

Taux de remplacement

Si dans le public et les régimes spéciaux le taux de remplacement après une carrière complète se calcule simplement puisqu'il est de 75 % de la dernière rémunération, les choses sont plus complexes dans le secteur privé.

Dans ce cas, les pensions dépendent, non pas du dernier salaire mais des cotisations calculées tout au long de la carrière. Selon que celle-ci a été plate, ascendante, très ascendante voire descendante, ce cumul des droits à retraite sera très différent et la pension exprimée en relation du dernier salaire sera elle aussi très différente

Le Conseil d'Orientation des retraites (COR), pour approcher la réalité des taux de remplacement dans le secteur privé a été conduit à raisonner sur quelques modèles de carrière qui montrent bien l'extrême variation des taux de remplacement dans le privé. Il n'est dès lors pas étonnant qu'il soit difficile, lorsqu'on est en cours de carrière, d'estimer sa retraite future et c'est une des raisons sur lesquelles s'appuient les contestataires de la retraite par répartition pour alimenter leurs campagnes de dénigrement.

Une précision s'impose à propos du secteur public et des régimes spéciaux qui semblent bénéficier de taux de remplacement plus favorables. En effet, celui-ci est calculé hors primes, ce qui, selon le montant de celles-ci augmente le taux qui correspondrait à la rémunération totale, primes comprises. A noter toutefois que, concernant la fonction publique, la mise en place suite à la loi de 2003 d'une cotisation spécifique sur les primes, avec acquisition de droits à retraite le taux se rapprochera progressivement des 75 % nominal.

Quelques exemples de taux de remplacement dans le privé selon le type de carrière (source COR)

Cas types de carrières complètes (40 ans de cotisation)	Profil de carrière	Taux de remplacement Brut en 2005 (%)
		Brut
Carrière à 2/3 du salaire moyen	Plat	65,8
Carrière au salaire moyen (Cas de base)	Plat	66,2
Carrière de 75 à 105 % du salaire moyen	Concave	65,2
Carrière de 70 à 130 % du salaire moyen	Concave	62,8
Carrière de 70 à 130 % du salaire moyen	Ascendante	57,1
Carrière de 80 à 120 % du salaire moyen	Ascendante	58,5
Carrière de 100 à 200 % du salaire moyen	Ascendante	48,3

Une fois passé le moment du départ en retraite le taux de remplacement cesse d'être significatif dans la mesure où la valeur de la rémunération de départ s'estompe avec la hausse des prix et celle des pensions s'améliore grâce aux revalorisations qui leur sont accordées.