

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 25 mai 2016 à 9 h 30

« La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux »

<b>Document N° 13</b>
-----------------------

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

**Le taux de remplacement du salaire par la retraite  
diminue au fil des générations**

*Hady Senghor (DREES) – Études et Résultats, n°926, Juillet 2015*



# Études & Résultats

DIRECTION DE LA RECHERCHE, DES ÉTUDES, DE L'ÉVALUATION ET DES STATISTIQUES



JUILLET  
2015  
NUMÉRO  
0926

## *Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations*

**Pour les retraités de droit direct de la génération 1946, le taux de remplacement médian du salaire net moyen de fin de carrière par la retraite s'élève à 74,0 % pour les hommes et 72,5 % pour les femmes. Il est respectivement de 75,0 % et de 74,7 % pour les personnes ayant effectué une carrière complète. La dispersion de ces taux est marquée. Ainsi, 10 % des retraités perçoivent une pension correspondant à moins de 53,4 % de leur salaire net moyen de fin de carrière, tandis que 10 % d'entre eux reçoivent une pension supérieure à 92,5 % de leur salaire net moyen de fin de carrière.**

**Le taux de remplacement diminue, en général, avec le salaire. Pour les salaires inférieurs à 3 000 euros nets mensuels, les hommes ont des taux de remplacement médians plus élevés que les femmes. Pour les salaires plus élevés, leurs taux de remplacement sont très proches.**

**Les anciens salariés du privé de la génération 1946 bénéficient de taux de remplacement légèrement plus élevés que les anciens salariés du public.**

**Au fil des générations (de 1936 à 1946), les taux de remplacement médians diminuent plus fortement dans le public (-7,3 points) que dans le privé (-3,4 points).**

L'arrivée à la retraite des générations plus nombreuses du baby-boom, conjuguée à l'allongement de l'espérance de vie entraînent une hausse du nombre de retraités de droit direct. Fin 2012, on estime à 15,3 millions le nombre de retraités de droit direct, soit une hausse de 6,5 % entre 2008 et 2012. Un des objectifs du système de retraite est de garantir un niveau de ressources adapté à ces retraités, compte tenu de leur activité professionnelle passée. L'indicateur fréquemment utilisé, au niveau individuel, pour rendre compte de cet objectif, est le taux de remplacement. Il est défini comme le rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire, tous régimes confondus) et celui d'un salaire représentatif de la fin de carrière. L'objet de cette étude est de mesurer à quelle hauteur la pension de retraite couvre le salaire moyen perçu lors des dernières années de carrière, pour les retraités nés en 1946.

### **Des taux de remplacement plus élevés pour les hommes que pour les femmes**

La moitié des retraités de la génération 1946 ayant travaillé à temps plein (encadré 1) perçoivent une retraite correspondant à moins de 73,3 % de leur salaire net de fin de carrière (tableau 1). Ce taux de remplacement médian est plus

...

1. 76 % des retraités (génération 1946) de cette étude ont effectué une carrière complète. Seules les personnes ayant, à la liquidation, une durée validée supérieure ou égale à la durée requise et pour lesquelles toutes les composantes de la pension sont connues dans l'EIR 2012 sont considérées comme retraitées à carrière complète.
2. 69 % des femmes ont une carrière complète contre 83 % des hommes.
3. Note de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique pendant la séance du Conseil d'orientation des retraites du 13 mai 2009.
4. Le minimum contributif ou garanti vise à fournir un minimum de pension aux assurés qui ont cotisé pour leur retraite sur la base de salaires modestes. Il est servi entier si la durée d'assurance est suffisante, sinon il est proratisé. Son attribution est conditionnée à l'obtention du taux plein (par l'âge, la durée d'assurance, la situation) au régime général et dans les régimes alignés.

élevé (74,9 %), soit 1,6 point de plus, pour les retraités ayant effectué une carrière complète<sup>1</sup>, dont la retraite n'est pas proratisée et est calculée sur la base du taux plein. Le taux de remplacement médian des hommes (74,0 %) est supérieur de 1,5 point à celui des femmes (72,5 %), mais cet écart se réduit à 0,3 point pour les retraités ayant effectué une carrière complète<sup>2</sup>.

Les taux de remplacement des retraités de la génération 1946 sont assez dispersés (graphique 1). Ainsi, 10 % des retraités perçoivent une pension correspondant à moins de 53,4 % de leur salaire net moyen de fin de carrière (54,7 % chez les hommes et 51,9 % chez les femmes), tandis que pour 10 % des retraités, ce taux est supérieur à 92,5 % (91,3 % chez les femmes et 93,5 % chez les hommes). Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, 15 % des hommes et 17 % des femmes bénéficient d'un taux de remplacement compris entre 75 % et 80 %, ce qui correspond à la tranche la plus représentée de la distribution (graphique 2).

## Le taux de remplacement diminue avec le salaire

Le taux de remplacement médian diminue à mesure que le salaire de fin de carrière augmente (graphique 3). Plusieurs règles du système de retraite peuvent expliquer cette baisse du taux de remplacement selon le niveau de salaire de fin de carrière. Les rémunérations les plus élevées en fin de carrière vont de pair, en général, avec des trajectoires salariales ascendantes. Dans le secteur privé, la retraite de base est calculée à partir du salaire perçu au cours des meilleures années de carrière (23 années pour la génération 1946) et pas uniquement à partir du dernier salaire. Dans le secteur public, les primes, qui sont en général plus élevées pour les salaires les plus importants<sup>3</sup>, bien que le lien ne soit pas systématique, n'entrent pas dans le calcul de la pension.

Par ailleurs, les dispositifs de minima de pension, attribués aux salariés ayant cotisé sur la base de salaires modestes (minimum contributif au régime général et minimum garanti dans la fonction publique<sup>4</sup>) ont un impact significatif sur les taux de remplacement. C'est le cas notamment pour les femmes : 43 % des femmes de la



## ENCADRÉ 1

### Éléments de méthodologie pour l'étude des taux de remplacement

#### Les sources

Pour calculer un taux de remplacement, il faut connaître à la fois le montant de pension perçu par le retraité et ses revenus d'activité en fin de carrière. Les informations sur les salaires, les types d'emploi occupés, les secteurs d'activité, etc., sont fournies par un extrait du panel Tous salariés de l'INSEE. Plus précisément, il s'agit des trajectoires salariales des individus à partir de leurs 50 ans et jusqu'à l'année 2012. Les salaires reportés sont les salaires nets en euros 2012. Dans le secteur privé, il s'agit du salaire net fiscal auquel sont soustraites la contribution sociale généralisée (CSG) non déductible et la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). La participation n'est pas comprise. Le salaire net dans la fonction publique intègre les primes. Les salaires sont corrigés de la durée de paie (ils sont tous rapportés à une durée de un an si besoin), mais pas de la quotité de travail. Les informations concernant les montants de pension sont issues de l'Échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2012.

#### La population retenue

L'analyse concerne la génération 1946, âgée de 66 ans fin 2012. À cette date, elle est donc presque entièrement partie à la retraite. Sont retenus, les retraités de droit direct d'un régime de base résidents en France, dont le ou les régimes d'affiliation sont le régime général, le Service des retraites de l'État (SRE) [fonctionnaires civils], la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) [fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers] ou les régimes spéciaux de salariés. Au moins un salaire doit être renseigné dans le panel de l'INSEE à partir de l'année de leurs 50 ans. Pour les polypensionnés, ne sont gardés que ceux dont le régime principal et le régime secondaire sont parmi ceux précités<sup>1</sup>. La sélection amène à écarter les retraités sortis précocement (avant 50 ans) de l'emploi salarié : les retraités ayant pour régime principal un régime d'indépendants, d'agriculteurs, de professions libérales ou le SRE militaires ; les retraités terminant leur carrière par un emploi non salarié ou sortant de toute activité professionnelle. Les taux de remplacement sont calculés pour tout type d'emploi (temps plein ou partiel) et sans condition sur la carrière (complète ou non). Dans cette étude, les retraités ayant effectué une carrière complète correspondent aux retraités qui, au moment de la liquidation, ont une durée validée supérieure ou égale à la durée requise, et pour lesquels toutes les composantes de la pension sont connues dans l'EIR 2012.

#### Méthode de calcul du taux de remplacement

Le taux de remplacement est défini, ici, comme le rapport entre le montant de la pension nette perçue en décembre 2012<sup>2</sup> et un salaire net en euros 2012. Seule la pension acquise au titre de l'activité professionnelle passée (droit direct) est retenue, les droits dérivés (réversion) ne sont pas inclus. La pension nette consiste en l'avantage principal de droit direct (tous régimes) net des cotisations, mais augmenté, si l'assuré a eu trois enfants ou plus, du montant de la majoration pour enfants. La dimension « tous régimes » de l'EIR permet de capter la somme des pensions de droit direct du (des) régime(s) de base et du (des) régime(s) complémentaire(s).

Le montant de la pension est le plus souvent rapporté à un salaire représentatif de la fin de carrière : le salaire net moyen perçu les avant-dernières années de la liquidation d'un droit à retraite. Plus précisément, la moyenne des derniers salaires renseignés avant la liquidation est considérée, dans la limite de cinq années maximum, en écartant le salaire perçu la dernière année (qui peut être augmenté par des primes ou n'être qu'un report de salaire).

Les rémunérations des salaires relatifs à des emplois à temps partiel sont naturellement faibles et tirent mécaniquement les taux de remplacement vers le haut. Afin de neutraliser l'effet « temps partiel », un autre indicateur de salaire, construit comme le précédent, est calculé, mais il ne comptabilise que les années où le salaire correspond à un emploi à temps plein. Il s'agit de l'indicateur principal retenu dans le cadre de cette étude. Il écarte ainsi du champ de l'estimation les retraités n'ayant connu que des postes à temps partiel à partir de leurs 50 ans et permet également des comparaisons plus pertinentes entre sexe, génération et secteur d'activité.

Dans la distribution des taux de remplacement, le taux de remplacement médian correspond à la valeur telle que la moitié des personnes en ont un inférieur à celle-ci. Le premier quartile du taux de remplacement correspond à la valeur telle que 25 % des personnes en ont un inférieur à celle-ci.

1. Cela permet d'exclure les potentiels retraités qui auraient cotisé en fin de carrière dans deux régimes de retraite à la fois, dont l'un serait un régime de non-salariés. Le taux de remplacement calculé ne serait alors pas pertinent, puisqu'il manquerait une partie du revenu (revenu non salarié) pour comparer avec le montant de la pension.

2. Cette notion de taux de remplacement diffère de la notion de taux de remplacement à la liquidation. En effet, même si, en général, la pension de retraite est valorisée comme l'inflation (hors tabac), il est arrivé par le passé que les revalorisations dans certains régimes diffèrent de l'inflation. C'est le cas, par exemple, à l'Association générale des institutions de retraites de cadres (AGIRC) entre 2008 et 2012.

génération 1946 perçoivent un minimum, contre seulement 22 % des hommes. Pour les salaires les plus faibles, les taux de remplacement médians des retraités à carrière complète sont supérieurs à ceux des anciens salariés à carrière incomplète.

Pour les femmes ayant perçu un salaire net mensuel moyen de fin de carrière compris entre 1 000 euros et 1 250 euros, la différence est de 4 points. Elle est de 3 points, pour un salaire compris entre 1 250 euros et 1 500 euros. Pour les

TABLEAU 1

Taux de remplacement selon le type de carrière et le genre

En %

Taux de remplacement du salaire moyen des avant-dernières années avant liquidation (salaires à temps plein)					
	Premier décile	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Neuvième décile
<b>Toutes carrières</b>	<b>53,4</b>	<b>63,8</b>	<b>73,3</b>	<b>82,2</b>	<b>92,5</b>
Hommes	54,7	64,7	74,0	83,1	93,5
Femmes	51,9	62,7	72,5	81,3	91,3
<b>Carrières complètes</b>	<b>58,2</b>	<b>66,3</b>	<b>74,9</b>	<b>83,5</b>	<b>93,4</b>
Hommes	57,5	66,1	75,0	83,9	94,2
Femmes	59,0	66,7	74,7	82,8	92,4

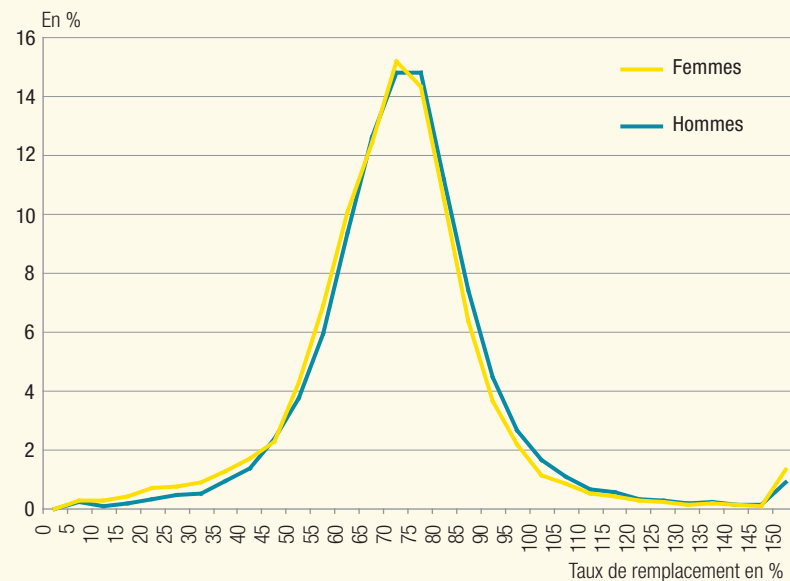
**Lecture** • La moitié des femmes ayant effectué une carrière complète perçoivent une retraite correspondant à moins de 74,7 % de leur salaire moyen de fin de carrière.

**Champ** • Retraités de droits directs nés en 1946, résidents en France, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou un régime spécial.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES et panel Tous salariés de l'INSEE.

GRAPHIQUE 1

Distribution des taux de remplacement selon le genre



**Lecture** • 15 % des hommes et 14 % des femmes ont un taux de remplacement compris entre 75 % et 80 %.

**Champ** • Retraités de droits directs nés en 1946, résidents en France, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou un régime spécial.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES et panel Tous salariés de l'INSEE.

hommes, dans les mêmes tranches de salaire, les différences sont, respectivement, de l'ordre de 6 et de 3 points. À tranche de salaire de fin de carrière équivalente, les hommes ont, en général, un taux de remplacement médian plus élevé que les femmes, mais cet écart diminue au fur et à mesure que le salaire de référence augmente. Deux facteurs expliquent ces écarts décroissants entre les femmes et les hommes. Tout d'abord, les hommes ont des carrières plus souvent complètes

que les femmes : c'est le cas pour 83 % d'entre eux contre 69 % des femmes du champ de l'étude. Ensuite, la proportion par sexe de retraités n'ayant pas effectué une carrière complète diminue au fur et à mesure que le niveau de salaire de référence augmente.

Pour les retraités ayant effectué une carrière complète, les taux de remplacement médians des hommes sont plus élevés, en général, que ceux des femmes. Dans les tranches des salaires les plus bas –

les salaires compris entre 1 000 euros et 1 250 euros –, les écarts sont plus marqués avec 17 points de pourcentage. Ces différences diminuent fortement pour les salaires intermédiaires. Elles résultent notamment du fait qu'une partie des femmes ayant effectué une carrière complète ont validé des trimestres non cotisés, dont certains n'ouvrent pas de droit dans les régimes complémentaires. C'est le cas, par exemple, des trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer ou de la majoration de durée d'assurance pour enfant.

Toutes carrières confondues, le taux de remplacement médian des femmes est stable, entre 70 % et 75 %, pour un salaire moyen de fin de carrière compris entre 1 500 euros et 3 500 euros. Pour les hommes, la baisse du taux de remplacement médian est quasiment continue. Elle passe de 82 % pour les salaires compris entre 1 750 euros et 2 000 euros, à 71 % pour les salaires moyens compris entre 3 250 euros et 3 500 euros.

Des taux de remplacement légèrement plus bas dans le public que dans le privé...

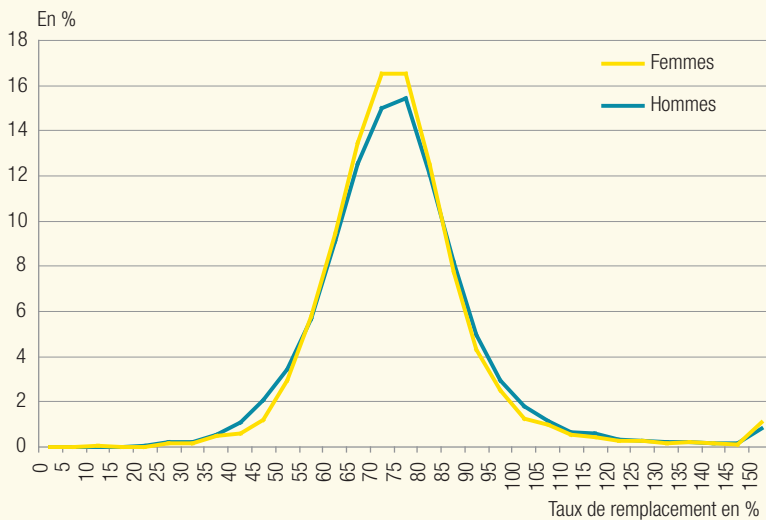
Toutes carrières confondues, les anciens salariés du privé de la génération 1946 ont des taux de remplacement médians légèrement plus élevés que les anciens salariés du public (tableau 2). En effet, la différence est de 1,7 point en faveur des anciens salariés du privé. Pour les retraités de la génération 1946 ayant effectué une carrière complète, le taux de remplacement médian s'élève à 75,2 % dans le privé contre 73,9 % dans le public. Dans ce même champ, un quart des pensionnés du privé ont un taux de remplacement inférieur à 66,8 %, contre 65,3 % pour les pensionnés du public, et un autre quart bénéficient d'un taux de remplacement supérieur à 84,1 %, contre 81,6 % dans le public. À carrière complète, les hommes et les femmes ont des taux de remplacement médians proches dans le privé comme dans le public.

... et plus élevés pour les anciennes générations

Le taux de remplacement médian diminue au fil des générations, dans le public comme dans le privé, pour les hommes

GRAPHIQUE 2

Distribution des taux de remplacement selon le genre pour les retraités à carrière complète



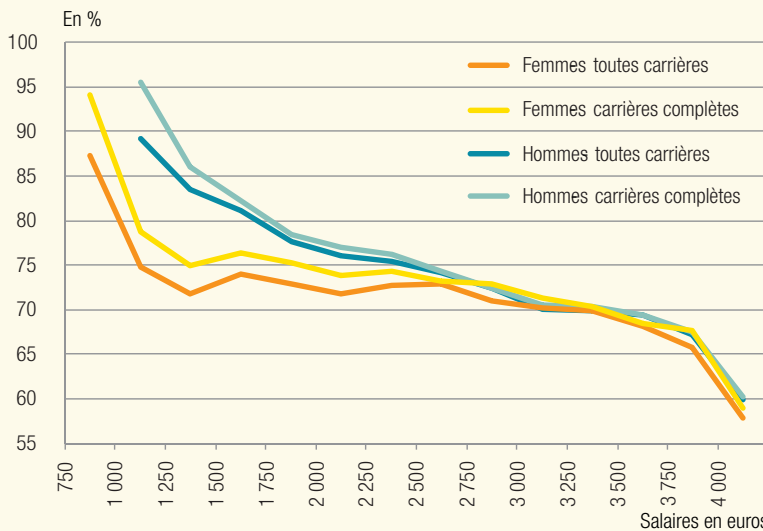
**Lecture** • 15 % des hommes et 17 % des femmes, à carrière complète, ont un taux de remplacement compris entre 75 % et 80 %.

**Champ** • Retraités de droits directs nés en 1946, résidents en France, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou un régime spécial.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES et panel Tous salariés de l'INSEE.

GRAPHIQUE 3

Taux de remplacement médians selon le genre et la tranche de salaire



**Lecture** • Le taux de remplacement médian des femmes à carrière complète dont le salaire de référence se situe entre 1 750 et 2 000 euros s'élève à 75 %.

**Champ** • Retraités de droits directs nés en 1946, résidents en France, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou un régime spécial.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES et panel Tous salariés de l'INSEE.

comme pour les femmes qui ont effectué une carrière complète. Il est passé de 80 % à 75 % entre les générations 1936 et 1946. Entre ces deux générations, le taux de remplacement médian des hommes anciens salariés du privé diminue de 4,5 points (gra-

phique 4 et encadré 2). La baisse est deux fois plus forte pour les anciens salariés du public (-9,5 points). Ces évolutions s'observent aussi chez les femmes : -2,2 points pour les anciennes salariées du privé et -5,8 points pour les anciennes salariées

du public (encadré 2). Le premier et le troisième quartiles de la distribution diminuent eux aussi. Dans le privé, la baisse s'est accentuée entre les générations 1942 et 1946 avec -2,5 points contre -1 point entre les générations 1936 et 1942.

La baisse du taux de remplacement entre les générations 1936 et 1946 doit être nuancée ; le montant moyen net de la pension de droit direct, toutes carrières et tous sexes confondus, des retraités de cette étude, a pour sa part augmenté. Il est passé de 1 609 euros à 1 672 euros en 2012, entre ces deux générations.

Les écarts des taux de remplacement médians des hommes et des femmes se réduisent au fil des générations. Pour la génération 1936, les hommes, anciens salariés du public, bénéficient d'un taux de remplacement médian supérieur de 4 points à celui des femmes. Cet avantage est de 2,3 points pour les anciens salariés du privé. Pour la génération 1946, on relève peu de différences entre les hommes et les femmes, dans le privé comme dans le public.

L'analyse par génération ne retient, ici, que les retraités vivants au 31 décembre 2012 et ayant effectué une carrière complète. Or, la notion de carrière complète a évolué au cours des années. En effet, la durée validée requise pour le taux plein varie d'une génération à l'autre : la réforme des retraites du régime général de 1993 a instauré une augmentation de cette durée, de 37,5 ans à 40 ans, à raison d'un trimestre par an à partir de la génération 1934 jusqu'à la génération 1943. Dans la fonction publique, la durée qui était fixée à 37,5 ans avant 2004, est passée à 40 ans en 2008. L'augmentation de la durée requise peut entraîner des salaires de fin de carrière plus importants, alors que son incidence sur la pension de retraite est plus faible. En conséquence, les taux de remplacement diminuent.

D'autres évolutions législatives peuvent également être avancées pour expliquer cette baisse. Par exemple, la réforme des retraites de 1993 a accru le nombre d'années retenues pour le calcul du salaire annuel moyen au régime général (de 10 ans pour les générations 1933 et antérieures, à 25 ans à partir de la génération 1948). De plus, la baisse du rendement du point dans les régimes complé-

5. Il ne faudrait pas, pour autant, conclure que les femmes bénéficient de pensions plus faibles au fil des générations. Au contraire, c'est l'amélioration de leurs carrières qui fait baisser la part de la retraite de base dans la retraite totale.

mentaires entraîne une baisse des taux de remplacement. Ainsi, pour les hommes retraités à carrière complète du régime général, le taux de remplacement médian de la pension de base, calculé à partir du salaire moyen des avant-dernières années à temps plein, baisse légèrement au fil des générations. Il passe de 49 % pour ceux nés en 1936 à 48 % pour ceux nés en 1946 (tableau 3). Dans le même temps, le taux de remplacement médian du salaire de fin de carrière par la pension complémentaire passe de 33 % pour la génération 1936 à 29 % pour la génération 1946. Pour les femmes, le taux de remplacement médian du salaire par la retraite de base diminue de 3 points entre les générations 1936 et 1946, passant de 54 % à 51 %, tandis que le taux de remplacement médian par la retraite complémentaire reste stable. Ainsi, la diminution des taux de remplacement médians dans le privé est essentiellement due à la baisse, observée pour les hommes, du taux de remplacement des régimes complémentaires dans la retraite de droit direct et à la baisse, pour les femmes, de la part de la pension de base dans la retraite totale<sup>5</sup>. À la fonction publique, la baisse continue des taux de remplacement médians s'ex-



TABLEAU 2

Taux de remplacement selon le secteur d'activité

En %

Taux de remplacement du salaire moyen des avant-dernières années avant liquidation (salaires à temps plein)				
	Premier quartile	Médiane	Troisième quartile	Rapport inter-quartiles
<b>Toutes carrières</b>	<b>64,1</b>	<b>73,8</b>	<b>83,1</b>	<b>0,77</b>
<b>Secteur privé</b>				
Hommes	65,0	74,3	83,7	0,78
Femmes	62,8	73,0	82,2	0,76
<b>Carrières complètes</b>	<b>66,8</b>	<b>75,2</b>	<b>84,1</b>	<b>0,79</b>
Hommes	66,3	75,2	84,3	0,79
Femmes	67,4	75,2	83,6	0,81
<b>Secteur public</b>				
<b>Toutes carrières</b>	<b>63,2</b>	<b>72,1</b>	<b>80,2</b>	<b>0,79</b>
Hommes	64,0	72,7	80,7	0,79
Femmes	62,7	71,8	79,8	0,79
<b>Carrières complètes</b>	<b>65,3</b>	<b>73,9</b>	<b>81,6</b>	<b>0,80</b>
Hommes	65,0	74,0	81,9	0,79
Femmes	65,4	73,8	81,5	0,80

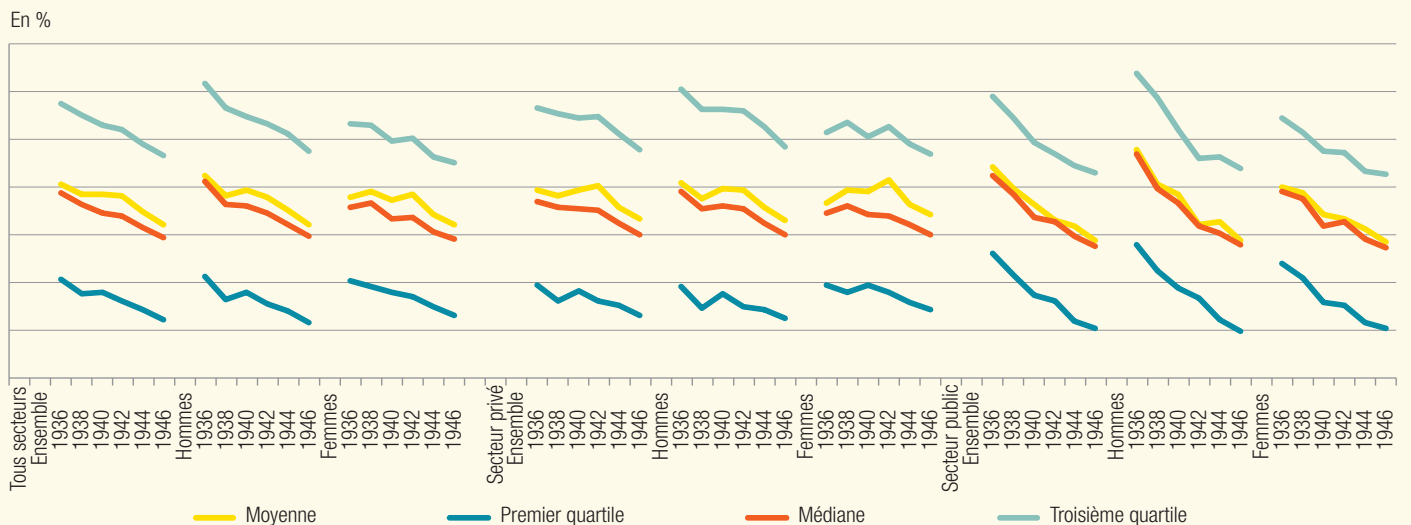
**Note** • Le secteur d'activité (public/privé) est celui de la fin de carrière dont l'emploi est occupé à temps plein.  
**Lecture** • La moitié des femmes du secteur privé ayant effectué une carrière complète perçoivent une retraite correspondant à moins de 75,2 % de leur salaire net de fin de carrière.  
**Champ** • Retraités de droits directs nés en 1946, résidents en France, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou un régime spécial.  
**Sources** • EIR 2012 de la DREES et panel Tous salariés de l'INSEE.

plique aussi par un effet de composition. Ce secteur regroupe des personnes de plus en plus qualifiées au fil des généra-

tions avec des salaires plus élevés en fin de carrière, ce qui conduit à une baisse mécanique des taux de remplacement. ■

GRAPHIQUE 4

Taux de remplacement par génération pour les retraités à carrière complète



**Note** • Le secteur d'activité (public/privé) est celui de la fin de carrière dont l'emploi est occupé à temps plein. La part de retraités ayant effectué une carrière complète s'accroît au fil des générations : 1936 (68 %), 1938 (68 %), 1940 (70 %), 1942 (72 %), 1944 (74 %), 1946 (76 %).  
**Lecture** • Le taux de remplacement médian, pour les hommes et les femmes, est passé de 80 % pour la génération 1936 à 75 % pour la génération 1946.  
**Champ** • Retraités de droits directs à carrière complète, en emploi salarié après 49 ans, résidents en France, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou un régime spécial.  
**Sources** • EIR 2012 de la DREES et panel Tous salariés de l'INSEE.

TABLEAU 3

Taux de remplacement du salaire moyen des avant-dernières années à temps plein par la retraite de base et complémentaire pour les retraités du régime général à carrière complète

En %

	Premier quartile						Médiane						Troisième quartile					
	1936	1938	1940	1942	1944	1946	1936	1938	1940	1942	1944	1946	1936	1938	1940	1942	1944	1946
<b>Hommes</b>																		
Taux de remplacement de la pension entière	70	67	68	67	67	66	81	78	78	78	77	75	91	90	89	89	87	85
Taux de remplacement de la pension de base	34	33	33	32	33	35	49	46	47	47	48	48	58	57	58	58	57	56
Taux de remplacement de la pension complémentaire	26	25	25	25	24	23	33	32	32	32	31	29	42	41	40	41	38	37
<b>Femmes</b>																		
Taux de remplacement de la pension entière	70	69	69	68	68	67	77	78	77	77	76	75	86	88	86	87	86	83
Taux de remplacement de la pension de base	46	45	45	45	45	44	54	53	53	53	52	51	60	60	59	60	59	58
Taux de remplacement de la pension complémentaire	18	18	18	18	18	18	23	24	24	24	24	24	31	32	32	32	32	31

**Lecture** • Le taux de remplacement médian du salaire par la retraite complémentaire, pour les hommes du secteur privé ayant effectué une carrière complète, a diminué de 4 points de pourcentage entre les générations 1936 et 1946 : 33 % contre 29 %.

**Champ** • Retraités de droits directs, résidents en France, vivants au 31 décembre 2012, ayant effectué une carrière complète, en emploi salarié à temps plein après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général.

**Sources** • EIR 2012 de la DREES et panel Tous salariés de l'INSEE.

ENCADRÉ 2

Comparaisons intergénérationnelles : méthodologie et limites

Afin de comparer les taux de remplacement des générations nées avant 1946 (qui ont plus de 66 ans en 2012) et qui sont donc parties quasi intégralement à la retraite, la méthode suivante a été retenue. Les taux de remplacement ont été calculés pour les retraités ayant liquidé un droit à pension à 66 ans ou avant, pour être comparés au mieux à ceux de la génération 1946 (les liquidations très tardives sont exclues). Les salaires de référence sont ceux des avant-dernières années avant liquidation et à temps plein, dans la limite de cinq années. Le taux de remplacement est calculé à partir de la pension versée en 2012 (cf. encadré 1).

Par rapport à l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2008, les données relatives aux régimes complémentaires de l'Association générale des institutions de retraite des cadres (AGIRC) et de l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (ARRCO) ont été révisées après une amélioration du système d'information de ces régimes. Cette augmentation de la qualité a conduit à une révision des taux de remplacement des retraités du régime général et à un diagnostic différent de leur évolution au fil des générations. Alors que, sur la base de l'EIR 2008, le taux de remplacement des complémentaires était fortement croissant entre les générations 1936 et 1942, il est à présent stable pour les femmes et décroissant pour les hommes. En revanche, pour les régimes de base et intégrés, les estimations portant sur l'EIR 2008 et l'EIR 2012 sont très proches.

Par ailleurs, les résultats portant sur les générations les plus anciennes sont à interpréter avec précaution en raison de la non-corrrection de la mortalité différentielle. En effet, seuls les retraités vivants au 31 décembre 2012 sont pris en compte dans les comparaisons intergénérationnelles. De plus, les effectifs de retraités servant à calculer les statistiques sont moins importants pour les anciennes générations que pour les plus récentes.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Collin C., 2015, « Retraites : les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 % à celle des hommes en 2012 », *Études & Résultats*, DREES, n° 904, janvier.
- Andrieux V., Aubert P., Chantel C., 2012, « Montant des pensions de retraite et taux de remplacement », *Dossier Solidarité et Santé*, DREES, n° 33, novembre.

LA DREES SUR INTERNET

Retrouvez toutes nos publications sur notre site

[www.drees.sante.gouv.fr](http://www.drees.sante.gouv.fr)

Retrouvez toutes nos données sur

[www.data.drees.sante.gouv.fr](http://www.data.drees.sante.gouv.fr)

Pour recevoir les avis de parution

[www.drees.sante.gouv.fr/les-avis-de-parution,2052.html](http://www.drees.sante.gouv.fr/les-avis-de-parution,2052.html)

**Directeur de la publication** : Franck von Lennep

**Responsable d'édition** : Carmela Riposa

**Secrétaires de rédaction** : Sabine Boulanger et Laurence Grivet

**Mise en pages** : T. B.

**Conception graphique** : Julie Hiet et Philippe Brulin

**Imprimeur** : Imprimerie centrale de Lens

**Pour toute information** : [drees-infos@sante.gouv.fr](mailto:drees-infos@sante.gouv.fr)

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources •

ISSN papier 1292-6876 • ISSN électronique 1146-9129 • AIP 0001384