

Information à caractère général, non constitutive d'un conseil en investissement ni d'une recommandation personnalisée. Toute décision doit s'apprécier au regard de votre situation propre.

Document rédigé le 25 juillet 2026

SOMMAIRE

- | | |
|---|---|
| 1. Ce que mesure le taux de remplacement | 6. Le repère global de la DREES |
| 2. Deux traditions statistiques, deux usages | 7. Ce que ces données permettent, et ne permettent pas, de dire |
| 3. Salariés du privé : cadres et non-cadres | 8. Ce qu'il faut retenir |
| 4. Fonctionnaires : un écart sensible aux primes | Sources et références |
| 5. Travailleurs indépendants : une donnée manquante | |

01

Ce que mesure le taux de remplacement

Le taux de remplacement rapporte le montant de la pension perçue au cours de la première année pleine de retraite au revenu d'activité perçu au cours de la dernière année avant le départ. C'est cette définition, dite « instantanée » ou « à la liquidation », qui structure l'ensemble de ce guide.

Un point de vocabulaire mérite d'être signalé pour éviter toute confusion : ce taux de remplacement individuel, mesuré au moment du départ, doit être distingué du taux de remplacement moyen, qui compare le niveau de vie de l'ensemble des retraités à celui de l'ensemble des actifs. Le premier est un indicateur individuel, celui qui intéresse un assuré qui prépare son départ. Le second est un indicateur macroéconomique de pilotage du système. Ce guide traite exclusivement du premier.

02

Deux traditions statistiques, deux usages

Deux producteurs de référence publient des données sur le taux de remplacement en France, selon deux approches qui ne se recoupent pas directement.

Les cas types du Conseil d'orientation des retraites (COR)

Le COR raisonne par cas types. Un cas type est un profil de carrière fictif mais réaliste (âge d'entrée dans la vie active, niveau de salaire exprimé en proportion du salaire moyen par tête, déroulé de carrière) auquel les règles de calcul de chaque régime sont appliquées. Le COR le précise lui-même dans sa documentation méthodologique : les cas types servant de base aux analyses peuvent être qualifiés d'illustratifs plutôt que de représentatifs. Un cas type « cadre » ne représente donc pas la moyenne réelle de tous les cadres, dont les carrières sont hétérogènes, mais un profil type dont l'évolution dans le temps permet d'isoler l'effet des règles de calcul.

Les données observées de la DREES

La DREES s'appuie sur des données réellement observées : l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), constitué à partir des informations transmises par les caisses de retraite. Cette approche est représentative de la population réelle des retraités, mais elle n'est pas ventilée par catégorie professionnelle dans les publications les plus récentes, comme le montre la section 6.

POINT DE VIGILANCE

Les données disponibles ne permettent pas de croiser le taux de remplacement avec la nomenclature INSEE des catégories socioprofessionnelles (agriculteurs, artisans-commerçants, cadres, professions intermédiaires, employés, ouvriers). Le COR et la DREES structurent leurs publications selon une grille propre au champ des retraites : statut d'emploi (salarié du privé, fonctionnaire, indépendant) et, pour le privé, position cadre ou non-cadre. C'est cette grille que retient ce guide, faute d'alternative sourcée sur une nomenclature plus fine.

03

Salariés du secteur privé : cadres et non-cadres

C'est la catégorie la mieux documentée. Le rapport annuel 2026 du Conseil d'orientation des retraites, publié le 11 juin 2026, retient deux cas types de référence suivis depuis le premier rapport annuel de l'institution : le salarié non-cadre et le salarié cadre du secteur privé, tous deux à carrière complète et continue.

Catégorie	Génération 1955	Génération 2000	Évolution
Non-cadre, secteur privé	75 %	68 %	-7 points
Cadre, secteur privé	53 %	47 %	-6 points

En comparant les générations 1955 et 2000, le taux de remplacement passerait en moyenne de 75 % à 68 % pour les salariés non-cadres et de 53 % à 47 % pour les salariés cadres.

L'écart entre cadres et non-cadres s'explique structurellement par le plafonnement de la retraite de base sur le plafond annuel de la Sécurité sociale (PASS) : au-delà de ce plafond, la part de rémunération excédentaire n'entre plus dans le calcul de la pension de base, quel que soit son montant.

04

Fonctionnaires : un écart significatif et sensible aux hypothèses

Le cas type de référence suivi par le COR pour la fonction publique est le fonctionnaire sédentaire de catégorie B. Ce choix de cas type est présenté comme théoriquement comparable au non-cadre du privé, ce qui en fait le point de comparaison le plus pertinent.

Le rapport 2026 du COR relance un débat déjà ancien sur la non-intégration des primes dans le calcul des pensions de la fonction publique, primes qui représentent une part croissante de la rémunération : elles représentaient en moyenne 25 % du salaire brut des fonctionnaires de l'État en 2023, contre 22 % en 2012. Or, plus cette part augmente, plus le taux de remplacement calculé sur le seul traitement indiciaire diminue. Le COR présente en conséquence deux scénarios pour la génération 2000.

Hypothèse retenue	Taux de remplacement net, génération 2000
Part des primes stable dans le temps (variante indicative, non retenue par le gouvernement)	environ 61 %
Part des primes en hausse (scénario de référence)	environ 56 %

C'est le second chiffre, 56 %, qui correspond au scénario de référence actuellement retenu pour les projections gouvernementales, l'hypothèse de stabilité des primes n'étant plus, selon le COR, cohérente avec les paramètres de rémunération de la fonction publique effectivement projetés par le gouvernement.

En rapprochant le taux de remplacement d'un non-cadre du secteur privé (68 %) de celui d'un fonctionnaire de catégorie B (56 %), le premier serait supérieur au second d'environ 13 points pour la génération 2000. Le COR relève par ailleurs que le taux de remplacement des fonctionnaires de catégorie B se situe en deçà du seuil de 66,6 %, qui ne constitue toutefois un objectif fixé par le législateur que pour les salariés non-cadres du secteur privé, et non pour la fonction publique elle-même. Ce repère réglementaire n'existe donc, au sens strict, que pour une seule catégorie.

Un élément de nuance important, qui contraste avec l'écart observé au niveau des cas types, provient de la DREES. Dans son panorama annuel « Les retraités et les retraites », la DREES indique de façon répétée d'une édition à l'autre qu'il n'y a pas de différences significatives entre les taux de remplacement médians du secteur privé et de la fonction publique, pris dans leur ensemble. Cette absence de divergence agrégée n'est pas incompatible avec un écart marqué entre non-cadres et fonctionnaires de catégorie B : elle signifie que la fonction publique, prise globalement, mélange des catégories A, B et C aux profils de rémunération et de primes très différents, dont la moyenne se rapproche de celle du privé sans que chaque sous-catégorie s'y aligne individuellement.

Un mécanisme partiel d'atténuation existe cependant : les primes ouvrent partiellement droit à la retraite depuis 2005, via le régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP), qui vient compenser en partie leur exclusion de l'assiette de calcul de la pension principale.

POINT DE VIGILANCE

Le chiffre concernant les fonctionnaires de catégorie B (56 % ou 61 % selon l'hypothèse retenue sur l'évolution des primes) est particulièrement sensible aux choix de modélisation retenus par le gouvernement, choix qui peuvent eux-mêmes évoluer d'un exercice budgétaire à l'autre. C'est le chiffre le plus volatil de ceux présentés dans ce guide.

05

Travailleurs indépendants : une donnée manquante

Pour les indépendants, artisans, commerçants, professions libérales et exploitants agricoles, l'existence même d'un cas type consolidé fait défaut. Le COR le reconnaît explicitement dans sa documentation de référence sur le sujet : les régimes des exploitants agricoles, des professions libérales et des commerçants obéissent à des règles profondément différentes, et les cas types pour les artisans ne sont pas disponibles, une lacune à laquelle il faudra remédier.

Ce constat, formulé par le COR en 2019, n'a pas pu être recoupé avec une publication plus récente confirmant qu'il aurait été comblé depuis. La raison structurelle tient à l'hétérogénéité des revenus des indépendants

(revenus déclarés souvent variables, articulation entre régime de base et régime complémentaire propre à chaque profession) et à la relative jeunesse de l'architecture actuelle : le régime complémentaire des indépendants (RCI) résulte d'une fusion de 2013, et l'ex-Sécurité sociale des indépendants (SSI) a elle-même été intégrée au régime général en 2020.

En l'absence de cas type officiel, tout chiffre de taux de remplacement qui serait avancé pour cette catégorie relèverait de l'estimation indirecte plutôt que d'une donnée sourcée. Ce point doit être traité comme un vide de données à part entière, et non comme une simple imprécision à affiner.

06

Le repère global de la DREES : données observées, tous statuts confondus

En mars 2026, la DREES a publié une étude inédite croisant l'échantillon interrégimes de retraités (EIR 2020) avec l'échantillon démographique permanent de l'Insee (EDP 2021), en partenariat avec l'Institut des politiques publiques. Cette étude fournit le seul chiffre de taux de remplacement calculé sur données réellement observées, et non sur cas type, disponible dans ce guide.

Pour les personnes dont les revenus du travail constituaient la principale source de revenu avant le départ à la retraite, le taux de remplacement médian, rapportant le montant net fiscal de la pension à celui du dernier revenu d'activité, s'établit à 75 %, avec une forte dispersion autour de cette médiane : pour la moitié des nouveaux retraités, ce taux se situe entre 62 % et 94 %. Ce taux s'avère très proche entre les femmes et les hommes, à 75 % et 74 % respectivement.

La DREES précise que ce chiffre varie fortement selon le périmètre de revenus retenu : si l'on tient compte de l'ensemble des revenus personnels avant et après le départ, le taux de remplacement médian atteint 80 % ; en élargissant aux revenus du ménage avant impôt, il atteint 86 % ; et en raisonnant en niveau de vie, incluant prestations sociales et impôts, il atteint 91 %. Cette progression illustre un point utile à connaître : le ressenti réel de perte de revenu au moment du départ à la retraite dépend fortement de l'indicateur choisi, la seule comparaison pension/dernier salaire individuel donnant l'image la plus dégradée.

POINT DE VIGILANCE

Ce taux de remplacement de 75 %, calculé sur les revenus déclarés au fisc, est proche mais un peu plus élevé que celui habituellement calculé par la DREES à partir de l'EIR seul, ce dernier étant mesuré pour les seuls salariés et en ne retenant que les derniers salaires de carrière à temps plein. Les deux calculs ne sont donc pas strictement superposables, et aucun des deux n'est ventilé par catégorie professionnelle dans les publications disponibles.

07

Ce que ces données permettent, et ne permettent pas, de dire

Les données présentées dans ce guide couvrent correctement quatre profils : non-cadre du privé, cadre du privé, fonctionnaire (catégorie B sédentaire comme référence, avec la réserve exposée en section 4 sur la diversité des corps), et un repère global tous statuts confondus issu de la DREES.

Elles ne permettent pas de couvrir séparément les employés et les ouvriers au sens de la nomenclature INSEE, ces deux catégories étant absorbées dans le cas type unique « non-cadre » du COR, ni les indépendants, faute de cas type disponible (section 5).

Un résultat individuel calculé à partir du salaire d'une personne se rapproche de la logique des cas types du COR (règles de calcul appliquées à un profil donné) plutôt que de la moyenne observée par la DREES : il s'agit d'une estimation fondée sur des règles de calcul et des hypothèses de carrière type, non d'une moyenne statistique de personnes dans une situation donnée.

Enfin, les cas types du COR sont déclinés par génération et évoluent chaque année avec les nouvelles hypothèses démographiques et économiques retenues par le Conseil : les chiffres du rapport 2026 diffèrent déjà sensiblement de ceux publiés dans les rapports antérieurs pour un même cas type. Ces données ont donc vocation à être actualisées à la parution de chaque nouveau rapport annuel du COR, habituellement en juin.

08

Ce qu'il faut retenir

- Le taux de remplacement rapporte la pension de première année pleine au dernier revenu d'activité. Il doit être distingué du taux de remplacement moyen, indicateur macroéconomique qui compare le niveau de vie de l'ensemble des retraités à celui de l'ensemble des actifs.
- Pour un salarié non-cadre du privé à carrière complète, le taux de remplacement net passerait de 75 % (génération 1955) à 68 % (génération 2000).
- Pour un salarié cadre du privé à carrière complète, il passerait de 53 % à 47 % sur les mêmes générations, l'écart avec les non-cadres s'expliquant par le plafonnement de la retraite de base sur le PASS.
- Pour un fonctionnaire sédentaire de catégorie B, le taux de remplacement de la génération 2000 se situerait autour de 56 % dans le scénario de référence retenu par le gouvernement (autour de 61 % si la part des primes restait stable), un chiffre particulièrement sensible aux hypothèses retenues.
- Pour les travailleurs indépendants, aucun cas type officiel consolidé n'est disponible à ce jour : toute estimation pour cette catégorie relève d'un travail de modélisation à part, non d'une donnée sourcée par le COR ou la DREES.
- Sur données réellement observées, tous statuts confondus, la DREES situe le taux de remplacement médian à 75 % pour les nouveaux retraités de 2020, avec une moitié des situations comprises entre 62 % et 94 %.
- Les cas types du COR sont illustratifs, non représentatifs : un profil réel dont la carrière comporte des interruptions ou une progression atypique peut s'écarter significativement du cas type théorique.

Sources et références

Ce guide est établi exclusivement à partir de sources institutionnelles officielles, vérifiées et recoupées au 25 juillet 2026.

- **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, Rapport annuel : évolutions et perspectives des retraites en France, juin 2026 (publié le 11 juin 2026) : cas types cadre / non-cadre du privé et fonctionnaire catégorie B, générations 1955 et 2000.
- **DREES (Patrick Aubert, IPP-Drees)**, Études et Résultats n° 1369, « Niveau de vie des retraités : le taux de pauvreté baisse significativement lors du départ à la retraite », mars 2026 : taux de remplacement médian observé, échantillon EIR 2020 / EDP 2021.
- **DREES**, Les retraités et les retraites, éditions 2023 à 2025 : absence de différence significative entre secteur privé et fonction publique sur le taux de remplacement médian agrégé.
- **COR**, document de séance, « Taux de remplacement pour les indépendants », 2019 : absence de cas type consolidé pour les artisans, commerçants, professions libérales et exploitants agricoles.
- **COR**, document de séance, « Définitions du taux de remplacement », 2019 : caractère illustratif et non représentatif des cas types.

Les cas types du COR sont actualisés chaque année à la parution du rapport annuel, habituellement en juin. Les données de ce guide correspondent au rapport 2026 et devront être recontrôlées lors de la publication d'une édition ultérieure.

MENTIONS LÉGALES

COSEDIA PATRIMOINE, SARL unipersonnelle au capital social de 1 000 €, dont le siège social est situé au 5 RUE DU MOULIN DE BAS 50200 COUTANCES, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Coutances sous le numéro 908 741 465.

Assuré en assurance de responsabilité civile professionnelle et garantie financière conformes aux articles L.512-6 et L.512-7 du Code des assurances, police RCP LMIEORIA001-26/OC100002031.

ORIAS enregistré sous le N°22002415, Cosedia Patrimoine ne peut recevoir aucun fonds, effet ou valeur.

COA (Courtier en opération d'assurances) enregistré auprès de ANACOFI Courtage, agissant dans le cadre des dispositions de l'article L521-2-II 1° b. du Code des Assurances, soumis au contrôle de l'ACPR – 4 Place Budapest – CS92459 – 75436 PARIS CEDEX 09.

CIF (Conseiller en Investissement Financier) enregistré auprès de ANACOFI CIF sous le numéro E010480, soumis au contrôle de l'AMF, 17 place de la Bourse – 75082 – PARIS – CEDEX 02.

COBSP (Courtier en Opération de Banque et en Service de Paiements) enregistré auprès de ANACOFI Courtage, soumis au contrôle de l'ACPR, 4 place de Budapest CS92459 75436 Paris cedex 09.

Formation : Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 28500178250 auprès du préfet de région de Normandie.

Service Réclamation, via notre site : <https://www.cosedia-patrimoine.fr/reclamation>. Un accusé de réception vous sera envoyé sous 10 jours et une réponse dans un délai maximum de 2 mois.

Médiation : Vous pouvez saisir le médiateur deux mois après votre première réclamation écrite à l'adresse : Institut d'expertise, d'arbitrage et de médiation (IEAM), 31 bis-33, rue Daru, 75008 PARIS. Tel : 01.42.27.28.83. Mail : ieam-paris@ieam.eu. Site internet : <http://www.mediation-ieam.com>

Demande de désinscription via le formulaire : <https://www.cosedia-patrimoine.fr/unsubscribe> — Conformément à la loi « Informatique et Libertés », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en adressant votre demande au siège social du cabinet (<https://www.cnil.fr/fr/la-loi-informatique-et-libertes>).

Politique de protection des données disponible sur le site : <https://www.cosedia-patrimoine.fr/politique-de-protection-des-donnees>

Version du 25/07/2026