

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 23 novembre 2011 - 9 h 30
« Niveaux des pensions et taux de remplacement »

Document N°1
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Note de présentation générale

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Niveaux des pensions et taux de remplacement

Cette séance présente les résultats d'études statistiques récentes portant sur les revenus et le niveau de vie des retraités ainsi que leurs évolutions. Ces études statistiques s'efforcent de décrire, dans toute sa diversité, la situation des générations qui sont actuellement à la retraite. Certaines d'entre elles sont inédites et ont été réalisées par la DREES à la demande du COR (**documents n°4 et 5**).

Trois indicateurs sont abordés successivement : le **niveau des pensions** (montant moyen des pensions de retraite) ; le **taux de remplacement net** (rapport entre la pension de retraite et le salaire de fin de carrière, nets de prélèvements sociaux) ; le **niveau de vie** (revenu du ménage par unité de consommation). Le premier indicateur permet de mesurer, dans l'absolu, le niveau des ressources personnelles apportées par le système de retraite ; le second, de comparer ces ressources aux ressources antérieures lorsque la personne était encore en emploi ; le troisième, de prendre en compte l'ensemble du ménage et les ressources autres que celles apportées par le système de retraite.

1. Le niveau des pensions et son évolution

Afin de mieux connaître le montant des pensions des générations qui sont actuellement à la retraite, les statistiques que la DREES publie habituellement sur le montant des pensions tous régimes, en niveau et en évolution (**documents n°2 et 3**), ont été complétées par une étude originale sur l'évolution des pensions au fil des générations (**document n°4**).

1.1. Le montant moyen des pensions en 2008 et 2009

Chaque année depuis 2004, la DREES publie des statistiques sur les effectifs de retraités et les montants moyens de retraite, issues de son enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). Les dernières remontent à fin 2009 (voir **document n°2**). L'EACR fournit des points d'observation annuels entre deux vagues de l'échantillon inter-régimes de retraités (EIR). Ces vagues ont lieu tous les quatre ans depuis la fin des années quatre-vingt. Le dernier EIR remonte à fin 2008 et ses résultats ont été publiés en avril 2011 (voir **document n°3**).

L'EACR permet d'estimer globalement la pension moyenne, tous régimes confondus, de l'ensemble des retraités percevant une pension en provenance d'un régime français de retraite, quel que soit leur âge et leur lieu de résidence (France ou étranger). Cette moyenne globale est calculée en combinant – au moyen du modèle « Ancêtre » – les informations de l'EACR sur la masse des prestations et les effectifs de retraités dans les divers régimes, avec l'information fine de l'EIR sur la structure de polypension

Selon l'EACR, 14,7 millions d'hommes et de femmes, vivant en France ou à l'étranger, perçoivent fin 2009 une pension de droit propre, dont le montant moyen s'élève à 1 194 € par

mois. Ce montant s'élevait à 1 174 € fin 2008 (en euros courants). Les majorations familiales pour trois enfants et plus ne sont pas incluses dans ce montant.

L'EIR reconstitue la pension de retraite totale tous régimes, pour chaque personne appartenant à un échantillon représentatif de retraités. Cette source permet d'analyser la diversité des situations. Le montant moyen des pensions peut aussi être calculé sur un champ plus restreint, excluant par exemple les résidents à l'étranger¹.

Si l'on considère l'ensemble des retraités de droit propre résidant en France, le montant moyen de la pension de droit propre apparaît un peu plus élevé. Il s'élève fin 2008 à 1 245 € par mois, hors majorations familiales (voir **document n°3**). S'y ajoutent en moyenne 53 € d'avantages accessoires (essentiellement les majorations familiales), soit au total 1 298 € par mois pour la pension de droit propre.

Cette moyenne est tirée vers le bas par la pension moyenne de droit propre des femmes, qui est inférieure de moitié à celle des hommes (voir le 6^e rapport du COR), et qui sont aujourd'hui un peu plus nombreuses que les hommes parmi les retraités de droit propre compte tenu notamment de la plus grande longévité féminine (52,9 % des retraités sont des femmes). Fin 2008, la pension moyenne de droit propre des résidents en France, tous âges confondus, s'élève à 1 725 € par mois pour les hommes et à 919 € par mois pour les femmes (y compris avantages accessoires). La pension moyenne de droit propre des femmes représente ainsi 53 % de celle des hommes en 2008, contre 48 % en 2004.

Aux pensions de droit propre s'ajoutent les pensions de réversion, pour les veuves et les veufs. Ainsi, la pension totale des 4,2 millions de personnes (dont 90 % de femmes) percevant une pension de réversion (mais pas forcément une pension de droit propre²) s'élève fin 2008 en moyenne à 1 200 € par mois, dont 625 € de pension de droit propre en moyenne et 575 € de pension de réversion³.

Si l'on tient compte des pensions de réversion, la retraite totale moyenne⁴ de l'ensemble des retraités percevant une retraite de droit propre et résidant en France s'élève fin 2008 à 1 440 €, soit 1 749 € par mois pour les hommes et à 1 165 € par mois pour les femmes. Ainsi la retraite totale moyenne de droit propre des femmes percevant une retraite de droit propre représente 67 % de celle des hommes.

Tous ces montants sont calculés bruts de prélèvements sociaux. Pour obtenir la retraite nette, il convient de déduire les prélèvements sociaux (essentiellement la CSG et la CRDS). Le taux de prélèvement croît avec les ressources du foyer fiscal auquel appartient le retraité : exonération pour les foyers dont le revenu fiscal de référence est inférieur à un certain seuil,

¹ Les résidents à l'étranger représentent 6,4 % de l'ensemble des retraités percevant une pension de droit propre d'un régime de base français. La pension de droit propre perçue par les résidents à l'étranger en provenance des régimes français est souvent très faible (290 € par mois en moyenne), sans doute parce que beaucoup d'entre eux n'ont effectué qu'une partie de leur carrière en France. Lorsqu'ils perçoivent des pensions en provenance de régimes étrangers, celles-ci ne sont pas prises en compte, et la pension mesurée dans l'EIR ne reflète pas leur niveau de retraite. Notons que ce problème se pose aussi pour les résidents en France qui ont effectué une partie de leur carrière à l'étranger.

² Un quart des bénéficiaires de réversion ne perçoivent pas de droits propres, ce qui s'explique à la fois par la présence de veuves âgées n'ayant jamais travaillé et de jeunes veuves n'ayant pas encore pris leur retraite.

³ Champ : résidents en France ou à l'étranger, tous âges confondus, voir encadré 1 du **document n°3**.

⁴ Ce montant inclut aussi le minimum vieillesse, qui représente 9 € par mois en moyenne sur l'ensemble des retraités.

4,3 % pour les foyers bénéficiant du taux réduit (foyers dont le revenu fiscal de référence est supérieur au seuil mais non imposables à l'impôt sur le revenu) et 7,1 % pour les foyers assujettis au taux plein (taux en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2006). Selon l'EIR 2008, les proportions de retraités exonérés, assujettis au taux réduit et au taux plein sont respectivement de 32 % , 12 % et 49 % (7 % de situations indéterminées)⁵.

1.2. La progression du montant moyen des pensions au fil du temps (effet noria)

Le montant moyen des pensions de droit propre progresse régulièrement au fil du temps, plus rapidement que l'indice des prix : en euros constants, cette progression a été de +1,2 % par an entre 2000 et 2004, puis de 1,3 % par an entre 2004 et 2008, selon les EIR successifs (retraités de droit propre, résidents en France de 55 ans ou plus, voir **document n°3**). La progression apparaît légèrement plus rapide (+1,6 % par an en moyenne entre fin 2004 et fin 2008), selon les estimations annuelles issues de l'EACR effectuées sur un champ plus large résidents en France ou à l'étranger de tous âges, voir **document n°2**, fiche n°5).

Depuis que la loi de 2003 a généralisé à l'ensemble des régimes le principe de la revalorisation des pensions en fonction de l'indice des prix, les revalorisations successives des pensions ne contribuent plus en principe, sur longue période, à la progression moyenne des pensions exprimée en euros constants. De légers écarts ont pu toutefois exister entre la revalorisation des pensions et l'indice des prix, du fait du caractère prévisionnel de la hausse des prix prise en compte pour revaloriser les pensions et des corrections apportées ensuite une fois connue l'évolution des prix. Avant 2004, il existait aussi des écarts dus aux régimes où les pensions n'étaient pas indexées sur les prix. L'impact global de ces écarts sur la progression de la pension moyenne de l'ensemble des retraités entre 2000 et 2008 est négligeable (il n'excède pas 0,1 % par an en moyenne, voir tableau n°3 du **document n°3**).

La progression du montant moyen des pensions est donc essentiellement imputable à l'effet de renouvellement des générations de retraités, encore appelé effet « noria » : les nouveaux retraités ont des pensions supérieures aux retraités qui décèdent, ce qui entraîne une élévation permanente de la pension moyenne de l'ensemble des retraités, bien que chaque retraité ne constate pas en principe de progression du pouvoir d'achat de sa pension.

La progression liée au renouvellement des générations est régulière. Elle a ainsi été de +1,1 % par an entre 2000 et 2004 puis de 1,2 % par an entre 2004 et 2008, selon les EIR successifs (voir tableau n°3 du **document n°3**). Par le passé, selon les EIR antérieurs (1988, 1993 et 1997), la progression des pensions liée au renouvellement des générations était également proche de 1,2 % par an dans les années quatre-vingt-dix.

Entre fin 2008 et fin 2009, l'EACR note toutefois un ralentissement ponctuel de la progression de la pension moyenne (+0,9 % sur un an en euros constants, dont +0,2 % imputable à la revalorisation intervenue au 1^{er} avril 2009 et +0,7 % imputable à l'effet « noria »). En effet, les nouveaux retraités de 2009 ont des pensions inférieures aux nouveaux retraités de 2008. Cette diminution reflète un effet de structure lié à la restriction d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue⁶ et ne remet pas en cause la progression des pensions au fil des générations (voir **document n°2**, fiche n°7)

⁵ Voir fiche n°6 du **document n°2**.

⁶ Les bénéficiaires du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue ont des pensions en moyenne supérieures à celles des autres retraités, car ils se caractérisent par des durées d'assurance élevées (pas de carrières incomplètes).

Grâce à la montée de l'activité féminine et à la réduction des écarts salariaux selon le genre, la progression liée au renouvellement des générations est nettement plus rapide chez les femmes (+2,0 % par an entre 2000 et 2008) que chez les hommes (+0,7 % par an). Entre 2000 et 2008, la progression s'accélère chez les femmes alors qu'elle se ralentit chez les hommes.

1.3. La progression du montant moyen des pensions au fil des générations

L'effet « noria » décrit précédemment met en évidence une progression tendancielle des pensions au fil des générations : les générations qui partent à la retraite ont toujours des pensions supérieures aux générations qui décèdent. Mais les résultats précédents ne permettent pas de repérer précisément quelles sont les générations les plus concernées par cette progression. En particulier, ils ne permettent pas de savoir si cette progression s'est ralentie pour les générations les plus récentes.

On s'attendrait en effet à un ralentissement de la progression au fil des générations, notamment du fait de la réforme de 1993 qui a concerné les salariés du privé nés après 1933, ou du fait des rendements décroissants dans les régimes complémentaires ARRCO-AGIRC. En effet, les pensions versées par le régime général aux retraités de la génération 1942 seraient supérieures de 13 % à celles effectivement versées si on les recalculait, à âge effectif de départ à la retraite identique, en appliquant les paramètres antérieurs à la réforme de 1993 (durée d'assurance de 37,5 ans exigée pour le taux plein, salaire portées au compte revalorisés sur les salaires, calcul du SAM sur les 10 meilleures années)⁷, l'impact de la réforme s'accroissant au fil des générations.

C'est pourquoi la DREES vient de réaliser à la demande du COR une étude mesurant précisément les écarts de pension moyenne entre générations (**document n°4**). Cette étude porte sur les générations entièrement parties à la retraite (générations 1924 à 1942). Elle confirme que chaque génération obtient en moyenne une retraite plus élevée que la génération née un an plus tôt, la progression étant nettement plus rapide chez les femmes.

Contre toute attente, l'étude révèle que la progression de la pension moyenne (tous régimes confondus) au fil des générations s'est accélérée. En effet, la progression est plus rapide pour les générations nées entre 1934 et 1942 (+1,5 % par an chez les hommes et +3,2 % chez les femmes) que pour les générations nées entre 1924 et 1934 (+0,3 % chez les hommes et +1,3 % chez les femmes). Cette accélération concerne le secteur public comme le secteur privé.

Comment expliquer cette accélération en dépit du ralentissement induit par la réforme de 1993 ? La hausse des pensions résulte d'abord de la progression au fil des générations des niveaux de salaires et, pour les femmes, de la progression des durées d'activité. Ces deux évolutions s'accélérent. Il y a notamment une nette augmentation de la proportion de cadres parmi les salariés nés à partir du milieu des années 1930. L'élévation du niveau de qualification devient également plus rapide dans la fonction publique.

En outre, deux autres facteurs structurels ont favorisé la progression des pensions dans le secteur privé : l'extension du salariat et la montée en charge progressive des régimes complémentaires de salariés.

⁷ Voir Isabelle Bridenne et Cécile Brossard, « Les effets de la réforme de 1993 sur les pensions versées par le régime général », *Retraite et Société* n°54, 2008.

Les régimes de non-salariés versant des pensions plus faibles que les régimes de salariés, le montant moyen des pensions, tous régimes confondus, est plus élevé pour les générations récentes où les salariés sont plus nombreux en proportion. Par ailleurs, l'extension de salariat contribue à la progression de la pension moyenne servie par les régimes de salariés. En effet, pour les polypensionnés passés du statut de salarié au statut de non-salarié, les durées validées en tant que salarié augmentent au fil des générations.

Les régimes complémentaires de salariés ont été généralisés à partir du début des années 1970. Auparavant, les salariés des générations les plus anciennes n'en bénéficiaient pas toujours. En outre, pour les générations nées après le milieu des années 1930, la hausse des taux de cotisation minimums au cours des années 1990 a entraîné une hausse du nombre de points acquis. En conséquence, pour les salariés du secteur privé nés entre 1934 et 1942, la pension moyenne pleine (calculée en neutralisant, pour les carrières incomplètes, la décote et le coefficient de proratisation) s'élève au fil des générations grâce aux retraites complémentaires, tandis que la pension de base ne progresse plus (les effets de la progression des niveaux de salaires au fil des générations et de la réforme de 1993 s'annulent).

2. Les taux de remplacement nets et les salaires de fin de carrière observés

Le niveau des retraites peut également être apprécié à travers le taux de remplacement net, défini comme le rapport entre la pension à la liquidation nette de prélèvements sociaux et le salaire de fin de carrière également net de prélèvements sociaux. Tous les taux de remplacement présentés ici sont ainsi nets de prélèvements sociaux.

2.1. Les informations disponibles sur les taux de remplacement

En 2001, le 1^{er} rapport du COR reprenait une étude de la DREES sur les taux de remplacement moyens de la génération née en 1930. Ceux-ci s'élevaient, pour un monopensionné à carrière complète, à 77 % pour les fonctionnaires d'Etat (en prenant en compte les primes pour le salaire de fin de carrière) et à 84 % pour les salariés du régime général (en prenant en compte les pensions complémentaires). Ils étaient nettement décroissants en fonction du niveau de salaire de fin de carrière. L'écart moyen entre la fonction publique d'Etat et le secteur privé s'expliquait ainsi par des salaires plus élevés dans la fonction publique d'Etat : à salaire de fin de carrière égal, le taux de remplacement était comparable dans les deux secteurs. En 2004, la DREES a publié une étude sur les taux de remplacement de la génération née en 1934, dont les résultats étaient similaires⁸.

Pour les générations plus récentes, l'analyse des taux de remplacement repose jusqu'à présent sur des cas-types.

La DREES a ainsi réalisé une étude en 2004 présentant une large diversité de cas-types représentatifs des salariés du secteur privé de la génération 1948 ayant eu des carrières continues⁹. Les taux de remplacement nets s'échelonnaient entre 70 % et 85 % pour des carrières complètes (durée de carrière supérieure ou égale aux 40 annuités requises pour le

⁸ Coeffic N. (2004) « Le taux de remplacement du salaire par la retraite pour les salariés de la génération 1934 ayant effectué une carrière complète » *DREES, Études et résultats* n° 312, juin 2004.

⁹ Raynaud E. et Koubi M. (2004), « Les retraites de la génération 1948, une illustration par quelques cas types », *DREES, Études et Résultats* n°331, août 2004.

taux plein) et entre 44 % et 50 % pour des carrières incomplètes avec décote (durée de 35 ans). Le taux de remplacement apparaît croissant en fonction de la durée de carrière et décroissant en fonction du niveau de salaire ou de qualification (cadre ou non cadre) et du rythme de progression des salaires en fin de carrière.

Suite à la réforme de 2003, le COR a également construit des cas-types, s'inspirant en partie des travaux de la DREES, pour son 3^e rapport (2006) et repris dans son 4^e rapport (2007) et son 7^e rapport (2010). Ces travaux indiquaient en projection une baisse des taux de remplacement au fil des générations pour le secteur privé (liée à la réforme de 1993 et aux accords dans les régimes complémentaires) mais pas dans la fonction publique, avec l'hypothèse conventionnelle d'un départ à 65 ans après 40 ans de cotisations (donc en l'absence de décote et de surcote, et de modification d'âge de départ à la retraite au fil des générations). Mais ces cas-types n'ont pas vocation à la représentativité et ne tiennent pas compte de l'évolution éventuelle des carrières et des comportements de départ à la retraite au fil des générations.

Le PQE retraites (programme de qualité et d'efficience annexé au PLFSS) observe par ailleurs chaque année le rapport entre le montant médian de la retraite nette des retraités les plus jeunes (âgés de 65 à 74 ans) et le montant médian du revenu d'activité net des actifs les plus âgés (âgés de 50 à 59 ans) : ce rapport s'élevait à 74,2 % en 2009. Cet indicateur sous-estime *a priori* le taux de remplacement médian, dans la mesure où la comparaison porte sur des générations différentes (la retraite des jeunes retraités est rapportée non pas à leur salaire de fin de carrière, mais au salaire de fin de carrière des générations nées 15 ans plus tard, en principe plus élevé).

Il est donc particulièrement utile de mesurer les taux de remplacement effectifs à l'aide de données statistiques récentes. C'est dans ce contexte que la DREES a entrepris de réaliser à la demande du COR un travail d'étude visant à estimer les taux de remplacement de la génération née en 1942 à partir des données de l'EIR 2008 et des panels de salaires de l'INSEE.

Au préalable, dans un contexte où les parcours d'emploi et de salaire en fin de carrière sont de plus en plus complexes, la mesure statistique des taux de remplacement nécessite une réflexion sur la définition du salaire de fin de carrière à retenir pour calculer les taux de remplacement. C'est pourquoi la DREES a réalisé une étude décrivant les parcours et les salaires de la génération née en 1942, à partir de 50 ans jusqu'à la retraite (voir **document n°5**).

Cette étude couvre un champ de salariés du secteur privé et du secteur public aussi exhaustif que possible, la principale restriction de champ (outre celle des non-salariés) étant l'exclusion des salariés ayant cessé définitivement d'occuper un emploi avant 50 ans. Les études antérieures menées sur les générations 1930 et 1934 ne couvraient que les monopensionnés à carrière complète ayant travaillé après 55 ans et excluaient, dans le secteur public, les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers ainsi que les contractuels. Cette couverture plus exhaustive rend la question de la diversité des parcours en fin de carrière plus cruciale.

2.2. Diversité des parcours et définition du taux de remplacement

La définition et la signification du taux de remplacement posent peu de problèmes particuliers lorsque l'assuré passe directement de l'emploi continu à temps complet à la retraite. Le taux

de remplacement se définit alors comme le rapport entre la pension à la liquidation et le dernier salaire. Il s'interprète comme la variation de revenu lors du passage à la retraite.

Cependant, peu de personnes parmi les générations parties récemment à la retraite ont travaillé chaque année à temps complet de 50 ans jusqu'à la retraite : pour la génération née en 1942, elles ne représenteraient que 12 % des hommes et 6 % des femmes dans le secteur privé et 41 % des hommes et 33 % des femmes dans le secteur public, ces proportions étant probablement sous-estimées dans les sources statistiques utilisées¹⁰ (voir **document n°5**). Trois éléments expliquent la diversité des parcours de fin de carrière.

(1) Seulement 34 % des salariés du secteur privé et 80 % des salariés du secteur public passeraient directement de l'emploi à la retraite¹¹. Les autres passeraient par les préretraites, le chômage, l'invalidité, la longue maladie ou l'inactivité pure. Ces personnes connaissent alors au moins deux transitions, la première (cessation définitive d'emploi) s'accompagnant en général d'une baisse du revenu, la seconde (passage à la retraite) s'accompagnant *a priori* d'une hausse du revenu. Pour ces personnes, le taux de remplacement du dernier salaire par la retraite n'indique plus la variation de revenu lors du passage à la retraite.

(2) Entre l'âge de 50 ans et la cessation définitive d'emploi, seulement 63 % des salariés du secteur privé et 84 % des salariés du secteur public travailleraient continûment (perception d'un salaire chaque année)¹², ces proportions étant probablement sous-estimées dans les sources statistiques utilisées¹³. Les autres connaîtraient une ou plusieurs périodes de chômage, de formation (reclassement...), de longue maladie ou d'inactivité pure. Lorsqu'il y a une interruption puis une reprise d'emploi en fin de carrière, le dernier emploi n'est pas forcément représentatif de la carrière en termes de qualification et de niveau de salaire, et la signification du taux de remplacement par rapport au dernier salaire est sujette à caution. L'étude de la DREES envisage alors d'autres indicateurs de salaire de fin de carrière, comme le salaire moyen des cinq dernières années passées en emploi ou bien le salaire à 50 ans. Mais le taux de remplacement ainsi calculé n'indique plus la variation de revenu lors du passage à la retraite.

(3) Le temps partiel est fréquent en fin de carrière, y compris chez les hommes, dans le secteur public comme dans le secteur privé. Environ la moitié des personnes travaillant continûment entre 50 ans et la liquidation de la retraite auraient travaillé au moins un an à temps partiel (voir **document n°5**). Le temps partiel peut conduire à des taux de remplacement élevés, dépassant 100 %. Dans ce cas, il peut être intéressant de calculer le taux de remplacement par rapport à un salaire antérieur à temps complet. Mais, là encore, le taux de remplacement ainsi calculé n'indique plus la variation de revenu lors du passage à la retraite.

Afin de prendre en compte ces différentes situations, il faut s'interroger sur la définition du « salaire de fin de carrière » qu'il conviendrait de retenir pour calculer les taux de remplacement ; ce n'est pas nécessairement le dernier salaire. Dans cette perspective, la

¹⁰ Dans les panels de salaires utilisés comme source statistique (panels DADS et Etat), l'absence d'un individu dans le panel une année donnée peut correspondre soit à une véritable période de non emploi, soit à une imperfection de la source. Toute absence est interprétée ici comme une période de non emploi. On surestime donc la proportion de périodes de non emploi.

¹¹ Source : tableau n°2 du **document n°5**.

¹² Source : tableau n°2 du **document n°5**.

¹³ Idem note 10.

DREES compare dans son étude plusieurs définitions possibles du « salaire de fin de carrière » (voir **document n°5**) :

- le dernier salaire (éventuellement après la liquidation de la retraite, dans le cas du cumul emploi-retraite) ;
- le dernier salaire avant la liquidation de la retraite ;
- l'avant-dernier* salaire avant la liquidation de la retraite ;
- l'avant-dernier* salaire à temps complet avant la liquidation de la retraite ;
- le salaire moyen des cinq avant-dernières* années en emploi (entre 50 ans et la liquidation de la retraite) ;
- le salaire moyen des cinq avant-dernières* années en emploi à temps complet (entre 50 ans et la liquidation de la retraite) ;
- le salaire moyen de 50 ans à la cessation d'activité (éventuellement après la liquidation de la retraite) ;
- le salaire moyen de 50 ans à la liquidation des droits (excepté le dernier salaire*) ;
- le salaire maximal atteint après 50 ans ;
- le deuxième salaire le plus élevé atteint après 50 ans ;
- le salaire à 50 ans.

Dans plusieurs définitions du salaire, marquées d'une astérisque (*), la DREES ne prend en compte que la ou les avant-dernière(s) année(s) passée(s) en emploi, en ignorant la dernière année (celle où la personne cesse définitivement de travailler ou bien celle de la liquidation de la retraite si la personne poursuit son activité en cumulant emploi et retraite). En effet le salaire de la dernière année comporte beaucoup de valeurs extrêmes.

Le dernier salaire, présentant beaucoup de valeurs atypiques, ne rend pas toujours bien compte des rémunérations de fin de carrière. Les indicateurs de salaire excluant ce dernier salaire (c'est-à-dire les indicateurs basés sur la ou les avant-dernière(s) année(s) passée(s) en emploi, sur le salaire à 50 ans ou sur l'ensemble des années entre 50 ans et l'avant-dernière année en emploi) semblent mieux refléter les rémunérations de fin de carrière. Les distributions de ces indicateurs apparaissent assez proches. Seuls les deux indicateurs de salaire à temps complet se distinguent par l'absence de bas salaires à temps partiel.

La diversité des parcours pose aussi la question de l'indice à utiliser pour actualiser le « salaire de fin de carrière » dans le calcul du taux de remplacement : indice des prix ou indice du salaire moyen ? En effet, il s'écoule souvent plusieurs années entre le moment retenu pour mesurer le « salaire de fin de carrière » et le départ à la retraite. Si l'on interprète le taux de remplacement comme la variation de pouvoir d'achat entre la fin de carrière et la retraite, il conviendrait d'utiliser l'indice des prix. Mais nous avons vu que cette interprétation pose question dans les cas où la personne ne passe pas directement de l'emploi continu à temps complet à la retraite. Si l'on interprète le taux de remplacement comme le taux de couverture du niveau de salaire assuré par le système de retraite, il peut sembler plus pertinent d'utiliser l'indice du salaire moyen, d'autant plus que la progression des salaires après 50 ans est, en médiane, proche de celle du salaire moyen (voir **document n°5**).

Le travail d'étude de la DREES visant à estimer les taux de remplacement de la génération née en 1942 à partir des données de l'EIR 2008 et des panels de salaires de l'INSEE, qui est actuellement en cours, s'appuiera sur ces réflexions méthodologiques.

3. Le niveau de vie des retraités

3.1. La comparaison des niveaux de vie des retraités et des actifs

Le **document n°6** compare les niveaux de vie des retraités et des actifs entre 1996 et 2009 à partir des données de l'INSEE. Il actualise les résultats publiés dans le 7^e rapport du COR, qui s'arrêtaient à l'année 2007. L'INSEE a en outre reconstitué une série de données homogènes sur toute la période, qui est corrigée de la sous-estimation des revenus du patrimoine (auparavant, la série corrigée débutait en 2005).

Il se confirme que le niveau de vie moyen des retraités demeure très proche de celui des actifs tout au long de la période allant de 1996 à 2009, du moins si l'on tient compte des revenus du patrimoine. Sur ce point, le COR a rappelé à plusieurs reprises que la prise en compte des revenus du patrimoine, lorsque l'on compare les niveaux de vie des actifs et des retraités, est sujette à discussion. Hors revenus du patrimoine, le niveau de vie des retraités serait inférieur de 10 à 15 %.

Le taux de pauvreté des retraités est également proche de celui des actifs (il est cependant inférieur à celui de l'ensemble des personnes en âge de travailler). En 1996, le taux de pauvreté des actifs était supérieur à celui des retraités, puis il s'est rapproché de celui des retraités, puisque le taux de pauvreté des actifs a baissé tandis que celui des retraités restait globalement stable.

Entre 1996 et 2009, les niveaux de vie moyens des actifs et des retraités ont progressé au même rythme en moyenne sur l'ensemble de la période, la progression du niveau de vie moyen des retraités reflétant celle de la pension moyenne (effet noria), tandis que celle des actifs reflète la conjoncture de l'emploi et des salaires.

L'année 2009 est particulièrement intéressante car elle fait juste suite à la crise financière de 2008. Dans ce contexte, la progression du niveau de vie des actifs se ralentit. Les retraités ne sont pas directement affectés par la crise. L'évolution de leur niveau de vie moyen entre 2008 et 2009, exprimé en euros constants et en moyenne annuelle, résulte notamment des règles de revalorisation des pensions qui ont pris en compte avec retard l'accélération puis la décélération de l'inflation entre 2007 et 2009, et du changement de calendrier de revalorisation des pensions avec le report de la revalorisation au 1^{er} avril en 2009 (voir **document n°2**, fiche n°6 sur les revalorisations des pensions). Par ailleurs, la progression du niveau de vie des retraités a probablement été freinée entre 2008 et 2009 par le ralentissement ponctuel de l'effet noria mentionné dans la partie 1.2. du présent document.

A l'avenir, il se pourrait que le niveau de vie des retraités progresse moins vite que celui des actifs, de sorte que le niveau de vie des retraités deviendrait à long terme inférieur à celui des actifs. Selon des projections de niveau de vie réalisées avec le nouveau modèle Destinie 2 de l'INSEE (voir **document n°7**, graphique III), le niveau de vie relatif des retraités évoluerait parallèlement au ratio entre la pension moyenne de l'ensemble des retraités et le revenu d'activité moyen de l'ensemble des actifs, diminuant progressivement au fil des décennies. Aujourd'hui inférieur d'environ 10 points à celui des actifs (hors revenus du patrimoine), le niveau de vie des retraités deviendrait, selon ces projections, inférieur de 25 à 30 points à celui des actifs à l'horizon 2050. Ces résultats ne tiennent toutefois pas compte des revenus du patrimoine, qui réduisent l'écart entre actifs et retraités. Par conséquent, l'évolution effective du niveau de vie relatif des retraités dépendra également de l'évolution future des revenus du

patrimoine, elle-même dépendante des rendements futurs des placements et de l'accumulation patrimoniale des générations successives. En outre, ces résultats sont sensibles aux hypothèses de croissance, l'INSEE reprenant ici les scénarios des projections réalisées en 2010 par le COR. Ils supposent également que les montants des pensions seront toujours calculés selon les règles actuelles et ne tiennent pas compte de la réforme de 2010.

3.2. La variation du niveau de vie lors du passage à la retraite

Le **document n°8** présente une étude originale de l'INSEE et de la DREES sur les niveaux de vie par âge et génération, à partir de l'observation des niveaux de vie moyens dans chaque tranche d'âge entre 1996 et 2005 : une étude descriptive indique comment chaque génération a vu son niveau de vie évoluer sur cette période, puis une étude économétrique décompose le niveau de vie moyen de chaque génération à chaque date comme la résultante d'un effet de période (niveau de vie moyen de l'ensemble des Français à cette date), d'un effet de génération (progression du niveau de vie au fil des générations), et d'un effet de l'âge (ou du cycle de vie).

S'agissant de l'effet de génération, cette étude retrouve des résultats déjà connus, selon lesquels les niveaux de vie progressent rapidement au fil des générations jusqu'aux générations nées aux alentours de 1946, puis plus lentement pour les générations suivantes (d'où une certaine dégradation relative de la situation des jeunes générations).

L'effet de l'âge est particulièrement intéressant. En effet, le profil de niveau de vie relatif suivant l'âge déduit des effets spécifiques de l'âge (voir **document n°8**, graphique 3) permet de suivre l'évolution du niveau de vie relatif d'une même génération tout au long de son cycle de vie, en particulier pendant et après le passage à la retraite. Le niveau de vie relatif, ou niveau de vie corrigé de l'effet de période, désigne ici le niveau de vie de la génération rapporté au niveau de vie moyen de l'ensemble de la population française à la même date. Cette analyse complète l'étude descriptive qui observe la variation du niveau de vie absolu (exprimé en euros constants) pendant et après le passage à la retraite (voir **document n°8**, graphique 2).

Ainsi, il est possible d'estimer un taux de remplacement en termes de niveau de vie, qui pourrait être défini comme le rapport entre le niveau de vie moyen d'une génération en début de retraite, vers 66 ans, et le niveau de vie moyen de cette même génération en fin de carrière, vers 54 ans (le niveau de vie pouvant être exprimé en termes absolu ou relatif). L'analyse des niveaux de vie moyens par génération permet de mesurer la variation moyenne de revenu rapporté à la taille du ménage entre les années précédant la retraite et les premières années de retraite, en tenant compte de toute la diversité des parcours au sein d'une même génération et de tous les revenus de remplacement (préretraites, chômage, pensions d'invalidité, etc.). En particulier, compte tenu de la diversité des parcours de fin de carrière, le passage à la retraite peut s'accompagner, selon les cas, soit d'une perte de revenus (passage direct de l'emploi à temps complet à la retraite), soit d'un accroissement de revenus (par exemple, passage de l'inactivité pure à la retraite).

Le niveau de vie absolu des générations qui ont atteint l'âge de la retraite entre 1996 et 2005 ne semble guère avoir baissé, en moyenne, lors du passage à la retraite (voir **document n°8**, graphique 2). Pour les générations qui étaient déjà à la retraite en 1996, donc une fois la retraite liquidée, le niveau de vie absolu s'est à peu près maintenu entre 1996 et 2005.

Quant au profil de niveau de vie relatif suivant l'âge, il atteint son maximum vers 54 ans, après le départ des enfants du domicile parental, puis il diminue régulièrement au fur et à mesure que l'on avance en âge.

L'évolution du niveau de vie au cours de la retraite reflète en particulier les effets de la revalorisation des pensions sur l'indice des prix : pour une génération à la retraite, au fur et à mesure qu'elle vieillit, son niveau de vie absolu se maintient mais son niveau de vie relatif se dégrade.