

Définitions du taux de remplacement

Cette fiche présente les différents concepts permettant d'appréhender ce qu'est un taux de remplacement au niveau collectif et au niveau individuel, au moment du départ à la retraite ou en moyenne sur la durée de la retraite.

Rappelons qu'un taux de remplacement rapporte un montant de pension à un montant de revenu d'activité, et fournit donc des informations sur le niveau des revenus de remplacement qu'un régime – ou, à un niveau agrégé, une nation entière – décide d'accorder à ses retraités par rapport aux revenus des cotisants.

Les différentes notions de taux de remplacement

Taux de remplacement brut ou net

Dans les différentes définitions du taux de remplacement présentées ci-dessous, on peut entendre taux de remplacement brut ou net. Le taux net retient des montants de pensions et de salaires nets de cotisations sociales (y compris CSG) : il est un meilleur indicateur des niveaux relatifs de revenus que le taux de remplacement brut. On pourrait souhaiter calculer un taux de remplacement prenant en compte l'ensemble des transferts sociaux et fiscaux, mais on s'éloignerait alors de la logique assurancielle des régimes de retraite pour aborder une optique plus large de comparaison de niveaux de vie intra et intergénérationnels.

Afin de permettre la comparaison des niveaux de revenus des actifs et des retraités, il est préférable d'inclure dans le salaire d'activité les éléments de rémunération non soumis à cotisations vieillesse, en particulier les primes des fonctionnaires. En toute rigueur, il faudrait également inclure dans la rémunération des salariés du privé les éléments d'épargne salariale, mais c'est en général plus difficile car les informations chiffrées sur ce sujet sont partielles. Par ailleurs, pour les salariés du secteur privé, à l'exception des revenus très élevés, la part des revenus distribués sous forme extra salariale paraît sensiblement plus faible que le taux de primes des salariés du secteur public : les sommes versées pour l'intéressement et la participation représentent moins de 3 % de la masse salariale du secteur privé, alors que le taux de primes est par exemple de 16 % dans la fonction publique civile de l'Etat.

Le taux de remplacement peut être calculé au niveau macro-économique ou individuel ; il peut être calculé au moment du départ à la retraite ou en moyenne sur la durée de la retraite. En croisant ces deux critères, on obtient les différentes définitions du taux de remplacement.

Le taux de remplacement calculé au niveau macro-économique sur données réelles

Par macro-économique on entend le taux de remplacement calculé au niveau collectif – en général, le niveau collectif retenu est celui des pensionnés d'un même régime. Il faut souligner qu'aucune source exhaustive ne permet de reconstituer un taux de remplacement interrégimes. Cela pose un problème pour les pluripensionnés, qui ont cotisé à deux régimes ou plus et pour lesquels on ne peut estimer le taux de remplacement global qu'à partir d'études sur des échantillons de retraités.

Le taux de remplacement initial défini au niveau macro-économique indique le rapport entre la première pension et le dernier revenu d'activité¹ pour chaque cohorte et dans chaque régime. Cette approche rend compte à la fois des règles générales de calcul du montant des pensions mais intègre également les aléas de carrière (en particulier les interruptions de carrière n'ayant pas donné lieu à validation d'annuités), l'incidence de règles telles que les minima de pension ou des avantages divers ainsi que l'effet pluripensionnés. Certaines sources permettent d'estimer cet indicateur sur le champ restreint des carrières complètes². Le taux de remplacement estimé pour chaque cohorte tous régimes confondus n'est pas très adapté à l'analyse de la situation des retraités français en raison de l'existence de multiples régimes avec des règles de calcul des pensions différentes mais il peut éventuellement servir à des comparaisons internationales.

On peut également souhaiter calculer le taux de remplacement initial en rapportant la première pension au salaire moyen de carrière ou des n meilleures années. Cet indicateur permet de mieux prendre en compte le profil de carrière des cotisants, sachant que le niveau de vie ressenti par un salarié n'est pas seulement celui de la dernière année d'activité mais peut recouvrir une période plus longue. Le nombre d'années retenu pour le calcul du salaire moyen peut par exemple être calé sur celui servant au calcul de la pension dans le régime général (donc les 18 meilleures années aujourd'hui, les 25 meilleures à partir de 2008). Mais le calcul de ce taux de remplacement nécessite alors de choisir un taux d'actualisation des salaires pour parvenir à un salaire moyen sur n années. Ce taux d'actualisation peut être, par exemple, le taux d'évolution du salaire moyen des cotisants du régime ou le taux d'évolution des prix.

Le « taux de remplacement » moyen calculé au niveau macro-économique rapporte la pension moyenne de l'ensemble des retraités au salaire moyen de l'ensemble des actifs ; ce n'est pas au sens strict un taux de remplacement mais il procède d'une logique comparable en ce qu'il rapporte des pensions à des salaires. Ce taux, calculé tous régimes confondus, donne une indication sur le niveau de vie relatif des retraités et des actifs. Il peut par exemple servir à des comparaisons inter-temporelles, à des comparaisons internationales, à des exercices de simulations³. On peut également souhaiter le calculer dans chaque régime, mais les comparaisons entre régimes sont délicates car cet indicateur intègre des effets de structure de population de cotisants et de pensionnés.

Le taux de remplacement individuel calculé sur des cas-types

Au niveau individuel, on ne peut construire et calculer des taux de remplacement que sur des cas-types dont la représentativité n'est pas toujours simple à assurer : ainsi, dans la fonction publique, il faut décider du taux de primes que l'on retient ; pour les salariés du privé, il faut décider d'un profil de carrière, etc. En ce sens, les cas-types servant de base aux analyses peuvent être dits illustratifs plutôt

¹ La notion de dernier salaire d'activité peut être difficile à définir pour des salariés du secteur privé qui ont souvent connu plusieurs années d'inactivité avant la retraite. On retient en général le revenu de la dernière année complète d'activité et on rapporte à ce revenu le montant de la première pension en retenant comme taux d'actualisation le taux de revalorisation des pensions.

² Voir notamment la note de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), portant sur les taux de remplacement nets des individus nés en 1926 et 1930 et ayant effectué une carrière complète dans le secteur privé ou la fonction publique civile d'Etat, jointe au dossier de la séance du 21 mars 2001 du Conseil d'orientation des retraites.

³ Ce paramètre est celui retenu par la DREES dans sa note *Exercices de simulations de l'évolution à long-terme du système de retraite*, jointe au dossier de la séance du 5 juin 2001 du Conseil d'orientation des retraites.

que représentatifs. L'analyse sur cas-types est particulièrement précieuse pour évaluer l'évolution du taux de remplacement en fonction des règles de liquidation et d'indexation. Bien qu'il soit préférable de raisonner avec des taux de remplacement nets, les études sur cas-types retiennent généralement en projection des taux de remplacement bruts car il est délicat de faire des hypothèses sur l'évolution des prélèvements sociaux.

Le taux de remplacement initial individuel est un taux de remplacement « cible » ou théorique dans chaque régime : c'est le taux de remplacement « moyen » d'un individu « illustratif » ayant une carrière complète dans le régime. L'intérêt est de l'estimer en projection pour évaluer l'incidence des règles de liquidation et d'indexation des régimes sur les générations de retraités à venir. **C'est cet indicateur qui a été demandé aux régimes par le Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites et qui fait l'objet d'une présentation dans les fiches jointes au dossier du groupe de travail.**

Le taux de remplacement moyen individuel est obtenu en faisant le ratio pension moyenne au cours de la retraite sur salaire moyen au cours de la vie active. Là aussi il est nécessaire de choisir des taux d'actualisation, par exemple l'évolution des prix pour l'actualisation des salaires et pour celle des pensions. Cet indicateur permet d'apprécier les niveaux de revenu relatifs d'un individu au cours de sa vie active et au cours de sa retraite. Sur ce thème, il est également intéressant d'étudier le profil du taux de remplacement.

Le profil de taux de remplacement individuel donne l'évolution au cours du temps du ratio pension de l'année n sur dernier salaire d'activité (ou salaire moyen au cours de la vie active). Calculé pour des cas-types, il permet d'apprécier les trajectoires individuelles et intègre les deux données fondamentales que sont le taux de remplacement initial du dernier salaire et le mode de revalorisation des pensions. La pente plus ou moins déclinante de la courbe retrace l'arbitrage (explicite ou implicite) du régime entre niveau de vie relatif à la date de liquidation des droits et tout au long de la retraite.

L'analyse de cas-types permet également d'évaluer l'incidence sur le taux de remplacement du temps partiel, d'interruptions de carrière pour chômage ou maternité, de pensions multiples (pluripensionnés).