

Les Cahiers de la retraite collective

RETRAITES : entre optimisme et incertitudes



CA CRÉDIT AGRICOLE ASSURANCES

REGIMES DE RETRAITE : DES PERSPECTIVES FINANCIERES ENCOURAGEANTES MAIS QUI RESTENT INCERTAINES

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR), mais aussi la Cour des Comptes, la Direction du Trésor et l'OCDE¹ ont noté que les réformes successivement menées – et notamment le dernier accord ARRCO / AGIRC du 30 octobre 2015 (cf. Les Cahiers de la retraite collective n°1) permettent d'envisager la situation financière de nos régimes de retraite avec sérénité.*

Au-delà de ce constat optimiste, deux questions se posent :

**Ce redressement est-il durable ?
Est-ce une bonne nouvelle pour les futurs retraités ?**

Vers un redressement durable ?

En 2014, les régimes de retraite obligatoires sont financés par un ensemble de ressources représentant 13,9 % du Produit Intérieur Brut² - soit 296,4 Mds €. Les dépenses sont quant à elles de 14,2 % du PIB soit 302,8 Mds€ - soit un écart plus de 6 Mds €.

A l'avenir, les difficultés persistent...

Sur le court terme les besoins de financement persistent et à l'horizon 2020, le solde financier des régimes de retraite reste négatif à 0,20% du PIB, donc plus de 4 Md€³. Au-delà de 2020, le retour à l'équilibre reste possible mais les scénarios de redressement reposent sur des hypothèses de croissance et de recul du chômage plutôt optimistes. La Cour des Comptes reste vigilante et prévoit de nouveaux ajustements.

...mais elles sont aplanies

Quoi qu'il en soit, après quatre réformes réglementaires (en 1993, 2003, 2010 puis 2014) et plusieurs accords ARRCO / AGIRC régulant les régimes de retraite complémentaire, leurs grands paramètres de fonctionnement semblent de nouveau maîtrisés. Les déficits ayant perdu leur caractère abyssal, on peut en conclure que les perspectives sont enfin encourageantes.

Quelles perspectives pour les futurs retraités ?

Pour les salariés d'aujourd'hui, le redressement « macroéconomique » de nos régimes est acquis au prix d'un accès à la retraite plus contraignant que celui des générations précédentes.

Un départ en retraite plus tardif

Selon la Cour des Comptes⁴, pour les assurés nés en 1980, l'âge moyen de départ en retraite passerait de **61** (génération 1950) à **64 ans**, notamment sous l'effet de la réforme menée en 2010.

Une pension moyenne qui tend à chuter

Le COR projette que « dans tous les scénarios économiques, la pension moyenne continuera(it) de croître en euros constants (donc plus vite que les prix), mais moins vite que les revenus d'activité. En terme relatifs, la pension moyenne rapportée au revenu d'activité moyen tendrait donc à diminuer, (...) ».

En 2014, le montant brut moyen de pension de l'ensemble des retraités de droit direct représentait **52,1% du revenu d'activité brut moyen des salariés**⁵.

La solution : un effort d'épargne significatif permettra de maintenir un niveau de vie élevé

Sous le poids des contraintes démographiques – en 2060, 28% de la population européenne aura plus de 65 ans - les régimes par répartition ne peuvent plus garantir, à eux seuls, aux futurs retraités un niveau de vie proche de celui que nous connaissons aujourd'hui.

Pour maintenir ce niveau, selon l'étude « Mind the Gap » publiée par Aviva⁶, les pays européens devraient en moyenne consacrer chaque année 13% de PIB supplémentaire à la constitution d'un volant épargne retraite [11% en France, 15% en Allemagne, 13% au Royaume Uni].

Sachant que le financement des retraites pesait 13,9% du PIB français en 2014 (cf ci-dessus), c'est presque un doublement de l'effort qu'il faudrait consentir, via des dispositifs d'épargne.

Ces chiffres, présentés comme une estimation, tiennent compte de l'ensemble des facteurs qui influencent le rendement des différents régimes de retraite par répartition privés et publics mais aussi la pression que l'allongement de l'espérance de vie et la baisse des taux exercent sur les régimes provisionnés.

Plus qu'une incitation à renoncer à vivre au présent pour investir tous ses revenus dans des dispositifs d'épargne retraite, ces chiffres montrent que les enjeux doivent être pris au sérieux par tous les salariés.

L'effort d'épargne à consentir pour maintenir son niveau de vie une fois à la retraite serait selon l'étude citée :

Age en 2016	Montant mensuel à épargner
20 ans	100 €
30 ans	130 €
40 ans	315 €
50 ans	650 €

Ces montants correspondent à l'épargne additionnelle que les actifs devraient réaliser chaque mois pour obtenir la somme dont ils auraient besoin pour bien vivre leur retraite sans baisse notable de leur qualité de vie (à différencier du taux de remplacement qui est le rapport entre le dernier salaire perçu et le premier montant de pension versé).

Les salariés ne peuvent épargner ces sommes significatives qu'avec le concours de l'entreprise, notamment en mettant en place des Plans d'Epargne Retraite (PER) Entreprise. Les solutions mises en œuvre par l'entreprise bénéficient d'avantages fiscaux et d'exonérations de cotisations sociales qui en démultiplient l'efficacité. Par ailleurs, sans aide de l'entreprise, la capacité d'épargne personnelle des salariés n'est pas suffisante.

*Cet accord instaure notamment un coefficient de solidarité qui majore ou minore

Sources :

¹ OCDE – panorama des pensions 2015 (1/12/2015)

² COR – rapport 2016 – page 44 – PIB : 2132 Md€.

³ COR – rapport 2016 – page 46.

⁴ Cour des Comptes – septembre 2016 – rapport sur la Sécurité sociale

⁵ COR – rapport 2016 – page 59

⁶ Aviva – “Quantifying the pension savings gap in Europe” – Septembre 2016