

Dossier suivi par :
José BARDAJI
Messagerie : jose.bardaji@insee.fr
Tél. : 01 41 17 60 16
Béatrice SEDILLOT
Tél. : 01 41 17 60 76
Messagerie : beatrice.sedillot@insee.fr
Fax : 01 41 17 60 45

Malakoff, le 18 février 2002
N° 04/G210/BS-JB/CE

Simulation des durées d'assurance validées par les salariés du secteur privé à l'aide du modèle de microsimulation Destinie de l'Insee

Cette note présente une projection de la distribution des durées d'assurance validées par les salariés du secteur privé, au fil des générations, à l'aide du modèle de microsimulation Destinie de l'Insee. Du fait de l'allongement de la scolarité et de la participation croissante des femmes au marché du travail, la distribution des durées validées à l'âge de 60 ans tendrait à se resserrer au fil des générations, les proportions de carrières très longues (essentiellement masculines) et très courtes (essentiellement féminines) devenant moins fréquentes qu'auparavant. De ce fait, la proportion de salariés de 55 à 59 ans ayant validé plus de 40 années diminuerait de 20 points entre 2000 et 2030 (passant de 40% en 2000 à 30% en 2020 puis 20% en 2030).

1. La distribution des durées d'assurance à 60 ans

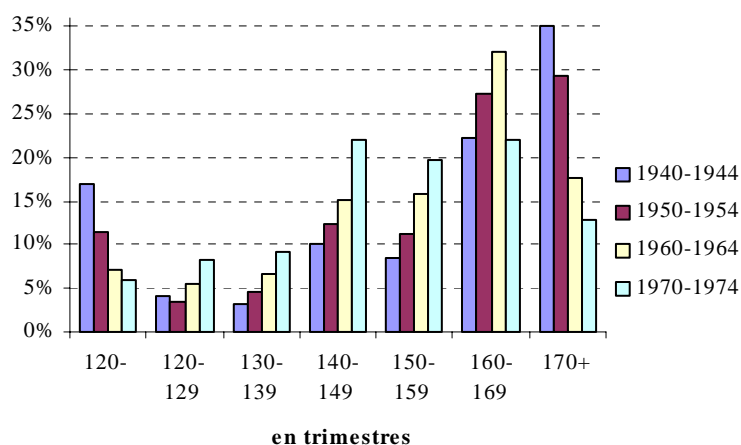
Le modèle de microsimulation Destinie projette l'évolution, à l'horizon 2040, d'un échantillon représentatif de la population française à la fin des années 1990. Le scénario retenu pour la projection d'activité repose sur trois hypothèses :

- allongement de la durée moyenne de scolarité pour les générations nées avant 1975 (conforme à ce qui est observé dans les enquêtes) puis stabilisation de l'âge moyen de fin d'études aux alentours de 21 ans pour les générations suivantes¹.
- poursuite puis stabilisation de la progression de l'activité féminine : les taux d'activité féminins entre 25 et 55 ans s'élèveraient en 2020 à 83 %, soit environ 10 points de moins que ceux des hommes.
- remontée du taux d'activité des 55-59 ans de l'ordre de 8 points dans le secteur privé à l'horizon 2040².

Les projections de distribution des durées validées concernent les salariés achevant leur carrière dans le secteur privé (soit environ 16 millions de salariés). Ces salariés sont assimilés à des unipensionnés du Régime Général³. Les périodes prises en compte dans les durées d'assurance sont : les périodes d'emploi, de chômage, la préretraite, le service militaire. De plus, le modèle prend en compte pour les femmes les majorations pour enfants et les années validées au titre de l'AVPF.

Selon les projections, la distribution des durées validées tendrait à se resserrer au fil des générations : alors que 40% des salariés des générations 1940-1944 avaient validé entre 35 et 42,5 années à 60 ans, cette proportion dépasserait 60% pour les générations nées après 1960. Au fil des générations, la proportion de carrières très courtes (moins de 30 années validées) et très longues (plus de 42,5 années validées) tendrait à diminuer (*cf. graphique 1*).

Graphique 1 : Distribution des durées validées à 60 ans des salariés du privé selon les générations



La diminution de la fréquence des carrières très courtes serait surtout liée à la progression de l'activité féminine : la proportion de femmes ayant validé moins de 30 années à 60 ans passerait d'environ 30% pour les générations 1940-1944 à moins de 10% pour les générations

¹ Au sein d'une génération, les individus se répartissent autour de cet âge moyen, en fonction de l'âge de fin d'études relatif de leurs parents.

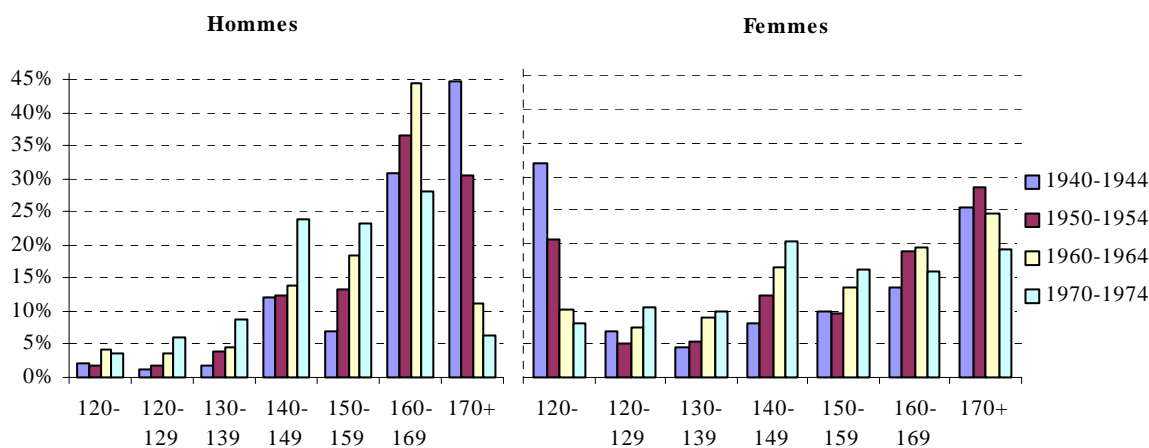
² Cette hypothèse a en fait peu d'incidence sur la distribution des durées validées. Elle repose en effet sur un scénario de réduction des préretraites et dispenses de recherche d'emploi. Or ces dispositifs permettent aujourd'hui de valider des droits à la retraite.

³ Le fait de ne considérer que des salariés ayant effectué toute leur carrière dans le secteur privé, conduit par définition, à des durées moyennes de validation supérieures à celles observées par la CNAV lors de la liquidation des droits. Ces dernières intègrent en effet également les salariés ayant validé très peu de trimestres au Régime Général.



nées après 1960 (cf. graphique 2b). A contrario, du fait de l'allongement de la durée de scolarité, la proportion de carrières très longues chez les hommes diminuerait sensiblement : la proportion d'hommes ayant validé plus de 42,5 années à 60 ans passerait de plus de 40% pour les générations 1940-1944 à moins de 10% pour les générations nées après 1960 (cf. graphique 2a).

Graphiques 2a-2b :
Distribution des durées validées à 60 ans des salariés du secteur privé
selon les générations et le genre



2. Les durées d'assurance validées entre 55 et 59 ans

Dans le cadre des réflexions sur l'avenir des régimes de retraite, certaines propositions suggèrent d'assouplir la contrainte d'âge minimal à la liquidation des droits afin de permettre aux salariés entrés précocément sur le marché du travail de liquider leur retraite avant l'âge de 60 ans. Nous examinons ici quelle serait la proportion de salariés susceptibles d'être concernés par de telles dispositions. Plus précisément, nous examinons la proportion de salariés ayant validé au moins 160 trimestres dans la tranche d'âge 55-59 ans.

La situation en 2000-2004

Entre 2000 et 2004, 40% des salariés du privé âgés de 55 à 59 ans ont déjà validé au moins 160 trimestres (18% ont validé au moins 170 trimestres). Les hommes ont en général des carrières plus longues et sont donc davantage concernés : 48% des hommes de 55-59 ans ont validé plus de 40 annuités contre seulement 31% des femmes de cette classe d'âge.

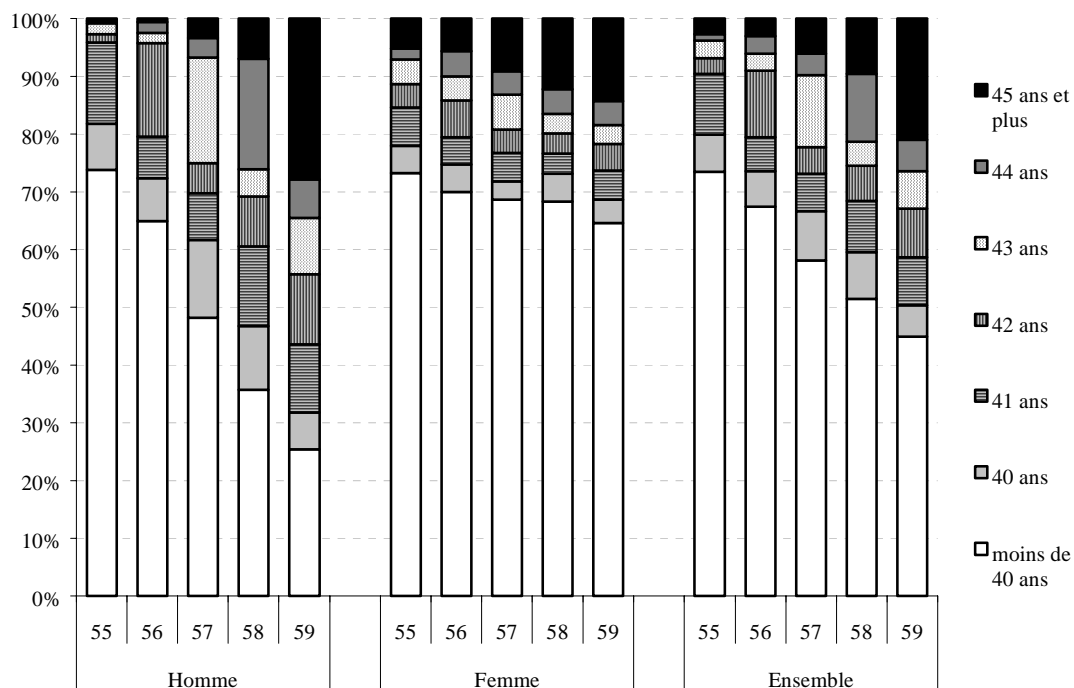
La durée d'assurance s'accroît naturellement avec l'âge : à 55 ans, seule une personne sur quatre a validé au moins 160 trimestres. A 59 ans, cette proportion a plus que doublé : 55% des salariés du privé (cf. graphique 3).

Les écarts entre les hommes et les femmes se creusent fortement avec l'âge : à 55 ans, la proportion d'hommes et de femmes ayant plus de 40 années validées est sensiblement la même (26%). En revanche, à 59 ans, cette proportion atteint 75% chez les hommes mais seulement 35% chez les femmes. Cette divergence s'explique par le fait que la longueur de la carrière joue un moindre rôle dans la constitution des durées d'assurance des femmes. Pour les femmes, les majorations pour enfant et majorations au titre de l'AVPF contribuent à accroître sensiblement les durées d'assurance⁴. En l'absence de majorations pour enfants et de majorations au titre de l'AVPF, seules 6% des femmes auraient validé plus de 160 trimestres à 55 ans (cf. graphique 4).

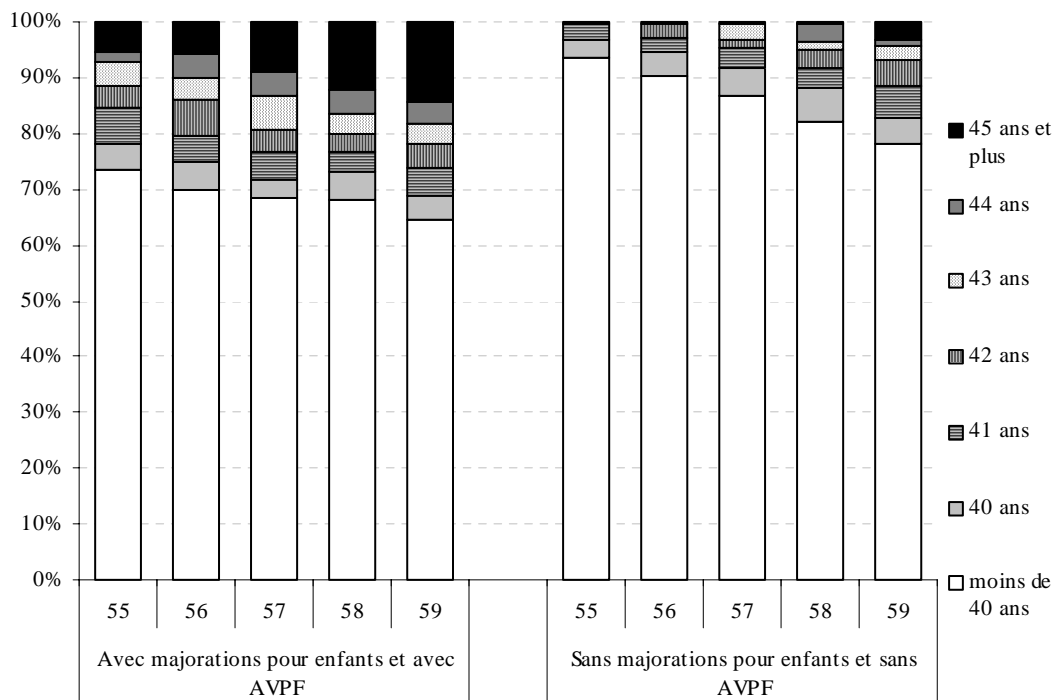
⁴ Or ces majorations sont généralement acquises à l'âge de 55 ans.



Graphique 3 :
Durée validée pour les personnes âgées de 55 à 59 ans entre 2000 et 2004



Graphique 4 :
Durée validée des femmes de 55 à 59 ans entre 2000 et 2004
avec et sans prise en compte des majorations pour enfants et de l'AVPF

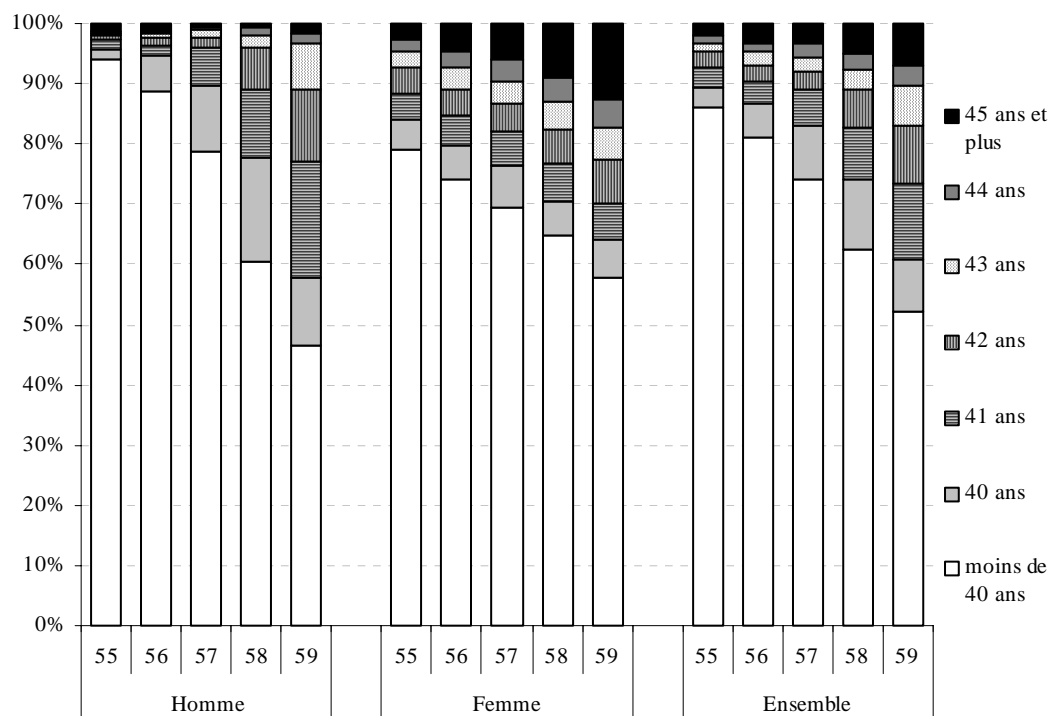


La situation en 2020-2024

Entre 2020 et 2024, la tranche d'âge des 55-59 ans concerne les salariés nés dans les années 60. Du fait de leur entrée plus tardive sur le marché du travail, ceux-ci sont moins nombreux à avoir au moins 40 années d'assurance : environ 30% contre 40% pour les 55-59 ans en 2000-2004. A 55 ans, ils ne sont plus que 14% à avoir validé au moins 160 trimestres contre une personne sur quatre en 2000-2004. A 59 ans les écarts sont moins nets : 48% des 55-59 ans sont concernés en 2020 contre 55% en 2000 (cf. graphique 5).

La proportion d'hommes ayant validé au moins 160 trimestres entre 55 et 59 ans est inférieure d'environ 20 points en 2020 par rapport à 2000, quel que soit l'âge considéré. Pour les femmes, les écarts sont en revanche beaucoup plus réduits : environ 30% des femmes âgées de 55 à 59 ans ont plus de 160 trimestres validés en 2000 comme en 2020. La participation croissante des femmes au marché du travail tend en effet à compenser l'allongement de la scolarité. Par ailleurs, les carrières contribuent désormais davantage à la constitution des durées validées des femmes. De ce fait, la proportion de femmes ayant de longues durées d'assurance croît davantage avec l'âge qu'auparavant : à 55 ans, la proportion de femmes ayant validé plus de 160 trimestres est inférieure de 5 points à celle observée en 2000 (21% contre 26%) ; elles est en revanche supérieure de 7 points à 59 ans (43% contre 35% en 2000).

Graphique 5 :
Durée validée pour les personnes âgées de 55 à 59 ans entre 2020 et 2024



La situation en 2030-2034

Entre 2030 et 2034, la tranche d'âge des 55-59 ans concerne les salariés nés dans les années 70, c'est à dire ceux pour lesquels l'allongement de la scolarité a été le plus marqué. Pour ces générations, la proportion de salariés ayant au moins 40 années d'assurance avant 60 ans continue à diminuer : environ 20% pour les 55-59 ans en 2030-2034 contre 40% en 2000-2004. A 55 ans, ils ne sont plus que 6% à avoir validé au moins 160 trimestres contre une personne sur quatre en 2000-2004. A 59 ans les écarts restent importants : 34% en 2030-2034 contre 55% en 2000-2004 (cf. graphique 6).

La diminution de la fréquence des carrières longues est exclusivement attribuable aux hommes : à 59 ans, 33% des hommes ont validé au moins 160 trimestres en 2030-2034 contre 75% en 2000-2004. En 2030, la proportion de femmes ayant validé au moins 160 trimestres à 59 ans retrouve un niveau identique à celui de 2000-2004 (35%).

Graphique 6 :
Durée validée pour les personnes âgées de 55 à 59 ans entre 2030 et 2034

