

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 25 mai 2023 à 10h00

« Âge d'entrée dans la vie active, acquisitions et rachats de trimestres »

Document n° 2

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

Actualisation des cas types de salariés du secteur privé

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Actualisation des cas types du secteur privé

La loi du 20 janvier 2014, garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, renforce la mission de suivi régulier d'indicateurs par le Conseil d'orientation des retraites (COR). Dans ce cadre, le COR réalise chaque année un rapport portant sur les évolutions et perspectives des retraites en France. Ce rapport est fondé sur des indicateurs de suivi définis par décret au regard des objectifs du système de retraite. Le COR doit notamment suivre les taux de remplacement et les durées de retraite de certaines catégories de retraités. Ces indicateurs ont nécessité l'élaboration de carrières types s'appuyant sur des travaux réalisés en 2010 par la DREES¹ et la CNAV² pour les salariés du régime général, en 2013 par le SRE³ pour les fonctionnaires civils de l'État et en 2019 par la CNRACL⁴ pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Afin de conserver leur pertinence, une actualisation de ces travaux a été programmée. Une première étape de ce travail a consisté à actualiser les paramètres d'entrée dans la vie active et les profils de salaires relatifs à chaque âge des cas types de salariés du privé usuellement utilisés par le COR⁵. Ces actualisations et leur impact sur les taux de remplacement sont présentés dans ce document. Une seconde étape, en cours de réalisation, permettra ensuite de vérifier si certaines configurations de trajectoires professionnelles persistent au fil des générations et s'il y a lieu de mettre en exergue l'émergence de nouvelles carrières types. Ces travaux pourraient, le cas échéant, nécessiter une modification des paramètres des cas types afin que ces derniers conservent leur pertinence⁶. Ce travail fera l'objet d'une présentation détaillée au cours de l'année 2024.

La première partie de ce document présente l'actualisation envisagée concernant les âges d'entrée dans la vie active et ceux associés aux différentes transitions sur le marché du travail pour les cas types concernés (passage au statut de cadre, périodes de chômage et interruptions pour enfant). La deuxième partie se concentre sur l'actualisation des profils de salaire et la troisième présente son impact sur les taux de remplacement.

¹ Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

² Caisse nationale d'assurance vieillesse.

³ Service des retraites de l'État.

⁴ Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales.

⁵ Une actualisation des rémunérations des cas types de la fonction publique est présentée dans le document n°3 de la séance.

⁶ En dehors du cas type n°2 de non cadre du secteur privé et du cas type n°5 de fonctionnaire sédentaire de catégorie B dont le COR a un objectif de suivi (décret n°2014-654 du 20 juin 2014).

1. Actualisation des âges de début de carrière et des transitions de carrières (passage au statut de cadre, chômage et enfant)

Le COR suit quatre salariés du secteur privé. Ces cas types ont été définis sur la base de travaux menés en 2010 par la DREES⁷ et la CNAV⁸ :

- **cas type n° 1 : cadre à carrière continue**, qui débute sa carrière par quelques années avec un salaire dans le premier tiers de la distribution⁹ (1^{er} tercile), puis passe au statut cadre et poursuit une carrière complète de cadre au salaire moyen du dernier décile ;
- **cas type n° 2 : non cadre à carrière continue**, qui a, tout au long de sa carrière, un salaire égal au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires (à chaque âge) ;
- **cas type n° 3 : non cadre à carrière interrompue par du chômage**, dont le profil est similaire au cas n° 2 pour ce qui concerne le début de carrière, mais qui connaît ensuite deux interruptions consistant en une période de chômage de longue durée en milieu de carrière¹⁰ (vers 45 ans) et une sortie anticipée du marché du travail, pour chômage ou préretraite, après 55 ans ;
- **cas type n° 4 : femme avec une interruption de carrière pour enfant**, dont le profil correspond à celui d'une femme, non cadre, ayant deux enfants, avec un salaire dans le premier tiers de la distribution des salaires et une seule période d'interruption, vers 30 ans¹¹, donnant droit à l'AVPF.

Pour chaque génération, les paramètres qui déterminent le profil complet de leur carrière sont spécifiés : les âges de début d'activité, les profils de salaires relatifs à chaque âge et les âges associés aux différentes transitions sur le marché du travail pour les cas types concernés.

1.1 Actualisation des âges de début de carrière

Les paramètres d'âge d'entrée sur le marché du travail des cas types de salariés du secteur privé sont restés inchangés depuis le premier rapport annuel du COR de juin 2014. Ils avaient été définis à partir des durées moyennes validées avant l'âge de 30 ans observées jusqu'aux générations récentes à l'aide de l'échantillon inter-régimes de cotisants (EIC 2003) de la DREES.

L'actualisation proposée repose sur le dernier échantillon disponible, l'EIC 2017. L'entrée dans la vie active est supposée correspondre à la première année où les assurés cotisent plus

⁷ Voir le [document](#) n° 5 de la séance du COR du 20 octobre 2010.

⁸ Voir le [document](#) n° 6 de la séance du COR du 20 octobre 2010.

⁹ Les distributions de salaire étant calculées séparément âge par âge.

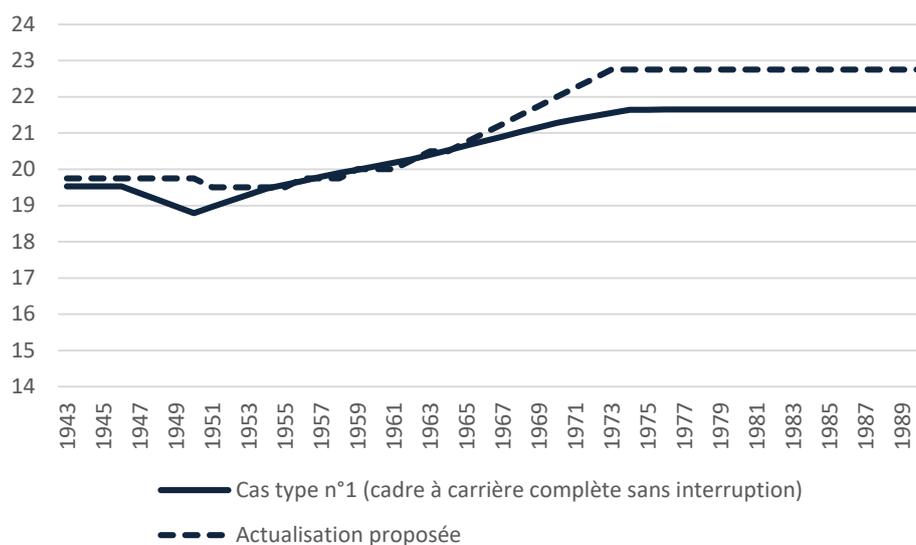
¹⁰ L'hypothèse est faite que la durée de la première période de chômage, vers 45 ans, évolue au fil des générations comme le taux de chômage moyen rencontré par une génération entre 20 et 59 ans (soit 3,5 années pour la génération 1954 et 4,4 années pour la génération 1968 par exemple).

¹¹ Le début de la période d'interruption correspond à l'âge moyen à la maternité et sa durée évolue parallèlement à l'écart moyen de taux d'activité de 20 à 45 ans entre les hommes et les femmes.

de 3 trimestres¹². Une extrapolation linéaire est effectuée pour les générations non échantillonnées dans l'EIC¹³.

Pour le cas type de cadre à carrière complète, qui débute sa carrière en tant que non cadre, l'actualisation décalerait l'âge de début de carrière d'un peu plus d'une année au maximum (Figure 1). Par souci de simplification, l'âge d'entrée dans le statut de cadre reste inchangé¹⁴ (Figure 2).

Figure 1 – Âges de début de carrière du cas type de salarié cadre du secteur privé – cas type n°1



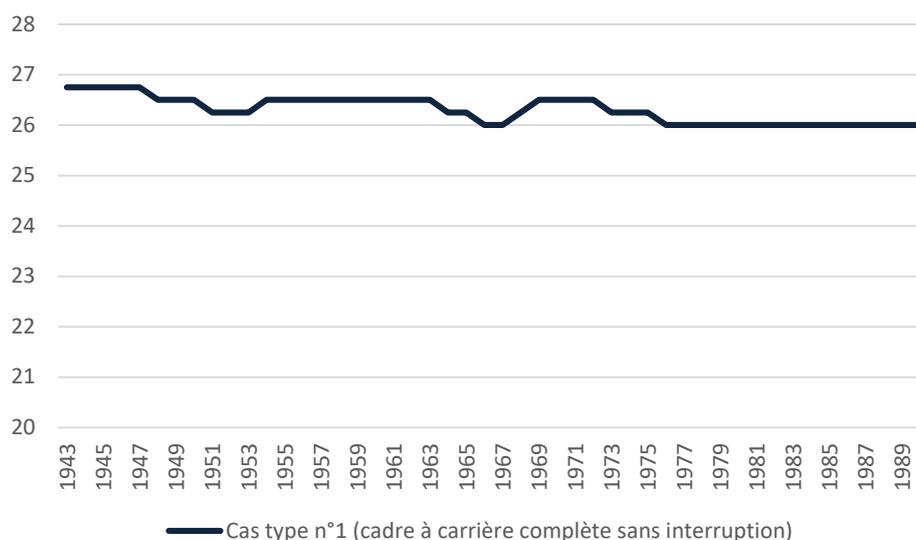
*Note : extrapolation linéaire pour les générations non échantillonnées dans l'EIC.
Source : COR (d'après les données de l'EIC 2013 et de l'EIC 2017).*

¹² Afin d'éliminer les jobs d'été des étudiants.

¹³ Cette extrapolation est réalisée à l'aide de l'enquête SRCV ([enquête Statistique sur les Ressources et Conditions de Vie](#), réalisée par l'INSEE), l'EIC 2017 ne comprenant qu'une génération sur quatre parmi celles nées entre 1946 et 1954 et une génération sur deux pour les suivantes. Les âges sont ensuite passés en âges trimestriels expliquant les légers « à coups » de la courbe.

¹⁴ L'âge d'entrée dans le statut de cadre est transformé en âge trimestriel par souci de simplification.

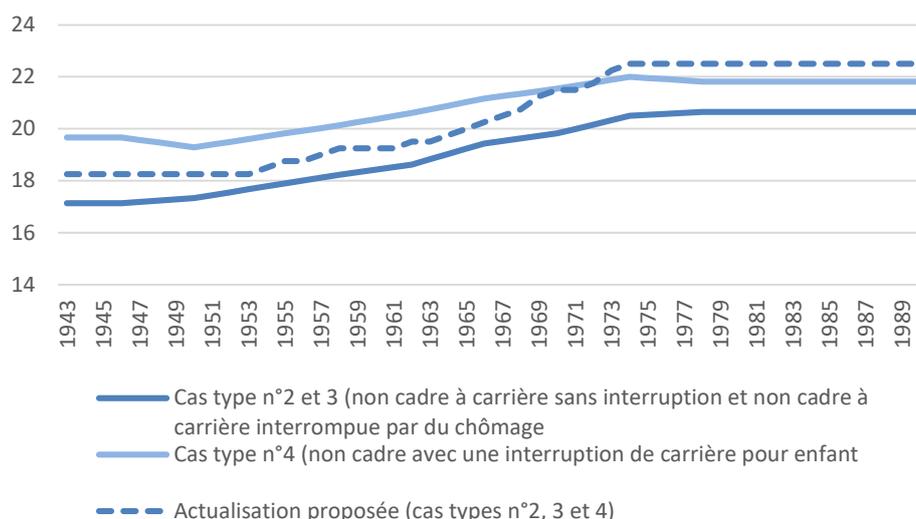
Figure 2 – Âges d'entrée dans le statut de cadre – cas type n°1



Source : COR

Les cas types de non cadres à carrière sans interruption ou avec interruption pour chômage (cas types n°2 et 3), verraient également leur âge début de carrière augmenter, entre une demi-année et deux ans selon la génération considérée (Figure 3). Par souci de cohérence, l'âge de début de carrière du cas type avec interruption de carrière pour enfant, qui est un cas type de non cadre (cas type n°4), et qui jusqu'à présent différait de celui des deux autres cas types, deviendrait identique au leur.

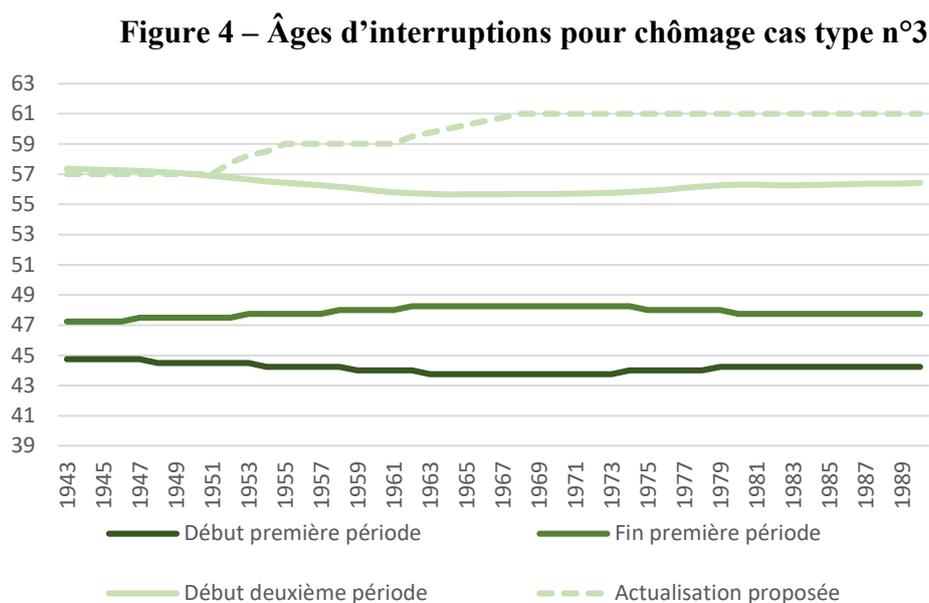
Figure 3 – Âges de début de carrière des cas types de salariés non cadres du secteur privé (avec et sans interruptions pour chômage/maternité) – cas types n°2, 3 et 4



Note : extrapolation linéaire pour les générations non échantillonnées dans l'EIC.
Source : COR (d'après les données de l'EIC 2013 et de l'EIC 2017).

1.2 Les âges d'interruptions de carrière (cas types n°3 et 4)

Le cas type n°3 connaît deux interruptions de carrière pour chômage. La première correspond à une période de chômage de longue durée en milieu de carrière et la seconde à une sortie anticipée du marché du travail (chômage ou préretraite). Il est proposé de conserver les mêmes âges pour la première interruption¹⁵ (âge de début et de reprise) et de modifier celui de la sortie anticipée en le faisant évoluer en fonction de l'âge d'ouverture des droits¹⁶ (Figure 4).



Source : COR

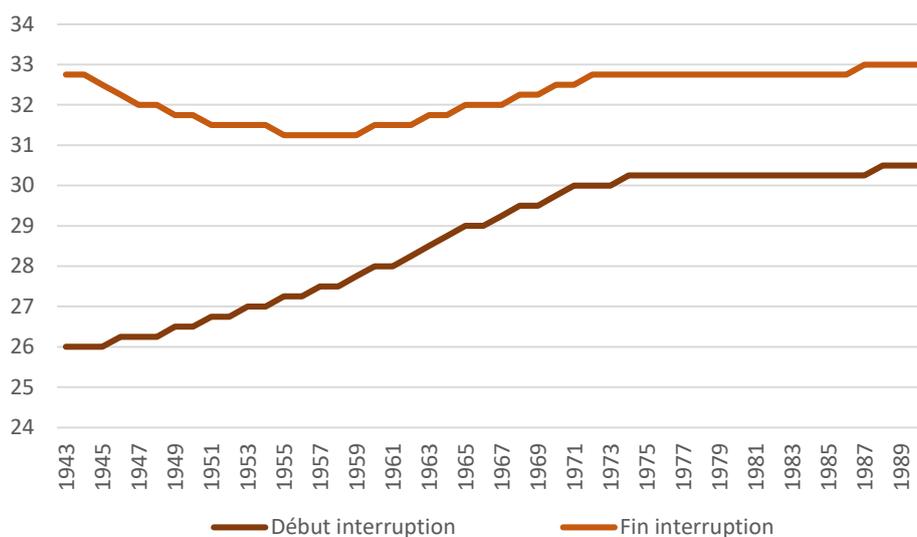
Le cas type n°4 connaît une seule interruption de carrière pour enfant ouvrant droit à l'AVPF. Par souci de simplification, il est proposé de laisser inchangés ses âges d'interruption et de reprise d'activité¹⁷ (Figure 5).

¹⁵ L'âge de la première interruption est transformé en âge trimestriel par souci de simplification.

¹⁶ Trois années avant l'âge d'ouverture des droits qui correspondent à la durée maximum d'indemnisation à partir de 55 ans (NB : cette durée passe à 27 mois si le contrat de travail a cessé après le 1^{er} février 2023, auxquels peuvent s'ajouter 273 jours d'indemnisations supplémentaires sous conditions).

¹⁷ Ces âges sont transformés en âge trimestriel par souci de simplification.

Figure 5 – Âges d'interruption et de reprise pour enfant cas type n°4



Source : COR

2. Profils de salaires relatifs à chaque âge

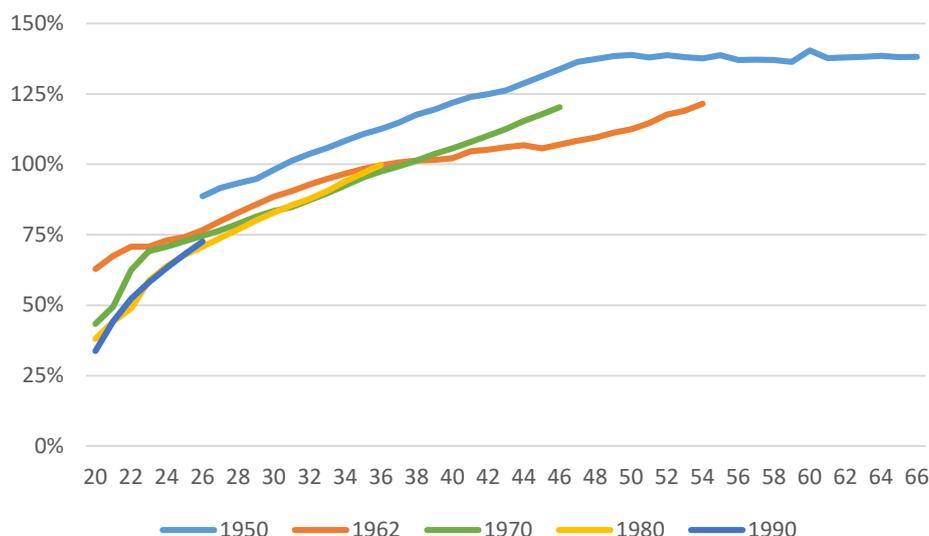
Les paramètres de rémunération à chaque âge des cas types de salariés du secteur privé, exprimés en proportion de la rémunération moyenne de l'ensemble de l'économie (RMPT), sont restés inchangés depuis le premier rapport annuel du COR de juin 2014. Ils ont été estimés sur les hommes nés en 1950 et sont supposés rester constants d'une génération à l'autre. Cette hypothèse implique que les profils estimés ne se déforment pas et que les salaires observés à chaque âge évoluent uniquement selon les évolutions à la RMPT¹⁸.

L'analyse de ces profils sur les salariés du secteur privé, à temps complet sur toute l'année et sans interruptions de carrière, à l'aide des données issues des déclarations annuelles des données sociales¹⁹ (DADS) met en évidence une déformation de ce profil entre la génération 1950 et la génération 1962 et un rapprochement entre les générations les plus récentes (Figure 6).

¹⁸ Ainsi l'inflexion de la pente de croissance du salaire avec l'âge intervient pour chaque génération au même âge et ce alors que l'âge d'entrée dans la vie active et l'âge de départ à la retraite se décalent au fur et à mesure des générations. À durée de carrière donnée, les années à bas salaires du début de vie active seront donc moins nombreuses et celles à hauts salaires en fin de vie active plus nombreuses pour les cas types des générations les plus jeunes.

¹⁹ La déclaration annuelle de données sociales (DADS) est une formalité déclarative que doit accomplir toute entreprise employant des salariés (nature de l'emploi, qualification, dates de début et de fin de période de paie, nombre d'heures, condition d'emploi, montant des rémunérations, etc.). Les profils de salaires reposent sur les DADS car les salaires disponibles dans l'EIC 2017, pour les années antérieures à 1999, sont plafonnés au niveau du plafond de la sécurité sociale.

Figure 6 – 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).*

Compte tenu de ces observations, il est proposé d'actualiser les profils de salaires relatifs pour les cas types du secteur privé (cadres et non cadres) sur la génération 1962²⁰, et dans la continuité des travaux effectués par le COR²¹, de les calculer hommes et femmes confondus.

2.1 Profils de salaires relatifs du cas type de cadre (cas type n°1)

Le cas type de cadre (cas type n°1) débute sa carrière par quelques années avec un salaire dans le premier tiers de la distribution²², puis passe au statut cadre et poursuit une carrière complète de cadre au salaire moyen du dernier décile.

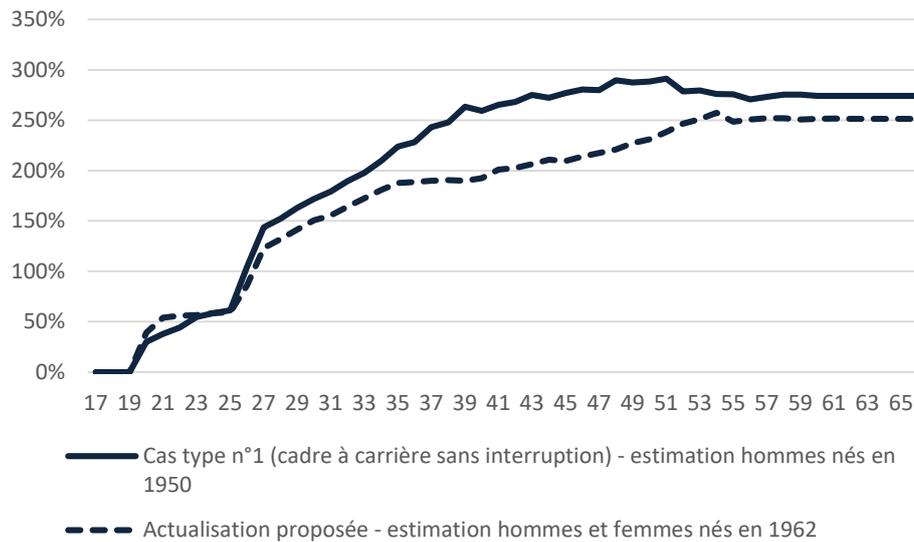
L'actualisation de ce profil sur l'ensemble de la population (hommes et femmes confondus) à partir de la génération 1962 générerait une baisse de ce profil à chaque âge à partir de 25 ans (Figure 7). Cette baisse est liée non seulement à la prise en compte des femmes dans le calcul des salaires moyens mais également à la baisse de profil observé entre la génération 1950 et la génération 1962 (Figure 6).

²⁰ Ces éléments seront réévalués régulièrement afin de confirmer le rapprochement observé des profils de salaires entre les générations à partir de la génération 1962.

²¹ Voir les travaux sur cas types des séances du 24 novembre 2022 et 16 février 2023.

²² Correspondant au salaire du cas type de non cadre (cas type n°2).

Figure 7 – Salaires annuels relatifs à la RMPT de l’année, à chaque âge du cadre à carrière complète (cas type n°1) – génération 1962

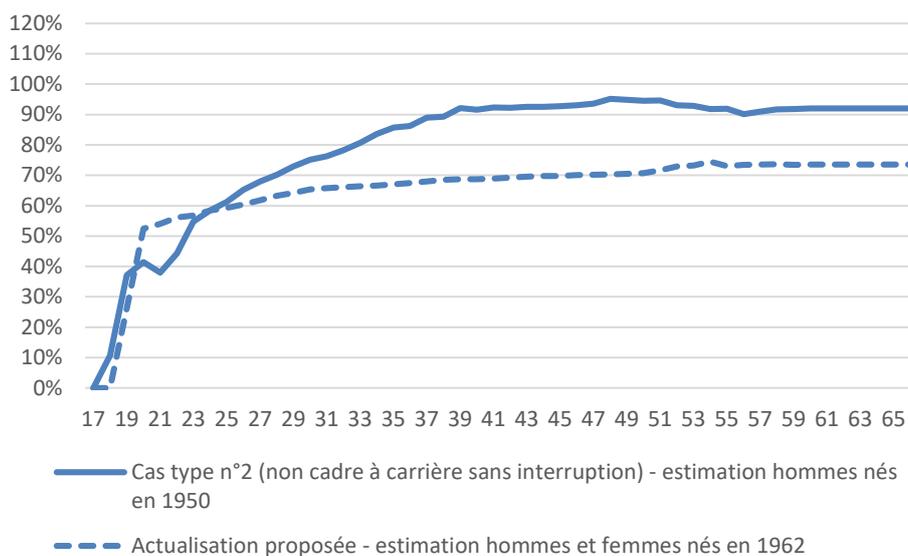


*Champ : salariés du secteur privé à temps complet sur toute l’année sans interruption de carrière
Source : COR (d’après les données issues des DADS).*

2.2 Profils de salaires relatifs des cas types de non cadres (cas types n°2, 3 et 4)

Le cas type de non cadre a, tout au long de sa carrière, un salaire égal au salaire moyen du tiers inférieur de la distribution des salaires (Article D114-4-0-13 du code de la sécurité sociale). L’actualisation de ce profil sur l’ensemble de la population (hommes et femmes confondus) à partir de la génération 1962 génèrerait une baisse de ce profil à chaque âge à partir de 25 ans (Figure 8). Cette baisse est liée non seulement à la prise en compte des femmes dans le calcul des salaires moyens mais également à la baisse de profil observé entre la génération 1950 et la génération 1962 (Figure 6).

Figure 8 – Salaires annuels relatifs à la RMPT de l'année, à chaque âge du non cadre sans interruptions du secteur privé (cas type n°2) – génération 1962



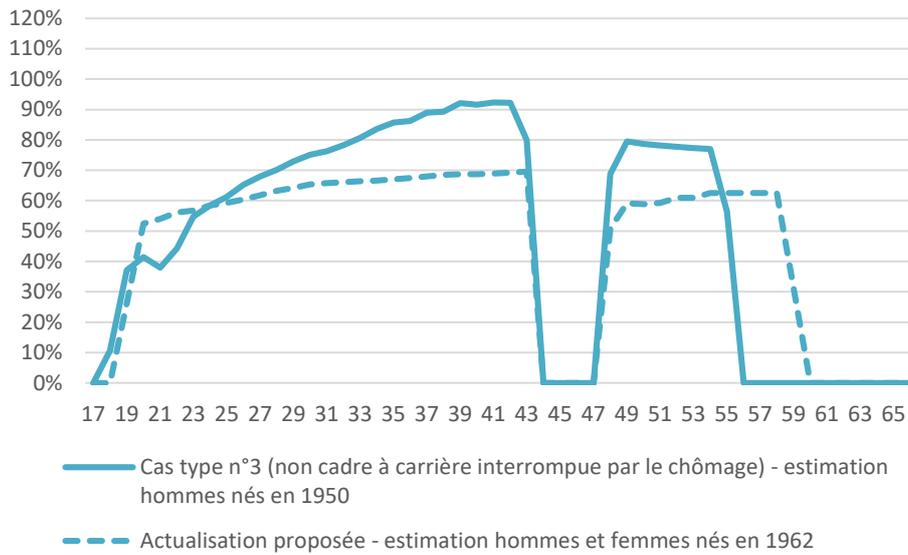
Champ : salariés du secteur privé à temps complet sur toute l'année sans interruptions de carrière, premier tercile

Source : COR (d'après les données issues des DADS).

Les profils de salaire des cas types de non cadres avec interruptions de carrière pour chômage et enfant (cas types n°3 et 4) reposent sur celui du cas type de non cadre sans interruptions (cas type n°2)²³. L'actualisation ne modifiant pas significativement les âges de ces interruptions (en dehors de l'âge de cessation anticipée pour le cas type n°3), les évolutions des profils de salaires suivent celles du cas type n°2 (Figures 9 et 10).

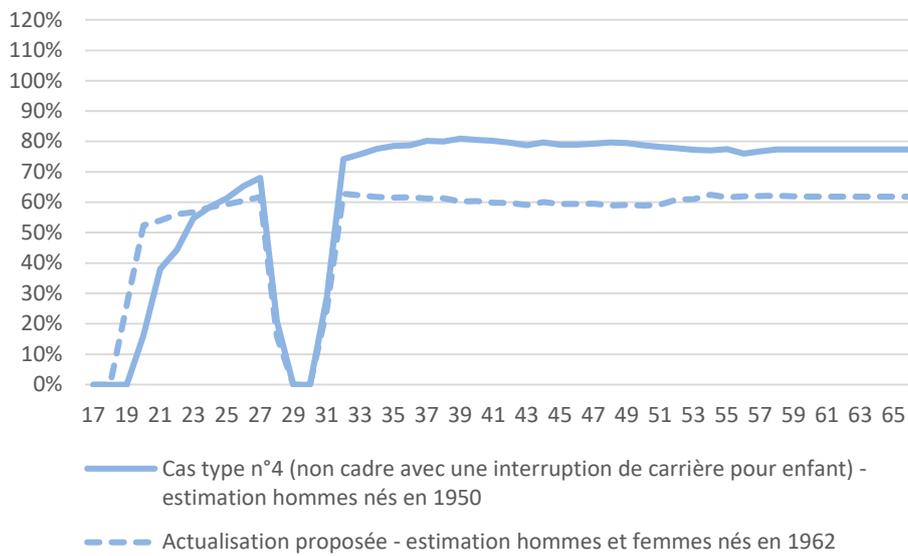
²³ Jusqu'à la naissance du premier enfant, le profil de salaire du cas type n°4 (femme avec enfants) est identique à celui du cas type de non cadre, hommes et femmes confondus, ces deux cas types ayant les mêmes caractéristiques de quotité, durée de travail et d'emploi occupé. Après la naissance du premier enfant la trajectoire du cas type n°4 diffère afin refléter son impact sur la rémunération annuelle (voir à ce sujet le numéro spécial [Economie et Statistique n°510-511-512 – 2019](#) de l'Insee, *Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en France : une lente convergence freinée par les maternités*, D. Meurs et P. Pora).

Figure 9 – Salaires annuels relatifs à la RMPT de l'année, à chaque âge du non cadre avec interruption chômage (cas type n°3) – génération 1962



Source : COR (d'après les données issues des DADS).

Figure 10 – Salaires annuels relatifs à la RMPT de l'année, à chaque âge du non cadre avec interruption de carrière pour enfant (cas type n°4) – génération 1962



Source : COR (d'après les données issues des DADS).

3. Impact de l'actualisation sur les taux de remplacement

Le tableau n°1 présente l'impact sur les taux de remplacement²⁴ de l'actualisation des âges d'entrée dans la vie active et des profils de salaire des quatre cas types de salariés du secteur privé.

Les calculs étant effectués sur la génération 1961, l'impact présenté est exclusivement lié à la modification des paramètres et n'est donc pas en lien avec la dernière réforme des retraites.

Tableau 1 – Taux de remplacement net à l'âge d'ouverture des droits pour la génération 1961

		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%

Source : calculs SG-COR

Le taux de remplacement du cas type de cadre (cas type n°1) né en 1961 baisserait de 2,5 points suite à l'actualisation proposée. L'effet de l'actualisation des paramètres diffère selon le régime considéré (régime complémentaire, Agirc-Arrco, et régime de base, Cnav). En effet, le taux de remplacement serait en baisse de 4,3 points dans le régime complémentaire, le profil de salaire étant moins favorable, la pension de retraite serait plus faible rapportée à un salaire de fin de carrière un peu moins élevé. À la Cnav, le taux de remplacement serait en augmentation, les salaires de ce cas type étant supérieurs au plafond de la sécurité sociale, la pension du régime de base reste inchangée suite à l'actualisation des paramètres²⁵ pour un salaire de fin de carrière plus faible. L'augmentation du taux de remplacement à la Cnav ne compenserait toutefois pas la réduction du taux de remplacement à l'Agirc-Arrco.

²⁴ Les taux de remplacement sont calculés comme le rapport de la pension à la liquidation, nette de prélèvements, sur le salaire de l'année précédant le départ à la retraite, net de cotisations sociales. Ils expriment la variation de revenus au moment du départ à la retraite.

²⁵ Le cas type de cadre perçoit un salaire supérieur au plafond de la sécurité sociale, son salaire porté au compte reste donc identique et par conséquent sa pension de retraite également.

À l'inverse, le taux de remplacement du cas type de non cadre sans interruption (cas type n°2), né en 1961, baisserait de 1,3 point en raison de la réduction du taux de remplacement dans le régime de base, qui ne viendrait pas compenser la légère augmentation du taux de remplacement dans le régime complémentaire dans lequel la baisse du montant de pension serait plus faible que celle du dernier salaire.

Le cas type de non cadre avec interruption pour chômage (cas type n°3) aurait un taux de remplacement plus élevé de 2 points suite à l'actualisation de ses paramètres. Cette augmentation s'observerait à la fois à la Cnav et à l'Agirc-Arrco, la baisse des pensions dans les deux régimes étant plus faible que la baisse du dernier salaire.

Enfin, le taux de remplacement du cas type de femme non cadre avec deux enfants (cas type n°4) baisserait légèrement. Cette réduction serait liée au taux de remplacement dans le régime de base alors que celui du régime complémentaire serait en légère hausse (la baisse de la pension à l'Agirc-Arrco serait plus faible que celle du dernier salaire).