

Une progression de l'emploi des seniors

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, ou encore à soutenir la croissance économique et *in fine* à améliorer les recettes des régimes ainsi que les futures pensions. La mise en place de cette dynamique 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°2-9*) constitue un indicateur significatif de la capacité de notre économie à maintenir les travailleurs âgés dans l'emploi (cf. *graphique 3*).

Au 1^{er} trimestre 2020, le taux d'emploi des 55-64 ans s'élève à 53,8 % (*indicateur n°2-9*). Avec une progression du taux d'emploi des 55-64 ans de 17 points depuis 2003, 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 19 points depuis 2003.

Graphique 3 • Taux d'emploi des personnes âgées



Source : Insee, enquêtes Emploi, calculs Dares.
Champ : France métropolitaine.

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 inférieur à celui de la moyenne européenne en 2019 (54 % contre 60 % pour l'UE-28). Par ailleurs, seul un tiers des 60-64 ans sont en emploi.

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. 55 % des personnes partis à la retraite en 2019 ont validé au moins un trimestre durant les deux années précédant la liquidation de leur droit, contre 48 % en 2010 (*indicateur n°2-10*). Malgré cette amélioration, il reste donc une forte marge de progression en vue de rendre plus fréquentes les transitions entre emploi et retraite sans passage par des périodes interstitielles de chômage ou d'inactivité.

Objectif n°4 : Améliorer progressivement la situation financière de la branche

Depuis 2004, le régime général et le fonds de solidarité vieillesse (FSV) sont déficitaires. En 2010, leur déficit atteignait 13 Md€, mais leur situation s'est progressivement rétablie, à la faveur de l'apport de nouvelles recettes et de la modération des dépenses permise par les réformes des retraites. Le déficit des régimes obligatoires de base et du fonds de solidarité vieillesse, retrouve un niveau proche de celui de 2010. Il représente 8 % des ressources de la branche contre 8,7 % en 2010. Le déficit s'était fortement réduit en 2018 et 2019 avoisinant les 0,3 %. La branche vieillesse dispose d'un déficit de 3,7 Md€ en 2020. Ce déficit devrait perdurer en 2021 et augmenter pour atteindre 7,6 Md en 2025. (*indicateur n°2-11*).

Il est encore trop tôt pour faire un bilan démographique définitif de la crise sanitaire, mais son effet devrait être très limité sur les pensions du régime général. Selon Santé Publique France, environ 120 000 personnes seraient décédées en raison de l'épidémie dont 90 000 à l'hôpital. Bien que les victimes soient principalement concentrées sur les tranches d'âge élevées, l'épidémie ne pèserait que faiblement sur les pensions de retraite versées.

La crise de la Covid-19 entraîne en revanche une baisse des prélèvements perçus par la sécurité sociale. Les recettes des régimes obligatoires de base et du fonds de solidarité vieillesse ont diminué de 2 % entre 2019 et 2020. Parallèlement les dépenses ont progressé de 5 % conduisant à un déficit de 39,7 Md en 2020. Les ressources de la branche retraite ont, elles, continué de croître malgré la crise (+3 % entre 2019 et 2020 et +4 % entre 2020 et 2021). Toutefois, l'augmentation des recettes a été plus faible que celle des dépenses et le solde pour 2021 s'établit à -3,7 Md€ et -2,5 Md€ en 2022. Ce déficit devrait continuer de croître dans les prochaines années et pourrait atteindre 7,6 Md€ en 2026. Le fond de solidarité vieillesse, également déficitaire en 2020 (-2,5 Mds) et 2021 (-2,4 Md€) retrouverait progressivement l'équilibre avec un solde légèrement négatif en 2025 : -0,3 Md€.

Plus généralement, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a montré, dans son dernier rapport publié en juin, que le déficit de l'ensemble du système de retraite s'était creusé très massivement sous l'effet de la crise sanitaire. Cette forte dégradation du déficit serait cependant de nature essentiellement conjoncturelle ; le déficit se creuserait ensuite à moyen-terme, avant de se résorber à long terme. Ce résultat, qui prévalait avant la crise sanitaire, n'a pas été fondamentalement modifié par celle-ci.

À l'horizon 2030, la part des dépenses de retraite dans le PIB serait un peu moins élevée que dans les projections du précédent rapport (13,7 % contre 13,9 %, dans le scénario de croissance de long-terme à 1,3 %). Cela s'explique par la révision à la baisse de l'hypothèse de gains d'espérance de vie, indépendante de la crise sanitaire. Le solde resterait négatif à cet horizon : -0,4 point de PIB dans le scénario à 1,3 % (convention dite d'équilibre permanent des régimes ou EPR).

À partir de 2030 et jusqu'au début des années 2060, la part des dépenses de retraite dans le PIB baisserait, avec une amplitude variable néanmoins selon les hypothèses de croissance du PIB considérées. Ainsi, la part des dépenses de retraite dans le PIB resterait sur une trajectoire maîtrisée à horizon 2070, et le solde serait de -0,1 point de PIB (convention EPR, scénario à 1,3 %).

Conclusion

Ce rapport évalue le système de retraite français à l'aune des principaux indicateurs associés aux quatre grands objectifs qui lui sont assignés.

S'agissant de l'objectif d'assurer un niveau de vie adapté aux retraités et de garantir la solidarité entre retraités, le système actuel remplit globalement ses objectifs. Le niveau de vie des retraités atteint un niveau élevé en comparaison de nos voisins européens : 95 % du niveau de vie des actifs. Même si le taux de pauvreté des retraités progresse en 2018, celui-ci reste presque deux fois plus faible que pour le reste de la population. Les dispositifs de solidarité contribuent en effet à limiter la pauvreté des personnes âgées, que ce soient le minimum vieillesse, dont le montant a été revalorisé, les minima de pension ou la validation de trimestres au titre de périodes assimilées. **Pour autant, des progrès restent à accomplir sur le plan de l'équité entre retraités,** compte tenu de la très forte disparité des règles entre régimes. Cette problématique est particulièrement aiguë pour les personnes qui cumulent plusieurs statuts (polypensionnés), dont le nombre s'est accru en raison de l'évolution des parcours professionnels.

En matière de connaissance par les assurés de leurs droits à la retraite, des progrès importants ont été réalisés au cours des dernières années, mais **la complexité des règles et la multiplicité des régimes nuisent à la transparence d'ensemble du système.**

Le système de retraite bénéficie de la poursuite de l'élévation du taux d'emploi des seniors. Ce dernier s'améliore en effet de façon sensible depuis 2008 et rattrape son retard par rapport à 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. Néanmoins, pour que cette progression de l'emploi des seniors se prolonge, le comité de suivi des retraites souligne que des actions pourraient être menées de façon concertée avec les partenaires sociaux afin de faciliter l'adaptation du monde du travail à l'élévation de l'âge moyen des actifs.