



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Actualisation des cas types de salariés du secteur privé et de fonctionnaires

Séance plénière du COR
25 mai 2023

Secrétariat général du COR

Pourquoi actualiser les cas types ?

Tableau 3.2 – Taux de remplacement net à l'âge d'ouverture des droits, du taux plein et d'annulation de la décote pour les cas types du COR pour la génération 1960 (sauf aide-soignant et policier)

Cas type	Taux de CSG appliqué sur la pension	Salaire brut de fin de carrière (et part des primes pour les fonctionnaires)	Taux de remplacement à l'âge d'ouverture des droits		Taux de remplacement à l'âge du taux plein		Taux de remplacement à l'âge d'annulation de la décote	
			âge	TR	âge	TR	âge	TR
Cas type n°1 (cadre)	taux plein	2,7 x SMPT	62	50,2%	62	50,2%	67	61,1%
Cas type n°2 (non-cadre)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,9 x SMPT	62	75,4%	60	71,2%	67	89,2%
Cas type n°3 (non-cadre avec chômage)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,8 x SMPT de l'année des 55 ans	62	73,9%	62	73,9%	67	71,4%
Cas type n°4 (femme avec deux enfants)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,8 x SMPT	62	75,0%	62	75,0%	67	88,4%
Cas type n°5 (B sédentaire)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	1,1 x SMPT (dont 25% primes)	62	64,2%	62	64,2%	67	79,7%
Cas type n°6 (A faible taux de prime)	taux plein	1,5 x SMPT (dont 16% primes)	62	63,1%	63 ans et 9 mois	72,5%	67	83,2%
Cas type n°7 (A+ fort taux de prime)	taux plein	2,4 x SMPT (dont 39% primes)	62	44,0%	63 ans et 9 mois	50,7%	67	58,1%
Cas type n°10 (adjoint technique territorial)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,8 x SMPT (dont 21% primes)	62	68,6%	62	68,6%	67	89,7%
Cas type n°11 (attaché territorial)	taux plein	1,4 x SMPT (dont 28% primes)	62	60,1%	62	60,1%	67	75,0%
Cas type n°9 (aide-soignant)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	0,8 x SMPT (26% primes)*	57	55,4%	57 ans et 9 mois	59,5%		
Cas type n°8 (policier)	intermédiaire (sauf 2018 au taux plein)	1,2 x SMPT (35% primes mais 17% sont intégrées à l'assiette)	52	48,4%	57	74,3%	57	74,3%


Source : Rapport annuel du COR – Septembre 2022

Pourquoi actualiser les cas types ?

- Résultat important du rapport, auquel les partenaires sociaux sont attachés
- Utilisés pour de nombreux indicateurs dont certains sont fixés par décret (taux de remplacement pour les 10 générations qui arrivent à l'âge de la retraite d'un salarié non-cadre du secteur privé et d'un fonctionnaire de catégorie B à carrière complète)

Pourquoi actualiser les cas types du secteur privé ?

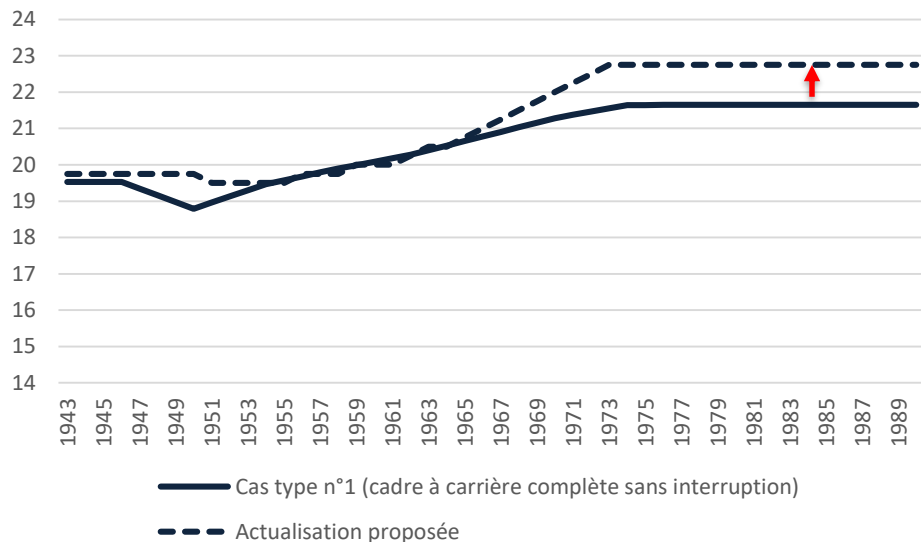
- Définis sur la base de travaux menés en 2010 par la Drees et la Cnav, estimation sur les hommes nés en 1950
- Données plus récentes (échantillon inter-régimes de cotisants – EIC 2017)
- Actualisation de ces travaux en deux étapes

- Étape 1 : révision des paramètres 
 - âges d'entrée dans la vie active
 - profils de salaires } **Document n° 2**
- Étape 2 : vérification de la persistance de ces trajectoires professionnelles au fil des générations, émergence de nouvelles carrières ? → **en cours de réalisation**

Âges d'entrée dans la vie active et profils de salaires relatifs

Cas type de cadre (cas type n° 1)

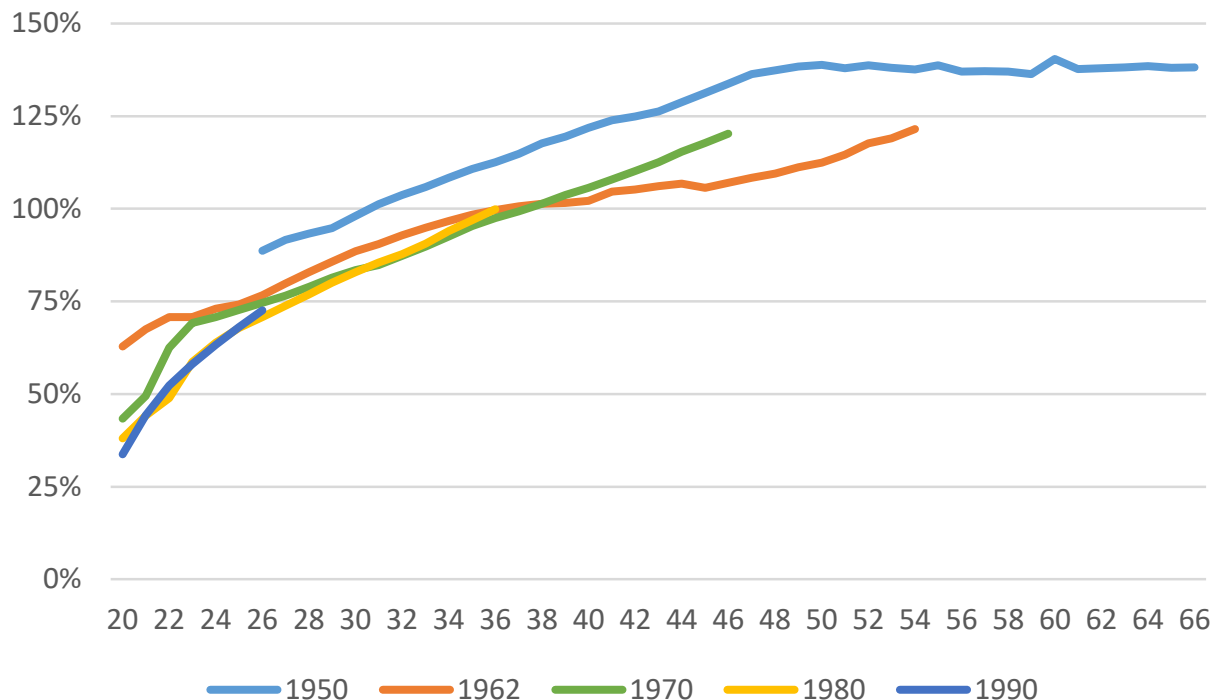
Âge d'entrée dans la vie active



- **Auparavant :**
 - Définis à partir des durées moyennes validées avant l'âge de 30 ans observées jusqu'aux générations récentes
- **Actualisation :**
 - Correspondent à la première année où les assurés cotisent plus de 3 trimestres

Les profils de salaires relatifs à chaque âge

Salaires annuels relatifs à la RMPT de l'année, à chaque âge générations 1950, 1962, 1970, 1980 et 1990

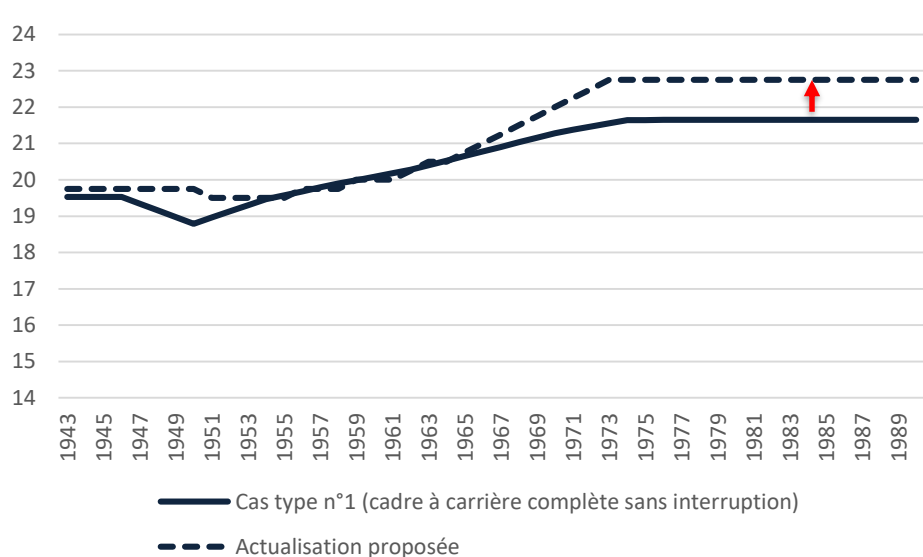


Champ : salariés du secteur privé à temps complet sur toute l'année sans interruptions de carrière
Source : COR (d'après les données issues des DADS).

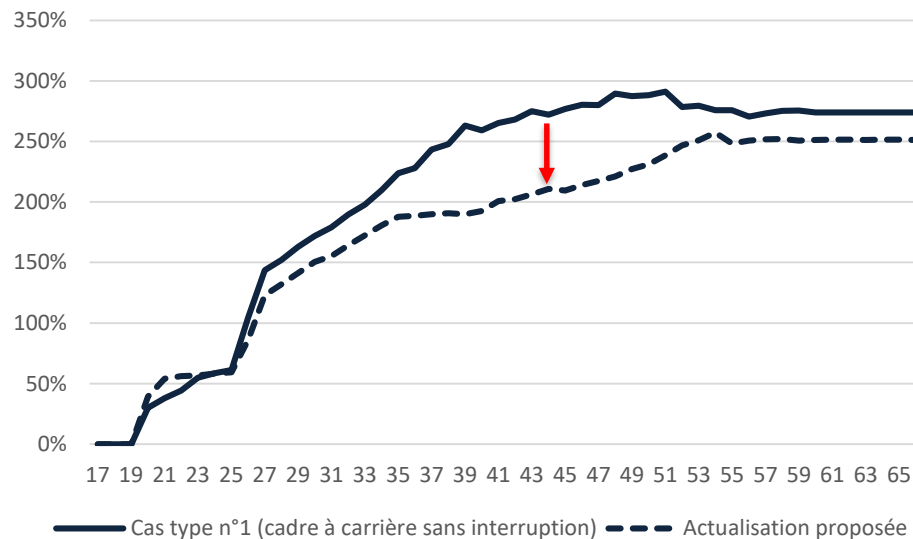
Âges d'entrée dans la vie active et profils de salaires relatifs

Cas type de cadre (cas type n° 1)

Âge d'entrée dans la vie active



Profil de salaire relatif au RMPT



• Auparavant :

- Définis à partir des durées moyennes validées avant l'âge de 30 ans observées jusqu'aux générations récentes

• Actualisation :

- Correspondent à la première année où les assurés cotisent plus de 3 trimestres

• Auparavant :

- Estimés sur les hommes nés en 1950, constants d'une génération à l'autre

• Actualisation :

- Estimés sur les hommes et femmes nés en 1962

Un impact faible mais à la baisse sur les taux de remplacement

Impact de l'actualisation des paramètres des cas types (âges d'entrée dans la vie active + profil de salaire relatif) sur le taux de remplacement net à l'âge d'ouverture des droits pour la génération 1961

		Taux de remplacement (ancienne méthode)	
		Taux de remplacement (ancienne méthode)	Nouveaux taux de remplacement
Cas type n°1 (cadre)	Total	50,1%	47,6%
	<i>dont Cnav</i>	20,3%	22,1%
	<i>dont Agirc-Arrco</i>	29,8%	25,5%
Cas type n°2 (non cadre)	Total	71,9%	70,5%
	<i>dont cnav</i>	53,1%	51,2%
	<i>dont Agirc-Arrco</i>	18,8%	19,3%
Cas type n°3 (non cadre avec chômage)	Total	74,2%	76,3%
	<i>dont Cnav</i>	51,6%	52,4%
	<i>dont Agirc-Arrco</i>	22,6%	24,0%
Cas type n°4 (non cadre avec chômage)	Total	71,6%	70,6%
	<i>dont Cnav</i>	53,6%	51,8%
	<i>dont Agirc-Arrco</i>	17,9%	18,9%

Un impact exclusivement lié à la modification des paramètres (pas d'effet réforme)

Cas type de cadre (cas type n° 1) :

- Salaires supérieurs au plafond → pension Cnav identique rapportée à un salaire de fin de carrière moins élevé → taux de remplacement plus important
- La baisse de salaire est plus importante qu'en fin de carrière → taux de remplacement à l'Agirc-Arrco plus faible du fait de l'acquisition des points sur la totalité de la carrière

Pourquoi actualiser les cas types de fonctionnaires ?

Dans la fonction publique, les rémunérations sont la résultante de trois composantes :

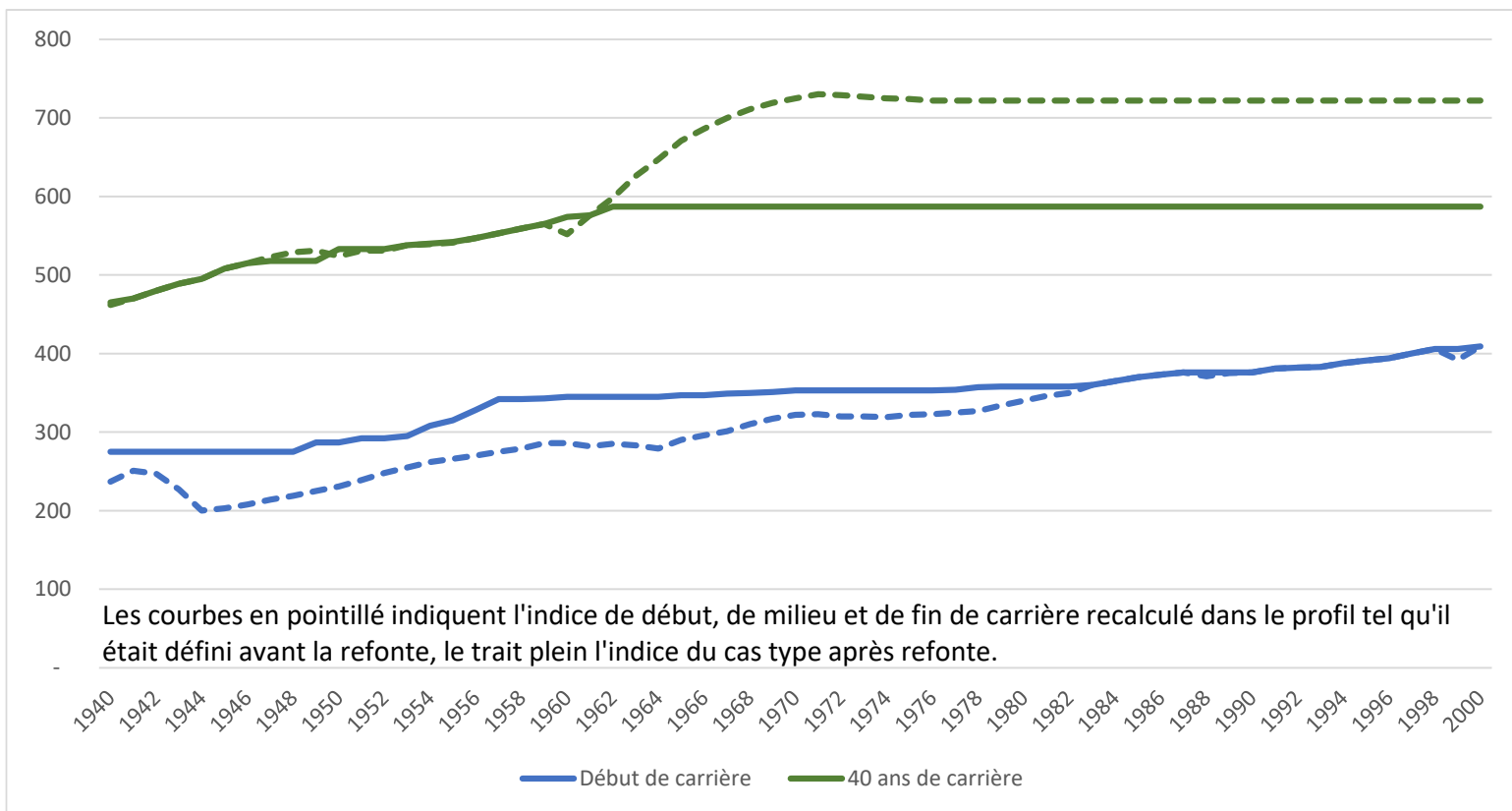
- La position du fonctionnaire dans sa grille indiciaire (nombre de points d'indice)
 - La valeur du point d'indice
 - Le taux de primes
- Depuis 2010, la croissance de la valeur du point d'indice a été très contenue depuis 2010 et devrait être nulle selon les hypothèses de la direction du budget jusqu'en 2027

Pourquoi actualiser les cas types de fonctionnaires ?

- Auparavant, dans la construction des cas types de fonctionnaires, les profils de salaire total rapporté à la RMPT sont constants au fil des générations. Le traitement indiciaire est une résultante : il s'obtient par la différence entre le salaire total et le montant des primes, obtenu à partir du taux de primes affecté au cas type.
- Objectif de la rénovation : le traitement indiciaire du cas-type est obtenu à partir des grilles indiciaires de la fonction publique (données DGAFP), afin de mieux tenir compte des évolutions observées et prévisionnelles de la valeur du point d'indice

Résultats

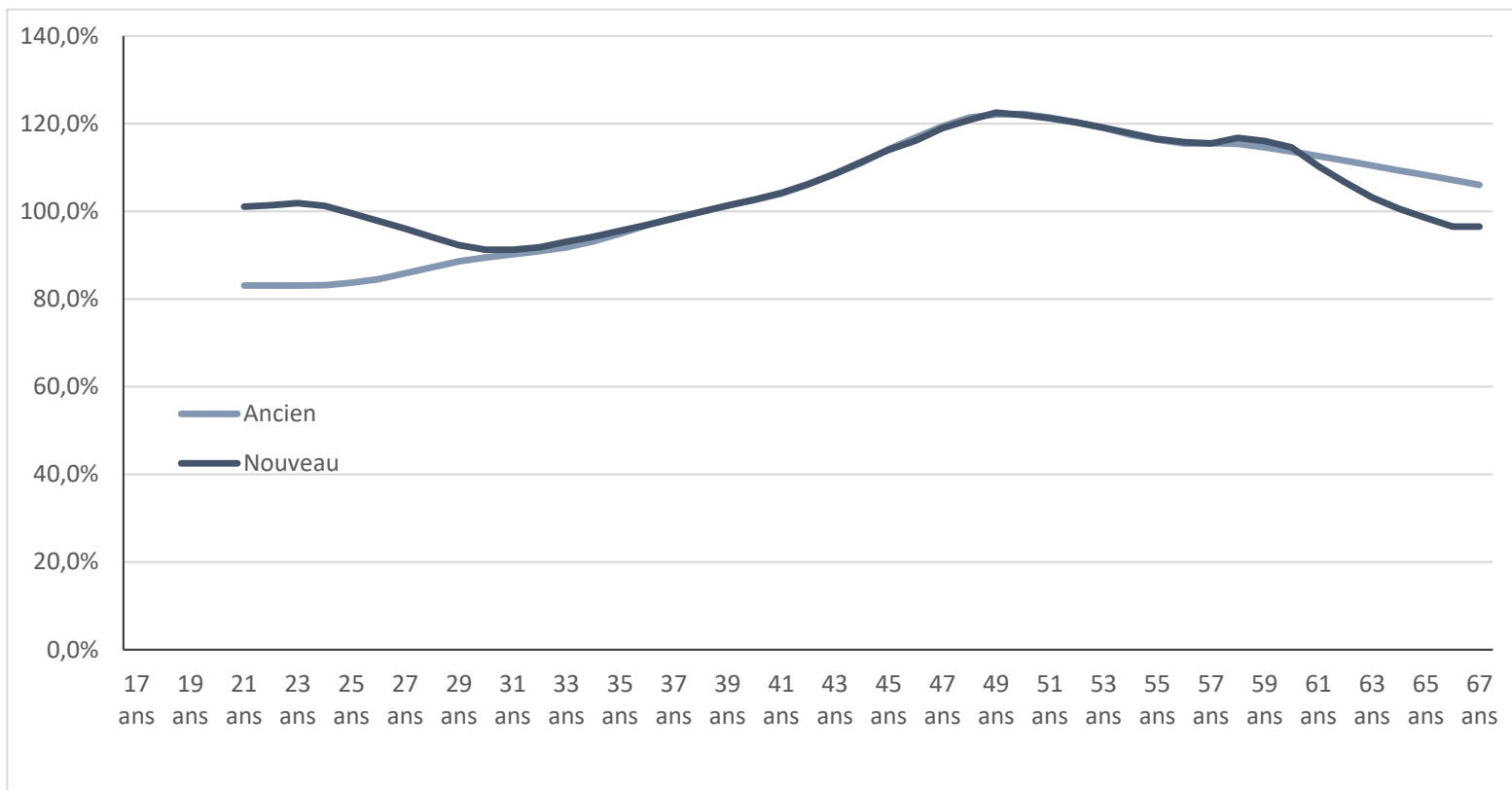
Indices de début et de fin de carrière du cas type n° 5 (agent ayant effectué toute sa carrière en catégorie B)



Source : calculs SG-COR

Résultats

Profil du salaire total (traitement indiciaire et primes) relatif à la RMPT du cas type n° 5 (agent ayant effectué toute sa carrière en catégorie B) né en 1961 - illustration sur le scénario 1,0 %



Source : calculs SG-COR à partir de Moniolle, DGAFP, barèmes IPP et Insee, comptes nationaux

Résultats

Le salaire total est modifié car le traitement indiciaire est modifié mais le taux de primes reste identique


- **L'effet sur les taux de remplacement reste très limité**
 - Dans les régimes de la fonction publique (régime de la FPE et CNRACL), le taux de remplacement pour une carrière complète est égal à : $75 \% \times (1 - \text{taux de primes})$
 - Les indices de carrière n'ont d'effet que sur la pension RAFP

- **Mais la rénovation proposée peut modifier les conclusions des résultats de certaines simulations telles que l'application des règles du privé au public qui dépendent des hypothèses retenues sur toute la carrière.**



CONSEIL D'ORIENTATION
DES RETRAITES

Merci de votre attention

Suivez l'actualité et les travaux du COR
sur www.cor-retraites.fr et twitter  [@COR_Retraites](https://twitter.com/COR_Retraites)