
Éclairage

Les seniors



Avertissement

Sur les sites internet de l'Insee (www.insee.fr) et d'Eurostat (<https://ec.europa.eu/eurostat/home>) pour les données internationales, les chiffres essentiels sont actualisés régulièrement.

Les comparaisons internationales contenues dans cet ouvrage s'appuient sur des données harmonisées publiées par Eurostat, qui peuvent différer des données nationales diffusées par les instituts nationaux de statistique.

Les données chiffrées sont parfois arrondies, en général au plus près de leurs valeurs réelles. Le résultat arrondi d'une combinaison de chiffres (qui fait intervenir leurs valeurs réelles) peut être légèrement différent de celui que donnerait la combinaison de leurs valeurs arrondies.

Signes conventionnels utilisés

...	Résultat non disponible
///	Absence de résultat due à la nature des choses
<i>e</i>	Estimation
<i>p</i>	Résultat provisoire
<i>r</i>	Résultat révisé par rapport à l'édition précédente
n.s.	Résultat non significatif
€	Euro
K	Millier
M	Million
Md	Milliard

La génération 1950 : une retraite plus longue et une pension plus élevée que celles des assurés nés en 1944 et 1956

Mallory Mattmuller et Mélina Ramos-Gorand*

La pension de retraite reflète le parcours professionnel, car elle est la contrepartie de cotisations versées sur la base des salaires perçus. Les transformations rapides du monde du travail, conjuguées à des évolutions législatives relatives au système de retraite, impliquent des différences importantes de conditions de retraite entre des générations nées à une douzaine d'années d'intervalle : les générations 1944, 1950 et 1956. Si les profils d'hommes à carrière continue et à salaires élevés deviennent légèrement moins fréquents, les profils de femmes à l'activité professionnelle interrompue diminuent nettement. Les parcours de ces trois générations sont mis en regard sous l'angle de l'âge de départ à la retraite, du montant de la pension, du taux de remplacement par rapport au dernier salaire de l'assuré et de la durée de la retraite. La génération 1950, qui bénéficie des retraites anticipées pour carrière longue avant 60 ans et n'est pas impactée par la hausse de l'âge d'ouverture des droits, est un point bas des âges moyens de départ à la retraite. Il en découlerait une durée moyenne de la retraite plus importante pour cette génération. *A contrario*, la génération 1956 se distinguerait par une durée moyenne de retraite et une pension moyenne plus basses que la génération 1950. Pour les trois générations, les écarts entre femmes et hommes sont marqués. Si la durée de la retraite des femmes est supérieure, en lien avec leur meilleure espérance de vie, les hommes bénéficient d'une pension globale et d'un taux de remplacement plus favorables, et partent en moyenne à la retraite plus tôt.

La mise en place de la Sécurité sociale après-guerre conduit à la généralisation d'un système de retraite à l'ensemble des salariés. Contrepartie de cotisations versées, la pension de retraite dépend du parcours professionnel des assurés. Or, les changements socio-économiques affectant l'emploi, combinés à des évolutions législatives relatives aux retraites, pourraient aboutir à des différences majeures de conditions de retraite entre des générations nées à quelques années d'intervalle. Ainsi, des facteurs aussi divers que l'augmentation de l'âge obligatoire de scolarisation, la hausse du chômage dans les années 1970 et la mise en place du dispositif de retraite anticipée pour les assurés ayant des carrières longues modifient l'acquisition de droits ou leur traduction en matière de retraite. Cet éclairage met en regard ces transformations plurielles, de natures sociale, économique et législative, avec les caractéristiques de la retraite individuelle, pour les générations 1944, 1950 et 1956. Comment se transforment les parcours professionnels des femmes et des hommes entre ces trois générations ? Quels sont les principaux profils d'assurés et leurs évolutions ? Comment cela se traduit-il en termes de montant, de date de départ et de durée de la retraite ?

Les données longitudinales de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) sont riches d'enseignements sur les parcours professionnels des assurés salariés. Elles détaillent chaque

* Mallory Mattmuller et Mélina Ramos-Gorand, Cnav.

année leur situation au regard des droits à la retraite, par exemple l'occupation ou non d'un emploi et les salaires perçus, puisque la perception d'un salaire implique le versement de cotisations sociales et l'acquisition de droits à la retraite. Toutes ces informations sont conservées, contrôlées et exploitées au moment du départ en retraite, ou en amont, par exemple dans le cadre du droit à l'information des assurés. Les trajectoires professionnelles sont ici étudiées à travers le prisme des droits à la retraite qu'elles permettent d'acquérir. Cet éclairage s'appuie sur les données annuelles et individuelles de gestion de la Cnav, permettant de couvrir un champ quasi exhaustif (encadré 1). Il s'agit à la fois des données individuelles recueillies depuis 1947 et des données individuelles projetées de référence issues du modèle de microsimulation dynamique Prisme. Les analyses proposées sont ainsi relatives aux seniors actuels et futurs.

Encadré 1

Les sources mobilisées

Figurent dans les données de gestion de la Cnav l'ensemble des personnes nées en France, ainsi que les personnes nées à l'étranger qui relèvent d'un régime de sécurité sociale français. La totalité de la carrière de tous les assurés sociaux du régime général est mémorisée, ainsi que les informations relatives à la retraite des assurés. Les échanges accrus entre les régimes de retraite permettent de disposer de nombreuses informations « tous régimes », dans le cadre des échanges interrégimes de retraite (EIRR). Une extraction des données, au 1/20, est réalisée chaque année. Dans cet échantillon représentatif sont conservés les assurés qui ont au moins un trimestre validé au régime général, soit, quelle que soit la génération, plus de 95 % de la population ayant un droit à retraite en France. À titre d'exemple, nous incluons ici plus de 95 % des fonctionnaires quelle que soit la génération. *In fine*, l'échantillon compte entre 34 000 et 47 000 individus pour les générations étudiées.

L'étude mobilise 1950 comme génération centrale. Cela se justifie par un aspect pratique : la génération 1950 est la plus récente à être presque intégralement partie à la retraite à ce jour. Cette génération est aussi l'une des premières à être soumise complètement à la réforme du salaire annuel moyen (SAM) de 1993 (celui-ci est

désormais calculé sur les 25 meilleures années, au lieu de 10 précédemment), et à bénéficier des dispositifs de prolongation d'activité (surcote, cumul emploi-retraite, retraite progressive), des retraites anticipées pour carrières longues, tout en étant l'une des dernières à ne pas être impactée par l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite. Elle est par ailleurs l'une des premières générations à avoir bénéficié de l'AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer, *infra*) au cours de sa carrière.

Cet éclairage s'appuie sur le modèle de microsimulation dynamique Prisme (Projection des retraites individuelles : simulation, modélisation, évaluation) développé depuis 2004 par la Cnav. Il mobilise les données qui servent aux projections officielles pour le Conseil d'orientation des retraites. Conçu comme un outil d'aide à la décision dans le cadre de réformes et de prévisions financières sur le système de retraite, Prisme projette les carrières des assurés, ainsi que des événements de la vie qui ont une influence sur les droits à retraite (mariage, naissance des enfants, décès), afin de prédire les caractéristiques de la retraite future. Pour les générations étudiées ici, la plupart des éléments de carrière et de retraite sont disponibles, ce qui permet l'utilisation majoritaire de données observées et limite le recours à des données projetées.

Un début de carrière après 21 ans en moyenne pour la génération 1956, à 20 ans pour les générations 1944 et 1950

Dès la perception de son premier salaire en tant que salarié du privé, se traduisant par le versement d'une cotisation vieillesse, le compte retraite d'un assuré est créé par la Cnav¹.

1. Si l'assuré a été salarié relevant du régime général au cours de sa carrière, mais a débuté son parcours dans un autre régime, le début de carrière correspond au premier trimestre validé, quel que soit cet autre régime.

L'âge auquel l'assuré obtient son premier salaire est important. En effet, dans le système français, plusieurs paramètres de la retraite dépendent de la durée de la carrière, dite « durée d'assurance », en particulier le montant de la pension et l'âge d'acquisition du taux plein (encadré 2).

Encadré 2

L'acquisition de droits à la retraite et le calcul de la pension

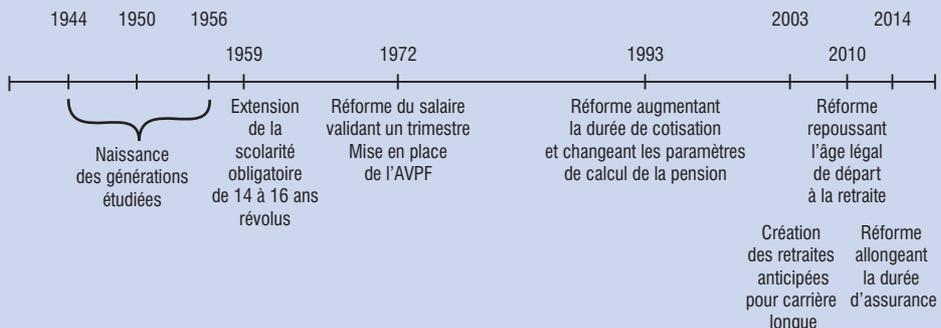
Le système obligatoire de retraite français est constitué par des régimes de base, au sein desquels le régime général des salariés du privé est prépondérant, et des régimes complémentaires. La réforme de 2010 reporte l'âge légal de départ à la retraite, de 60 ans pour la génération née en 1950 à 62 ans pour la génération née en 1955. Le mode de calcul de la pension du régime de base des salariés du privé repose sur trois paramètres : le salaire annuel moyen (SAM), le nombre de trimestres d'affiliation au régime et le taux de liquidation.

Le SAM est égal à la somme des salaires annuels actualisés retenus divisée par le nombre d'années correspondant. Les salaires sont pris en compte dans la limite du plafond de la Sécurité sociale, correspondant au montant maximum des rémunérations ou gains à prendre en compte pour le calcul de certaines cotisations vieillesse. Pour exemple, en 2017, le plafond annuel de la Sécurité sociale est de 39 228 euros. La réforme de 1993 allonge progressivement la période de référence des 10 aux 25 meilleures années, excluant les années sans salaire, ou avec perception d'un salaire ne permettant pas la validation d'un trimestre. Si les générations 1950 et 1956 voient leur SAM calculé sur 25 ans, celui de la génération 1944 est calculé sur 21 ans.

L'acquisition de droits à retraite au régime général se fait essentiellement par des périodes d'emploi salarié donnant lieu au versement de cotisations sociales. Des droits peuvent

néanmoins être acquis par les assurés hors de l'emploi. Ainsi, certaines périodes pendant lesquelles l'intéressé n'a pas exercé d'activité professionnelle peuvent être assimilées à des périodes d'assurance (PA), dans la limite de 4 par an, pour l'ouverture du droit à retraite et le calcul de sa pension. Un trimestre de PA maladie est validé par période de 60 jours d'indemnités journalières de maladie ou d'accident du travail. Un trimestre est validé pour chaque trimestre civil comportant trois mois de paiement de pension d'invalidité. Un trimestre de PA chômage est attribué pour chaque période de 50 jours au chômage indemnisé : la définition du chômage dans les données Cnav dépend de l'acquisition de ces PA et diffère nettement de la définition usuelle fixée par le Bureau international du travail. En outre, des trimestres peuvent augmenter la durée d'assurance : c'est le cas des trimestres de majoration de durée d'assurance liés à la maternité, à l'éducation ou à l'adoption d'enfants.

Le taux de liquidation est dit « plein » lorsque l'assuré a validé, tous régimes confondus, un nombre défini de trimestres, fixé à 160 par la réforme de 1993, et porté à 162 et 166 trimestres, pour les générations 1950 et 1956. Le taux plein est accordé de droit aux assurés qui atteignent un âge donné, porté de 65 à 67 ans par la réforme de 2010. Les assurés peuvent partir à la retraite dès l'atteinte de l'âge légal sans avoir obtenu le taux plein, moyennant une minoration pérenne de leur pension de retraite, appelée décote.

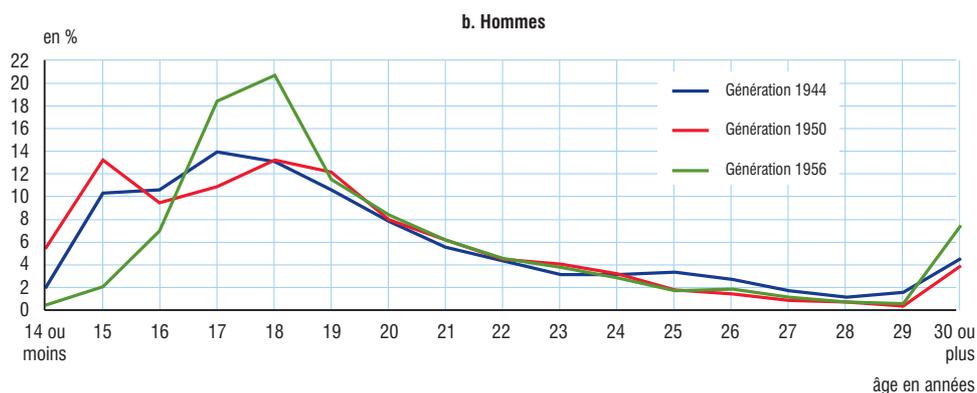
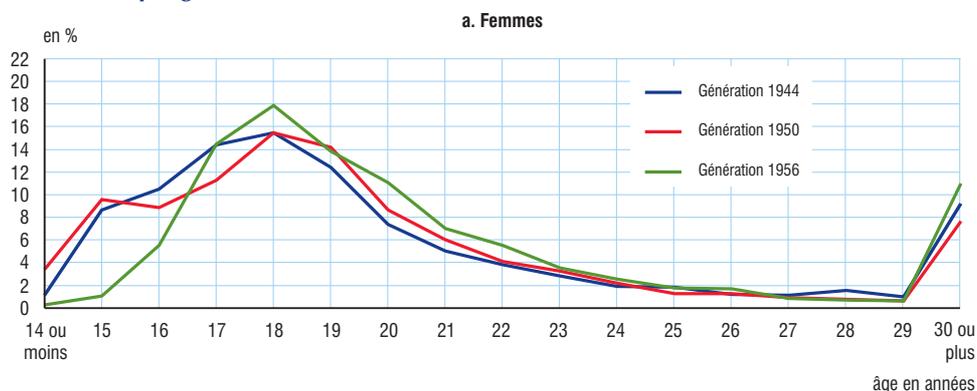


Si la carrière débute tôt, elle pourra ordinairement permettre un départ à la retraite plus précoce. Ceci est renforcé par la mise en place en 2003 du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, permettant aux assurés qui ont commencé à travailler tôt avec une carrière continue de partir à la retraite avant l'âge légal [Denayrolles et Guilain, 2015]. Quels que soient le sexe et la génération étudiés, l'âge moyen au moment de ce premier salaire est proche de 18 ans.

Au-delà de la perception du premier salaire, la première année civile avec validation de quatre trimestres au sens de la retraite est un indicateur de l'entrée dans la vie active [Salembier, 2015]. Ces quatre trimestres sont en général acquis dès lors qu'un certain montant de salaire est perçu : dans le régime général, à partir de 1972, un emploi à mi-temps toute l'année ou exercé à temps plein la moitié de l'année, rémunéré à hauteur du salaire minimum, permet de valider quatre trimestres.

Si l'âge atteint lors de la première année civile avec validation de quatre trimestres est en moyenne de 20 ans pour les générations 1944 et 1950, il est de 21 ans pour la génération 1956 (figure 1). Ce décalage entre les générations 1950 et 1956 résulte de deux phénomènes.

1. Répartition de la population selon l'âge de la première année validée au regard des droits à retraite par génération



Champ : assurés affiliés à un régime français obligatoire de sécurité sociale, nés en 1944, 1950 ou 1956, en vie à 60 ans.

Lecture : 21 % des hommes de la génération 1956 valident leur première année complète au regard des droits à retraite à 18 ans. Ils étaient 13 % dans ce cas parmi les hommes nés en 1950.

Source : Cnav 2017 (Système national de gestion des carrières, modèle Prisme).

D'une part, l'allongement de l'obligation scolaire de 14 à 16 ans révolus affecte les enfants nés à compter du 1^{er} janvier 1953 (ordonnance du 6 février 1959) et retarde le début de la carrière professionnelle potentielle. Cette réforme participe au recul de l'âge moyen de fin d'études qui, entre les générations 1944 et 1956, augmente de 4 mois pour les hommes et de 9 mois pour les femmes². Ainsi, alors que 19 % des hommes de la génération 1950 (respectivement 13 % des femmes) avaient validé une année complète avant 16 ans, ils ne sont plus que 3 % (respectivement 1 %) de la génération 1956 dans ce cas.

D'autre part, par réforme législative, le montant de salaire nécessaire pour valider un trimestre double quasiment en 1972, et sera dorénavant équivalent à 200 heures-Smic [Cour des comptes, 2009]. Cette réforme ne change en rien les parcours professionnels des assurés, mais influe sur l'acquisition de droits qui en résulte : elle tend à exclure les assurés dont les revenus annuels sont faibles d'une acquisition de droit complète chaque année. Les débuts d'acquisition de droits de la génération 1956, qui atteint 16 ans cette année-là, ont ainsi pu être retardés : 100 000 personnes nées en 1956, soit 11 % de la génération, auraient validé plus de trimestres au régime général cette année-là si la réforme n'avait pas été mise en place.

Des carrières de plus en plus complètes pour les deux sexes, mais de plus en plus hétérogènes pour les femmes

Si l'acquisition de droits à retraite est principalement liée au versement de cotisations vieillesse subordonnées à l'occupation d'un emploi au régime général ou dans un autre régime, d'autres situations donnent lieu au versement de cotisations vieillesse et permettent de valider des trimestres. Ainsi, un assuré couvert par l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF, *infra*) ou qui rencontre une période d'interruption de travail assimilée à une période d'assurance – principalement s'il est au chômage, malade, en congé maternité ou invalide – acquiert lui aussi des trimestres pour sa retraite, dans la limite de quatre par an. La connaissance de ces situations en marge de l'emploi dans les données de la Cnav est liée à leur valorisation en matière de droits pour la retraite : le chômage est considéré ici lorsqu'il permet de valider un trimestre pour la retraite, et non dans sa définition usuelle du Bureau international du travail (*encadré 2*).

Le nombre moyen de trimestres validés au cours de la carrière par les hommes des générations 1944 à 1956 augmente de 141 à 153 (*figure 2*). Cette hausse est plus marquée encore pour les femmes, puisque le nombre moyen de trimestres qu'elles valident passe de 109 à 139 entre ces deux générations. Cependant, quelle que soit la génération, les femmes valident au cours de leur carrière moins de trimestres en moyenne que les hommes³. Pour les femmes comme pour les hommes, cette progression se produit essentiellement entre les générations 1944 et 1950.

Cet allongement provient d'abord, notamment du fait des femmes, d'une hausse du nombre de trimestres acquis par l'emploi (au régime général ou dans un autre régime) : les femmes nées en 1950 ont validé en moyenne 15 trimestres d'emploi de plus que celles de la génération 1944.

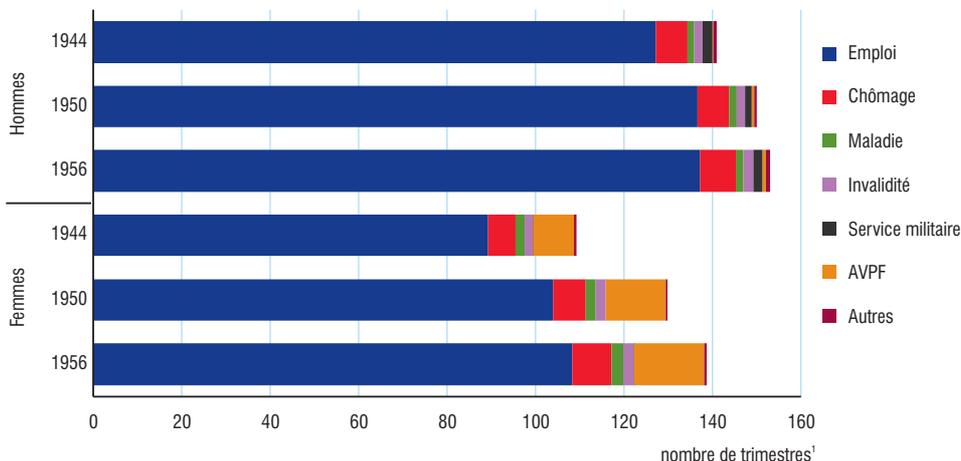
En parallèle, les parcours des femmes se diversifient avec l'augmentation des trimestres d'AVPF, en lien avec la mise en place de ce dispositif en 1972 par la loi Boulin – soit quand les femmes de la génération 1950 avaient 22 ans – puis à sa montée en charge. L'AVPF prend en

2. L'âge moyen de fin d'études n'est pas directement disponible dans les données de la Cnav. Le modèle Prisme s'appuie sur les résultats observés dans l'enquête Emploi de l'Insee.

3. Certains dispositifs viennent compenser en partie, au sein d'une même génération, les différences de parcours professionnels. C'est le cas des trimestres de majoration au titre de la maternité et de l'éducation des enfants, à raison de huit trimestres par enfant dans le régime général. Cela réduit les écarts entre le nombre de trimestres validés pour la retraite par les femmes et par les hommes.

charge les cotisations retraite, au niveau du Smic, des parents ayant cessé ou réduit leur activité professionnelle. Elle est subordonnée à la perception d'allocations par les caisses d'allocations familiales, allocations conditionnées aux ressources du ménage, au nombre et à l'âge des enfants. Les personnes ayant interrompu leur activité pour s'occuper de leurs enfants n'ont, ainsi, pas systématiquement de droits ouverts.

2. Nombre de trimestres validés selon le motif d'acquisition par sexe et par génération



1. Les trimestres sont pris en compte dans la limite de 4 par an (hors majorations de durée d'assurance).

Champ : assurés affiliés à un régime français obligatoire de sécurité sociale, nés en 1944, 1950 ou 1956, en vie à 60 ans.

Lecture : les femmes nées en 1950 enregistrent en moyenne 104,0 trimestres d'emploi, 7,5 de chômage, 2,2 de maladie, 2,1 d'invalidité, 13,6 d'AVPF et 0,3 par d'autres motifs (notamment périodes validées à l'étranger).

Source : Cnav 2017 (Système national de gestion des carrières, modèle Prisme).

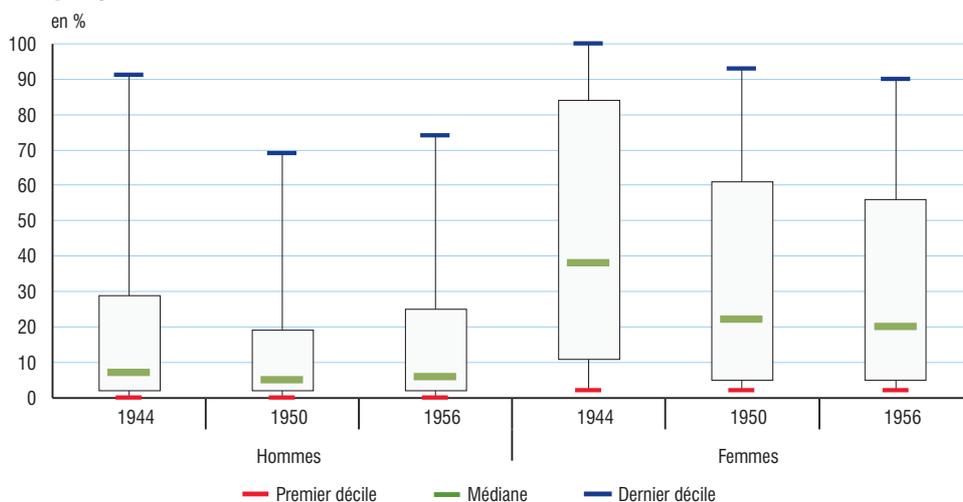
La hausse du nombre moyen de trimestres validés s'explique dans une moindre mesure par l'évolution des conditions de départ à la retraite. En effet, la pension de retraite est calculée au taux plein principalement si l'assuré réunit le nombre de trimestres exigé pour sa génération, soit respectivement 160, 162 et 166 pour les générations 1944, 1950 et 1956. Pour obtenir le taux plein, les générations les plus jeunes doivent donc valider davantage de trimestres. De plus, la réforme des retraites de 2010 décale progressivement l'âge légal de départ de deux ans : si les générations 1944 et 1950 ont atteint l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans, celui-ci est de 62 ans pour la génération 1956.

Le nombre d'années incomplètes diminue pour les femmes

L'acquisition de trimestres par l'emploi au régime général ne nécessite pas l'exercice d'une activité à temps plein l'ensemble de l'année : quatre trimestres sont validés dès lors qu'un montant de salaire est atteint, fixé à partir de 1972 à 800 heures de Smic, soit un mi-temps au salaire minimum sur l'année. Cependant, même en additionnant les trimestres d'emploi au régime général, ceux dans les autres régimes, les interruptions de travail assimilées à des périodes d'assurance pour la retraite et l'AVPF, tous les assurés n'acquies pas nécessairement chaque année quatre trimestres pour la retraite. Les années concernées, au cours desquelles l'assuré acquies entre aucun et trois trimestres, sont alors dites « incomplètes ».

Ces années incomplètes concernent principalement les femmes. En moyenne, de la première année civile complète jusqu'au départ à la retraite, elles en connaissent près de deux fois plus que les hommes de leur génération. Cependant, au fil des générations, le nombre d'années incomplètes diminue pour elles, en lien avec l'augmentation du nombre de trimestres validés, alors qu'il est stable pour les hommes : si la moitié des femmes nées en 1944 ont connu au moins 38 % d'années incomplètes (respectivement 7 % pour les hommes), la moitié de celles nées en 1956 en connaissent au moins 20 % (respectivement 6 % pour les hommes) (figure 3). Les écarts de genre tendent donc à se réduire entre les générations. Pour les deux sexes, lors de la plupart des années incomplètes, les assurés n'acquièrent aucun trimestre : la moitié des femmes nées en 1950 connaissent au cours de leur carrière au moins 14 % d'années vides, contre 2 % pour les hommes.

3. Proportion d'années incomplètes dans la carrière (au regard des droits à retraite) par sexe et par génération



Champ : assurés affiliés à un régime français obligatoire de sécurité sociale, nés en 1944, 1950 ou 1956, en vie à 60 ans.

Lecture : parmi les femmes de la génération 1950, une sur dix connaît au plus 2 % d'années incomplètes dans sa carrière et un quart au plus 5 % d'années incomplètes. La moitié des femmes de cette génération a connu au moins 22 % d'années incomplètes, un quart d'entre elles plus de 61 % d'années incomplètes, et une sur dix au moins 93 % d'années incomplètes.

Source : Cnav 2017 (Système national de gestion des carrières, modèle Prisme).

Des carrières complètes aux carrières interrompues : quatre profils d'assurés sont identifiés

Afin d'extraire les tendances marquantes relatives aux parcours professionnels précédemment présentés, une analyse factorielle (analyse en composantes principales) est réalisée, suivie par une classification (*k-means*). Trois groupes de variables en lien avec trois aspects de la carrière sont retenus : les débuts de carrière, incluant l'âge du premier salaire ainsi que l'écart entre celui-ci et l'âge à la première année civile complète, les périodes d'emploi, enrichies par un indicateur de salaire, et les périodes sans validation au titre de l'emploi, telles que présentées précédemment. L'analyse conduit à retenir quatre classes (figure 4).

La classe A, la plus nombreuse, regroupe 44 % des assurés, toutes générations confondues. Elle est peu différente de la moyenne de la population. Dans cette classe, l'âge

moyen du premier salaire est de 18 ans, quasi identique à la moyenne toutes classes confondues, les salaires sont très fréquemment inférieurs au plafond de la Sécurité sociale et le nombre de trimestres de périodes assimilées en dehors de l'emploi un peu inférieur à ce qui est observé en moyenne. Les femmes sont un peu plus nombreuses que les hommes dans cette classe (55 %).

4. Indicateurs relatifs à la carrière utilisés pour la classification selon la classe

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Ensemble
Effectifs (en %)	43,5	26,6	23,7	6,2	100,0
Début de carrière (en années)					
Âge moyen au 31 décembre de l'année civile du premier report	18,1	22,2	17,1	17,5	18,9
Écart moyen entre l'année civile du premier report et la première année complète	1,4	2,8	1,3	1,3	1,7
Carrière dans son ensemble (en années)					
Durée moyenne de la carrière	42,9	39,3	42,8	42,4	41,9
Nombre moyen d'années incomplètes	6,8	30,3	1,7	5,4	11,8
Carrière en emploi					
Nombre moyen de trimestres en emploi	142,3	45,6	161,8	90,5	118,0
Part de salaires annuels supérieurs ou égaux au plafond de la Sécurité sociale (en %)	5,2	1,6	42,5	5,9	13,1
Interruptions de carrière permettant l'acquisition de droits à retraite					
Nombre moyen de trimestres au chômage	9,1	5,4	4,6	17,4	7,5
Nombre moyen de trimestres en maladie	1,6	0,9	1,1	13,0	2,0
Nombre moyen de trimestres en invalidité	0,3	0,2	0,2	31,2	2,1
Nombre moyen de trimestres militaires	0,3	0,0	3,2	0,8	0,9
Nombre moyen de trimestres AVPF	3,3	18,6	0,2	8,5	7,0
Nombre moyen d'autres trimestres	0,4	1,1	0,2	0,4	0,6

Champ : assurés affiliés à un régime français obligatoire de sécurité sociale, nés en 1944, 1950 ou 1956, en vie à 60 ans.

Lecture : en moyenne, au sein de la classe C qui compte 23,7 % des assurés, l'âge moyen en fin d'année à l'obtention du premier salaire est de 17,1 ans.

Source : Cnav 2017 (Système national de gestion des carrières, modèle Prisme).

Les trois autres classes correspondent à des profils plus spécifiques. Les classes B et C regroupent chacune un assuré sur quatre. La première rassemble les assurés les plus éloignés de l'emploi : le nombre moyen de trimestres en emploi y est le plus faible, quand le nombre d'années incomplètes est maximal. Ces assurés valident par ailleurs peu de périodes assimilées au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité : en effet, l'acquisition de ces trimestres est soumise à la perception d'allocations ou d'indemnités journalières, versées sous condition d'avoir exercé précédemment un emploi. Cette classe compte surtout des femmes, qui représentent 72 % de ces carrières heurtées ou interrompues. Des assurés nés à l'étranger et ayant réalisé une partie réduite de leur carrière en France sont également présents dans cette classe.

La classe C, à l'inverse, est constituée d'assurés aux carrières complètes en emploi, et en conséquence avec très peu d'années incomplètes ou de périodes assimilées au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité. Dans cette classe se concentrent les assurés dont les salaires sont les plus élevés : 43 % des salaires annuels perçus sont en moyenne supérieurs au plafond de la Sécurité sociale (encadré 2). Les différences genrées entre ces deux dernières classes sont nettes : alors que la classe B est composée principalement de femmes, la classe C compte 85 % d'hommes.

Enfin, la classe D, qui concerne 6 % des assurés, regroupe principalement des carrières terminées en invalidité. L'équilibre entre femmes et hommes est sensiblement identique à celui observé dans la classe la plus nombreuse, avec 54 % de femmes.

Ces différences de parcours professionnels se traduisent par une situation au regard de l'emploi variable peu avant le départ à la retraite. Ainsi, si 5 personnes sur 10 en moyenne occupent un emploi l'année précédant leur départ à la retraite, elles sont 7 sur 10 dans ce cas dans la classe C, mais seulement 2 sur 10 dans la classe B et moins de 1 sur 10 dans la classe D

(figure 5). Si la classe B met en lumière l'importance des situations d'inactivité l'année précédant le départ à la retraite, la classe D regroupe les profils qui terminent le plus souvent leur carrière par des périodes d'acquisition de droits hors de l'emploi, notamment, pour deux tiers des assurés de cette classe, en invalidité.

5. Dernier motif d'acquisition de droits l'année précédant le départ à la retraite, quel que soit l'âge, selon la classe

en %

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Ensemble
Emploi	56,9	21,0	73,9	8,3	50,3
Emploi au régime général	30,6	14,3	55,2	7,0	31,9
Emploi dans un autre régime	26,4	6,7	18,7	1,3	18,4
Chômage	15,0	7,1	15,6	17,5	13,7
Maladie	2,2	1,1	2,5	5,3	2,3
Invalidité	1,7	1,0	1,5	64,4	5,9
Autres situations (dont inactivité)	24,1	69,8	6,5	4,5	27,9
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Champ : retraités affiliés à un régime français obligatoire de sécurité sociale, nés en 1944, 1950 ou 1956, en vie à 60 ans.

Lecture : en moyenne, au sein de la classe A, 56,9 % des assurés valident un trimestre au moins au titre de l'emploi, au régime général ou dans un autre régime, l'année précédant le départ à la retraite.

Source : Cnav 2017 (Système national de gestion des carrières, modèle Prisme).

Moins de carrières interrompues et aussi un peu moins de carrières continues pour les assurés nés en 1956 que pour ceux nés en 1944

Si la part de chacun des profils reste pratiquement la même entre les générations 1950 et 1956, les mutations sont manifestes entre les générations 1944 et 1950 : les profils de carrières très heurtées ou interrompues (classe B) diminuent nettement (- 7,2 points de pourcentage), au profit des carrières dites « moyennes » (classe A), avec quelques aléas et davantage d'emploi (figure 6).

6. Répartition des assurés entre les différentes classes selon la génération

en %

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Ensemble
Génération 1944	38,4	31,6	24,7	5,3	100,0
Génération 1950	45,5	24,4	23,8	6,3	100,0
Génération 1956	45,3	25,0	22,8	6,9	100,0
Part des femmes	55,2	71,9	14,7	54,4	50,0

Champ : assurés affiliés à un régime français obligatoire de sécurité sociale, nés en 1944, 1950 ou 1956, en vie à 60 ans.

Lecture : 38,4 % des assurés de la génération 1944 sont rattachés à la classe A, contre 45,5 % des assurés nés en 1950 et 45,3 % de ceux nés en 1956.

Source : Cnav 2017 (Système national de gestion des carrières, modèle Prisme).

Dans une moindre mesure, les profils des carrières continues à salaires élevés (classe C) baissent (- 0,9 point de pourcentage), en lien avec la plus grande fréquence des aléas de carrière. Ainsi, les parcours les plus éloignés de la moyenne et opposés l'un à l'autre (classes B et C) concernent moins d'assurés de la génération 1956 que de la génération 1944, amorçant une convergence encore limitée des carrières des assurés des deux sexes, les femmes étant majoritaires dans la classe B et très minoritaires dans la classe C. La classe D, rassemblant des assurés dont les fins de carrière sont caractérisées par de l'invalidité ou de la maladie, ou dans une moindre mesure du chômage, concerne une part un peu plus importante de la génération 1950 que de la 1944. Cette classe progresse encore très légèrement entre les générations 1950 et 1956 : l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite implique ainsi que davantage d'assurés terminent leur parcours professionnel au chômage ou en situation d'invalidité [Rabaté et Rochut, 2017].

L'âge moyen de départ à la retraite augmente d'un an entre les générations 1944 et 1956

L'éclairage se focalise à présent sur les caractéristiques de la retraite des assurés nés en 1944, 1950 et 1956. Pour cela, le champ est restreint aux personnes qui ont fait ou qui vont faire la démarche de solliciter leur pension de retraite auprès de la Cnav, de la sécurité sociale des indépendants ou de la Mutualité sociale agricole.

Pour les femmes comme pour les hommes, l'âge moyen de départ à la retraite diminue d'un peu moins d'un an entre les générations 1944 et 1950, puis augmente d'environ deux ans entre les générations 1950 et 1956. Au total, il est supérieur d'un an pour la génération 1956 par rapport à la génération 1944 (figure 7). L'âge moyen de départ à la retraite des hommes est, quelle que soit la génération, inférieur de près d'un an à celui des femmes.

7. Indicateurs estimés moyens de retraite par sexe et par génération

	Femmes			Hommes			Ensemble		
	1944	1950	1956	1944	1950	1956	1944	1950	1956
Pension annuelle moyenne tous régimes (droits propres, en euros 2014)									
Ensemble des retraités	11 540	13 170	13 720	21 540	21 340	20 410	16 720	17 230	17 010
dont en emploi à 50 ans ou plus ¹	14 760	15 580	14 850	24 950	23 540	21 510	20 650	19 960	18 230
Âge moyen de départ à la retraite (en années)									
Ensemble des retraités	62,3	61,6	63,3	61,5	60,8	62,6	61,8	61,2	63,0
dont en emploi à 50 ans ou plus ¹	61,8	61,4	62,2	61,3	60,6	62,4	61,5	61,0	62,8
Durée moyenne de la retraite (en années)									
Ensemble des retraités	27,3	28,1	26,7	22,8	23,7	23,3	24,9	25,9	25,0
dont en emploi à 50 ans ou plus ¹	27,9	28,5	27,0	23,3	24,3	23,6	25,3	26,2	25,3
Taux de remplacement brut moyen (en %)²									
Ensemble des retraités
dont en emploi à 50 ans ou plus ¹	69,0	65,1	...	78,5	70,3	...	75,5	68,0	...

1. Sont considérés comme en emploi à 50 ans ou plus les assurés ayant perçu, l'année civile de leurs 50 ans ou une année civile ultérieure, au moins le montant de salaire permettant de valider par l'emploi les quatre trimestres pour la retraite, au régime général, à la sécurité sociale des indépendants ou en tant que salariés agricoles.

2. Les taux de remplacement bruts sont établis par rapport au dernier salaire brut connu pour une année complète, au régime général, à la sécurité sociale des indépendants ou à la Mutualité sociale agricole. Les revenus de remplacement, comme les allocations chômage ou indemnités journalières au titre de la maladie, ou le bénéfice de minima sociaux comme le RSA ne sont pas disponibles dans les données. Le calcul ne peut donc inclure les assurés sortis de l'emploi de nombreuses années avant le départ à la retraite, ou en emploi dans un autre régime exclusivement.

Champ : retraités du régime général, de la sécurité sociale des indépendants ou de la Mutualité sociale agricole nés en 1944, 1950 ou 1956, en vie à 60 ans.

Lecture : en moyenne, les hommes retraités de la génération 1944 ont pris leur retraite à 61,5 ans, contre 60,8 ans pour la génération 1950 et 62,6 pour la génération 1956.

Source : Cnav 2017 (Système national de gestion des carrières, modèle Prisme).

Si l'âge idéal moyen de départ à la retraite est de 60 ans et sept mois [Masson *et al.*, 2017]⁴, l'âge effectif devrait être proche de 63 ans pour les femmes et les hommes de la génération 1956, en lien avec les réformes législatives qui augmentent le nombre de trimestres requis ainsi que l'âge légal possible du départ à la retraite. Les assurés de la génération 1956 peuvent faire valoir leurs droits à retraite à 62 ans, ou, s'ils remplissent les conditions exigées, à 60 ans dans le cadre des retraites anticipées pour carrière longue mises en place en 2003. Pour la génération 1950, ces âges sont respectivement de 60 et 58 ans [Denayrolles et Guilain, 2015]. Ainsi, près de 12 % des assurés nés en 1950 ont bénéficié du dispositif et sont partis à la retraite entre 58 et 60 ans, ce qui n'était pas possible pour les assurés nés en 1944. Près du quart des assurés nés en 1956 en ont également bénéficié, mais pour leur part entre 60 et 62 ans.

4. La question posée dans l'enquête Motivations de départ à la retraite est la suivante : « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? ».

C'est pourquoi l'âge moyen de départ à la retraite des assurés nés en 1950 est plus précoce que celui des deux autres générations étudiées.

De la génération 1944 à celle de 1956, une durée moyenne de retraite en baisse pour les femmes, mais en hausse pour les hommes

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif de départ le plus fréquemment mentionné par les nouveaux retraités [Masson *et al.*, 2017]. Les durées de vie à la retraite figurent par ailleurs parmi les indicateurs observés au nom de l'équité intergénérationnelle par le Conseil d'orientation des retraites [COR, 2018]. Puisque les assurés de ces générations sont majoritairement vivants, les durées sont calculées à partir d'une estimation des dates de décès⁵. La durée de retraite des femmes serait, quelle que soit la génération, supérieure à celle des hommes, en lien avec une espérance de vie à 60 ans plus élevée. Les femmes nées en 1944 vivraient ainsi en moyenne 27,3 années en retraite contre 22,8 ans pour les hommes. Cependant, la durée moyenne de retraite, entre les générations 1944 et 1956, connaîtrait des évolutions opposées selon le genre : la durée de retraite des hommes augmenterait de six mois et celle des femmes diminuerait dans les mêmes proportions. L'écart serait davantage marqué pour les assurés en emploi à 50 ans ou plus : sur ce champ, la retraite des hommes augmenterait de 4 mois quand celle des femmes diminuerait d'un an. La hausse modérée de l'espérance de vie des femmes ne permettrait pas de compenser le recul de l'âge moyen de départ à la retraite. La génération 1950, quant à elle, serait caractérisée par une durée de retraite, pour les hommes comme pour les femmes, supérieure en moyenne aux générations 1944 et 1956, principalement à cause d'un départ à la retraite plus précoce.

Le montant moyen de la pension augmente fortement pour les femmes, mais baisse pour les hommes entre les générations 1944 et 1956

Le montant de la pension de retraite globale inclut l'ensemble des pensions versées par les régimes de base et les régimes complémentaires. Le montant de la pension tient compte de l'ensemble des trimestres validés durant la carrière au moment de la liquidation et aussi de ceux attribués au titre de la maternité et de l'éducation des enfants. Le montant moyen perçu par les femmes représente, selon les générations, 50 % à 70 % du montant moyen reçu par les hommes. Les pensions de retraite en euros constants des hommes diminuent en moyenne de 1 % entre les générations 1944 et 1950, et encore de 4 % entre les assurés nés en 1950 et ceux nés en 1956. La situation est différente pour les femmes. Le montant moyen de la pension de retraite des femmes progresse de 19 % en euros constants entre les générations 1944 et 1956 (principalement entre les générations 1944 et 1950), du fait de la mise en place de l'AVPF et de la plus grande présence en emploi après 40 ans des femmes. Ces évolutions impliquent un resserrement progressif des écarts de pension entre les femmes et les hommes au fil des générations. Pour la génération 1956, la pension brute moyenne est ainsi d'environ 1 150 euros par mois (en euros 2014) pour les femmes contre 1 700 euros pour les hommes (soit un écart de 50 %). En restreignant l'analyse aux assurés ayant validé après leurs 50 ans quatre trimestres par l'emploi sur une année civile, les pensions apparaissent en nette diminution pour les hommes et sont stables pour les femmes.

5. Les décès sont projetés dans le modèle Prisme à partir de quotients de mortalité par sexe et par âge calculés par l'Insee et des différentiels de mortalité établis entre les bénéficiaires d'une pension de retraite pour inaptitude ou invalidité et les autres retraités. Il n'est pas tenu compte des espérances de vie par catégorie socioprofessionnelle, telles que calculées par l'Insee et mentionnées par le Conseil d'orientation des retraites [COR, 2018].

Le taux de remplacement brut met en regard le montant brut de la pension avec le dernier salaire brut perçu par l'assuré sur une année complète. Il permet d'évaluer l'ampleur de la variation des revenus au moment du passage à la retraite. En effet, les retraités qui ont prolongé leur activité citent des raisons financières parmi celles qui les ont amenés à retarder leur départ, notamment la conservation de leur salaire (ce qui a joué dans 67 % des cas) et l'augmentation de leur retraite (66 %). Cet indicateur ne peut être calculé que pour les assurés ayant cessé une activité professionnelle relevant du régime général, de la sécurité sociale des indépendants ou des salariés agricoles à 50 ans ou plus. Les taux obtenus ne sont pas directement comparables avec ceux présentés dans la littérature, qui sont des taux nets sur un champ plus restreint [COR, 2018 ; Senghor, 2015]. Leur intérêt réside principalement dans la comparaison entre femmes et hommes, et entre générations, qui amène à des conclusions similaires à celles de Senghor [2015] : les taux diminuent de 8 points pour les hommes et de 4 points pour les femmes entre les générations 1944 et 1950, entre autres à cause de la baisse du rendement du point dans les régimes complémentaires et de l'augmentation du nombre d'années prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen.

Les données disponibles, y compris en projection, ne permettent pas de calculer de façon précise un taux de remplacement brut pour la génération 1956. Les premiers résultats laissent cependant augurer une légère hausse de ceux-ci entre les générations 1950 et 1956, ce qui est cohérent avec les travaux du COR [COR, 2018]. Cette légère hausse apparente s'expliquerait en fait par une baisse moyenne des derniers salaires plus importante que la baisse moyenne des pensions.

La pension de retraite reflète en grande partie les trajectoires de carrière

Les indicateurs de retraite sont à présent analysés en regard des profils de carrière identifiés par la typologie (figure 8). La classe B, qui regroupe les carrières avec les durées en emploi les plus courtes, rassemble les assurés aux pensions les plus faibles (en moyenne 450 euros bruts par mois).

8. Indicateurs estimés moyens de retraite selon la classe

	Classe A	Classe B	Classe C	Classe D	Ensemble
Pension annuelle moyenne tous régimes (droits propres, en euros 2014)					
Ensemble des retraités	16 020	5 380	27 500	13 470	17 020
dont en emploi à 50 ans ou plus ¹	16 130	7 270	28 050	14 920	19 430
Âge moyen de départ à la retraite (en années)					
Ensemble des retraités	62,0	63,9	61,0	61,2	62,0
dont en emploi à 50 ans ou plus ¹	62,0	64,1	60,9	61,4	61,8
Durée moyenne de la retraite (en années)					
Ensemble des retraités	25,9	25,1	25,2	23,5	25,3
dont en emploi à 50 ans ou plus ¹	26,1	25,4	25,3	24,0	25,6
Taux de remplacement brut moyen (en %)²					
Ensemble des retraités
dont en emploi à 50 ans ou plus ¹	72,5	50,2	74,2	73,1	70,3

1. Sont considérés comme en emploi à 50 ans ou plus les assurés ayant perçu, l'année civile de leurs 50 ans ou une année civile ultérieure, au moins le montant de salaire permettant de valider par l'emploi les quatre trimestres pour la retraite, au régime général, à la sécurité sociale des indépendants ou en tant que salariés agricoles.

2. Les taux de remplacement bruts sont établis par rapport au dernier salaire brut connu pour une année complète, au régime général, à la sécurité sociale des indépendants ou à la Mutualité sociale agricole. Les revenus de remplacement, comme les allocations chômage ou indemnités journalières au titre de la maladie, ou le bénéfice de minima sociaux comme le RSA ne sont pas disponibles dans les données. Le calcul ne peut donc inclure les assurés sortis de l'emploi de nombreuses années avant le départ à la retraite, ou en emploi dans un autre régime exclusivement.

Champ : retraités du régime général, de la sécurité sociale des indépendants ou de la Mutualité sociale agricole nés en 1944, 1950 ou 1956, en vie à 60 ans.

Lecture : en moyenne, les retraités de la classe A ont pris leur retraite à 62,0 ans, contre 63,9 ans pour la classe B.

Source : Cnav 2017 (Système national de gestion des carrières, modèle Prisme).

Ainsi, la pension des assurés de la classe C (2 300 euros par mois), aux salaires les plus élevés et aux carrières complètes, est en moyenne cinq fois supérieure à celle des assurés de la classe B. Les pensions des assurés de la classe D (1 100 euros par mois), principalement composées de pensions d'inaptitude et d'invalidité⁶, sont légèrement en-deçà de celles de la classe A, la plus nombreuse (1 350 euros par mois).

Les personnes au profil de carrières les plus heurtées ont les âges moyens de départ les plus élevés : 64 ans en moyenne contre 61 ou 62 ans pour les trois autres profils. Les personnes dont les durées passées en emploi sont faibles ont en effet davantage intérêt à attendre 65 ans (pour les générations 1944 et 1950) ou 67 ans (pour la génération 1956) pour faire valoir leur droit à la retraite, âge à partir duquel elles se voient attribuer automatiquement le taux plein⁷. Si les carrières heurtées se traduisent par des retraites obtenues plus tardivement et des pensions moins élevées, la possibilité d'acquérir le taux plein à partir d'un certain âge permet d'atténuer, en partie, les différences de parcours sur la pension.

Les durées de retraite apparaissent assez homogènes entre les classes, les départs à la retraite plus tardifs de la classe B sont en moyenne compensés par des espérances de vie supérieures, les femmes étant nettement surreprésentées dans ce profil. Les taux de remplacement bruts sont également relativement homogènes, entre 72 % et 74 % en moyenne entre les classes. Seule la classe B se distingue par des taux de remplacement bruts nettement en-deçà, de l'ordre de 50 %, en lien avec une durée en emploi très courte. C'est également dans cette classe que 14 % des assurés font valoir leurs droits à retraite avant obtention du taux plein, moyennant une baisse pérenne de leurs pensions, contre par exemple 3 % dans la classe C. ■

6. La reconnaissance de l'invalidité ou de l'inaptitude au travail permet de prétendre au taux de 50 % pour la retraite dès 60 ans pour les générations 1944 et 1950 et à partir de 62 ans pour la génération 1956. L'inaptitude au travail est reconnue par le médecin-conseil de l'organisme qui attribue la retraite à un assuré définitivement atteint d'une incapacité de travail de 50 % au moins, c'est-à-dire qui ne peut pas travailler sans nuire gravement à sa santé. L'invalidité est reconnue par l'Assurance maladie après un accident ou une maladie invalidante d'origine non professionnelle, dès lors que la capacité de travail ou de revenus est réduite d'au moins deux tiers. Une pension est versée en compensation par l'Assurance maladie, puis l'assuré, à l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits précédemment cité, aura droit automatiquement à sa pension de retraite à taux plein.

7. Celui-ci est, au régime général, de 50 %.

Pour en savoir plus

Bac C., Berteau-Rapin C., Couhin J., Dardier A., Ramos-Gorand M., « Prendre sa retraite : incidence des dispositifs de prolongation d'activité sur les parcours individuels », *Les cahiers de la Cnav* n° 11, juin 2018.

Causat L., « Retraite et correction des aléas de carrière », *Économie et Statistique* n° 291-292, 1996.

Conseil d'orientation des retraites, « Évolutions et perspectives des retraites en France », *Rapport annuel du COR*, juin 2018.

Cour des comptes, « Chapitre XI - La durée d'assurance dans le calcul des droits à la retraite », in *Rapport sur l'application des lois de financement de la Sécurité sociale*, septembre 2009.

Denayrolles E., Guilain M., « Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires », *Retraite et société* n° 70, Cnav, juin 2015.

Masson L., Solard G., avec la collaboration de Guilain M., Leroy S., Bridenne I., Aouici S., Couhin J., Ramos-Gorand M., Ishii K., Nortier-Ribordy F., Bonnefoy V., « Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé », *Études et Résultats* n° 1042, Drees, décembre 2017.

Rabaté S., Rochut J., "Employment and substitution effects of raising the statutory eligibility age in France", *PSE Working Papers* n° 2017-46, 2017.

Salembier L., « Les droits à la retraite acquis en début de carrière : une analyse à partir de l'Échantillon interrégimes de cotisants 2009 », *Dossiers solidarité et santé* n° 60, Drees, janvier 2015.

Senghor H., « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations », *Études et Résultats* n° 926, Drees, juillet 2015.
