

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 26 février à 14 h 30

« Compléments aux perspectives du système de retraite en 2020, 2040 et 2060 »

Document N°6

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Calcul de taux de remplacement sur cas-types de salariés du secteur privé
et de fonctionnaires de l'Etat**

Direction de la Sécurité Sociale (DSS)

Calcul de taux de remplacement sur cas-types au régime général et à la fonction publique

Dans le cadre de la prochaine séance du COR de février, la DSS a été sollicitée pour calculer des taux de remplacement à partir de cas types élaborés et fournis par le SG-COR, d'après les résultats de travaux de la DREES et de la CNAV sur le champ du régime général, et de travaux de la DGAFP et du SRE sur le champ de la fonction publique d'Etat.

Pour l'élaboration des cas types, la démarche développée par le COR depuis plusieurs séances se situe à un niveau intermédiaire entre une approche théorique, consistant à choisir des situations types individuelles de manière arbitraire, et une approche statistique, consistant à extraire d'un échantillon de données observées un certain nombre de carrières réelles « représentatives » de toutes les autres. Les taux de remplacement ont été calculés à partir de la maquette *Osiris* du bureau 6C. Il est à noter que parmi les nombreuses définitions du taux de remplacement, on retient celle consistant à rapporter le montant de la pension calculée au 1^{er} janvier de l'année au dernier salaire connu (salaire moyen annualisé).

Sur la base des hypothèses macroéconomiques du scénario B retenu par le SG-COR dans le cadre des projections financières de long-terme publiées fin décembre, deux séries de cas-types ont été étudiées :

- quatre carrières type d'assurés du régime général ;
- quatre carrières type de fonctionnaires d'Etat.

A - Cas-types d'assurés du régime général

Les quatre types de carrière identifiés au régime général¹, sur 5 générations de 1950 à 1990, peuvent être schématisés comme suit :

- Profil n° 1 : un cadre² à carrière continue avec des salaires élevés ;
- Profils n°2 : un non-cadre à carrière continue ;
- Profil n°3 : un non-cadre à carrière heurtée avec présence de chômage en milieu et fin de carrière avant le départ en retraite (donnant lieu à validation de trimestres assimilés) ;
- Profil n°4 : une femme non-cadre à carrière interrompue liée à la naissance d'un enfant et affiliée à l'AVPF durant cette période (donnant lieu à validation de trimestres cotisés).

Pour l'ensemble des carrières examinées, l'assuré est affilié au régime général tout au long de sa carrière et commence son activité entre 17 ans et 20 ans en fonction de la génération et du profil de l'assuré.

Les taux de remplacement sont calculés pour six âges de départ en retraite : de l'âge légal de départ en retraite (60 ans pour la génération 1950 et 62 ans pour les générations 1960 à 1990) à l'âge d'annulation de la décote (65 ans pour la génération 1950 et 67 ans pour les générations 1960 à 1990).

¹ Pour plus de précision sur les profils de carrière, se référer au document n°15 de la séance du 21 novembre 2012.

² Le statut « cadre » ou « non-cadre » est déterminé par l'éligibilité à l'AGIRC.

La durée d'assurance pour le bénéfice d'une pension à taux plein évolue selon les mêmes hypothèses que dans les dernières projections du COR ; elle est supposée constante après 2020 (soit 167 trimestres à partir de la génération 1960).

Deux hypothèses de rendement sont retenues pour les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO : rendement décroissant (revalorisation de la valeur d'achat du point sur le salaire moyen et de la valeur de service du point sur les prix) et rendement constant (revalorisation des valeurs d'achat et de service du point sur les prix).

Les montants de pensions sont calculés en valeurs brute et nette. Tous les assurés sont par hypothèse assujettis au taux plein de CSG (6,6%) appliqué au montant de la pension de retraite.

Présentation des principaux résultats :

1. Analyse par type de profil

Quels que soient la génération et l'âge de départ en retraite, le profil de la carrière détermine en grande partie le niveau de taux de remplacement.

Pour le profil de carrière n°1, qui suppose des salaires élevés et une carrière fortement ascendante, les taux de remplacement calculés sont relativement bas. Cela s'explique notamment par le plafonnement du calcul de la pension au régime général.

Toutefois, si les taux de remplacement peuvent apparaître bas, les pensions versées restent élevées. Pour illustration, un assuré de la génération 1990, qui partirait à la retraite à 62 ans et aurait le profil de carrière n°1 aura une pension nette d'environ 4 900 € avec un taux de remplacement net de 51% (sous l'hypothèse de rendement constant des régimes complémentaire).

Avec le profil de carrière n°2, l'assuré connaît également une carrière continue mais avec des salaires beaucoup moins élevés et une « pente » du profil des salaires selon l'âge moins forte. Les taux de remplacement associés sont donc logiquement plus élevés : en reprenant l'exemple précédent, un assuré né en 1990 qui partirait à la retraite à 62 ans aurait un niveau de pension net d'environ 2 200 €, avec un taux de remplacement net de 69% (rendement constant à l'AGIRC et à l'ARRCO).

Les résultats obtenus pour les profils de carrière n°1 et 2 sont cohérents avec ceux figurant dans le 5^{ème} rapport du COR. Ainsi, un assuré cadre de la génération 1960 aura un taux de remplacement net de 57% à 62 ans (taux plein par la durée) et de 70% à 67 ans. Le 5^{ème} rapport du COR donnait un taux de remplacement net de 57% pour un assuré cadre né en 1955 et liquidant à 65 ans avec 40 annuités (donc ayant le taux plein par la durée). L'amélioration du taux qu'on observe à l'âge d'annulation de la décote sur les nouveaux calculs tient au fait que les carrières sous-jacentes sont longues et procurent de la surcote aux assurés (20 trimestres). De la même façon, on trouve un résultat assez proche entre un assuré non-cadre né en 1990 qui aurait un taux de remplacement net de 69-70%³ à 62 ans (taux plein par la durée) et de 89-90% à 67 ans. Le 5^{ème} rapport du COR donnait un taux de remplacement net de 74% pour un assuré non-cadre né en 1985 et liquidant également à 65 ans avec 40 annuités (sans surcote).

³ Profils de carrière n°2 et 4.

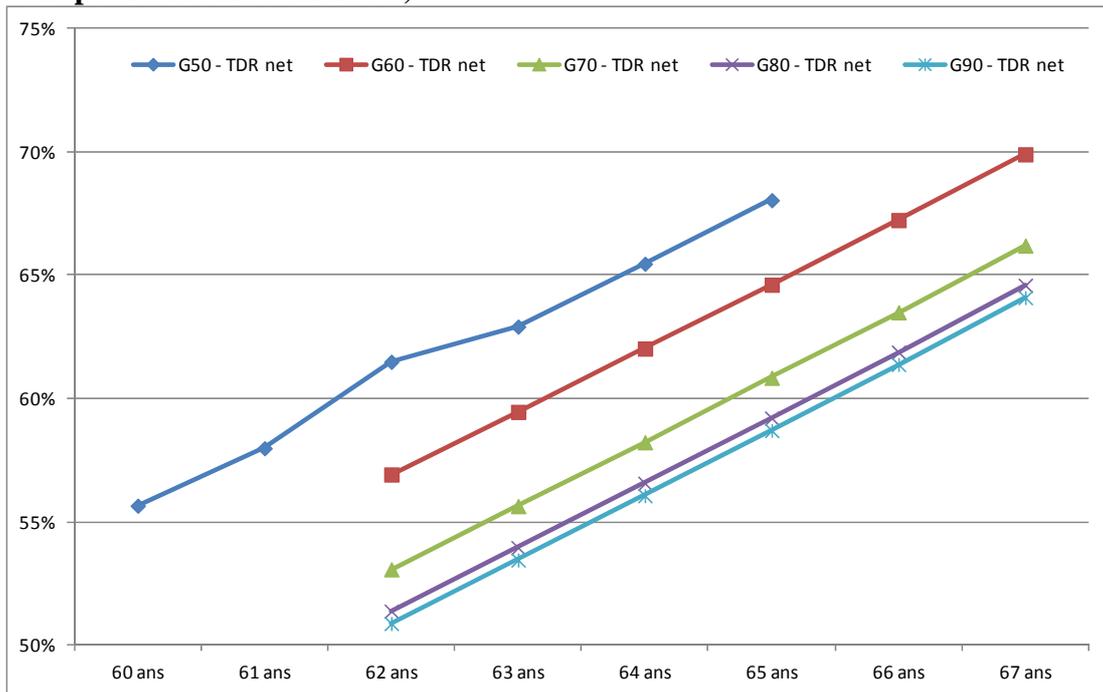
Le profil de carrière n°3 se différencie des autres du fait d'une carrière heurtée par du chômage en milieu et fin de carrière. A l'âge d'ouverture des droits à la retraite, 60 ans pour la génération 1950 ou 62 ans pour les générations 1960 à 1990, l'assuré a le taux plein par la durée et part donc en retraite après deux périodes de chômage d'environ 3 ans et 6 ans respectivement. Pour le calcul du taux de remplacement, son dernier salaire est revalorisé sur les prix jusqu'à la date de liquidation. Les taux de remplacement sont plus élevés que pour les autres profils de carrière en raison de salaires plus faibles en fin de carrière. En effet, les niveaux de salaire sont comparables à ceux du profil n°2 pour le début de carrière (avant la première de chômage) et du profil n°4 pour la seconde partie (reprise d'activité avec un salaire plus faible).

Enfin, le profil de carrière du cas n°4 correspond également à une carrière interrompue liée ici à la naissance d'un enfant. Cette interruption d'activité donne droit à l'AVPF. Selon la génération, la durée d'affiliation va de deux ans et demi à cinq ans. Le profil le plus comparable à celui-ci serait le profil n°2 avec des taux de remplacement légèrement plus élevés liée à une carrière continue.

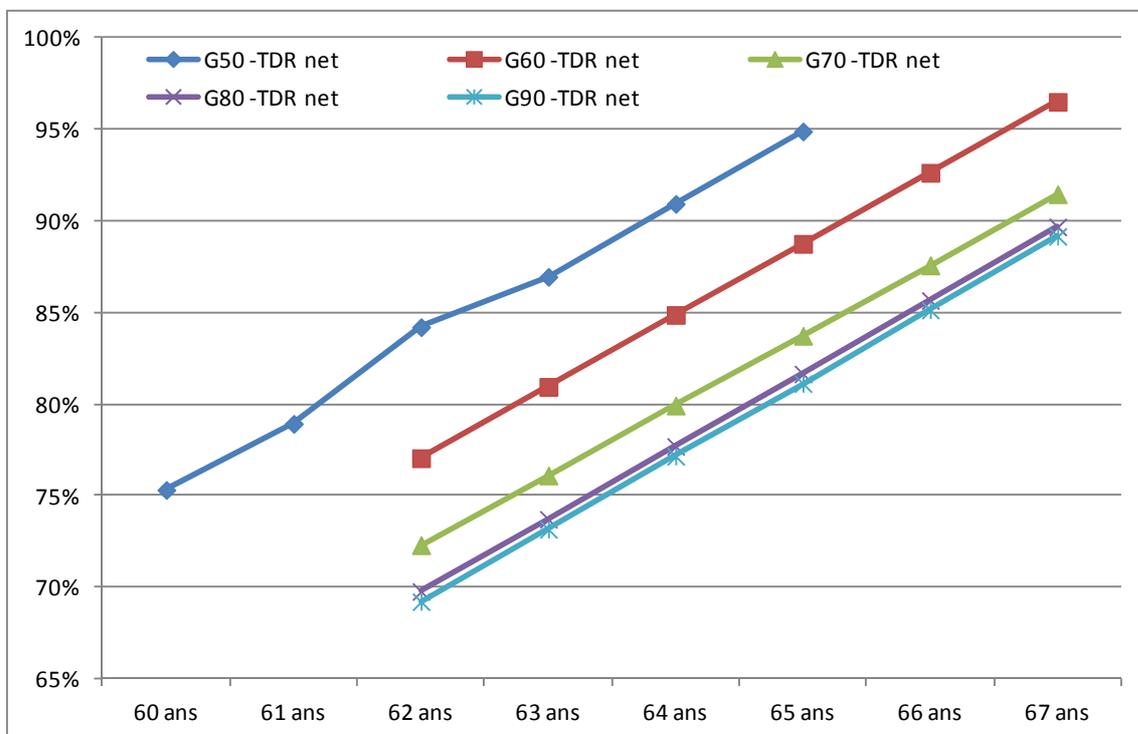
2. Analyse par âge et génération

Pour un âge de départ donné, quel que soit le profil de carrière étudié, le taux de remplacement diminue au fil des générations. Si on prend l'exemple d'un assuré né en 1960 ayant un profil de type n°4 et partant à la retraite à 62 ans, son taux de remplacement net dans l'hypothèse de rendement constant est de 77%. Avec les mêmes caractéristiques, le taux de remplacement net d'un assuré de la génération 1990 passe à 69%. Si ce dernier souhaite obtenir le même taux de remplacement que son aîné, il devra prendre sa retraite deux ans plus tard, soit à 64 ans pour obtenir un taux de remplacement net de 77%.

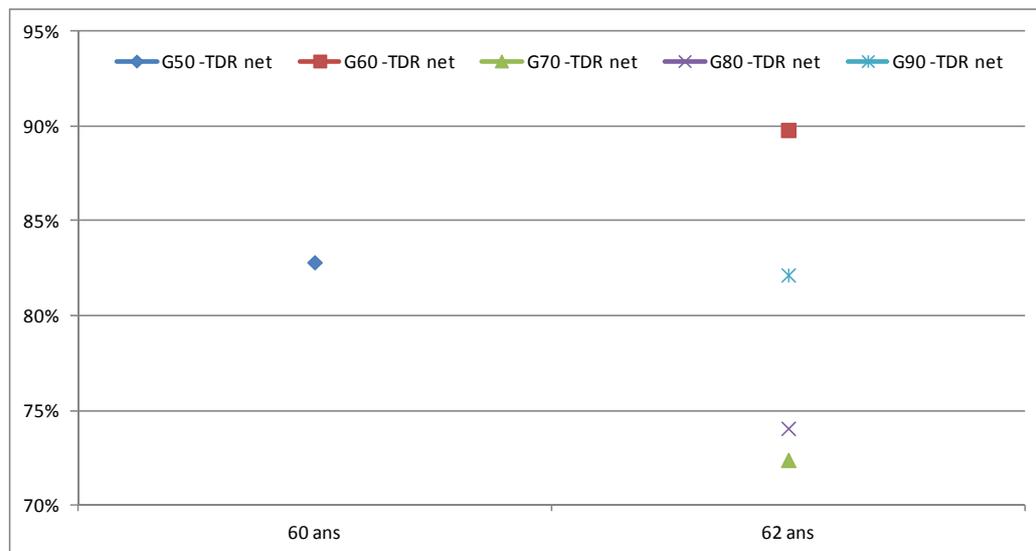
Taux de remplacement net total du profil n°1, par génération (hypothèse de rendement constant pour l'AGIRC-ARRCO) :



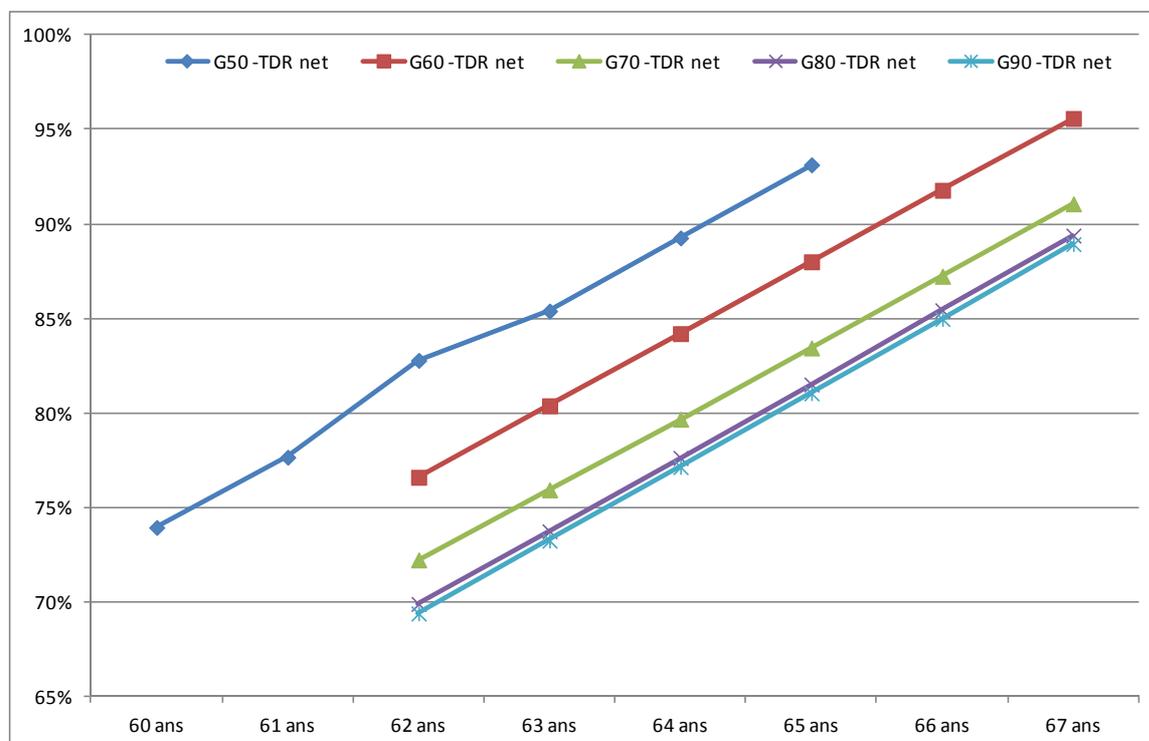
Taux de remplacement net total du profil n°2, par génération (hypothèse de rendement constant pour l'AGIRC-ARRCO) :



Taux de remplacement net total du profil n°3, par génération (hypothèse de rendement constant pour l'AGIRC-ARRCO) :



Taux de remplacement net total du profil n°4, par génération (hypothèse de rendement constant pour l'AGIRC-ARRCO) :



3. Analyse en fonction de l'hypothèse de rendement des régimes complémentaires

Pour l'ensemble des cas-types présentés, deux hypothèses de rendement des régimes complémentaires sont retenues : une hypothèse de rendement constant et une hypothèse de rendement décroissant. Il ressort que, quels que soient la génération et l'âge de départ en retraite, l'hypothèse de rendement constant améliore le montant des pensions de retraite complémentaire, impliquant des taux de remplacement plus élevés. La sensibilité à cette hypothèse de rendement est toutefois plus ou moins forte en fonction du profil de carrière et de la génération retenue (certaines générations, telle la génération 1950, ayant de fait bénéficié de rendements favorables).

B - Cas-types de fonctionnaires

Quatre profils de carrière ont été examinés à la fonction publique :

- un fonctionnaire sédentaire de catégorie B (profil n°5) ;
- un enseignant (profil n°6) ;
- un fonctionnaire de catégorie A+ (profil n°7) ;
- un agent de catégorie active, policier (profil n°8).

Les quatre profils de carrière examinés sont très différents les uns des autres, afin de donner un panorama assez large de situations existantes. Les carrières sous-jacentes ont été élaborées par la DGAFP (à partir d'une exploitation du panel des agents de l'Etat de l'INSEE), se basant sur les résultats d'une étude du SRE. Pour l'ensemble des carrières étudiées, les taux de remplacement ont été estimés pour six générations : 1950, 1960, 1970, 1980 et 1990. Les âges de début d'activité sont, par hypothèse conventionnelle, de 19 ans et demi pour les assurés de la génération 1950, puis 20 ans et trois mois pour les autres assurés⁴.

Les taux de remplacement, bruts et nets, ont été calculés pour six âges de départ en retraite : de 60 à 65 ans pour les assurés nés en 1950 (de 50 à 55 ans pour l'agent de catégorie active), puis de 62 à 67 ans pour les assurés des générations suivantes (de 52 à 57 ans pour l'agent de catégorie active)⁵.

Comme pour les profils de carrières du secteur privé, la durée d'assurance nécessaire pour une liquidation au taux plein évolue selon les hypothèses retenues par le COR pour ses dernières projections.

Les valeurs d'achat et de service des points acquis au titre du RAFP sont supposées évoluer comme les prix.

On suppose que les assurés sont assujettis au taux plein de CSG.

⁴ A l'exception du profil n°8 pour lequel les paramètres appliqués aux assurés nés en 1960 sont identiques à ceux des assurés de la génération 1950.

⁵ *Idem.*

Présentation des principaux résultats :

Les taux de remplacement hors RAFP calculés pour les quatre profils de carrière des assurés nés en 1950 sont très proches de ceux estimés par le SRE⁶. Les légers écarts observés résultent d'hypothèses légèrement différentes quant à la carrière de l'assuré (nombre d'annuités acquises au moment de la liquidation, ...).

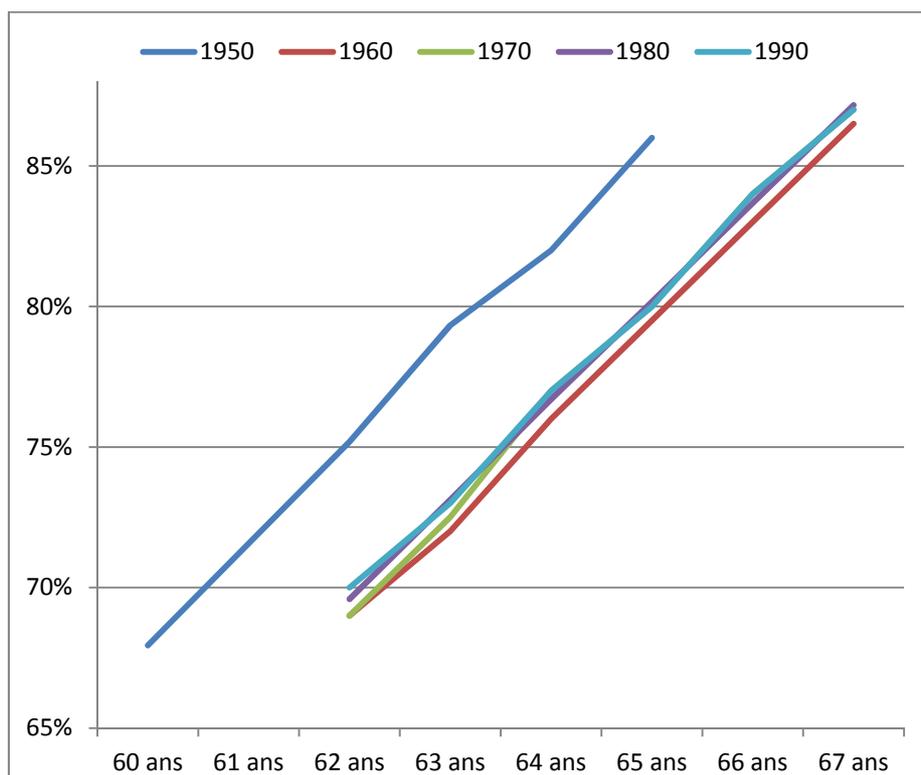
Pour la génération 1950, comparativement aux travaux du SRE (hors RAFP) :

- le fonctionnaire sédentaire de catégorie B présenté ici est proche du cas n°7 du document du SRE (taux de remplacement net de respectivement 68% et 64%, mais avec une année en moins pour le SRE) ; on est par ailleurs assez proche du cas-type du 5^{ème} rapport du COR de 2005 (pour la génération 1955, un taux de remplacement net de 67% hors RAFP) ;
- l'enseignant a un taux de remplacement similaire à celui des professeurs certifiés ou agrégés du SRE (cas n°8, 9 et 10) avec un taux de remplacement net de 76% ;
- le fonctionnaire de catégorie A+ a un taux proche de l'ingénieur général du SRE (cas n°11) : taux de remplacement net de 54% (51% dans le document du SRE) ;
- enfin, l'agent de catégorie active présente un taux de remplacement assez proche du cas n°6 du document du SRE avec un taux de remplacement de 71%.

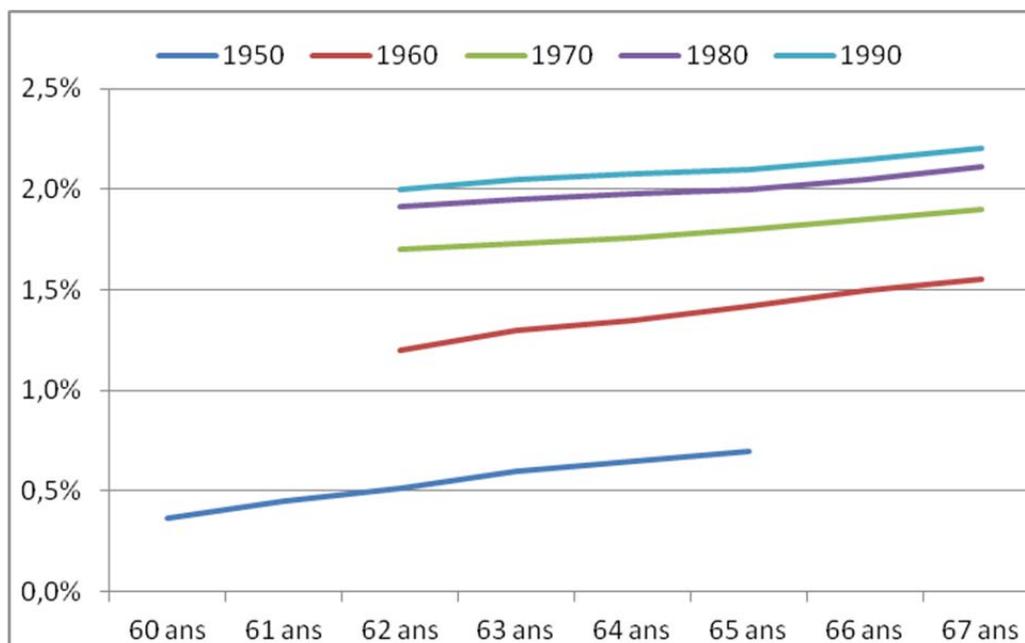
En complément du travail du SRE, la présente étude prolonge l'analyse sur quatre générations futures, et complète par ailleurs les estimations du taux de remplacement apporté par le RAFP (voir graphiques ci-dessous). Mécaniquement, les assurés ayant des primes peu élevées bénéficient de taux de remplacement hors RAFP élevés, et réciproquement. Par ailleurs, le taux de remplacement apporté par le RAFP, mis en place en 2005, n'est pas visible sur les générations les plus anciennes.

⁶ Etude du SRE : « Hétérogénéité des taux de remplacement dans la fonction publique d'Etat : une approche par cas-types », Octobre 2012.

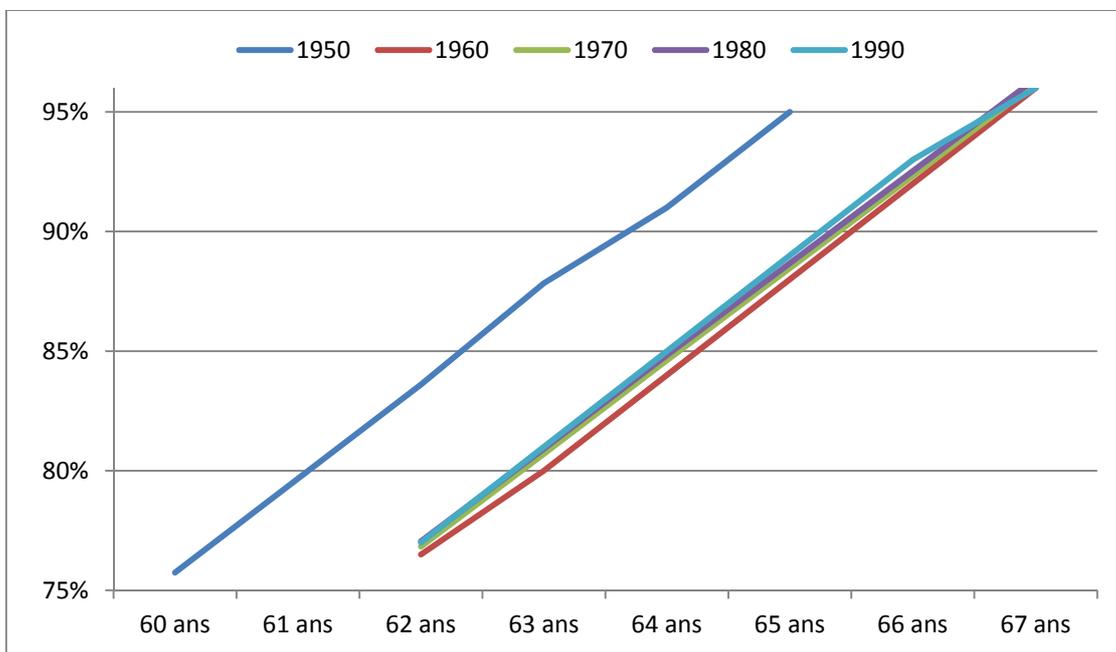
Taux de remplacement net total du fonctionnaire sédentaire de catégorie B :



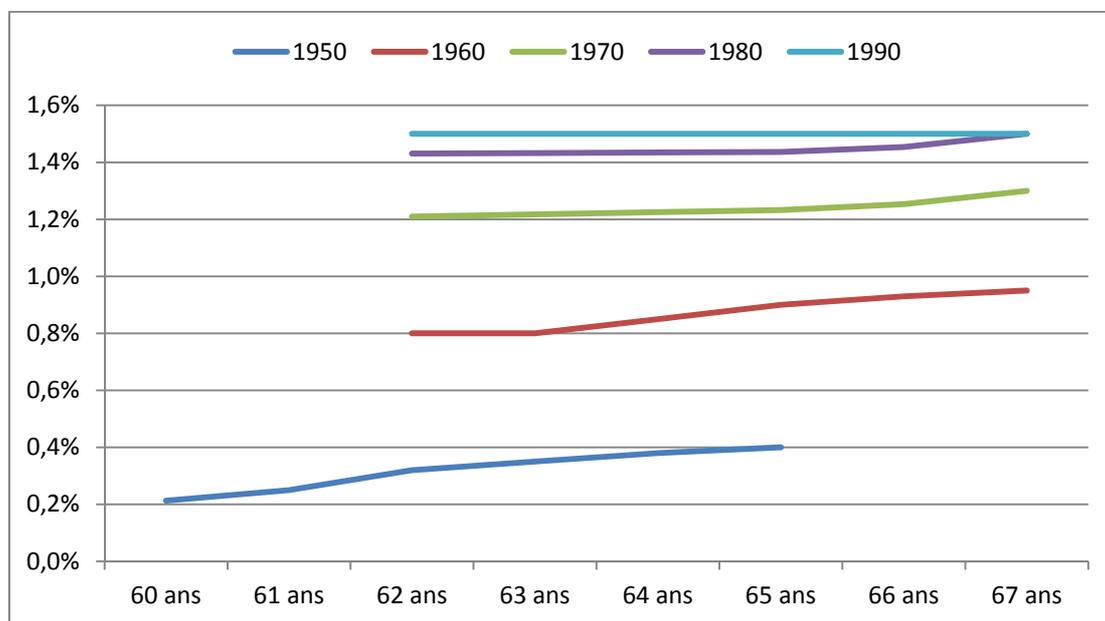
Taux de remplacement apporté par le RAFP du fonctionnaire sédentaire de catégorie B :



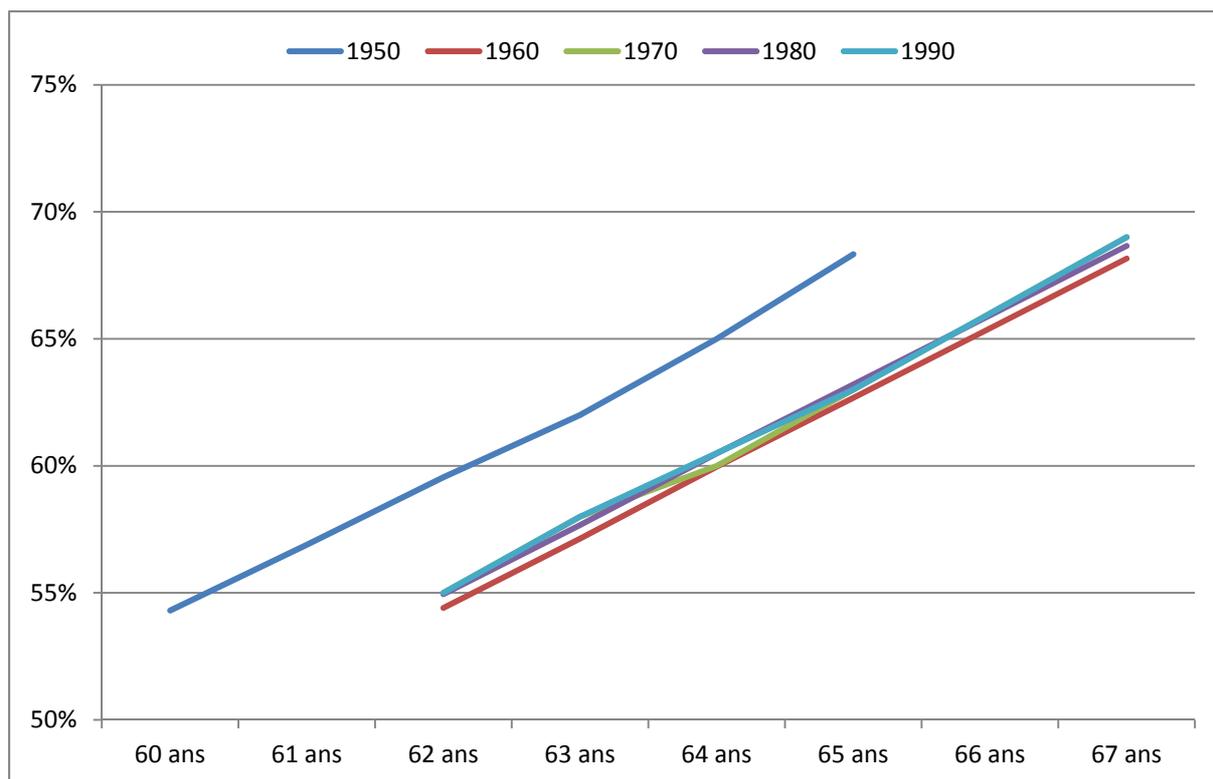
Taux de remplacement net total de l'enseignant :



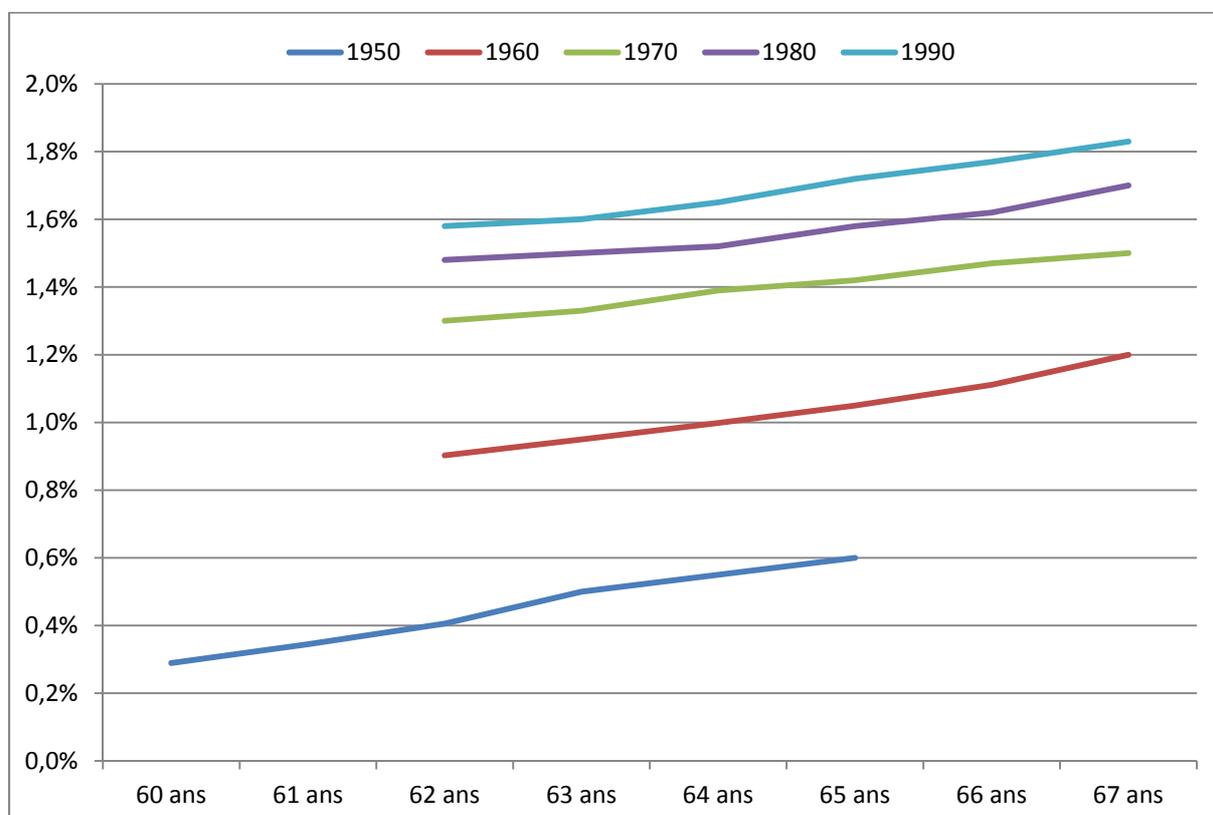
Taux de remplacement apporté par le RAFP de l'enseignant :



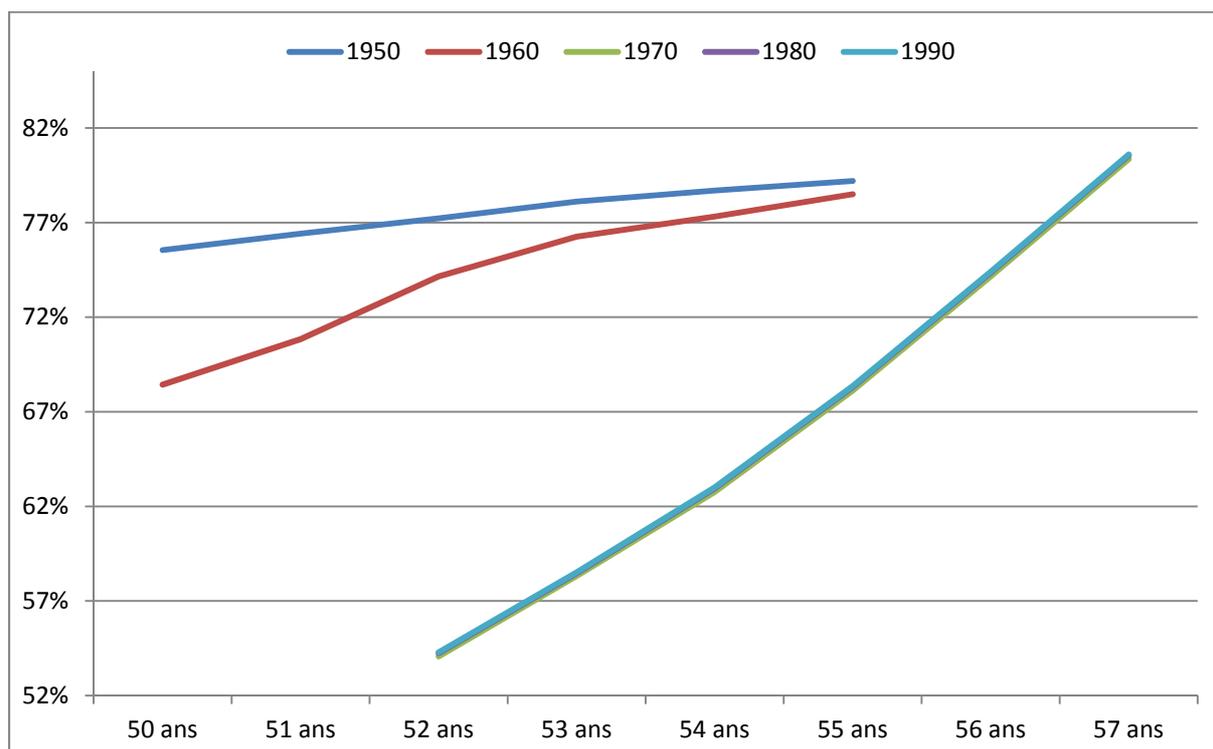
Taux de remplacement net total du fonctionnaire de catégorie A+ :



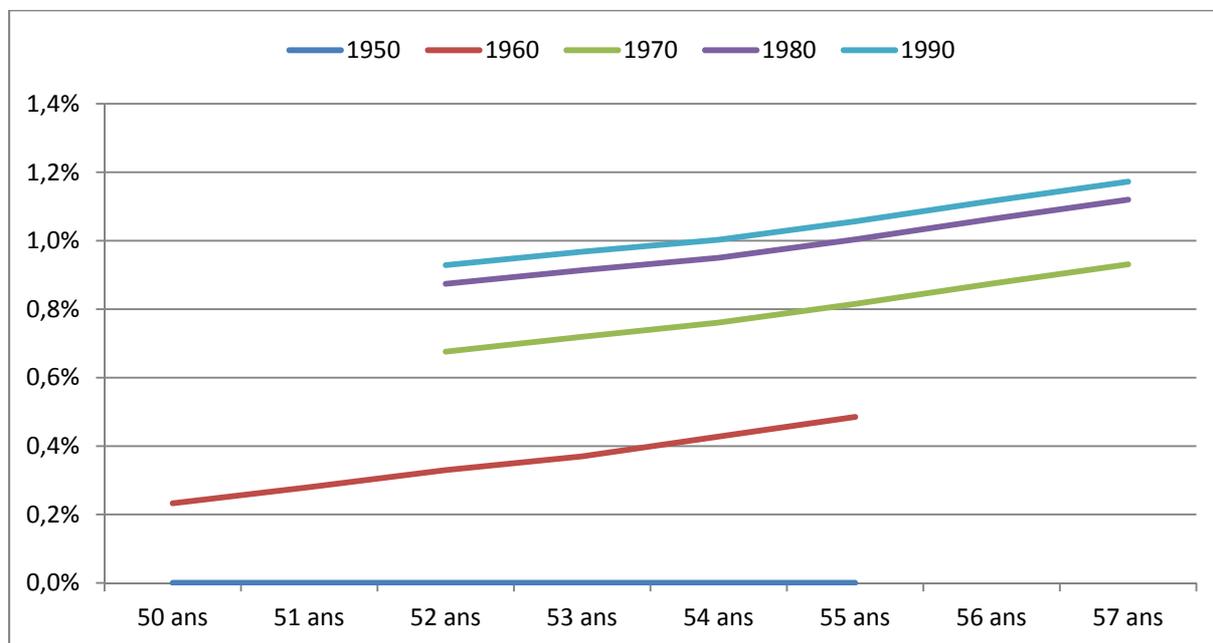
Taux de remplacement apporté par le RAFP du fonctionnaire de catégorie A+ :



Taux de remplacement net total du fonctionnaire de catégorie active (policier) :



Taux de remplacement net du RAFP du fonctionnaire de catégorie active (policier) :



ANNEXE 1 : Synthèse des taux de remplacement au régime général par génération**Génération 1950 :**

- Hypothèse de rendement constant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	48%	50%	53%	54%	56%	59%
	TDR net /dernier salaire	56%	58%	61%	63%	65%	68%
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	64%	67%	71%	73%	77%	80%
	TDR net /dernier salaire	75%	79%	84%	87%	91%	95%
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	70%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée				
	TDR net /dernier salaire	83%					
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	62%	66%	70%	72%	75%	79%
	TDR net /dernier salaire	74%	78%	83%	85%	89%	93%

- Hypothèse de rendement décroissant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	48%	50%	53%	54%	56%	58%
	TDR net /dernier salaire	56%	58%	61%	63%	65%	68%
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	64%	67%	71%	73%	77%	80%
	TDR net /dernier salaire	75%	79%	84%	87%	91%	95%
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	70%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée				
	TDR net /dernier salaire	83%					
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	62%	66%	70%	72%	75%	79%
	TDR net /dernier salaire	74%	78%	83%	85%	89%	93%

Génération 1960 :

- Hypothèse de rendement constant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	49%	51%	53%	56%	58%	60%
	TDR net /dernier salaire	57%	59%	62%	65%	67%	70%
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	65%	68%	72%	75%	78%	82%
	TDR net /dernier salaire	77%	81%	85%	89%	93%	97%
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	76%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée				
	TDR net /dernier salaire	90%					
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	65%	68%	71%	74%	78%	81%
	TDR net /dernier salaire	77%	80%	84%	88%	92%	96%

- Hypothèse de rendement décroissant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	48%	50%	52%	54%	57%	59%
	TDR net /dernier salaire	56%	59%	61%	63%	66%	68%
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	65%	68%	71%	74%	78%	81%
	TDR net /dernier salaire	77%	80%	84%	88%	92%	96%
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	76%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée				
	TDR net /dernier salaire	90%					
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	64%	68%	71%	74%	77%	80%
	TDR net /dernier salaire	76%	80%	84%	87%	91%	95%

Génération 1970 :

- Hypothèse de rendement constant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	46%	48%	50%	52%	55%	57%
	TDR net /dernier salaire	53%	56%	58%	61%	63%	66%
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	61%	64%	68%	71%	74%	77%
	TDR net /dernier salaire	72%	76%	80%	84%	88%	91%
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	61%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée				
	TDR net /dernier salaire	72%					
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	61%	64%	67%	70%	74%	77%
	TDR net /dernier salaire	72%	76%	80%	83%	87%	91%

- Hypothèse de rendement décroissant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	43%	45%	47%	49%	51%	53%
	TDR net /dernier salaire	50%	53%	55%	57%	59%	62%
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	60%	63%	66%	69%	72%	75%
	TDR net /dernier salaire	71%	74%	78%	82%	85%	89%
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	60%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée				
	TDR net /dernier salaire	72%					
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	60%	63%	66%	69%	72%	75%
	TDR net /dernier salaire	71%	74%	78%	81%	85%	89%

Génération 1980 :

- Hypothèse de rendement constant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	44%	46%	49%	51%	53%	55%	
	TDR net /dernier salaire	51%	54%	57%	59%	62%	65%	
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	59%	62%	66%	69%	72%	76%	
	TDR net /dernier salaire	70%	74%	78%	82%	86%	90%	
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	63%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée					
	TDR net /dernier salaire	74%						
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	59%	62%	66%	69%	72%	76%	
	TDR net /dernier salaire	70%	74%	78%	82%	85%	89%	

- Hypothèse de rendement décroissant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans	
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	39%	41%	43%	45%	47%	49%	
	TDR net /dernier salaire	46%	48%	50%	52%	55%	57%	
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	56%	59%	63%	66%	69%	72%	
	TDR net /dernier salaire	67%	70%	74%	78%	82%	85%	
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	60%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée					
	TDR net /dernier salaire	71%						
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	56%	59%	63%	66%	69%	72%	
	TDR net /dernier salaire	67%	70%	74%	78%	81%	85%	

Génération 1990 :

- Hypothèse de rendement constant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	44%	46%	48%	50%	53%	55%
	TDR net /dernier salaire	51%	53%	56%	59%	61%	64%
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	58%	62%	65%	69%	72%	75%
	TDR net /dernier salaire	69%	73%	77%	81%	85%	89%
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	69%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée				
	TDR net /dernier salaire	82%					
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	59%	62%	65%	68%	72%	75%
	TDR net /dernier salaire	69%	73%	77%	81%	85%	89%

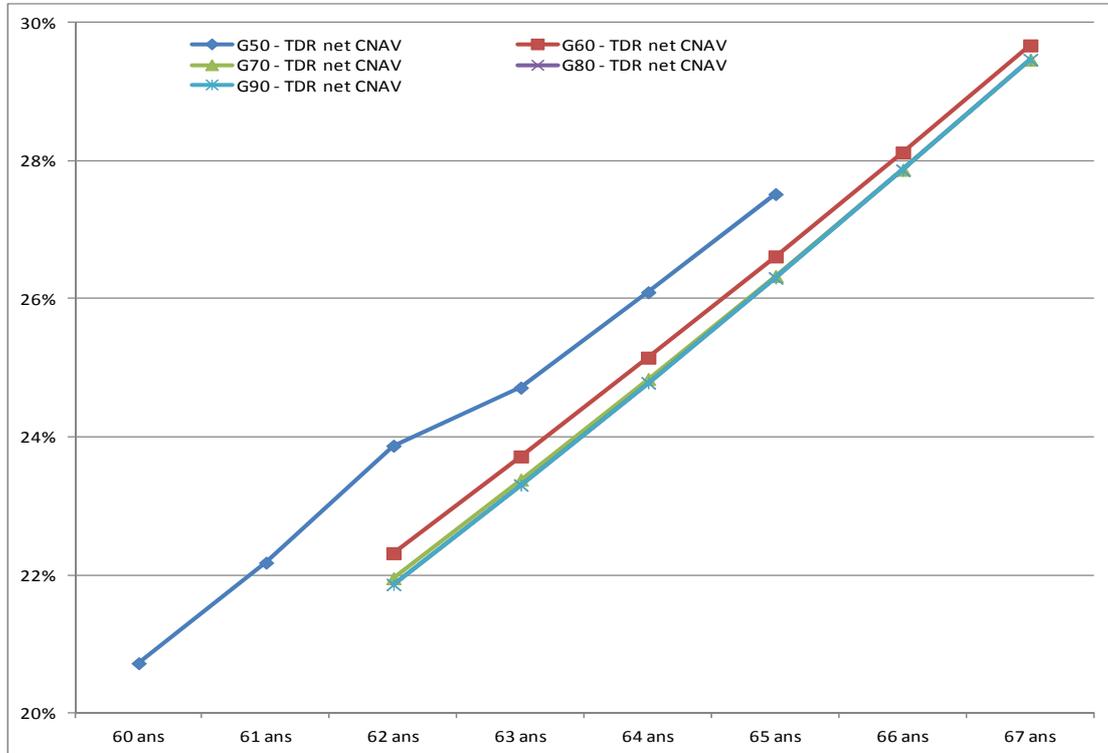
- Hypothèse de rendement décroissant à l'AGIRC et à l'ARRCO :

		62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
Cas n°1	TDR brut /dernier salaire	36%	38%	40%	41%	43%	45%
	TDR net /dernier salaire	42%	44%	46%	48%	50%	53%
Cas n°2	TDR brut /dernier salaire	54%	57%	60%	64%	67%	70%
	TDR net /dernier salaire	64%	68%	72%	75%	79%	83%
Cas n°3	TDR brut /dernier salaire	64%	Départ en retraite dès l'atteinte du taux plein par la durée				
	TDR net /dernier salaire	76%					
Cas n°4	TDR brut /dernier salaire	54%	57%	60%	64%	67%	70%
	TDR net /dernier salaire	64%	68%	72%	75%	79%	83%

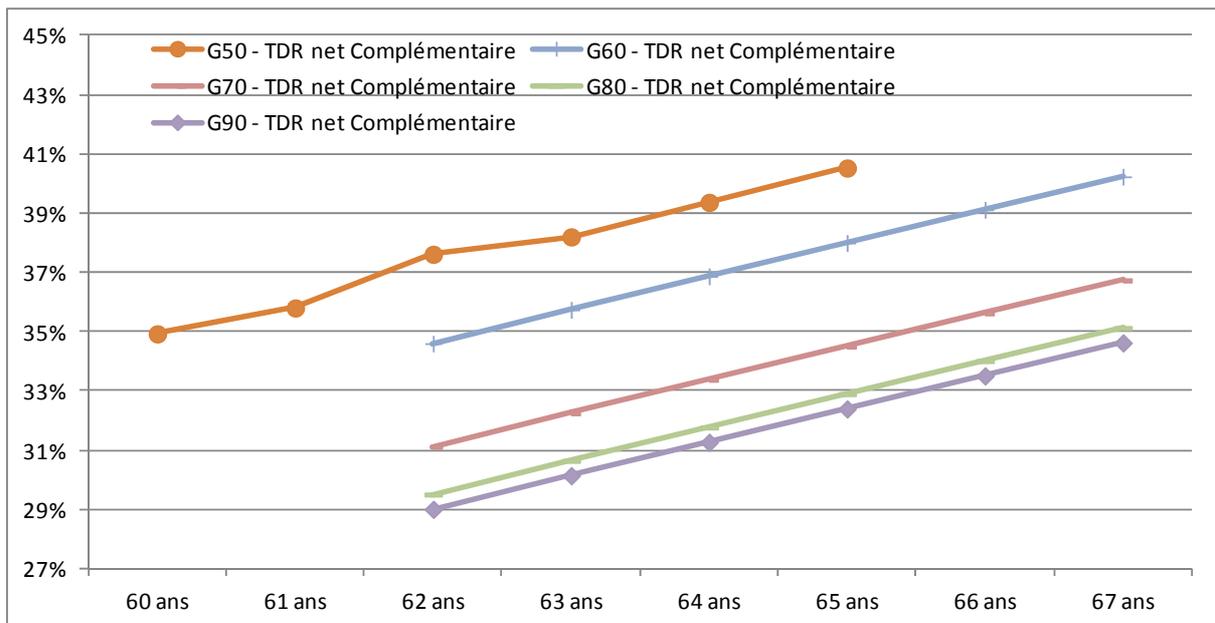
ANNEXE 2 : Synthèse des taux de remplacement par profil de carrière au régime général, avec une hypothèse de rendement constant pour l'AGIRC-ARRCO

Profil n°1 :

- Taux de remplacement net au régime général

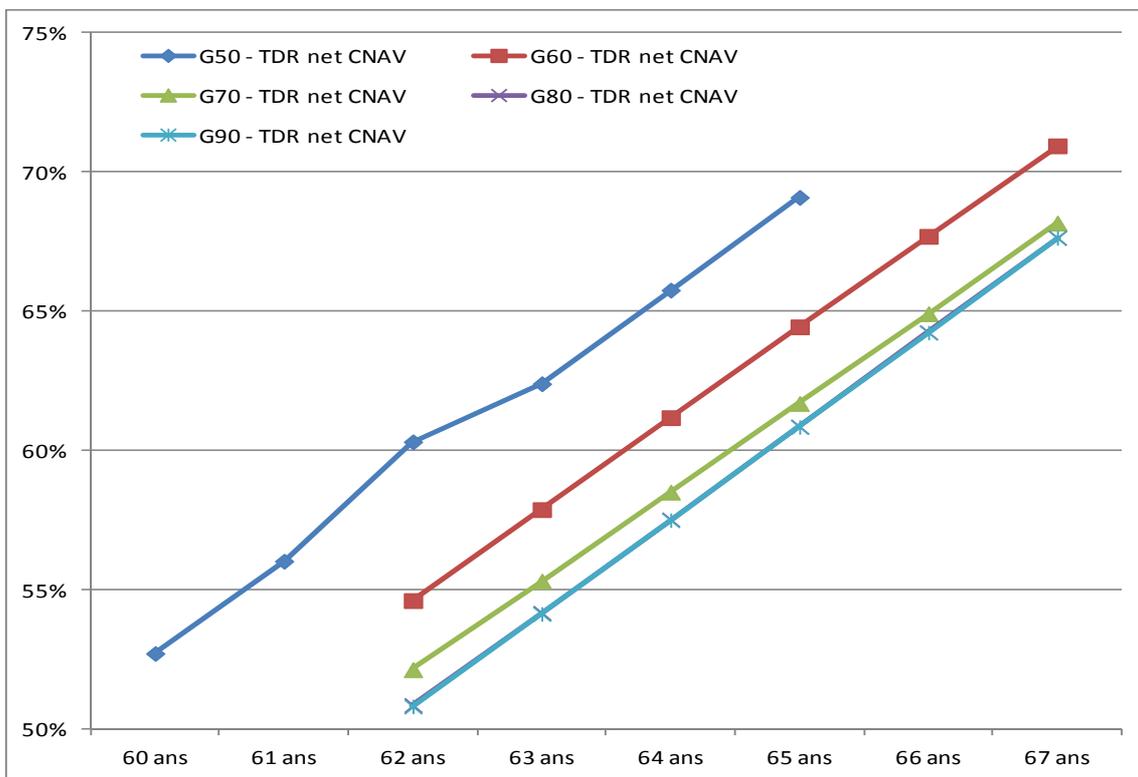


- Taux de remplacement net à l'AGIRC-ARRCO

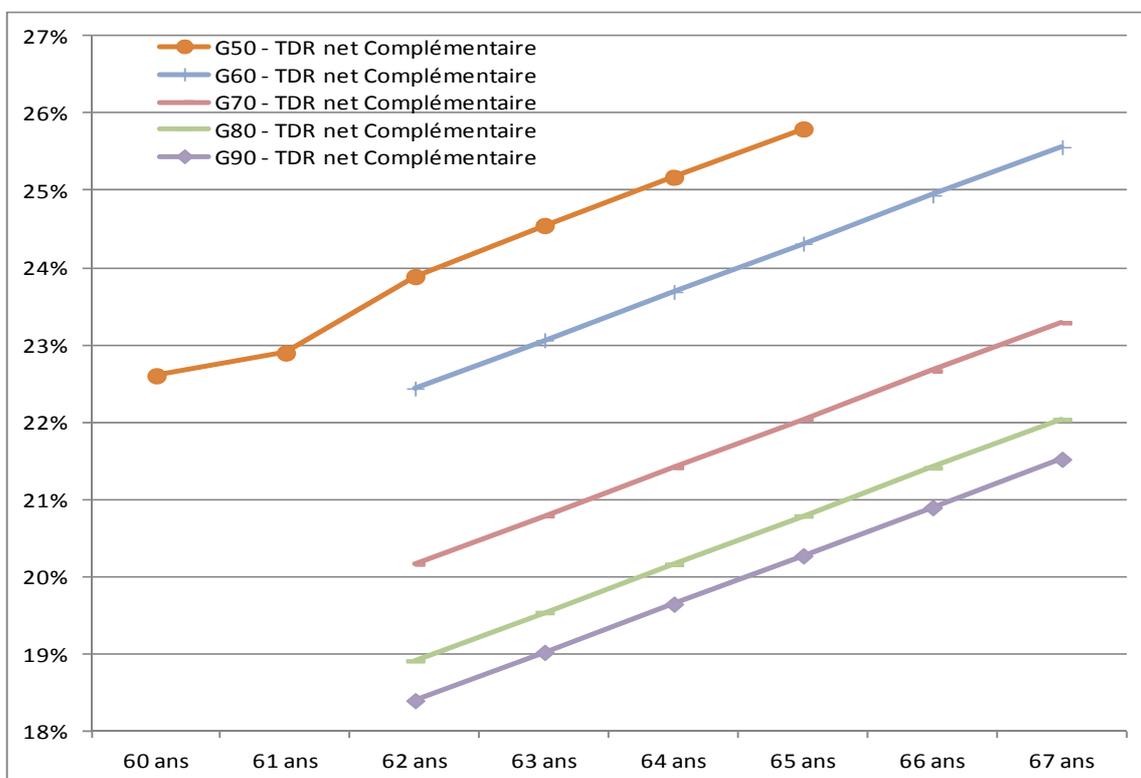


Profil n°2 :

- Taux de remplacement net au régime général

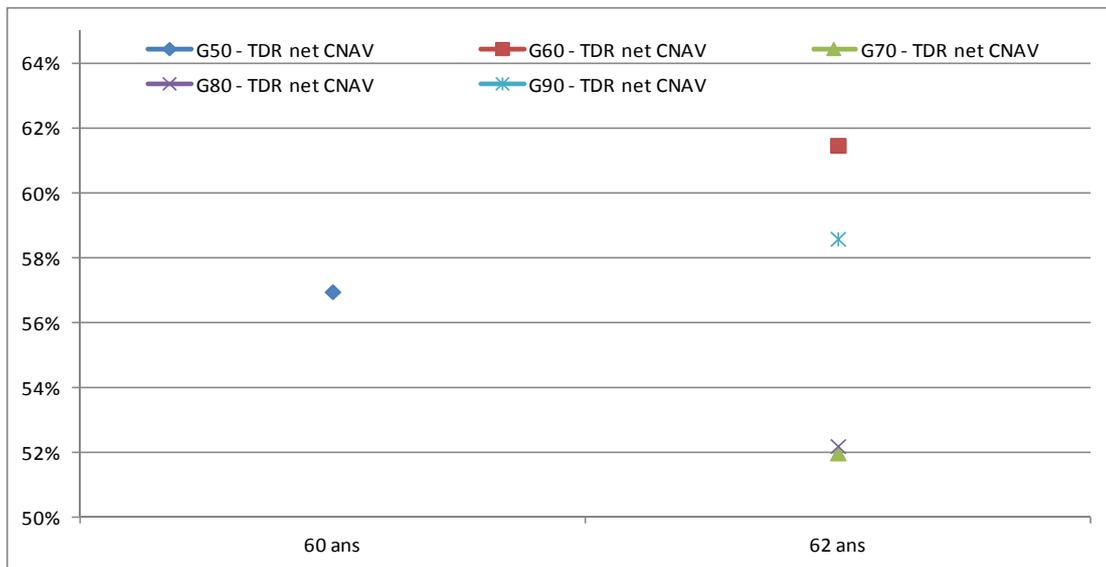


- Taux de remplacement net à l'AGIRC-ARRCO

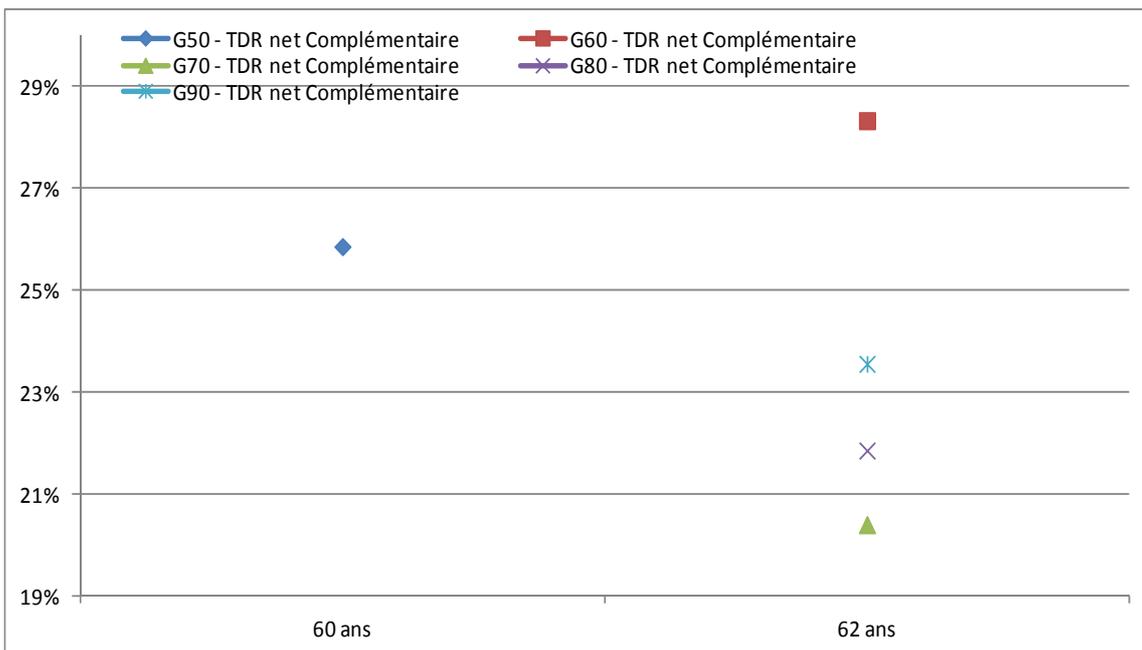


Profil n°3 :

- Taux de remplacement net au régime général

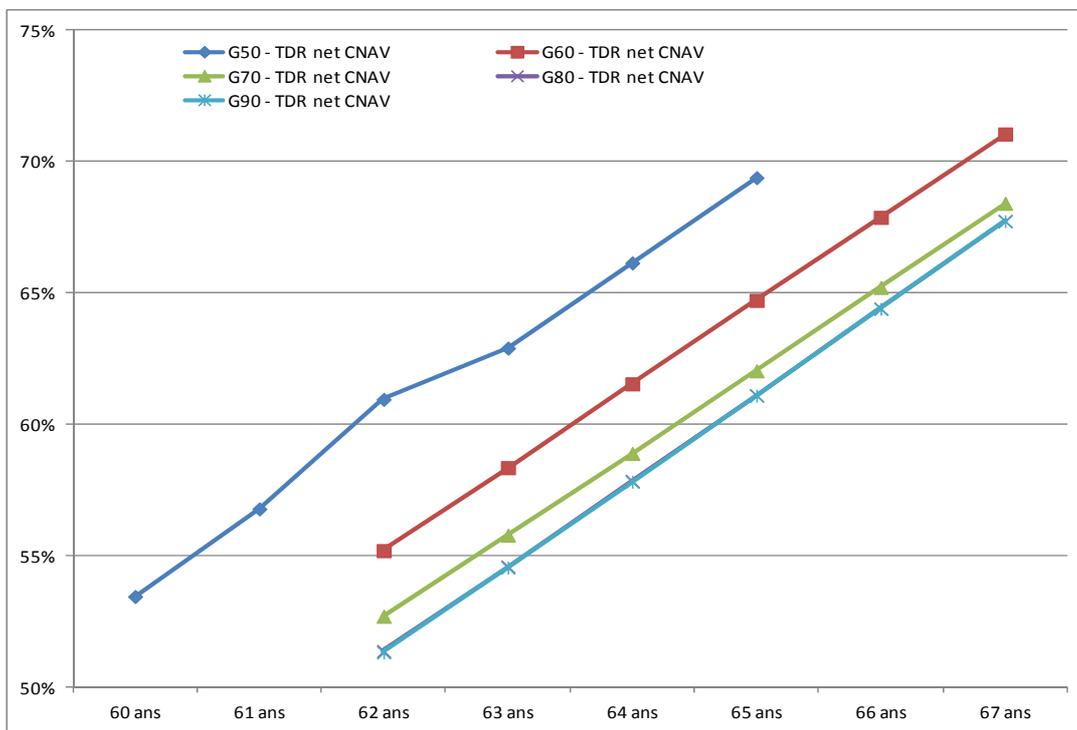


- Taux de remplacement net à l'AGIRC-ARRCO

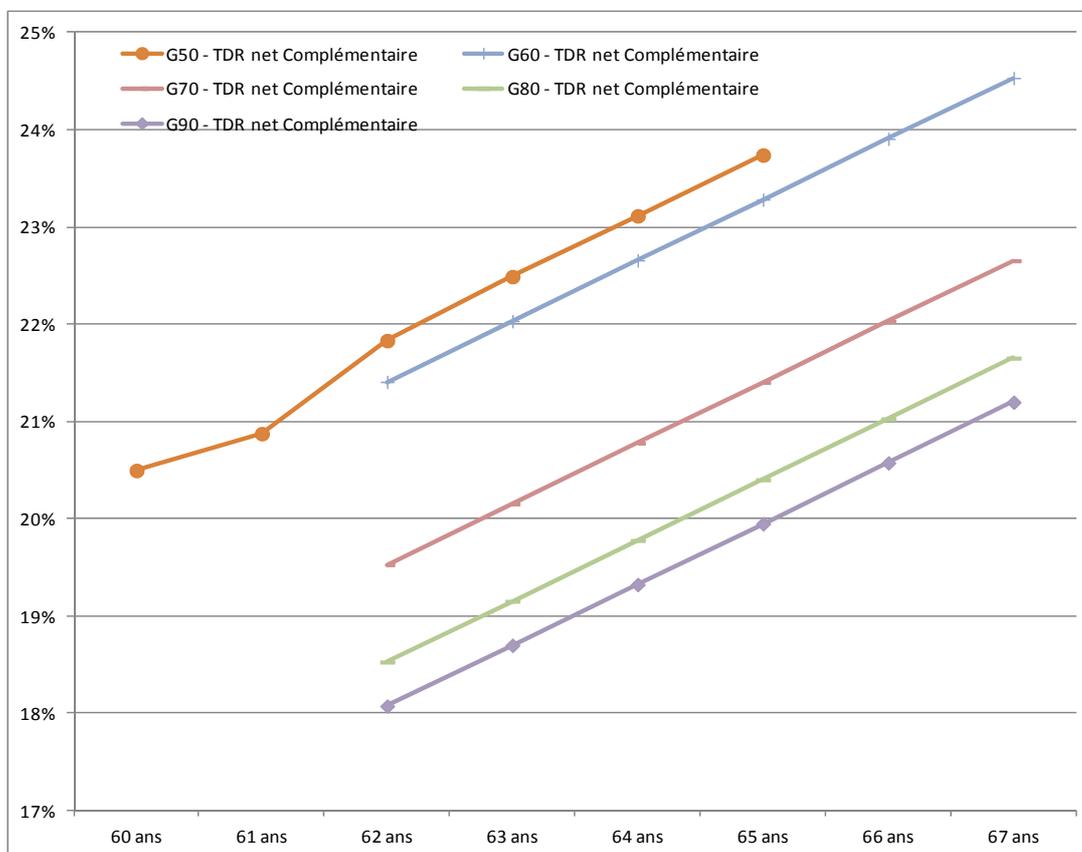


Profil n°4 :

- Taux de remplacement net au régime général



- Taux de remplacement net à l'AGIRC-ARRCO



ANNEXE 3 : Synthèse des taux de remplacement nets à la fonction publique par génération et par âge de départ en retraite, en fonction de la catégorie de fonctionnaire

Fonctionnaire sédentaire de catégorie B

- Taux de remplacement net total

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
1950	68%	72%	75%	79%	82%	86%		
1960			69%	72%	76%	80%	83%	87%
1970			69%	73%	77%	80%	84%	87%
1980			70%	73%	77%	80%	84%	87%
1990			70%	73%	77%	80%	84%	87%

- Taux de remplacement net au RAFP

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
1950	0,4%	0,4%	0,5%	0,6%	0,7%	0,7%		
1960			1,2%	1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,5%
1970			1,7%	1,7%	1,7%	1,8%	1,9%	1,9%
1980			1,9%	2,0%	2,0%	2,0%	2,1%	2,1%
1990			2,0%	2,1%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%

Enseignant

- Taux de remplacement net total

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
1950	76%	80%	84%	88%	91%	95%		
1960			77%	80%	84%	88%	92%	96%
1970			77%	81%	85%	88%	92%	96%
1980			77%	81%	85%	89%	93%	96%
1990			77%	81%	85%	89%	93%	96%

- Taux de remplacement net au RAFP

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
1950	0,2%	0,3%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%		
1960			0,8%	0,8%	0,9%	0,9%	0,9%	0,9%
1970			1,2%	1,2%	1,2%	1,2%	1,3%	1,3%
1980			1,4%	1,4%	1,4%	1,4%	1,5%	1,5%
1990			1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%	1,5%

Fonctionnaire de catégorie A+

- Taux de remplacement net total

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
1950	54%	57%	60%	62%	65%	68%		
1960			54%	57%	60%	63%	65%	68%
1970			55%	58%	60%	63%	66%	69%
1980			55%	58%	60%	63%	66%	69%
1990			55%	58%	61%	63%	66%	69%

- Taux de remplacement net au RAFP

	60 ans	61 ans	62 ans	63 ans	64 ans	65 ans	66 ans	67 ans
1950	0,3%	0,3%	0,4%	0,5%	0,5%	0,6%		
1960			0,9%	1,0%	1,0%	1,0%	1,1%	1,2%
1970			1,3%	1,3%	1,4%	1,4%	1,4%	1,5%
1980			1,5%	1,5%	1,5%	1,6%	1,6%	1,7%
1990			1,6%	1,6%	1,6%	1,7%	1,7%	1,8%

Fonctionnaire de catégorie active (policier)

- Taux de remplacement net total

	50 ans	51 ans	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	56 ans	57 ans
1950	76%	76%	77%	78%	79%	79%		
1960	68%	71%	74%	76%	77%	79%		
1970			54%	58%	63%	68%	74%	80%
1980			54%	58%	63%	68%	74%	81%
1990			54%	59%	63%	68%	74%	81%

- Taux de remplacement net au RAFP

	50 ans	51 ans	52 ans	53 ans	54 ans	55 ans	56 ans	57 ans
1950	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%		
1960	0,2%	0,3%	0,3%	0,4%	0,4%	0,5%		
1970			0,7%	0,7%	0,8%	0,8%	0,9%	0,9%
1980			0,9%	0,9%	1,0%	1,0%	1,1%	1,1%
1990			0,9%	1,0%	1,0%	1,1%	1,1%	1,2%