

Taux de remplacement des salariés du secteur privé

L'étude du taux de remplacement des salariés du secteur privé doit prendre en compte simultanément les règles et perspectives du régime général et des régimes complémentaires. Cette fiche apporte des éléments chiffrés sur les taux de remplacement de la CNAV et de l'ARRCO, qui seront complétés par la suite avec des éléments sur le taux de remplacement de l'AGIRC.

I/ L'influence du choix des cas-types sur le taux de remplacement

Au régime général

Au régime général, le taux de remplacement pour une carrière complète est le ratio égal à la moitié du salaire annuel moyen des meilleures années¹ sur le dernier salaire ; il dépend donc du niveau atteint par le salaire annuel moyen et du dernier salaire. Pour calculer un taux de remplacement sur cas-type, il faut se fixer un profil de carrière, donc le montant du salaire au cours des meilleures années et au cours de la dernière année, et la place de ces meilleures années dans la carrière.

Selon que la carrière choisie est plus ou moins ascendante, le taux de remplacement peut être très différent. Pour une carrière très ascendante, le dernier salaire est très supérieur au salaire annuel moyen et le taux de remplacement est plus faible que pour une carrière plate.

L'indexation des salaires portés au compte sur les prix, effective depuis 1987 et confirmée par la réforme de 1993, introduit de plus de fortes disparités de taux de remplacement entre les individus selon que les meilleures années servant au calcul du salaire annuel moyen sont les dernières années de carrière ou non, ces disparités étant d'autant plus marquées que l'écart entre l'évolution du salaire moyen des cotisants et l'évolution des prix est important.

Dans les régimes complémentaires

Le taux de remplacement est égal au ratio (nombre de points acquis multiplié par valeur du point) sur dernier salaire ; il dépend donc, outre du dernier salaire, du salaire annuel de chaque année de carrière, du salaire de référence (prix d'achat du point) et de la valeur du point. Si les paramètres du régime (prix d'achat et valeur du point) sont fixés et évoluent comme les prix, le taux de remplacement ne dépend plus que du profil de carrière : plus la carrière est ascendante et moins le taux de remplacement est élevé.

¹ Le nombre passant de 10 en 1993 à 25 en 2008

Les cas-types étudiés ci-dessous

Les carrières retenues pour l'analyse sont les suivantes :

- des carrières purement normatives, calées sur des éléments de réglementation, toujours au SMIC ou toujours au plafond² ;
- des carrières normatives ascendantes, de 0,8 plafond au plafond en 20 ans, de 0,5 plafond au plafond en 40 ans, du plafond à 2 plafonds en 40 ans ;
- des carrières issues de données observées, l'une toujours au salaire moyen ARRCO, l'autre où, à chaque âge, le salaire correspond au 9^e décile³ des salaires des hommes cotisants à la CNAV de cet âge .

II/ La valeur du taux de remplacement brut sur cas-types en 2000 et en projection

	2000	2020	2040
CNAV (1)	47,5 %	41,6 %	41,6 %
CNAV (2)	44,1 %	41,8 %	41,6 %
CNAV (3)	44,1 %	41,6 %	41,5 %
CNAV (4)	46,4 %	41,7 %	41,5 %
CNAV (5)	38,8 %	35,8 %	35,6 %
CNAV (6)	22,0 %	20,9 %	20,8 %
CNAV (7)	37,9 %	36,0 %	35,8 %
ARRCO (1)	21,3 %	17,8 %	15,7 %
ARRCO (2)	22,7 %	18,0 %	15,7 %
ARRCO (3)	21,6 %	17,1 %	15,1 %
ARRCO (4)	24,9 %	18,2 %	15,7 %
ARRCO (5)	17,2 %	13,6 %	12,2 %
ARRCO (6) non cadre	26,9 %	21,2 %	19,5 %
ARRCO (7) non cadre	30,4 %	23,8 %	21,3 %
CNAV + ARRCO (1)	68,8 %	59,4 %	57,3 %
CNAV + ARRCO (2)	66,8 %	59,8 %	57,3 %
CNAV + ARRCO (3)	65,7 %	58,7 %	56,5 %
CNAV + ARRCO (4)	71,2 %	59,9 %	57,2 %
CNAV + ARRCO (5)	57,0 %	49,4 %	47,8 %
CNAV + ARRCO (6)	49,0 %	42,1 %	40,3 %
CNAV + ARRCO (7)	68,3 %	59,8 %	57,1 %

- (1) carrière toujours au SMIC
- (2) carrière toujours au plafond
- (3) carrière de 0,8 plafond au plafond en 20 ans (ce qui correspond à une augmentation annuelle de 2,7 % les 20 premières années et de 1,6 % ensuite si le plafond progresse, comme le salaire moyen, de 1,6 % par an)
- (4) salaire moyen ARRCO
- (5) de 0,5 plafond au plafond en 40 ans (ce qui correspond à une augmentation annuelle de 3,4 % si le plafond progresse, comme le salaire moyen, de 1,6 % par an)
- (6) du plafond à 2 plafonds en 40 ans, non cadre
- (7) salaire au 9^e décile CNAV hommes, non cadre

² On a fait l'hypothèse que le SMIC et le plafond croissent de 1,6 % par an en projection de 2001 à 2040.

³ Le 9^e décile correspond au niveau de salaire séparant les 90 % les moins payés des 10 % les plus payés.

Remarques sur la baisse du taux de remplacement assuré par le régime général

Pour l'essentiel, la baisse du taux de remplacement assuré par le régime général sera terminée en 2010, car le passage au calcul du SAM sur les 25 meilleures années sera terminé en 2008 et les 25 derniers salaires auront toujours été revalorisés comme les prix en 2012.

Remarques sur la baisse du taux de remplacement assuré par les régimes complémentaires

Tout au long de la période de projection, jusqu'en 2040, les taux de remplacement intègrent l'ensemble des évolutions constatées du salaire de référence et la valeur du point jusqu'en 2000. La baisse du taux de remplacement reste sensible quel que soit le profil de carrière, mais elle est moins forte que dans les simulations réalisées par la Commission de concertation sur les retraites. En effet, la Commission de concertation avait prolongé en projection les précédents accords datant de 1996, selon lesquels le salaire de référence était indexé sur le salaire moyen des cotisants. Les accords intervenus en février 2001 indexent le salaire de référence sur les prix, ce qui induit le maintien du rendement du point. Cette réglementation a été prolongée jusqu'en 2040 dans les projections réalisées pour le Conseil d'orientation des retraites.

Les taux de remplacement, assurés par l'ARRCO, qui apparaissent dans le tableau précédent correspondent à des carrières complètes durant lesquelles les salariés ont toujours cotisé au taux contractuel de 6 % sur la tranche A du salaire (sous le plafond de la Sécurité sociale) et de 16 % sur la tranche B. Si l'on retient l'hypothèse d'un salarié ayant toujours cotisé au taux minimal obligatoire, le taux de remplacement de l'ARRCO reste stable entre 2000 et 2040 pour des carrières ne dépassant pas le plafond. Ce résultat est dû à l'augmentation régulière des taux minimaux de cotisation à l'ARRCO, qui sont passés de 1 % en 1962 à 3 % en 1999 pour la part salariale et de 1,5 % à 4,5 % pour la part patronale.

Remarques sur la baisse du taux de remplacement total

Le taux de remplacement sur cas-types des salariés du privé baisserait en niveau de 9 à 14 points entre 2000 et 2040, ce qui représente une baisse de 14 % à 19 %, selon le cas-type étudié. La baisse indiquée dans le rapport de la Commission de concertation sur les retraites était de l'ordre de 17 à 24 points, soit de 25 à 30 %. L'écart a deux explications : d'une part, l'année de départ de la Commission de concertation était 1996 et le taux de remplacement des salariés du privé a baissé de 2 à 6 points, soit 4 à 7 % entre 1996 et 2000 ; d'autre part, en raison du changement d'indexation du salaire de référence, il y a environ 5 points d'écart en 2040 entre le taux de remplacement assuré par l'ARRCO dans les simulations de la Commission de concertation et dans les projections réalisées pour le Conseil d'orientation des retraites, le premier étant de l'ordre de 10 % et le second de 15 %.

Evolution du pouvoir d'achat des pensions

Selon les projections réalisées par les régimes et remises au Conseil d'orientation des retraites lors de la séance plénière du 4 juin 2001, la pension moyenne versée par la CNAV augmenterait de 40 à 50 % entre 2000 et 2040 et celle versée par l'ARRCO augmenterait de 40 %. La pension moyenne des salariés du privé non cadres augmenterait donc de 40 à 45 %. Dans le même temps, la pension moyenne du flux de liquidants, telle qu'elle ressort de l'étude sur cas-type, augmenterait de 55 à 60 % environ⁴. Il est délicat de comparer ces deux chiffres car le premier prend en compte des déformations de structure de la population, des modifications de l'âge de début et de fin d'activité, etc., alors que le second est un simple calcul sur cas-type à partir des règles de liquidation des régimes. Il est a priori normal néanmoins que la pension moyenne du stock de retraités augmente moins vite que la pension moyenne du flux de liquidants, pour les raisons suivantes :

⁴ Entre 2000 et 2040, le salaire brut moyen augmentant en projection de 88 % et le taux de remplacement baissant de 15 à 18 %, la première pension augmente en moyenne de 55 à 60 %.

- la transition du passage de l'indexation sur les salaires à l'indexation sur les prix n'est pas terminée et elle est plus longue pour la pension moyenne de stock que pour la pension de flux ;
- l'espérance de vie augmente fortement en projection et le poids des retraités les plus âgés, dont les pensions liquidées sont indexées sur les prix, s'accroît parmi l'ensemble des retraités ;
- le taux de remplacement est calculé sur des cas-types correspondant à des carrières complètes alors que la pension moyenne intègre les aléas de carrière, le chômage, etc. (mais, dans l'autre sens, la pension moyenne de stock intègre l'augmentation de l'activité féminine).

On remarquera qu'en tout cas la baisse du taux de remplacement devrait se conjuguer avec une augmentation des salaires pour aboutir au total à une augmentation du montant des pensions. Pour donner une idée juste des évolutions moyennes en cours il est important de faire état simultanément des projections sur les taux de remplacement et des projections sur les montants des pensions.

III/ Réflexions sur le pilotage du taux de remplacement des salariés du secteur privé

Le taux de remplacement du régime général

L'indexation des salaires portés au compte sur les prix ne permet de garantir un taux de remplacement qu'à la condition que le salaire augmente de façon régulière. Ceci n'est évidemment pas le cas dans la réalité, le salaire moyen réel étant soumis à des fluctuations cycliques. En raison de ces fluctuations, un objectif affiché de niveau de taux de remplacement au régime général ne serait garanti dans les faits qu'à l'intérieur d'une fourchette de plus ou moins 5 points autour de l'objectif.

Si on voulait garantir avec assurance un niveau de taux de remplacement, il faudrait indexer les salaires portés au compte sur un indice fixé en fonction des salaires, par exemple sur le salaire brut moyen moins x %. Cela pourrait poser un problème d'affichage alors même qu'une telle formule pourrait être plus avantageuse que les prix et tenir compte de l'augmentation des cotisations. Cette question de l'indexation des salaires portés au compte peut être distinguée de celle de l'indexation des pensions si l'on supprime le lien automatique entre les deux indexations résultant des textes en vigueur.

Il faut garder à l'esprit, par ailleurs, que l'indexation n'est pas le seul paramètre pour piloter, à la baisse ou à la hausse, le taux de remplacement, puisque existe également le paramètre taux de liquidation. On pourrait, par exemple, obtenir des taux de remplacement, proches de leur niveau actuel, compris entre 39 et 45 % (selon que la carrière est plus ou moins ascendante) pour des salaires ne dépassant pas le plafond, avec une indexation sur les salaires et un taux de liquidation plus faible. Cela pourrait représenter un inconvénient en terme d'affichage mais assurerait une meilleure équité entre les cotisants qu'une indexation sur les prix puisque le taux de remplacement serait moins tributaire du moment où se situent les meilleures années de la carrière.

Le taux de remplacement total des salariés du secteur privé

Bien évidemment, la garantie d'un certain niveau de taux de remplacement au régime général qui ne s'accompagnerait pas d'une garantie équivalente, sous une forme ou sous une autre, dans les régimes complémentaires, serait largement insuffisante.

Les formes que la coordination entre le régime général et les régimes complémentaires pourrait prendre méritent d'être étudiées. Elles pourraient dépendre de l'objectif de taux de remplacement que l'on souhaiterait se fixer. Les actions ne sont pas les mêmes selon que l'on cherche à garantir qu'il n'y aura pas de nouvelle baisse du taux de remplacement ou que l'on cherche à éviter, au moins en partie, la dégradation prévue du taux de remplacement.

Cette réflexion sur le taux de remplacement initial doit naturellement être complétée par une réflexion sur l'indexation des pensions et prendre en compte le coût financier d'une meilleure indexation des

salaires et des pensions. On peut rappeler ici que les projections réalisées par les régimes⁵ montrent que l'indexation sur les prix + 0,8 % des salaires portés au compte et des pensions liquidées à la CNAV, du salaire de référence et de la valeur du point dans les régimes complémentaires, représente un surcoût total, pour le régime général et les régimes complémentaires, de l'ordre de 2,3 points de PIB en 2040 par rapport à une indexation sur les prix.

⁵ Voir, dans le dossier de la séance plénière du Conseil d'orientation des retraites du 5 juin 2001, la fiche intitulée *Tableaux récapitulatifs*.

Taux de remplacement des salariés du secteur privé

Complément AGIRC

Pour les cadres, l'AGIRC intervient en complément du régime général et de l'ARRCO, sur la partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale.

Les cas-types étudiés

Les cas-types communs avec les non cadres

Les carrières 1 à 5 (toujours au SMIC, toujours au plafond, de 0,8 plafond au plafond en 20 ans, salaire moyen ARRCO, de 0,5 plafond au plafond en 40 ans) ne relèvent pas de l'AGIRC. On examinera ici les carrières 6 (du plafond à 2 plafonds en 40 ans, pour un cadre) et 7 (salaire au 9e décile CNAV hommes, pour un cadre¹)

Les cas-types spécifiques à l'AGIRC

Comme pour l'ARRCO, le niveau de la pension, et donc le taux de remplacement, est tributaire de la valeur du point et du nombre de points acquis tout au long de la carrière. Le résultat de la partie de retraite AGIRC est d'autant plus tributaire du profil de carrière que le régime ne couvre que la partie du salaire supérieure au plafond. Cet effet est mis en évidence en utilisant une carrière type correspondant au profil par âge du salaire moyen des ressortissants de l'AGIRC de la génération 1940 qui vient de liquider ses droits ; cette carrière se termine quasiment² au même niveau que la carrière 6 (à deux fois le plafond) mais avec un déroulement très différent et commence, en début de carrière (1960), à un salaire supérieur de 30% au plafond, pour progresser rapidement puis se stabiliser ensuite.

Pour les projections, deux simulations de carrière peuvent être envisagées qui correspondent à ce profil général. Le premier mode (cas n°8) exprime le salaire à tout âge de 1960 à 2000 en pourcentage du plafond. Le second (cas n° 9) l'exprime en pourcentage du salaire moyen de l'ARRCO constaté sur les mêmes années. La même relation, respectivement avec le plafond ou le salaire moyen ARRCO est utilisée pour la période au delà de 2000. Le plafond de la sécurité sociale a augmenté plus vite que les salaires moyens, notamment durant les années soixante et soixante-dix³ ; le plafond est à peu près égal au salaire moyen de l'ARRCO (tous âges confondus) en 1960, il le dépasse de plus de 20 % en 1970 et de près de 40% actuellement. Dans la période de projection, l'hypothèse est faite que le plafond augmente comme les salaires. Les profils 8 et 9 sont identiques pour la génération liquidant en 2000 ; le profil 9 a un début de carrière plus bas et des salaires croissant plus rapidement que le profil 8

¹ Pour les cas 6 et 7 « cadres » l'ARRCO ne couvre que la partie du salaire inférieur au plafond ; le niveau de pension servie par l'ARRCO est alors égal à celui de la carrière 2 (toujours au plafond) mais, rapporté à des salaires de fin de carrière différents, il conduit à des taux de remplacement différents.

² Le profil dérivé des observations de l'AGIRC se termine sur un niveau inférieur d'environ 1% au profil n°6 terminant exactement à 2 fois le plafond

³ Un transfert financier de solidarité de l'ARRCO vers l'AGIRC est notamment justifié par l'existence de cette dérive du plafond.

pour les générations ultérieures ; le niveau final de salaire reste le même pour toutes les générations. Cette distinction permet d'affiner l'analyse de l'incidence du profil de carrière.

La valeur du taux de remplacement brut sur cas-types en 2000 et en projection, AGIRC

	2000	2020	2040
AGIRC (6)	14,9 %	12,4 %	11,8 %
AGIRC (7)	10,5 %	8,6 %	8,0 %
AGIRC (8)	29,9 %	25,6 %	23,3 %
AGIRC (9)	29,9 %	22,4 %	20,1 %
CNAV (6)	22,0 %	20,9 %	20,8 %
CNAV (7)	37,9 %	36,0 %	35,8 %
CNAV (8)	22,2 %	21,1 %	21,0 %
CNAV (9)	22,2 %	21,1 %	21,0 %
ARRCO (6) cadre	11,2 %	9,0 %	7,9 %
ARRCO (7) cadre	19,2 %	15,5 %	13,6 %
ARRCO (8) cadre	11,3 %	9,1 %	7,9 %
ARRCO (9) cadre	11,3 %	9,1 %	7,9 %
CNAV + ARRCO + AGIRC (6)	48,1 %	42,3 %	40,5 %
CNAV + ARRCO + AGIRC (7)	67,6 %	60,1 %	57,3 %
CNAV + ARRCO + AGIRC (8)	63,3 %	55,8 %	52,2 %
CNAV + ARRCO + AGIRC (9)	63,3 %	52,6 %	49,0 %

(6) du plafond à 2 plafonds en 40 ans, cadre

(7) salaire au 9^e décile CNAV hommes, cadre

(8) profil par âge de salaire moyen de l'AGIRC, exprimé en fonction du plafond pour la projection

(9) profil par âge de salaire moyen de l'AGIRC, exprimé en fonction du salaire moyen ARRCO (tous âges confondus) pour la projection

Remarques sur la baisse du taux de remplacement assuré par l'AGIRC

Tout au long de la période de projection, les taux de remplacement intègrent l'ensemble des évolutions constatées du salaire de référence. Comme pour l'ARRCO, ces simulations reposent sur l'hypothèse d'indexation du salaire de référence et de la valeur du point sur les prix pour toute la période de projection, prolongeant ainsi la règle résultant des accords intervenus en février 2001.

Les taux de remplacement assurés par l'AGIRC, qui apparaissent dans le tableau ci-dessus, correspondent à des carrières complètes durant lesquelles les salariés ont toujours cotisé au taux de 16 %. Pour un salarié ayant cotisé au taux minimal obligatoire pendant la période où il existait un tel taux, le taux de remplacement de l'AGIRC aurait une décroissance très nettement moins marquée entre 2000 et 2040, simplement parce que la pension en 2000 est inférieure.

Pour les parties CNAV et ARRCO, les carrières 6, 8 et 9 conduisent à des taux de remplacement très voisins ; pour ces régimes, les cotisations sont toujours sur une assiette plafonnée et conduisent à une même pension rapportée à un salaire total final égal à 2 fois le plafond ou très proche.

Par contre, pour l'AGIRC et pour le total (CNAV+ ARRCO + AGIRC), le type de profil conduit à un écart de taux de remplacement en 2000 de 15 points (comparaison des cas 6 et 7).

Remarques générales sur l'incidence des profils de carrière sur l'évolution des taux de remplacement

Les évolutions sont assez sensibles au mode de représentation (description de l'évolution en fonction du plafond, du salaire moyen de l'ARRCO ou du SMIC), autant si ce n'est plus qu'à la pente générale du profil. Pour les carrières définies en fonction du plafond, la diminution du taux de remplacement entre 2000 et 2040 est inférieure à 10 points (carrières n° 2,3,5,6). La référence au salaire moyen de l'ARRCO conduit à une diminution de 14 points entre 2000 et 2040 pour la carrière n° 9 comme pour la carrière n° 4 (toujours au salaire moyen ARRCO). La référence au SMIC conduit à une diminution de 11,5 points (n°1, toujours au SMIC).

Rappelons que, par ailleurs, les évolutions des taux de remplacement sont tributaires des niveaux du taux de cotisations (minimal ou constant) retenus pour l'AGIRC et l'ARRCO.

Encadré explicatif :

Les cotisants à l'ARRCO et à l'AGIRC

L'AGIRC a été créée en 1947 et l'ARRCO en 1962. L'adhésion à des régimes de retraite complémentaire est obligatoire dans le secteur privé depuis 1972 pour l'ARRCO et 1974 pour l'AGIRC.

Les cotisations aux régimes complémentaires ne portent pas uniformément sur toute la rémunération. Cette dernière est prise en compte selon trois tranches : la tranche A, jusqu'au plafond de la sécurité sociale, la tranche B, du plafond jusqu'à quatre fois le plafond et la tranche C, de quatre à huit fois le plafond.

Les taux de cotisation indiqués ci-dessous sont des taux contractuels, qui donnent droit à l'achat des points qui permettront le calcul des droits à pension. Les cotisations effectivement versées sont calculées en multipliant le taux contractuel par un taux d'appel, qui s'établit à 125 % depuis 1995. Une partie des cotisations ne créent ainsi pas de droits pour les salariés.

L'ensemble des salariés du secteur privé cotisent à l'ARRCO. Pour les cadres, cette cotisation est due sur la partie du salaire inférieure au plafond ; pour les non-cadres, elle est due sur la partie inférieure à trois plafonds. Depuis le 1^{er} janvier 2000, le taux contractuel unique sur la tranche A est 6 % (3,6 % pour les employeurs et 2,4 % pour les salariés).

Pour les non-cadres dont le salaire est supérieur au plafond, l'accord de 1996 a prévu une augmentation progressive du taux de cotisation minimum pour la partie supérieure au plafond, pour atteindre 16 % en 2005 (soit un taux égal au taux de cotisation à l'AGIRC).

Les cadres cotisent à l'AGIRC sur la partie de leur salaire supérieure au plafond. L'adhésion à l'AGIRC ne se fait donc pas en fonction du niveau de salaire mais en fonction du statut du salarié : c'est l'employeur qui déclare ses salariés cadres auprès d'une des caisses de retraite adhérentes à l'AGIRC.

Depuis 1999, le taux de cotisation contractuel à l'AGIRC applicable aux tranches B et C est 16% (10 % pour les employeurs et 6 % pour les salariés). La distinction entre cadres et non-cadres a eu du point de vue de la retraite complémentaire une incidence forte pour toute la période au cours de laquelle le taux de cotisation ARRCO au-dessus du plafond était inférieur au taux de cotisation AGIRC.