

Parmi les retraités, les hommes ont validé en moyenne davantage de trimestres pour leur retraite que les femmes. Cet écart se réduit fortement au fil des générations. La durée de carrière représente une part de plus en plus importante de la durée de vie totale, et, au fil des générations, une proportion de plus en plus grande des retraités a effectué une carrière complète.

Si l'on comptabilise chaque retraité au prorata de sa durée validée pour la retraite, les 15,2 millions de retraités de droit direct d'un régime de base fin 2012 représentent un effectif en « équivalent carrière complète » de 13,3 millions. L'écart entre ces deux notions est plus fort pour les femmes (-18 % contre -7 % pour les hommes), car elles ont moins souvent des carrières complètes.

La durée de carrière d'un retraité peut se définir de différentes manières selon le statut que l'on accorde aux périodes de non-emploi. Au sens le plus strict, la durée de carrière peut être mesurée comme la durée passée effectivement en emploi. La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi augmente régulièrement à partir de la génération 1934, de 116 trimestres (soit 29 années) pour cette génération jusqu'à 128 trimestres (soit 32 années) pour la génération née en 1946¹ (graphique 1). Les hommes cotisent, en moyenne, 40 trimestres de plus que les femmes, reflet d'une moindre participation de ces dernières au marché du travail. Cet écart se réduit cependant au fil des générations (45 trimestres d'écart pour la génération née en 1932 contre 36 trimestres pour la génération née en 1946), sous l'effet notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail.

Si l'on ajoute à la durée passée en emploi les périodes considérées comme assimilées à de la cotisation selon le système de retraite (par exemple les trimestres validés au titre du chômage ou de la maladie ou de la maternité) ainsi que les majorations

et bonifications de durée, la durée validée totale² pour la retraite s'échelonne entre 136 trimestres (34 ans) pour la génération 1934 et 152 trimestres (38 ans) pour la génération 1946. L'écart entre les femmes et les hommes est plus faible que pour la seule durée en emploi, et s'est fortement réduit entre la génération 1932 (28 trimestres) et la génération 1946 (14 trimestres). L'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF), établie en 1972, et l'extension du champ de ses bénéficiaires au début des années 1980 ont en effet compensé, en partie, les interruptions de carrière des femmes liées aux enfants. De plus, des majorations de durée d'assurance (MDA) liées à l'accouchement et à l'éducation des enfants sont attribuées, depuis 1972³, aux parents – en très grande majorité aux mères.

Des durées plus courtes pour les retraités résidant à l'étranger

Les retraités résidant à l'étranger valident en moyenne moins de trimestres que ceux vivant en France (79 trimestres, soit 19,75 années, contre 140 trimestres, soit 35 années pour la

1. En complément de cette fiche, qui ne traite des durées de carrières que parmi les générations déjà retraitées, la fiche 31 détaille les durées de carrière des générations encore en activité.

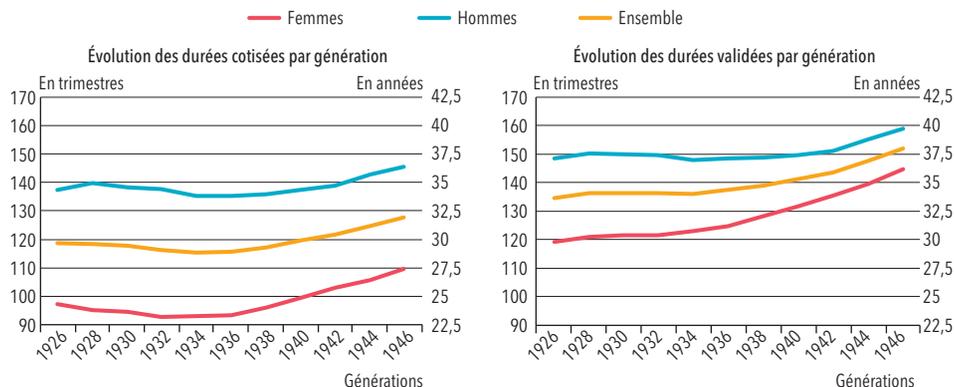
2. Il s'agit de la somme des durées validées dans chaque régime d'affiliation (bornée à 4 trimestres par an) pour chaque individu, elle peut excéder la durée d'assurance requise.

3. La MDA a eu un effet immédiat en permettant aux parents (dans la très grande majorité des cas aux mères) liquidant leur retraite à partir du 1^{er} janvier 1972 de bénéficier de trimestres de majoration de durée d'assurance (8 trimestres par enfant pour les personnes affiliées au régime général). Toutes les générations étudiées ici ont ainsi pu en bénéficier. À l'inverse, l'AVPF n'a d'incidence sur les pensions versées que de manière très progressive. En effet, le dispositif a été instauré alors que les femmes de la génération 1946 avaient déjà 26 ans, et 46 ans pour celles de la génération 1926.

génération 1926) [graphique 2]. En effet, ils ont plus souvent effectué une partie de leur carrière hors du territoire national que ces derniers. Cet écart tend cependant à se réduire au fil de générations. Pour

la génération 1946, les durées validées par les résidents à l'étranger sont inférieures de 41 trimestres à celles des retraités résidant en France (113 trimestres contre 154, soit 28,25 années contre 38,5).

Graphique 1 Évolution des durées cotisées et validées moyennes au fil des générations

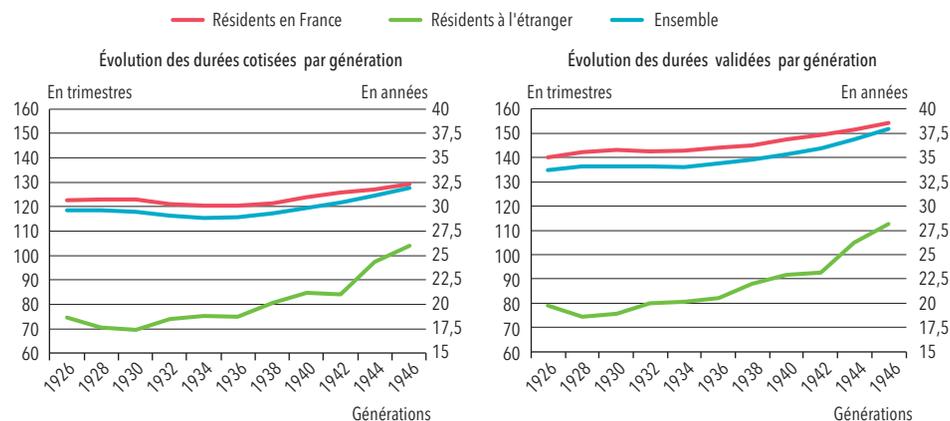


Note > La durée cotisée correspond au nombre de trimestres validés au seul titre de l'emploi. La durée validée inclut en outre les trimestres assimilés de retraite (chômage, maladie, etc.), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Graphique 2 Évolution des durées cotisées et validées moyennes au fil des générations, selon le lieu de résidence



Note > Voir graphique 1, ci-dessus.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Source > EIR 2012 de la DREES.

La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations

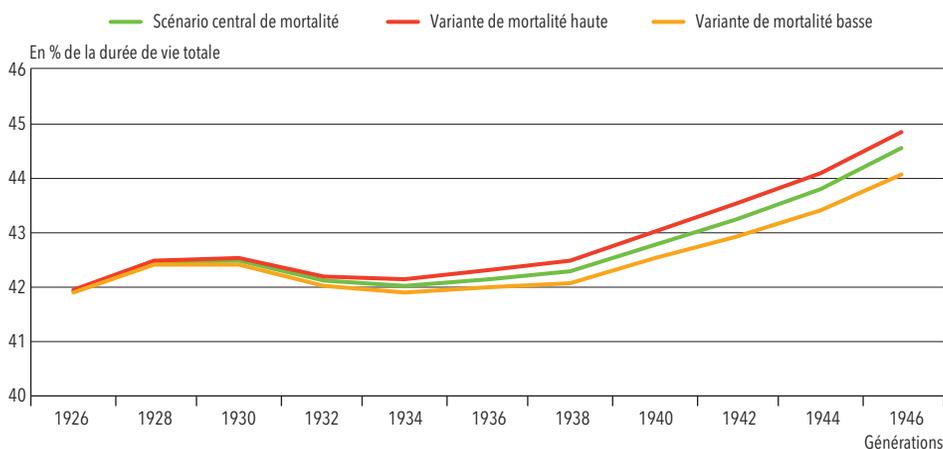
Pour les retraités résidant en France de la génération 1926, la durée de carrière – au sens de la durée totale validée pour la retraite – représente 42 % de la durée de vie totale. Cette proportion augmente régulièrement jusqu'à la génération 1946 pour atteindre de 44 % à 45 % selon le scénario de mortalité retenu⁴ (graphique 3). Les durées de carrière ont en effet évolué plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans⁵ : +3,5 ans entre la génération 1926 et 1946, contre +2,5 ans pour l'espérance de vie à 60 ans dans le scénario central de mortalité.

Davantage de carrières complètes, surtout pour les femmes

L'augmentation des durées de carrière à partir de la génération 1934 est due, pour partie, à la hausse de

la durée requise pour le taux plein introduite par les réformes des retraites de 1993 et 2003, mais aussi à l'augmentation au fil des générations de la proportion de retraités à carrière complète. La complétude d'une carrière s'apprécie en comparant la durée validée par une personne au moment de la liquidation de sa retraite à une durée de référence. Le plus souvent, il s'agit de la durée requise pour le taux plein mais cela peut également être la durée requise pour une proratisation à 100 % (encadré). La proportion de retraités à carrière complète a augmenté, passant de 56 % à 67 % entre les générations 1926 et 1946. Pour les résidents en France, ces proportions sont un peu plus élevées, elles passent de 60 % pour la génération 1926 à 70 % pour la génération 1946 (graphique 4). Pour les femmes, quel que soit leur lieu de résidence, la hausse est plus forte que pour les hommes : 40 % des retraitées de la génération 1926 et près de 60 % de la génération 1946.

Graphique 3 Durée de carrière en proportion de la durée de vie totale



Note > La durée de carrière retenue est la durée validée totale ; elle est calculée sur le seul champ des résidents en France, ce qui peut entraîner une différence avec les données du Conseil d'orientation des retraites, qui se réfère à l'ensemble des retraités. La durée de vie totale est calculée comme l'espérance de vie à 60 ans de chaque génération, augmentée de 60.

Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Sources > DREES, EIR 2012 ; INSEE, projections de population 2013-2070.

4. Les durées de vie moyennes des générations actuelles de retraités ne seront connues que lorsque ces générations seront entièrement décédées. À ce stade, elles ne peuvent donc qu'être estimées selon différents scénarios concernant l'évolution de la mortalité au cours des années restant à vivre.

5. Dans la mesure où l'on s'intéresse à des personnes ayant atteint l'âge de la retraite, la mortalité n'est considérée qu'à partir de 60 ans : la durée de vie considérée pour une génération est donc égale à son espérance de vie à 60 ans augmentée de 60.

La proportion de retraités à carrière incomplète parmi l'ensemble des assurés ne rend toutefois compte que du nombre de ces retraités, et non de la grande disparité de leurs durées de carrière. Un indicateur plus complet, le coefficient de proratisation moyen pour une génération, tient compte à la fois de la proportion des carrières incomplètes et de leurs durées. Pour un régime donné, il rapporte la durée validée dans le régime⁶ à la durée requise pour l'obtention d'une carrière pleine. Tous régimes de base confondus, les retraités nés en 1946 ont validé en moyenne 92 % d'une carrière complète (88 % pour les femmes et 96 % pour les hommes). Le coefficient

de proratisation moyen est faible dans les régimes tels que la MSA salariés ou le RSI, où les durées validées sont généralement courtes (tableau 1).

13,3 millions de retraités comptabilisés en équivalent carrière complète

Pour prendre en compte la durée réellement passée dans chaque régime, il est possible de définir une notion d'effectifs de retraités en équivalent carrière complète (EQCC) dans chaque régime de base en multipliant les effectifs physiques par le coefficient de proratisation moyen de la génération ou du régime.

Encadré Définitions des carrières complètes

Deux notions différentes de durée, durée d'assurance (requis pour le taux plein) et durée de service (requis pour une proratisation à 100 %), sont prises en compte dans cette fiche pour définir une carrière complète.

Dans un premier cas, une carrière complète peut être définie en comparant la durée d'assurance tous régimes validée par un retraité avec la durée requise pour le taux plein de la génération à laquelle il appartient. Pour tenir compte du fait que la durée d'assurance requise pour le taux plein a, pour certaines générations, pris des valeurs différentes d'un régime à l'autre, la notion de carrière complète est, dans une étape de calcul intermédiaire, d'abord définie au sein de chaque régime de base. Au niveau tous régimes, un retraité est ensuite considéré comme bénéficiant d'une carrière complète si sa durée d'assurance tous régimes est supérieure ou égale au nombre de trimestres requis dans au moins un des régimes de base. Cette définition est celle retenue habituellement dans l'ouvrage.

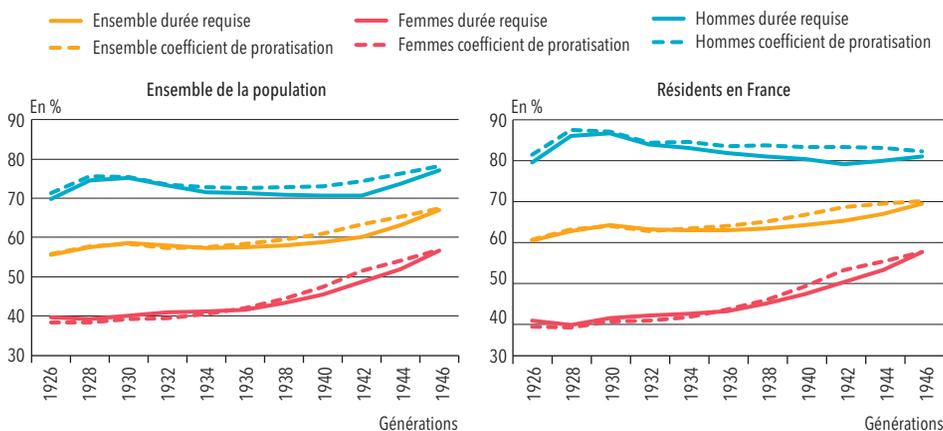
Dans un second cas, en référence à la durée de service, la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation est supérieure ou égale à 100 %. La proportion de carrière complète selon cette définition est proche de celle du premier cas, sauf pour les générations pour lesquelles les durées requises pour le taux plein et les durées requises pour une proratisation à 100 % diffèrent (générations 1934 à 1948).

Dans certains cas, un minimum de pension est servi en retenant une proratisation différente de celle correspondant strictement à la durée validée : minimum garanti dans la fonction publique (qui dépend de la durée validée de manière non linéaire et peut être servi plein même avec une carrière incomplète), AVTS avant 1983 (servi plein à partir de quinze années de carrière), dispositif de taux de liquidation minimal quelle que soit la durée validée pour certains invalides de la fonction publique. Ces différents cas ont été corrigés dans l'analyse.

Outre ces différences de durées définies par la législation, d'autres critères peuvent expliquer les divergences entre ces deux concepts de carrière complète. En effet, certaines durées sont comptabilisées uniquement pour la durée tous régimes (qui sert à définir la carrière complète selon la durée requise pour le taux plein) mais pas dans la durée au sein du régime (qui sert à définir la carrière complète proratisée). C'est le cas de certaines périodes dites « reconnues équivalentes » ainsi que des périodes validées à l'étranger (hormis celles validées à la Caisse des Français de l'étranger [CFE] gérée par la CNAV), qui ne comptent que pour la durée tous régimes. Par ailleurs, dans le cas des retraités ayant cotisé à plusieurs caisses de retraite, la durée validée tous régimes n'est pas forcément égale à la somme des durées dans les régimes, pour des raisons liées aux modalités d'écrêtement des nombres de trimestres validés à 4 par année civile.

6. Cette durée est bornée à la durée requise pour une proratisation à 100 % dans le régime. Toutefois, pour un assuré, la somme des coefficients de proratisation peut être supérieure à 100 % tous régimes confondus pour les polyaffiliés, si la somme des différentes durées de carrière dans chaque régime excède la durée requise pour une proratisation à 100 %.

Graphique 4 Part des carrières complètes (tous régimes), selon le sexe et la génération



Note > Dans la série durée requise, la carrière est considérée comme complète si la durée d'assurance tous régimes est au moins égale à la durée requise pour le taux plein (dans un des régimes d'affiliation au moins). Dans la série coefficient de proratisation, la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus.

Lecture > 59 % des retraités de la génération 1940 ont eu une carrière complète au sens de la « durée requise pour le taux plein », 61 % au sens de la « proratisation à 100 % ».

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Tableau 1 Coefficient de proratisation moyen par régime, pour la génération 1946

	Ensemble	Hommes	Femmes
CNAV	0,70	0,71	0,69
MSA salariés	0,24	0,25	0,22
Fonction publique d'État civile ¹	0,91	0,93	0,90
Fonction publique d'État militaire ¹	0,88	0,88	0,85
CNRACL ¹	0,84	0,86	0,83
MSA non-salariés	0,59	0,60	0,57
RSI commerçants	0,27	0,31	0,22
RSI artisans	0,38	0,39	0,32
CNIEG	0,87	0,90	0,79
SNCF	0,74	0,75	0,71
RATP	0,78	0,79	0,73
CRPCEN	0,45	0,40	0,47
CAVIMAC	0,51	0,58	0,43
Professions libérales	0,54	0,59	0,45
Autres régimes de base ²	0,41	0,41	0,40
Ensemble, tous régimes	0,92	0,96	0,88

1. Y compris fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteint l'âge minimal de départ à la retraite.

2. FSPOEIE, ENIM, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, RETREP.

Note > Pour le calcul de l'ensemble tous régimes, le coefficient de proratisation total de certains retraités polypensionnés peut être supérieur à 1. Les coefficients de proratisation par régime sont en revanche bornés à 1.

Lecture > Les hommes retraités de la CNAV ont validé dans ce régime, en moyenne, 70 % de la durée d'une carrière complète.

Champ > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base de la génération 1946, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Avec cette définition, chaque personne contribue aux effectifs de chaque régime en fonction de sa durée de carrière dans le régime (durée validée). En conséquence, seuls les retraités à carrière complète dans le régime comptent comme une personne « complète ».

Comptabilisés en EQCC, les 15,2 millions de retraités de droit direct d'un régime de base fin 2012 représentent un effectif de 13,3 millions (tableau 2). L'écart entre ces deux notions est plus fort pour les femmes (-18 % contre -7 % pour les hommes), car elles ont moins souvent effectué des carrières complètes. Le nombre de retraités en EQCC permet de comparer

de manière plus juste la taille des régimes, en prenant en compte la durée d'affiliation de chaque assuré. En effet, de nombreuses personnes effectuent des carrières très courtes dans certains régimes. Au régime général, la comptabilisation en EQCC conduit à diminuer le nombre de retraités de 12,4 à 8,4 millions (-32 %). La baisse la plus forte concerne la MSA salariés (-76 %) : les pensionnés de ce régime représentent 12,4 % de l'ensemble des retraités de droits directs, mais seulement 3,5 % des effectifs en EQCC. Le RSI commerçants et artisans, où les durées validées sont également faibles, concentrent respectivement 5,9 % et 4,3 % du total

Tableau 2 Nombre de retraités de droit direct d'un régime de base, en personne physique et en équivalent carrière complète, par régime

	Effectifs de droit direct en nombre de personnes physiques						Effectifs de droit direct en EQCC					
	Ensemble		Hommes		Femmes		Ensemble		Hommes		Femmes	
	Niveau (en milliers)	Parts ³ (en %)	Niveau (en milliers)	Parts ³ (en %)	Niveau (en milliers)	Parts ³ (en %)	Niveau (en milliers)	Parts (en %)	Niveau (en milliers)	Parts (en %)	Niveau (en milliers)	Parts (en %)
CNAV	12 416	81,4	5 917	80,3	6 499	82,5	8 413	63,2	4 126	59,9	4 288	66,8
MSA salariés	1 896	12,4	1 220	16,5	676	8,6	459	3,5	316	4,6	143	2,2
Fonction publique d'État civile ¹	1 430	9,4	634	8,6	795	10,1	1 266	9,5	582	8,4	684	10,7
Fonction publique d'État militaire ¹	361	2,4	340	4,6	22	0,3	303	2,3	287	4,2	16	0,2
CNRACL ¹	909	6,0	266	3,6	643	8,2	664	5,0	207	3,0	457	7,1
MSA non-salariés	1 495	9,8	677	9,2	818	10,4	929	7,0	409	5,9	520	8,1
RSI commerçants	898	5,9	497	6,8	401	5,1	299	2,2	185	2,7	114	1,8
RSI artisans	650	4,3	530	7,2	120	1,5	270	2,0	230	3,3	40	0,6
CNIEG	124	0,8	94	1,3	30	0,4	110	0,8	88	1,3	22	0,3
SNCF	205	1,3	183	2,5	22	0,3	164	1,2	149	2,2	15	0,2
RATP	32	0,2	26	0,4	6	0,1	26	0,2	22	0,3	4	0,1
CRPCEN	60	0,4	14	0,2	47	0,6	27	0,2	7	0,1	21	0,3
CAVIMAC	53	0,3	19	0,3	34	0,4	27	0,2	10	0,1	16	0,3
Professions libérales	237	1,6	161	2,2	75	1,0	123	0,9	89	1,3	34	0,5
Autres régimes de base ²	369	2,4	302	4,1	67	0,9	224	1,7	181	2,6	43	0,7
Ensemble, tous régimes	15 245	100,0	7 370	100,0	7 874	100,0	13 305	100,0	6 888	100,0	6 418	100,0

EQCC : équivalent carrière complète.

1. Y compris fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteint l'âge de départ à la retraite.

2. FSPOEIE, ENIM, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, RETREP.

3. Pour les effectifs en personnes physiques, la somme des parts dans chaque régime est supérieure à 100 %, car un retraité peut percevoir une pension de plusieurs régimes.

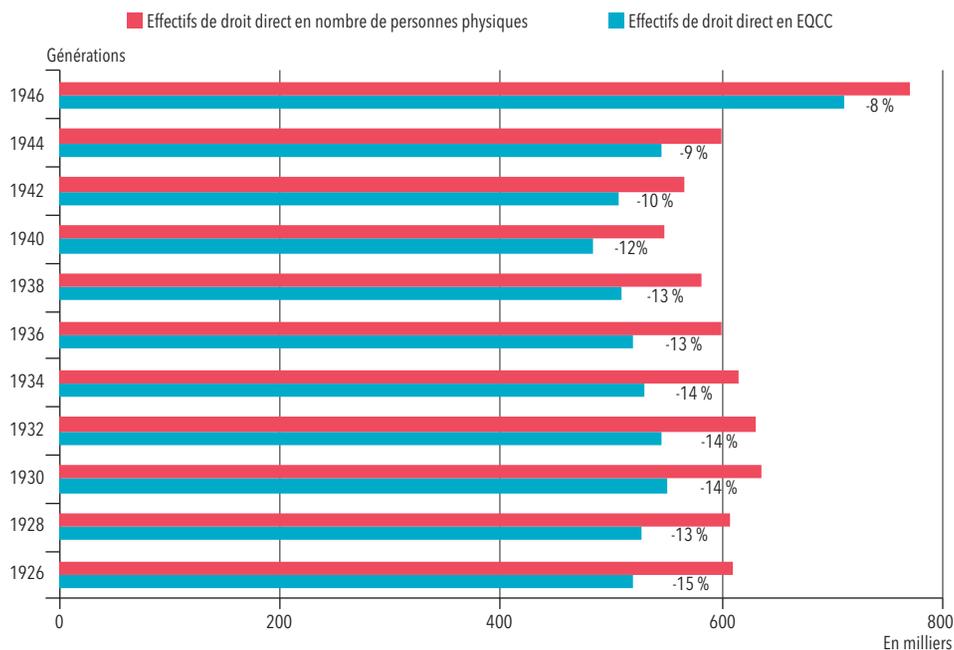
Champ > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31/12/2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

des effectifs de droit direct mais seulement 2,2 % et 2 % des effectifs en EQCC. Pour les professions libérales, la comptabilisation en EQCC conduit à diviser par deux les effectifs. C'est à la fonction publique d'État civile que les effectifs entre les deux notions sont les plus proches (-11 % si l'on compte en EQCC), reflet de la part plus élevée de carrières entièrement effectuées dans ce régime.

Globalement, les effectifs tous régimes calculés en EQCC se rapprochent de plus en plus au fil des générations des effectifs en nombre de personnes physiques, en raison de l'augmentation des durées validées. Pour la génération 1926, les effectifs en EQCC sont inférieurs de 15 % aux effectifs par tête. Cette proportion tombe à 8 % pour la génération 1946 (graphique 5). ■

Graphique 5 Comparaison des effectifs par tête et par EQCC, selon la génération



EQCC : équivalent carrière complète.

Lecture > L'écart entre les effectifs de droit direct en nombre de personnes physiques et les effectifs de droit direct en EQCC est de 8 % pour la génération 1946.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct d'un régime de base vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Pour en savoir plus

> Collin C., 2016, « Réflexions sur les différentes notions d'indicateurs de durée de carrière au fil des générations », *Document de travail du Conseil d'orientation des retraites*, séance du 6 avril 2016, « Travaux d'approfondissement sur les indicateurs en vue du rapport annuel de juin 2016 ».

> Conseil d'orientation des retraites (COR), 2016, « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel, juin.

> Conseil d'orientation des retraites (COR), 2014, « Espérances de vie, santé et durée de retraite », séance du 26 mars 2014.