



Les indicateurs de suivi des retraites au fil des générations

Séance plénière du COR
15 avril 2015

Secrétariat général du COR

Un rappel du contexte

- La procédure de suivi et de pilotage du système de retraite français à l'issue de la dernière réforme des retraites :
 - **Diagnostic** par le COR, dans le cadre d'un « document annuel et public sur le système de retraite, fondé sur des indicateurs de suivi »
 - **Recommandations** formulées par le Comité de suivi des retraites (CSR), accompagné par un jury citoyen
 - **Décisions** prise *in fine* par le législateur pour les régimes de base ou par les partenaires sociaux gestionnaires des régimes complémentaires
- Les indicateurs de suivi dans le rapport annuel du COR :
 - Indicateurs définis par le décret du 20 juin 2014
 - ... complétés par d'autres indicateurs définis par le Conseil



La démarche du COR pour les indicateurs (Doc n°2)

- Double optique de suivi et de pilotage :
 - **Suivi** = mesurer l'adéquation du système de retraite à ses objectifs
 - **Pilotage** = formuler des recommandations relatives aux modifications des paramètres de retraite
- ... d'où deux conséquences importantes :
 - Indicateurs **en lien avec les objectifs** du système de retraite
 - Indicateurs à la fois **rétrospectifs** et **prospectifs** (autant que possible)



La démarche du COR pour les indicateurs (suite)

- Plusieurs visions du système de retraite
 - Point de vue des régimes → indicateurs **par année**, adaptés au suivi de l'objectif de pérennité financière
 - Point de vue des assurés → indicateurs **par génération**, adaptés au suivi des objectifs d'équité
- Pour les indicateurs par génération, deux approches complémentaires :
 - Pour une **carrière type complète** et sans interruption de salarié non-cadre du secteur privé
 - Pour « **l'individu moyen** » de chaque génération



Indicateurs pour l'équité entre les générations

- Peut-on résumer l'équité intergénérationnelle en une seule dimension ?
 - Des indicateurs synthétiques ... (document n°6)
 - ... mais qui ne font pas consensus
- L'approche du COR : analyse en parallèle des quatre dimensions de l'équité (documents n°3 et n°4)
 - Montant de pension de droit direct (ou taux de remplacement)
 - Durée de retraite
 - Durée de carrière
 - Taux de cotisation
- Focus sur les faibles retraites (document n°5)



La méthode de projection pour les indicateurs par génération

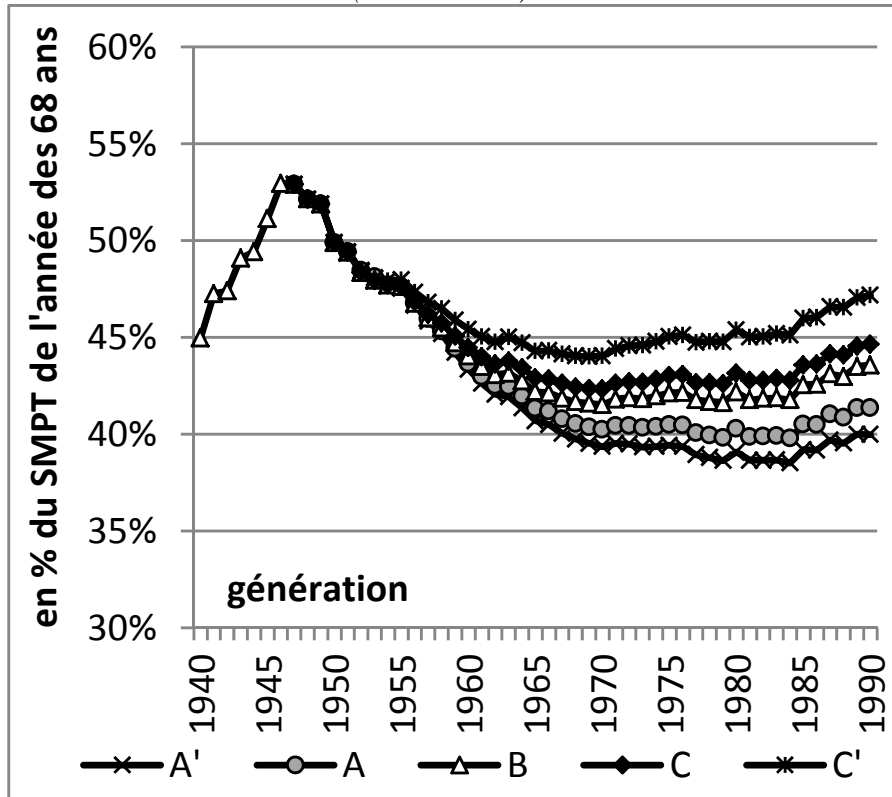
- Compléments aux résultats de la dernière actualisation des projections du COR (séance de décembre 2014)
- Méthode utilisée :
 - Cas type : projection par la DREES (outil CALIPER)
 - Moyennes par génération : projections des principaux régimes en termes d'effectifs (CNAV, AGIRC-ARRCO, FPE, CNRACL) et de la DREES + calculs complémentaires du SG-COR

Les montants de pension ou taux de remplacement

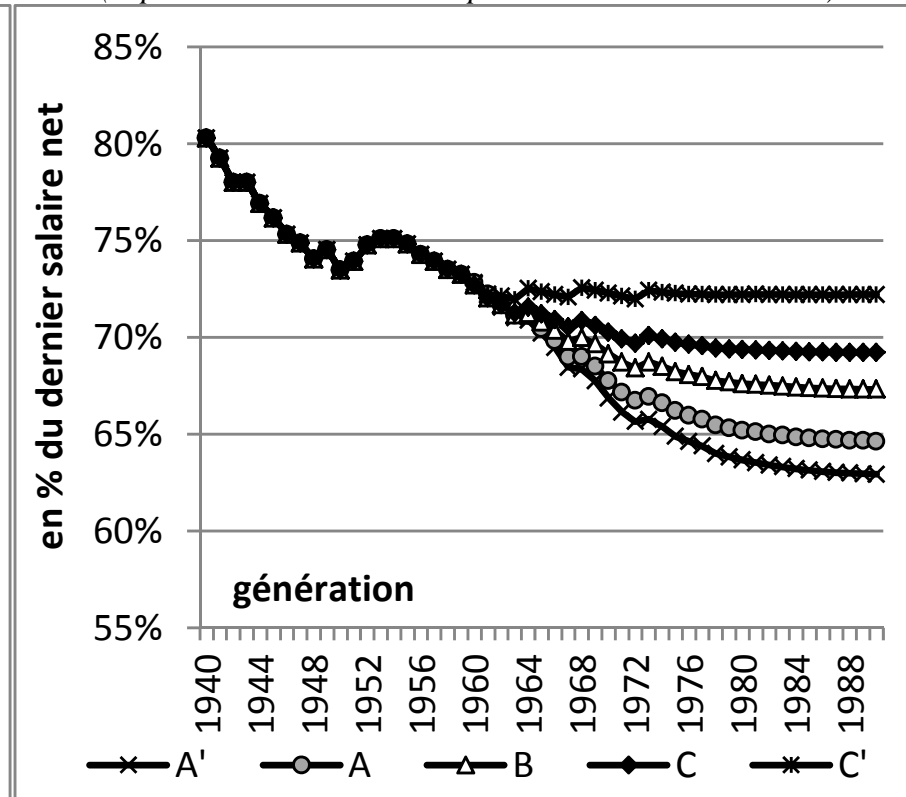
- Parmi les **générations déjà parties à la retraite** (nées jusqu'aux années 1940) : évolutions divergentes
 - Cas type de salarié non-cadre → **diminution continue**, notamment du fait des réformes des retraites
 - Moyenne par génération → **augmentation continue**, notamment grâce aux évolutions structurelles de l'emploi et des carrières (**document n°4**)
- Parmi les **générations futures** : diagnostic concordant
 - Diminution entre les générations nées dans les années 1950 et 1960
 - À plus long terme : stabilisation

Les montants de pension ou taux de remplacement

Moyennes par génération :
Pension relative au salaire moyen dans l'économie à 68 ans
 (Estimation)

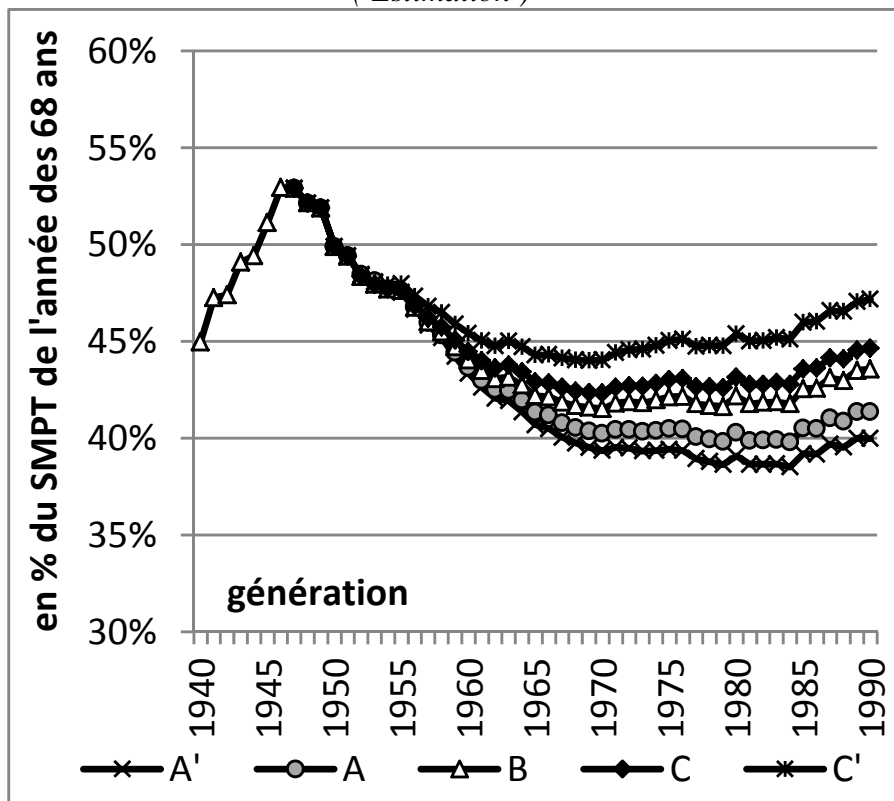


Cas type de salarié non-cadre à carrière complète :
Taux de remplacement net à la liquidation
 (départ à la retraite au taux plein sans décote ni surcote)

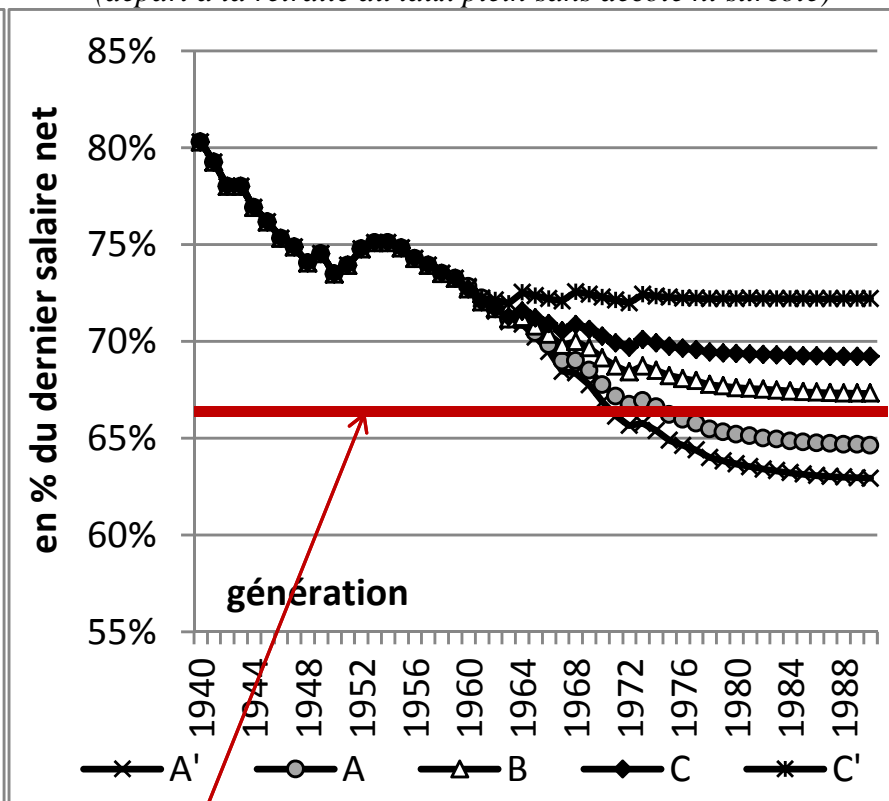


Les montants de pension ou taux de remplacement

Moyennes par génération :
Pension relative au salaire moyen dans l'économie à 68 ans
 (Estimation)



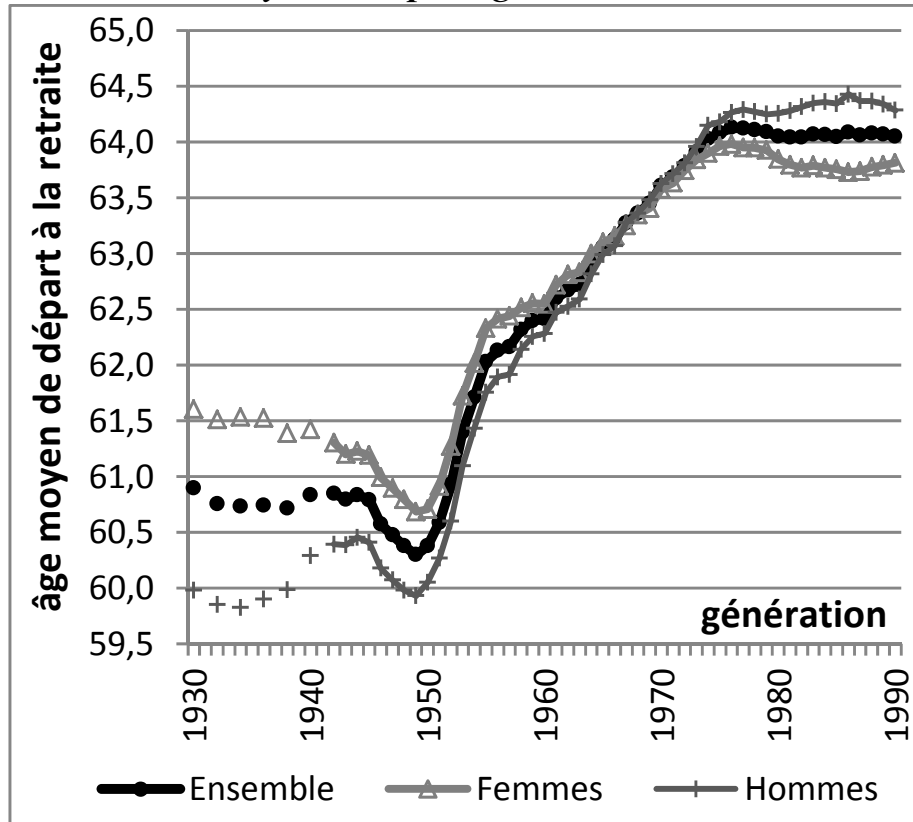
Cas type de salarié non-cadre à carrière complète :
Taux de remplacement net à la liquidation
 (départ à la retraite au taux plein sans décote ni surcote)



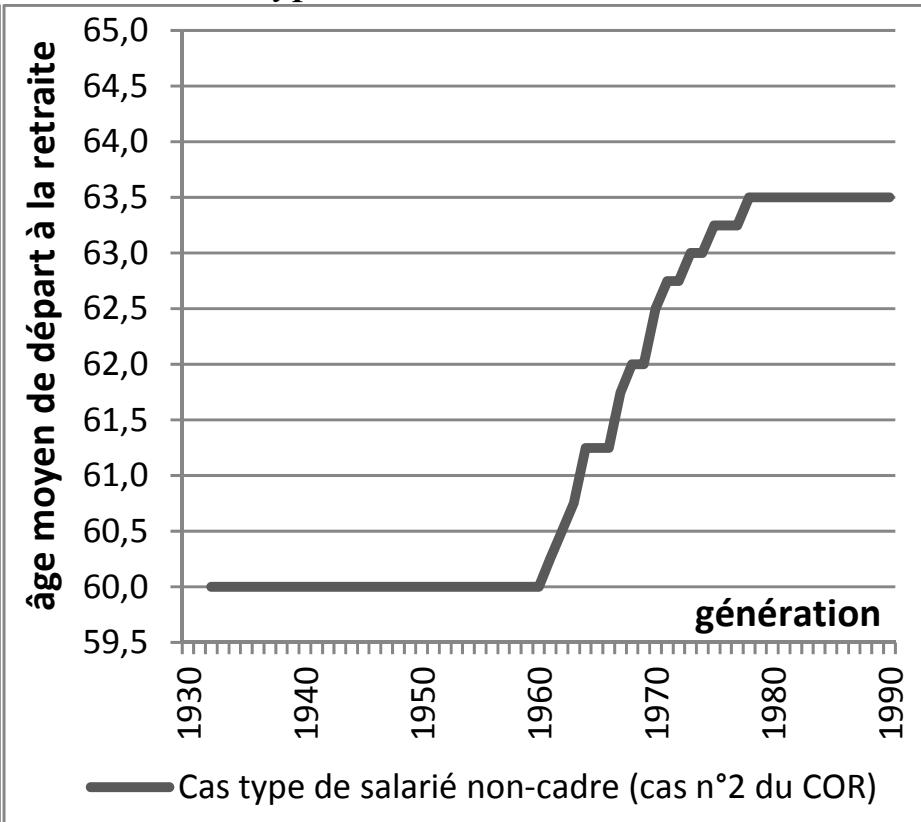
Seuil minimal défini par le décret du 20 juin 2014 = 66 %

Les âges moyens de départ à la retraite

Moyennes par génération

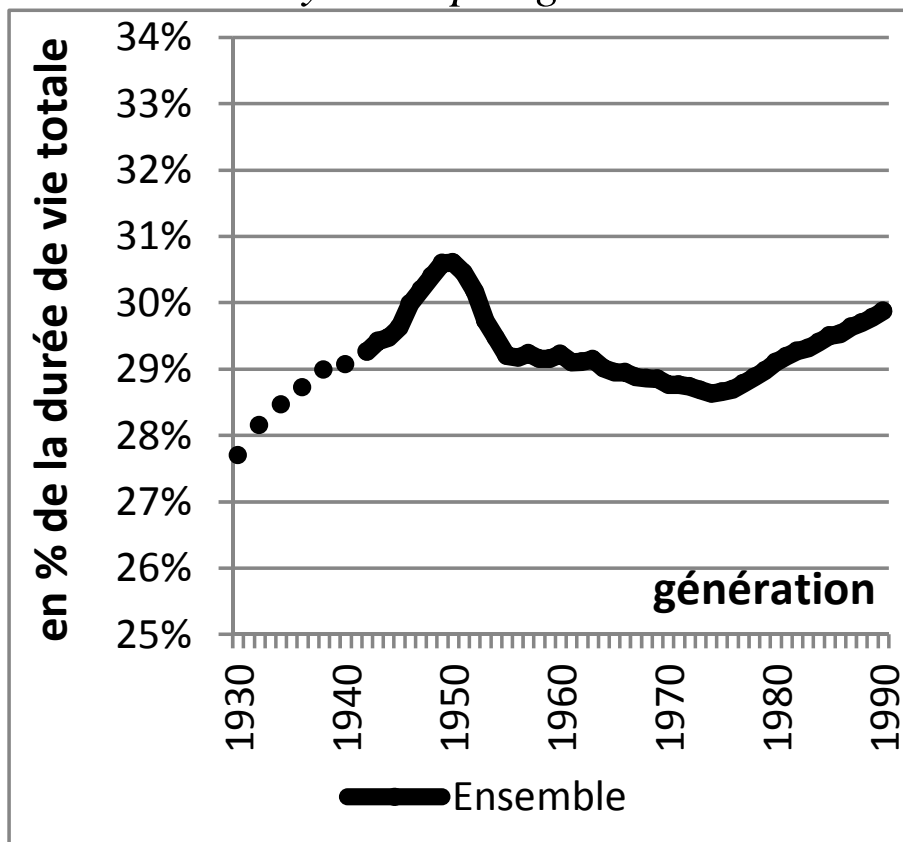


Cas type de salarié non-cadre

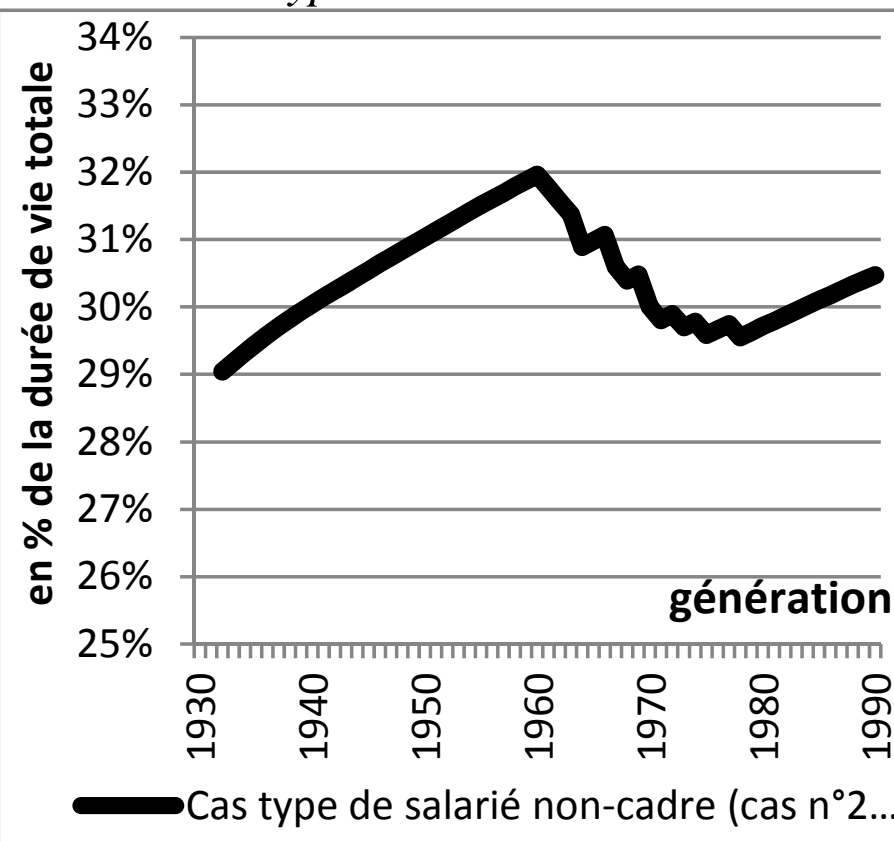


Les durées de retraite (en proportion de la durée de vie totale)

Moyennes par génération

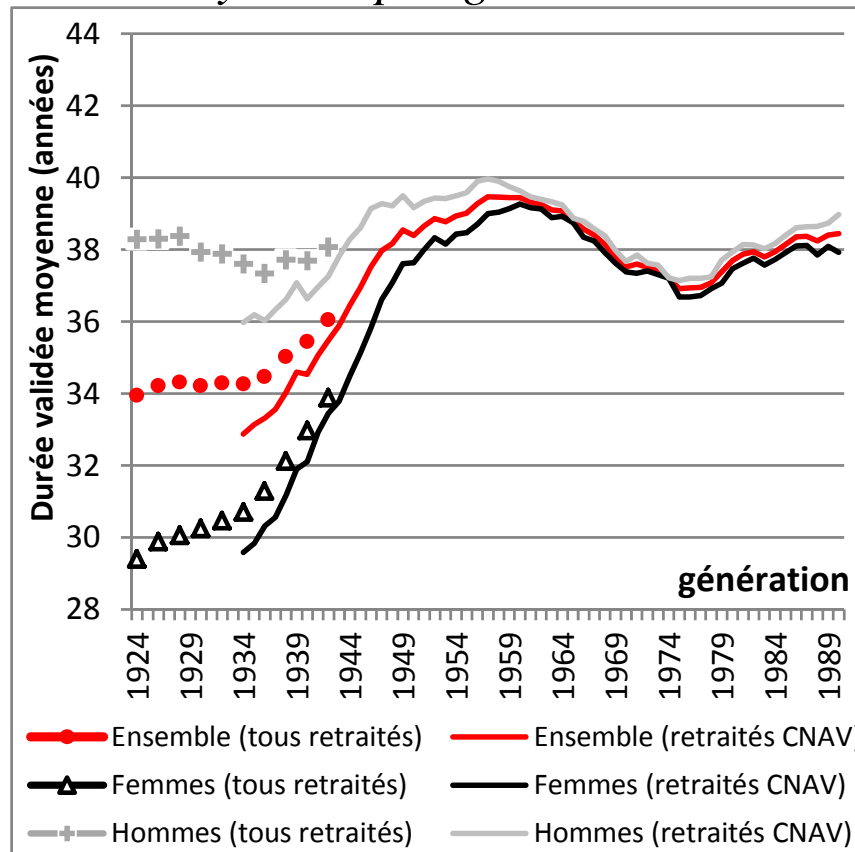


Cas type de salarié non-cadre

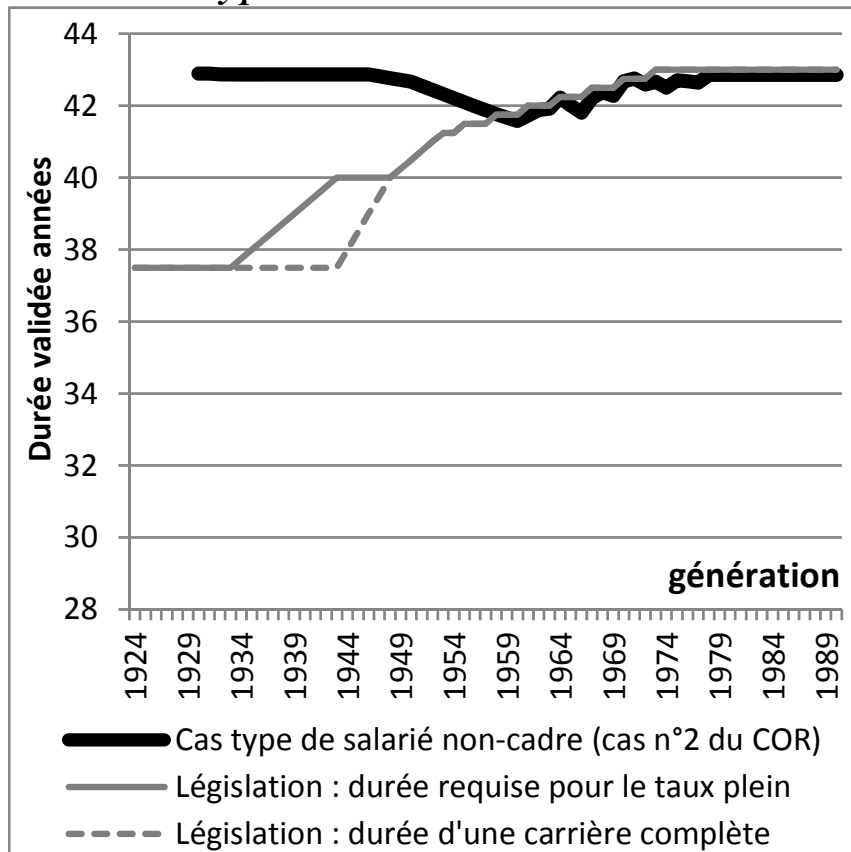


Les durées de carrière (en années)

*Durées validées tous régimes
moyennes par génération*

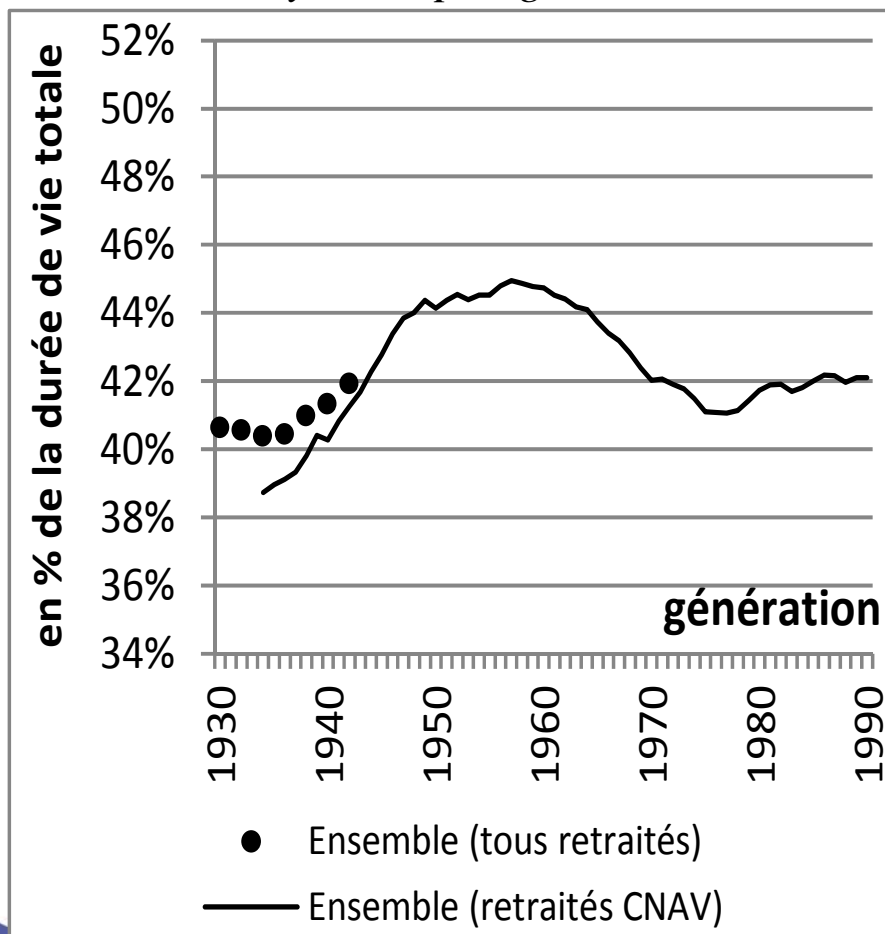


*Durée effective en emploi du
cas type de salarié non-cadre*

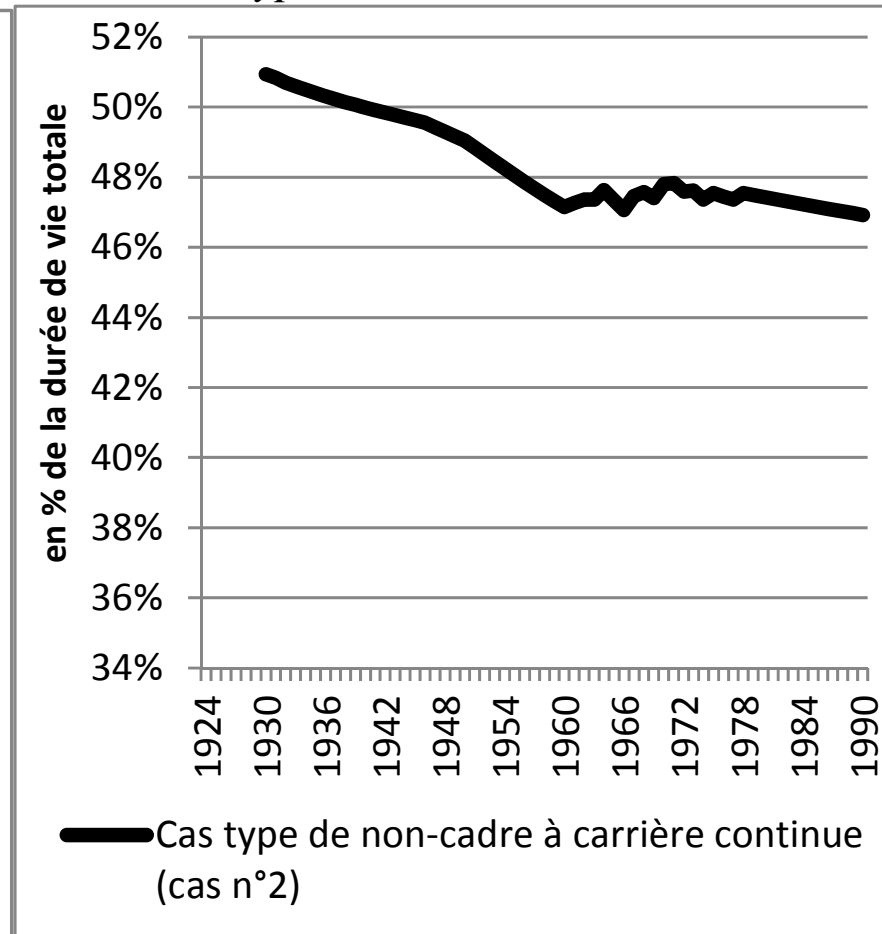


Les durées de carrière (en proportion de la durée de vie totale)

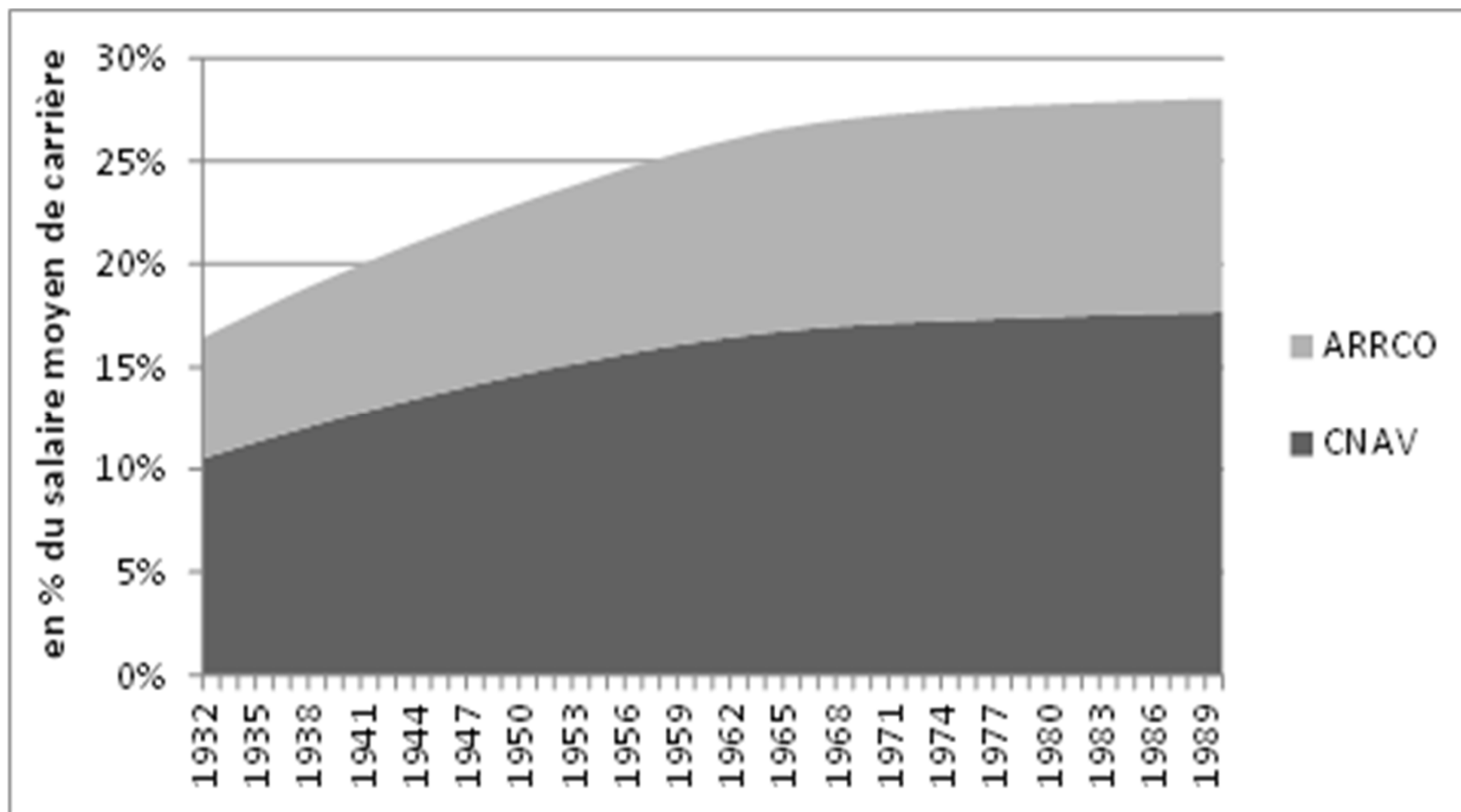
Moyennes par génération



Cas type de salarié non-cadre



Les taux de cotisation (moyenne sur toute la carrière, pour le cas type uniquement)





CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Merci de votre attention

Tous les documents du COR sur
www.cor-retraites.fr

