

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 23 novembre 2011 - 9 h 30
« Niveaux des pensions et taux de remplacement »

Document N°5

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Description des salaires et des parcours
de 50 ans à la fin de carrière**

Virginie ANDRIEUX, Cécile CHANTEL (DREES)



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi et de la santé
Ministère du budget, des comptes publics et de la réforme de l'État
Ministère des solidarités et de la cohésion sociale

**Direction de la recherche, des études,
de l'évaluation et des statistiques**

**Sous-direction 'observation de la
solidarité'**

Bureau 'retraites'

Dossier suivi par : Virginie Andrieux et Cécile Chantel

Tel : +33 (0) 1 40 56 81 90/85 45

Fax : +33 (0) 1 40 56 81 10

Mél : <mailto:virginie.andrieux@sante.gouv.fr>

<mailto:cecile.chantel@sante.gouv.fr>

Paris, le 14 novembre 2011

DREES-BRETR N° 11-45

Chemin d'accès document :

I:\RETR\Archives des notes\Notes\Note 11-45 description
des parcours- doc5 .doc

Note technique

Objet : Description des salaires et des parcours de 50 ans à la fin de carrière

Cette étude propose une description des parcours et des salaires perçus en fin de vie active par les salariés du secteur public et du secteur privé. L'analyse se place dans le cadre d'une réflexion plus large sur les taux de remplacement entre l'emploi et la retraite. L'utilisation du dernier salaire pour apprécier la part du salaire couvert par la retraite est insuffisante, dans un contexte où les années précédant la retraite sont marquées, pour un nombre important de salariés, par un changement de quotité de travail ou une période transitoire de chômage ou d'inactivité.

L'analyse des salaires et des trajectoires salariales de 50 ans à la fin de carrière se fonde dans cette étude sur les informations des panels DADS et État de l'Insee pour les individus de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2008. Ces données retracent la chronique annuelle des salaires et des conditions d'emploi des salariés sélectionnés dans l'EIR 2008 (et donc vivants en 2008), qu'ils soient ou non retraités en 2008. On exclut de fait les salariés qui sont décédés entre l'âge de 50 ans et 2008¹. Plusieurs études indiquent une surmortalité des hommes et des catégories sociales ouvriers et employés. Les résultats ne sont pas corrigés de la mortalité différentielle.

¹ Au sens du répertoire national d'identification de périodes physiques, géré par l'Insee, et qui constitue la base de sondage de l'EIR (les décès ne sont pas enregistrés instantanément, bien que le délai d'enregistrement tende à diminuer)

Encadré 1

Les sources statistiques : le panel DADS et le panel État

La DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) est une formalité administrative obligatoire que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la sécurité sociale et des articles 87, 240 et 241 de la loi 51-711 du Code Général des Impôts. Les employeurs – y compris les administrations publiques – communiquent pour chacun de leurs salariés le statut, les rémunérations et les conditions d'emploi. Cette déclaration, établie par établissement, doit être transmise au plus tard au 31 janvier de chaque année. Les DADS ne concernent pas les salariés employés par des particuliers. Les indépendants et professions libérales sont également exclus du champ.

Depuis 1950, l'Insee reçoit et traite ces déclarations pour le secteur privé. Le champ du traitement a été étendu aux collectivités territoriales en 1988 et à la fonction publique hospitalière (le traitement est exhaustif depuis 1992). Les salariés agricoles sont inclus depuis 2003. Depuis peu, l'Insee traite aussi les données relatives aux agents de l'État. Le panel DADS reprend les périodes d'emploi (à partir de l'année 1967) des salariés nés en octobre. Avant 2002, seules les générations paires étaient sélectionnées pour le panel (échantillon au 1/25). Depuis 2002, toutes les générations sont incluses dans le panel DADS. Certaines années sont manquantes pour tous les individus du panel DADS (1990, 1981 et 1983) et l'année 1994 a fait l'objet de nombreuses imputations.

Les fichiers de paie des agents de l'État sont exploités par l'Insee depuis 1978. Un panel, appelé « panel État » a été constitué depuis peu, pour analyser les trajectoires (échantillon au 1/12) des agents de l'État, avec des principes de sélection proches de ceux du panel DADS. Les années 1979, 1981 et 1987 sont cependant manquantes dans le panel Etat.

Dans cette note, le champ est limité aux individus sélectionnés par l'Insee pour l'échantillon interrégimes de retraités de 2008. Le rapprochement des données provenant des caisses de retraites, d'une part et des informations du Panel DADS, des fichiers de paie de la fonction publique, des informations de Pole Emploi, d'autre part, est prévu par le décret n°2003-686 du 22 juillet 2003 régissant la constitution de l'échantillon interrégimes de retraités.

Certaines précautions doivent être rappelées concernant l'interprétation des données (cf. encadré 1). Ces dernières proviennent de sources administratives, mais peuvent néanmoins être entachées d'erreurs² comme dans la plupart des données issues de fichiers administratifs, et ce malgré les contrôles et redressements réalisés par l'Insee. L'analyse portera essentiellement sur la génération 1942, car cette génération est presque entièrement partie à la retraite en 2008, de sorte que les trajectoires de fin de carrière sont connues de manière quasi-exhaustive. Il s'agit par ailleurs d'une génération sur-échantillonnée dans la vague 2008 de l'EIR et les données la concernant sont donc plus précises.

Moins de la moitié des salariés à 50 ans le sont toujours 10 ans plus tard

Selon les données du panel DADS et du panel État de l'Insee, parmi les personnes nées en 1942 qui étaient salariées à 50 ans, plus de la moitié ne perçoivent pas de salaire à l'âge de 60 ans. Le repérage des sorties de l'activité salariée est autorisé par les données mais il n'est pas possible d'en connaître les raisons ni les modalités³ (retraites, chômage, activité non salariée, préretraite, invalidité ...).

Les fins de carrière sont très différentes selon le secteur, public ou privé : alors que la part des personnes exerçant encore une activité salariée au cours de l'année des 60 ans (ou d'une partie au moins de cette année) dépasse 60 % pour les salariés employés dans le secteur public à 50 ans, elle se situe aux environs de 40 % dans le secteur privé. Le chômage et les préretraites concernent une part non négligeable des salariés du privé vieillissants ; ces motifs de sorties d'activité sont quasi inexistantes dans le public (Roth et Burricand, 2002).

² Par exemple, Koubi (2002) évoque les « faux bas salaires » inférieurs à 80% du SMIC pour les temps complets et à 30 % du SMIC pour les temps partiels, ainsi que les très hauts salaires. Il les explique notamment par des artefacts de gestion comme des reliquats de primes (des sommes versées au cours d'années ultérieures à celles où ont lieu les périodes réelles d'emploi).

³ Contrairement aux enquêtes emploi et notamment à l'enquête complémentaire « passage à la retraite » de 1996 utilisée par C. Burricand et N. Roth (2002). Une enquête « passage à la retraite » a également été reconduite en 2006 (cf. étude de J. Ponceau et C. Thévenot dans Dares analyse n°35, mai 2011 « le passage de l'emploi à la retraite, les enseignements de l'enquête « passage à la retraite » de 2006 »).

Encadré 2

Ventilation des salariés dans le secteur public et le secteur privé

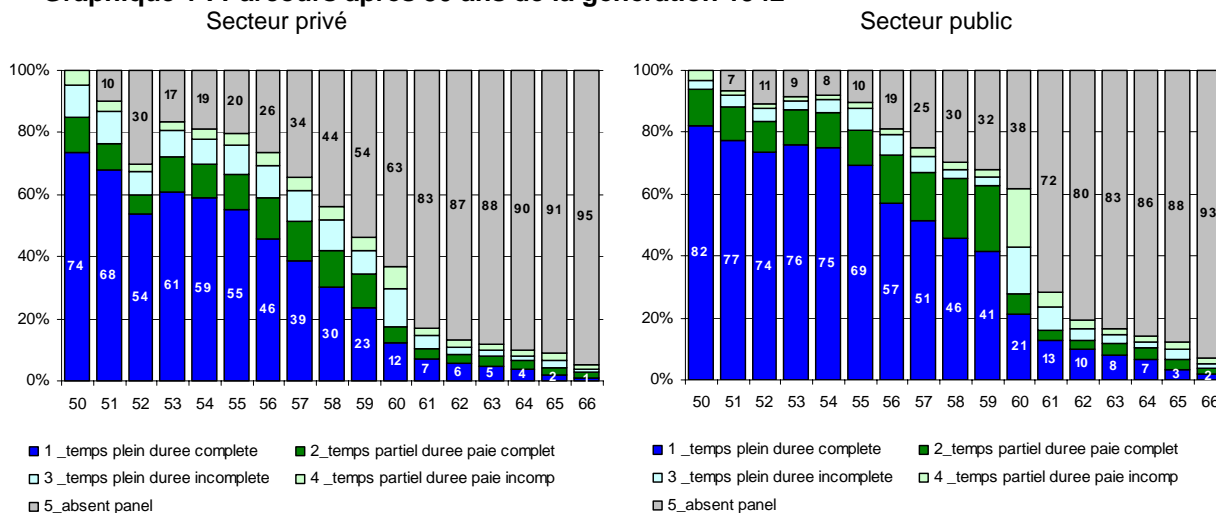
Le secteur public regroupe dans cette étude les agents de l'État fonctionnaires ou contractuels, dont les salaires figurent dans le panel État, et les salariés des hôpitaux et des collectivités locales (dans le champ du panel DADS). Le secteur privé regroupe les autres salariés.

La répartition des salariés par secteur varie peu d'une génération à l'autre (dans une amplitude de 2 points, entre les générations 1938 et 1948). Entre 50 et 55 ans, on dénombre 68 % de salariés du privé exclusivement, 28 % de salariés du public exclusivement et 4 % de salariés travaillant dans les deux secteurs au cours de la même année. La part des salariés du privé et des salariés exerçant dans les deux secteurs diminue logiquement avec l'âge, du fait de sorties précoces plus fréquentes dans le privé (à 58 ans, les parts sont respectivement de 67 %, 30 % et 3 %). Dans le secteur public, les femmes sont majoritaires, alors que l'inverse prévaut dans le secteur privé et dans le cas d'une activité dans les deux secteurs au cours de l'année.

Pour toutes les générations étudiées et à tous les âges (avant 60 ans), la sortie de l'activité salariée, pas nécessairement définitive, est nettement plus fréquente dans le secteur privé que dans le secteur public. Cette sortie peut être appréhendée par la baisse, au fil des âges, de la proportion de personnes encore en emploi salarié. Relativement modérée jusqu'à 55 ans, cette baisse devient particulièrement marquée à partir de 56 ans (cf. graphique 1). On observe sans surprise un recul très important des effectifs salariés, quelque soient les conditions d'emploi, de 60 à 61 ans, dans les deux secteurs : ils diminuent au moins de moitié. C'est à cet âge que les départs à la retraite sont de loin les plus fréquents, dans le secteur public comme dans le secteur privé.

La sortie de l'emploi salarié n'est néanmoins pas toujours définitive : plus d'un tiers des salariés du privé nés en 1942 sont absents une année mais sont présents une année ultérieure. Ce pourcentage est un peu plus élevé pour cette génération que pour les générations suivantes (la proportion correspondante n'est que d'un quart environ pour les générations 1944 1946 et 1948), en partie du fait d'artefacts statistiques⁴ (voir annexe 1, parcours et salaires par génération). Ce diagnostic est établi sur les années avant le départ à la retraite, avant que les cumuls emploi-retraite ne commencent à s'observer.

Graphique 1 : Parcours après 50 ans de la génération 1942



Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans (au sens des panels), résidant en France.

Les salariés occupant un poste à « durée complète » au cours d'une année civile sont définis par le fait que la durée de paie est supérieure ou égale à 360 jours dans les DADS et supérieure ou égale à 24 quinzaines dans le panel État. Le temps complet dans les DADS correspond à des emplois qui ne sont pas des emplois d'intermittents, avec une quotité de travail supérieure à 80 % ; le temps partiel est ici défini en creux, comme l'ensemble des situations de « temps non complet » selon les définitions retenues dans les DADS ; les années de cumul emploi retraite peuvent être incluses.

⁴ Ceci peut traduire des trous de collecte ou des différences de qualité par millésime (le panel DADS a subi des évolutions majeures en 1993 et en 2002, l'année 1994 semble moins bien remplie) et ne reflète pas nécessairement entièrement un phénomène avéré. D'autre part, le nombre d'années observées pour la génération 1942 est plus important, et la probabilité d'avoir une interruption est mécaniquement plus forte à mesure que la durée d'observation s'allonge. Voir annexe 1 sur les résultats par génération.

Au fil des générations, la part des salariés à 50 ans percevant toujours un salaire à 60 ans est relativement stable pour les salariés du public, alors qu'elle est un peu moins forte pour les salariés du privé pour la génération 1942 que pour les autres. Les différences par générations sont néanmoins difficiles à interpréter car les données de l'année 1994 (et des années 1993 et 1995 dans une moindre mesure) sont moins bien renseignées dans les DADS qu'elles ne le sont les autres années. Cette moindre qualité affecte notamment la description des parcours de fin de carrière de la génération 1942, et des générations antérieures. Plus généralement la qualité des données s'est améliorée au cours du temps, si bien qu'il est difficile de tirer des conclusions claires sur des différences portant à un âge donné sur des générations différentes. En outre, la comparaison des générations est délicate car la fin de carrière est tronquée pour les générations 1944 ainsi que, dans une plus forte mesure, pour les générations 1948 et 1946.

Le passage direct de l'activité salariée à la retraite est nettement plus rare pour les salariés du privé que pour ceux du public⁵, et également un peu moins fréquent pour les femmes que pour les hommes⁶. Ainsi, l'âge maximal d'activité salariée renseigné dans les panels est supérieur ou égal à l'âge minimal de liquidation d'une pension⁷ dans 39 % des cas pour les hommes salariés du privé, 33 % des cas pour les femmes salariées du privé, contre 84 % pour les hommes salariés du public et 79 % pour les femmes salariées du public. Si l'on s'intéresse à la part de personnes qui ont un salaire renseigné au cours de l'année de liquidation d'un premier droit de retraite, elle s'élève à 36 % des hommes salariés du privé, 31 % des femmes salariées du privé, 83 % des hommes salariés du public et 78 % des femmes salariées du public. Ces pourcentages concernent la génération 1942 qui est quasiment intégralement partie à la retraite.

Pour les salariés présents en emploi salarié jusqu'à la retraite, les durées de paie incomplètes (c'est-à-dire strictement plus courtes qu'un an au cours d'une année civile donnée) sont naturellement nettement plus fréquentes l'année de départ à la retraite, car les retraités ne quittent pas nécessairement leur emploi en fin d'année. Comme l'échantillon interrégimes de retraités regroupe des personnes nées en octobre, la plupart liquident un droit à pension en novembre.

Le temps partiel se développe beaucoup en fin de vie active, en particulier de 56 à 60 ans, pour les hommes comme pour les femmes et pour le secteur public comme pour le secteur privé (voir graphiques dans l'annexe 5). Le recours au temps partiel en fin de vie active peut correspondre dans certains cas à une préretraite progressive (Aubert, 2003), mais cette modalité de temps partiel n'est pas repérable ici. Rappelons que « temps partiel » et « temps complet » sont à entendre ici au sens spécifique donné à ces notions dans les DADS : les salariés sont considérés comme exerçant leur activité à temps complet s'ils travaillent, en tant que non intermittent, au moins à 80 % de la durée de travail de leur établissement. L'information sur la catégorie déclarée dans le panel DADS a été améliorée à partir de l'année 1993 car le nombre d'heures rémunérées est recueilli depuis cette date. Plus généralement les changements de quotité de travail en fin de carrière (à partir de 50 ans) concernent chaque année entre 5 et 10 % des salariés (cf. annexe 3).

Le changement de secteur d'activité du secteur public vers le secteur privé (ou inversement) est assez peu répandu : chaque année entre 50 ans à 60 ans pour les générations étudiées, moins de 1 % de salariés du public deviennent salariés du privé, les proportions sont analogues s'agissant du passage du privé vers le public.

⁵ Ce résultat est cohérent avec celui de P. Aubert (2009) : les salariés du public et du privé cessent en moyenne de travailler au même âge mais les salariés du privé liquident en moyenne leur pension un peu plus tard.

⁶ Ce dernier résultat est conforme à celui de N. Roth et C. Burricand (2002). En outre, les auteures précisent que les motifs de retrait d'activité sont différents selon le genre : plus de préretraite pour les hommes (majoritaires parmi les salariés de l'industrie, secteur où le recours aux préretraites est fort), plus de sorties vers l'invalidité ou l'inactivité pour les femmes.

⁷ S'agissant des personnes percevant une pension d'invalidité d'un régime du public avant 60 ans, l'âge de liquidation a été par convention fixé à l'âge « normal » d'ouverture des droits défini selon le statut, et non à l'âge de liquidation de la pension d'invalidité.

Une minorité de salariés connaît une activité salariée à temps complet sans interruption de 50 ans à la liquidation d'un premier droit à pension

Les salariés peuvent être classés selon leur parcours après 50 ans. On peut en particulier les distinguer selon qu'ils exercent une activité salariée au moment de la date de liquidation ou non, s'ils ont connu des périodes d'interruptions ou non (en différenciant un ou plusieurs salaires manquant toute une année, d'une absence de salaires continue avant la liquidation qui signale un changement de statut définitif : chômage de fin de carrière, invalidité, préretraite...). Pour les personnes retraitées, on considère la présence comme « complète » s'il existe un salaire l'année de la liquidation d'un premier droit à retraite dans un régime de base (ce régime n'étant pas toujours celui correspondant à l'activité de fin de carrière) et qu'il n'y a pas de salaire manquant auparavant. Pour les personnes non retraitées on considère que la présence est « complète » si tous les salaires sont renseignés de l'année des 50 ans à 2008.

Au sein des salariés à « présence complète », on peut distinguer ceux qui travaillent à temps complet ou à temps partiel, ainsi que ceux qui ont une durée de paie complète sur toutes les années de présence ou non. Les salariés à temps partiel sont ici définis comme ayant au moins une année à temps partiel. De manière similaire, les salariés à durée de paie incomplète sont définis par convention comme ceux qui ont strictement plus d'une année avec une durée de paie sur l'année civile strictement inférieure à un an⁸. Par définition, sont donc considérés comme « à présence complète » tous les salariés qui n'ont aucune année civile avec une durée de paie inférieure à un an, mais aussi ceux qui en ont une (et une seule). Cette « tolérance » est ici donnée pour prendre en compte le fait que les liquidations n'ont que rarement lieu le 1^{er} janvier, et donc que la durée de paie au cours de la dernière année est rarement égale à un an, même s'il y a un passage direct de l'activité à la retraite⁹.

Tableau 1 : Catégories de parcours de fin de carrière pour la génération 1942

Parcours entre 50 ans et la liquidation d'un premier droit à pension (ou l'année 2008 pour les non-retraités)	Part parmi l'ensemble des salariés à 50 ans en %	Part des individus ayant au moins une période de chômage ou de préretraite publique à partir de 50 ans (en %)
1_présence complète après 50 ans : temps plein et durée de paie complète	13,5	2,0
2_présence complète après 50 ans : temps partiel et durée de paie complète	9,9	12,3
3_présence complète après 50 ans : temps plein et durée de paie incomplète	3,8	12,9
4_présence complète après 50 ans : temps partiel et durée de paie incomplète	7,0	22,0
5_présence au cours de l'année de liquidation, mais existence d'années de trous de salaires auparavant	13,3	26,5
6_cessation d'emploi strictement antérieure à l'année de liquidation, mais sans année de trou de salaires avant la cessation d'emploi	34,8	67,1
7_cessation d'emploi strictement antérieure à l'année de liquidation, avec de surcroît des années de trou de salaires avant la cessation d'emploi	17,8	69,2
Ensemble	100,0	42,7
Dont : aucune interruption d'emploi entre 50 ans et la liquidation (1+2)	23,4	6,3
Dont : aucune interruption d'emploi entre 50 ans et la cessation définitive d'emploi (1+2++3+4+6)	68,9	39,0

Sources : panel État, panel DADS, fichiers de pôle Emploi (Fna)

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels).

Note : les individus ayant au moins une période de chômage à partir de 50 ans sont définis comme les individus retrouvés dans les fichiers Pôle Emploi (appariés aux données de l'EIR) à 50 ans ou après. Les « années de trous de salaires » désignent des années civiles au cours desquelles aucun salaire n'est observé dans l'un ou l'autre des panels.

⁸ La confrontation aux données de pôle Emploi permet de vérifier que les présences incomplètes ou durées de paie incomplètes correspondent bien à des périodes de non-emploi (et non à de simples trous de collecte dans les panels DADS et État). La vérification n'est cependant que partielle car toutes les interruptions de salaires ne correspondent pas nécessairement à des périodes de chômage, et ne sont donc pas forcément renseignées dans les données de Pôle Emploi : il peut aussi s'agir d'activité non salariée en tant qu'indépendant par exemple. On constate néanmoins que les parcours sans passage direct de l'activité à la retraite sont souvent associés à au moins une période de chômage.

⁹ Le type de parcours de fin de carrière n'a toutefois été défini qu'en considérant le nombre d'années avec durée de paie complète ou incomplète, et non leur *timing*. En pratique, l'année à durée de paie incomplète n'est donc pas nécessairement l'année de cessation d'activité.

Tableau 2 : Catégories de parcours de fin de carrière pour la génération 1942

Parcours entre 50 ans et la liquidation d'un premier droit à pension (ou l'année 2008 pour les non-retraités)	Secteur privé			Secteur public		
	Hommes	femmes	ensemble	hommes	femmes	ensemble
Génération 1942						
1_ présence complète après 50 ans : temps plein et durée de paie complète	7,6	4,1	6,3	34,9	27,8	30,7
2_ présence complète après 50 ans : temps partiel et durée de paie complète	4,1	5,7	4,7	19,0	23,8	21,9
3_ présence complète après 50 ans : temps plein et durée de paie incomplète	4,0	2,2	3,3	5,9	4,3	4,9
4_ présence complète après 50 ans : temps partiel et durée de paie incomplète	5,0	4,7	4,9	12,6	11,1	11,7
5_ présence au cours de l'année de liquidation, mais existence d'années de trous de salaires auparavant	14,4	14,2	14,3	10,8	10,8	10,8
6_ cessation d'emploi strictement antérieure à l'année de liquidation, mais sans année de trou de salaires avant la cessation d'emploi	42,5	44,8	43,4	12,1	16,4	14,7
7_ cessation d'emploi strictement antérieure à l'année de liquidation, avec de surcroît des années de trou de salaires avant la cessation d'emploi	22,3	24,4	23,1	4,7	5,7	5,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Dont : aucune interruption d'emploi entre 50 ans et la liquidation (1+2)	11,8	9,8	11,0	53,9	51,6	52,6
Dont : aucune interruption d'emploi entre 50 ans et la cessation définitive d'emploi (1+2+3+4+6)	63,2	61,5	62,6	84,5	83,4	83,9

Sources : panel État, panel DADS.

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels).

Note : les « années de trous de salaires » désignent des années civiles au cours desquelles aucun salaire n'est observé dans l'un ou l'autre des panels.

Dans le secteur privé, les salariés qui connaissent un parcours avec une activité salariée à temps complet tout au long de la période sont relativement peu nombreux : ils représentent, s'agissant de la la génération 1942, 11,7 % des hommes (7,6 % avec une durée de paie complète + 4,0 % avec une durée incomplète sur au moins deux années) et 6,3 % des femmes. Ces proportions sont un peu supérieures pour les générations suivantes¹⁰. Ce résultat peut s'expliquer par une durée d'observation un peu moins longue (la probabilité d'avoir une interruption est inférieure) mais également par le fait que les trous de collecte, qui semblent plus fréquents pour les années autour de 1994, affectent moins la description des parcours des générations nées après 1942. Néanmoins même pour les générations suivantes, dans le secteur privé les parcours à temps complet avec une transition directe de l'activité à la retraite restent minoritaires. Dans le secteur public ces proportions sont nettement plus fortes : 40,8 % pour les hommes et 32,9 % pour les femmes pour la génération 1942. L'occurrence du temps partiel, entre 50 ans et la fin d'activité, est en revanche fréquente dans les deux secteurs : il concerne au moins une fin de carrière considérée comme « complète » sur deux.

Les fins de carrière correspondant à une activité stable avec les mêmes conditions d'emploi tout au long de la période sont donc loin d'être le cas le plus fréquent. La mesure des salaires en fin de carrière doit tenir compte de cette diversité des situations.

¹⁰ Pour la génération 1946, ces taux sont supérieurs, en particulier pour les hommes (23,4% ont une activité à temps complet dont 16,4 % avec une durée de paie complète, pour les femmes les proportions s'élèvent respectivement à 15,3 % et 11,6 %)

Les salaires de fin de carrière évoluent comme les salaires moyens pour plus de la moitié des salariés, mais augmentent plus vite que les salaires moyens pour les salariés qui restent toujours à temps plein jusqu'à la retraite

Afin d'apprécier l'évolution des salaires de 50 ans à la fin de carrière, les salaires nominaux (bruts ou nets) renseignés dans les panels sont actualisés selon les indices d'évolution des salaires bruts ou nets moyens dans le secteur privé (indices de salaire moyen calculés à partir des DADS¹¹ sur l'ensemble des salariés à temps complet – y compris stagiaires et apprentis – du secteur privé ou semi-public en France métropolitaine). Un tel choix permet de gommer l'impact de la conjoncture dans l'évolution des salaires¹² et d'obtenir des profils d'évolution lissés.

Pour un salarié, l'évolution de son salaire actualisé s'interprète comme une évolution *relative* par rapport à l'ensemble des salariés. Une diminution de salaire individuel s'interprète donc comme une croissance moins rapide que celle des salaires moyens dans l'économie, et pas forcément comme une baisse en nominal. Sauf mention contraire, dans la suite de la note les salaires sont toujours actualisés selon cet indice de salaire moyen (brut ou net selon le cas).

Ce dernier augmente sur la période 1992-2008 un peu plus rapidement que l'indice des prix à la consommation mesuré par l'Insee et que l'indice de revalorisation des pensions et des salaires versés au compte appliqué par la CNAV, qui sert de référence depuis la réforme de 2003 pour réévaluer chaque année les pensions de base dans quasiment tous les régimes de retraite de base. Au cours de cette période, la progression des salaires a été nettement plus soutenue que celle des prix de 1996 à 2001 et de 2005 à 2008.

Pour la génération née en 1942, les salaires bruts en fin de carrière sont par construction plus dynamiques que les salaires nets, en raison de la part croissante des cotisations salariales et prélèvements sur les salaires aux cours des années 1992-2008. En particulier, le taux de CSG (contribution sociale généralisée) a été augmenté en 1993, 1997, 1998 (mais en contrepartie d'un allègement des cotisations maladie à la charge du salarié) et 2005, et la CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale) a été instituée en 1996.

Encadré 3

Les salaires renseignés dans les panels DADS et État

Dans les DADS, le salaire net correspond au salaire net fiscal auquel sont soustraits la CSG et la CRDS non déductible. Il ne comprend pas la participation ni la fraction non imposable des indemnités de licenciement, mais il inclut l'intéressement, sauf si celui-ci est placé sur un plan d'épargne entreprise. En 1993, cette variable n'est pas renseignée dans les données : elle a donc été estimée à partir du salaire net fiscal et du taux de CSG, qui est passé en juillet 1993 de 1,1 % à 2,4 %. Le salaire brut est la somme perçue par le salarié avant toute déduction de cotisations salariales, il comprend l'intéressement, la participation et les indemnités de licenciement. Dans les fichiers des DADS de l'Insee, le salaire net est déclaré par les entreprises, alors que le salaire brut est recalculé par l'Insee à partir des taux de cotisations.

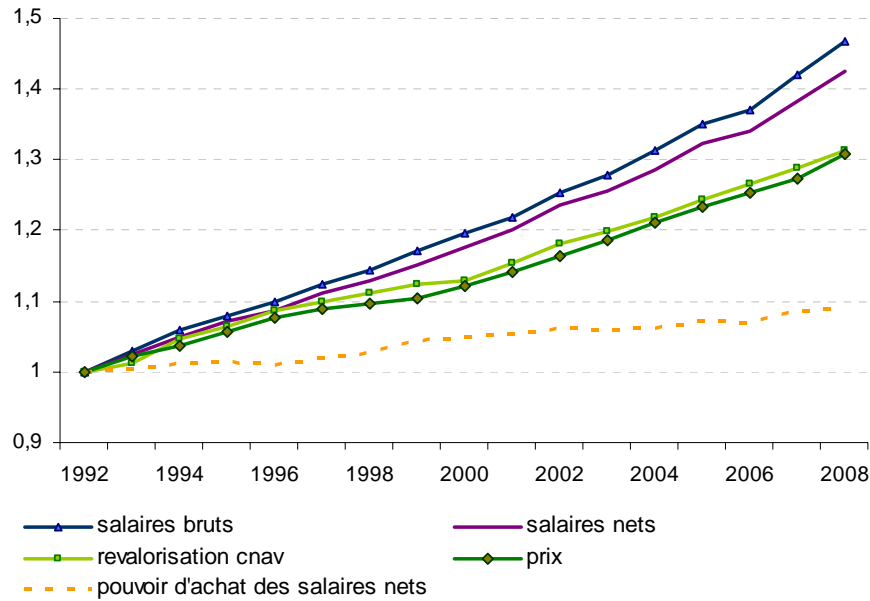
Dans le panel État, constitué à partir des fichiers de paie des agents de l'État, le salaire net (variable SN) reflète l'ensemble de la rémunération et intègre les primes. En revanche le salaire brut n'est pas disponible. Seule le traitement indiciaire de base (variable BRUT) est renseigné. Il ne tient pas compte des primes, qui sont considérées comme une rémunération annexe.

Dans cette étude, les salaires considérés sont corrigés de la durée de paie : ils correspondent à la rémunération perçue pour une activité continue tout au long de l'année (on parle « d'équivalent année-travail »). En revanche, les salaires ne sont pas corrigés de la quotité de travail. Ils sont donc généralement plus faibles pour les salariés à temps partiel. Les salaires présentés dans cette étude sont par ailleurs mensualisés (on divise par 12 le montant annualisé).

¹¹ Série longue publiée par l'Insee à partir d'une exploitation exhaustive des DADS de 1950 à 2008 (évolution du salaire moyen).

¹² Malgré une logique différente de fixation des salaires dans le secteur public, on y retient le même indice d'actualisation.

Graphique 2 : Évolution comparée des prix à la consommation, des salaires bruts, des salaires nets et de l'indice de revalorisation des pensions au régime général (réf=1 en 1992)

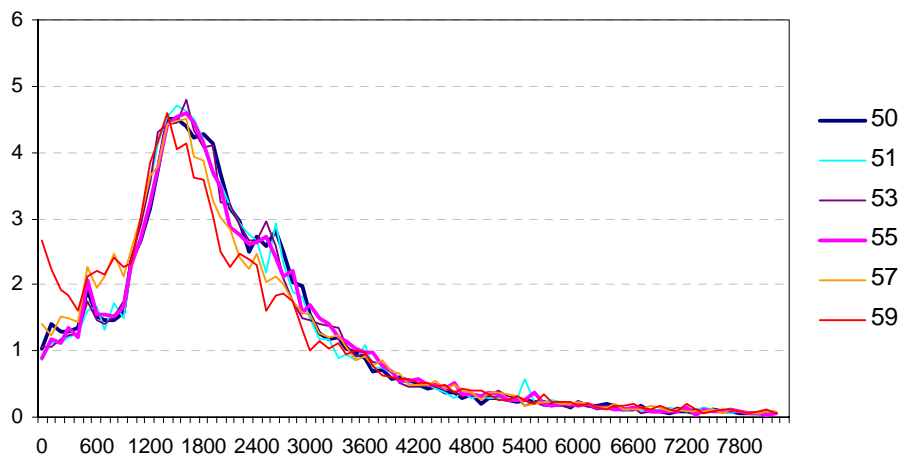


Sources : Insee, Cnav

Globalement, pour la génération 1942, les distributions de salaires actualisés à différents âges, à partir de 50 ans sont assez voisines (graphique 3). Entre 50 et 55 ans elles sont très proches et se singularisent légèrement à partir de 56 ans. La proportion des bas salaires est notamment de plus en plus importante avec l'avancée en âge, en lien avec le développement du temps partiel en fin de carrière (voir graphiques en annexe 3). Néanmoins, les très bas salaires en fin de carrière ne correspondent pas nécessairement à une activité salariée : il peut s'agir du versement d'une régularisation, sans que l'on puisse clairement l'identifier dans les données.

Dans cette note, des indicateurs moins sensibles aux valeurs extrêmes (les quantiles notamment) seront donc privilégiés pour rendre compte de la distribution des salaires et de leurs évolutions.

Graphique 3 : Distribution des salaires nets mensualisés à différents âges (en %)



Sources : panel DADS et Panel État

Champ : salariés nés en 1942, résidant en France

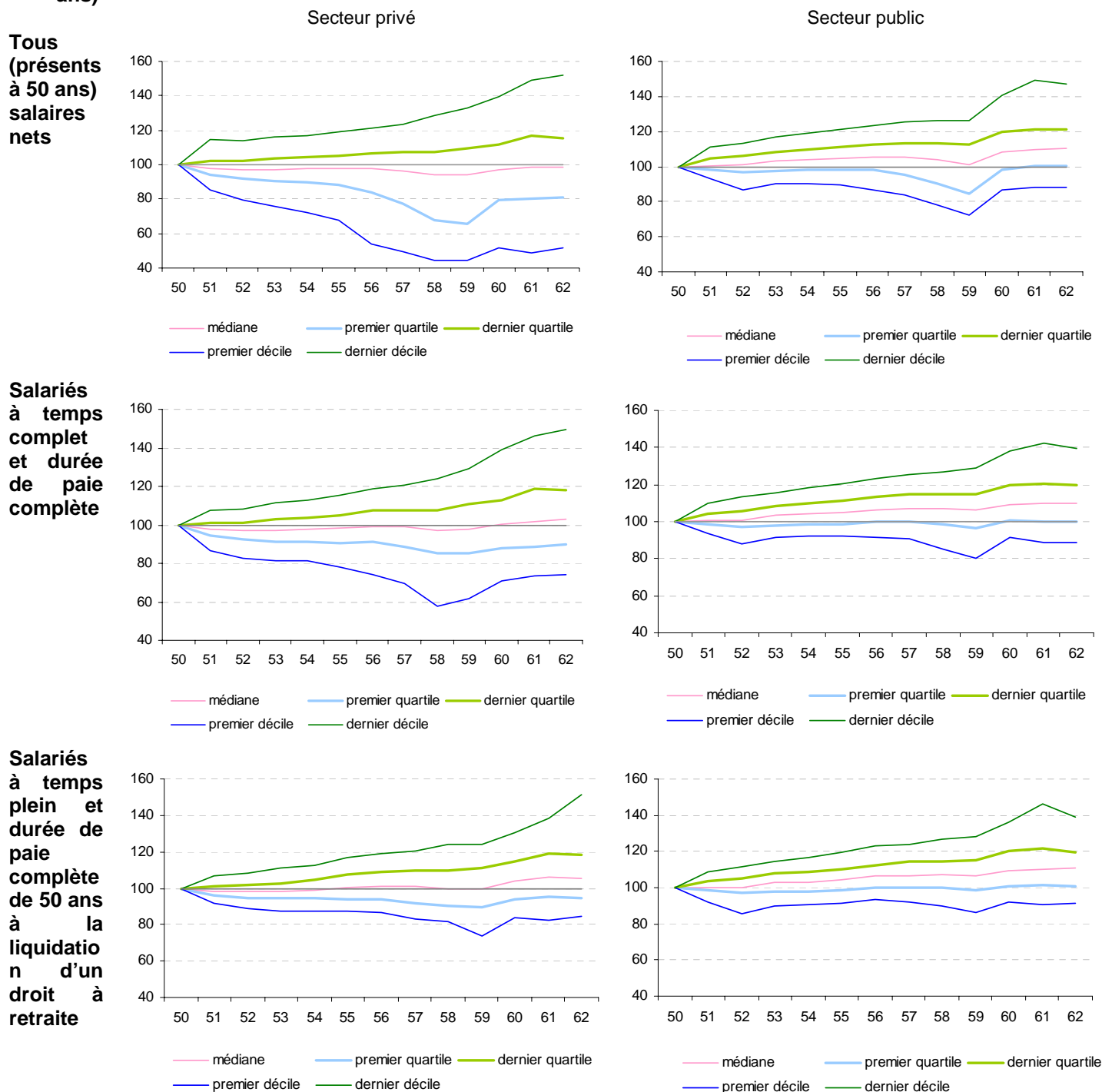
Note : les salaires à différents âges sont actualisés par l'indice d'évolution des salaires moyens nets, ils sont exprimés en équivalent salaire de 2008.

Plusieurs études soulignent le lien entre la rémunération et l'âge (et/ou l'ancienneté mais les indicateurs sont souvent très corrélés). En France, le salaire augmente généralement avec l'âge : dans le secteur privé, il augmente assez rapidement en début de carrière, puis ralentit pour atteindre un maximum entre 45 et 55 ans (A. Jolivet 2001, M. Koubi 2003 ; P. Aubert et C. Duc 2010). Dans le secteur public, les salaires évoluent

de manière plus linéaire avec l'ancienneté, au moins pour les agents de l'État (S. Bessière et J. Pouget, 2007). Les évolutions des salaires en fin de carrière sont moins souvent décrites. Pour les salariés vieillissants, l'évolution des salaires dépend en effet du type de parcours (plus ou moins heurté, avec changement ou non de quotité de travail), et le diagnostic peut être assez différent selon le champ retenu pour l'analyse.

Dans ce qui suit, on utilisera, pour analyser les carrières salariales, un indicateur de *salaire individuel relatif* : cet indicateur est défini comme le rapport (en base 100) du salaire perçu par une personne à un âge donné sur le salaire que cette même personne percevait à 50 ans, en tenant compte de l'évolution des salaires moyens entre les deux âges. Ainsi, un salarié dont le salaire évoluerait exactement comme les salaires moyens dans l'économie aurait un salaire individuel relatif de 100 à chaque âge.

Graphique 4 : Salaires relatifs individuels de 50 à 62 ans (indice base 100 = salaire individuel à 50 ans)



Sources : panel État, panel DADS
 Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942.

Les salaires sont actualisés par l'indice d'évolution des salaires nets ou des salaires bruts (en valeur 2008). Les salaires correspondant à des situations de cumul emploi-retraite sont exclus.

Lecture : parmi les salariés du privé qui restent à temps complet et ont une durée de paie complète (tolérance d'une année) jusqu'à la liquidation d'un premier droit à retraite et sont présents à 58 ans, un quart a un salaire à 58 ans inférieur à 89 % du salaire perçu à 50 ans, la moitié a un salaire inférieur à 98 % du salaire perçu à 50 ans et 75 % a un salaire inférieur à 107% du salaire perçu à 50 ans.

Note : à chaque âge, une partie des personnes présentes sort de l'activité salariée. L'évolution des salaires relatifs individuels n'est pas ici corrigée de l'effet de ces sorties. Les points sont toutefois reliés pour une meilleure lisibilité, même si la population à chaque âge n'est pas fixe.

Rappelons que les salaires (tout comme les salaires individuels relatifs) ne peuvent être évalués que pour les personnes qui sont encore en emploi salarié à l'âge observé. Après 55 ans, et a fortiori après 60 ans les personnes qui continuent de percevoir un salaire (soit qu'elles n'ont pas encore atteint l'âge de la retraite soit qu'elles sont en cumul emploi retraite) sont sensiblement moins nombreuses qu'à 50 ans (baisse des effectifs salariés de 25 % de 50 à 56 ans, de 55 % de 50 à 60 ans, et de 79 % de 50 à 61 ans, cf. partie précédente sur les parcours). La diminution progressive du champ sur lequel sont calculés les salaires et salaires relatifs présentés dans les illustrations ci-dessous devra donc être gardée à l'esprit.

Dans le secteur privé, les salaires actualisés diminuent entre 50 et 60 ans (c'est-à-dire qu'ils augmentent moins vite que les salaires moyens dans l'économie) pour plus de la moitié des salariés de la génération 1942, restés en emploi jusqu'à 60 ans (graphique 4). En outre, les 10 % de salariés qui connaissent les évolutions salariales les moins favorables, ont des salaires actualisés qui sont divisés au moins par deux entre 50 ans et 57 ans (pour ceux qui gardent une activité salariée). Pour les 10 % de salariés qui connaissent les plus fortes hausses de salaires, celui-ci augmente de plus de 25 % de 50 à 57 ans et de plus de 40% de 50 ans à 60 ans.

Ces observations valent cependant lorsqu'on retient tous les salaires. Or les baisses de salaire relatif individuel proviennent dans de nombreux cas de passages à temps partiel. L'éventail des évolutions de salaires est nettement plus resserré pour ceux qui restent à temps plein (surtout avant 60 ans). En effet, le passage à temps partiel entraîne généralement une diminution sensible des salaires en fin de carrière (cf. annexe 2). Sur le champ des seuls salaires correspondant à des années de temps complet, le salaire individuel relatif reste stable, voire légèrement croissant après 50 ans.

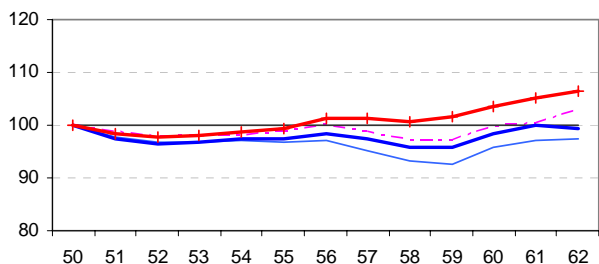
Les cadres connaissent moins que les autres catégories de salariés une diminution relative de leur salaire en fin de carrière, en raison principalement d'un moindre recours au temps partiel : pour les salariés qui restent à temps complet (et durée de paie complète) l'évolution médiane du salaire apparaît nettement plus proche d'une catégorie socioprofessionnelle à l'autre (cf. graphique 6).

Dans le secteur public, davantage de salariés sont concernés par une progression des salaires en fin de carrière plus rapide que les salaires moyens, même faible (cf. graphiques 4). Ce secteur se singularise par la plus grande homogénéité des fins de carrières. Non seulement les évolutions sont moins différenciées, mais le niveau des salaires à 50 ans est également moins dispersé que dans le secteur privé (les hauts et les bas salaires sont nettement plus proches de leur valeur médiane). Le profil d'évolution médian est assez peu différencié par sexe et par catégorie socioprofessionnelle (cf. graphiques 5 et 6).

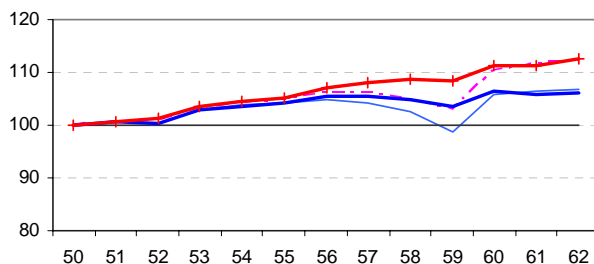
Dans le secteur privé et dans le secteur public, l'évolution médiane du salaire des femmes qui restent en emploi est supérieure à celle des hommes, à partir de 54 ans. Ce résultat vaut pour l'ensemble des salariés et pour les personnes qui restent à temps complet (cf. graphique 5). Dans le secteur privé, en contrôlant la structure des emplois occupés par secteur d'activité (commerce, services, industrie, construction) et catégorie socioprofessionnelle (cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers), le salaire actualisé relatif à 59 ans par rapport au salaire à 50 ans ressort significativement plus élevé en moyenne pour les femmes que pour les hommes. Ce mouvement peut résulter en partie de la conjoncture : les femmes étant davantage rémunérées au Smic, elles ont davantage bénéficié des revalorisations assez importantes de ce minimum au début des années 2000 (alors que la génération 1942 était en fin de carrière), mais ce phénomène n'explique pas la dynamique du salaire des femmes dans la partie intermédiaire et supérieure de l'échelle des salaires. De plus, ce différentiel d'évolution en faveur des femmes apparaît également pour les générations nées dans les années 1930. Ce mouvement un peu plus favorable des trajectoires salariales en fin de carrière n'est toutefois pas suffisant pour permettre aux femmes de combler leur retard conséquent en matière de salaire depuis l'embauche jusqu'au milieu de la carrière (Le Minez et Roux 2002, Koubi 2003, Mainguené et Martinelli 2010).

Graphique 5 : Salaires individuels relatifs médians de 50 à 62 ans (indice base 100 = salaire individuel à 50 ans) par sexe

Secteur privé



Secteur public



— hommes
- - - femmes
— hommes - salariés à temps complet et durée de paie complète
- - - femmes - salariées à temps complet et durée de paie complète

— hommes
- - - femmes
— hommes - salariés à temps complet et durée de paie complète
- - - femmes - salariées à temps complet et durée de paie complète

Sources : panel État, panel DADS

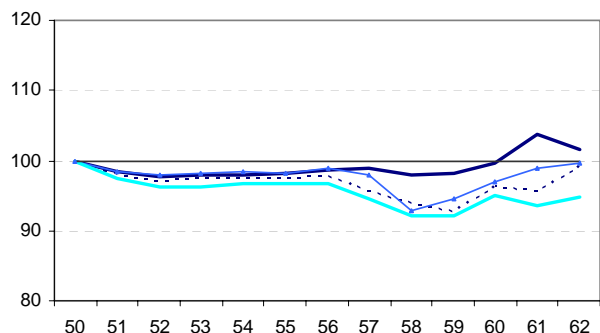
Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942.

Les salaires sont actualisés par l'indice d'évolution des salaires nets (en valeur 2008), les salaires correspondant à des situations de cumul emploi-retraite sont exclus

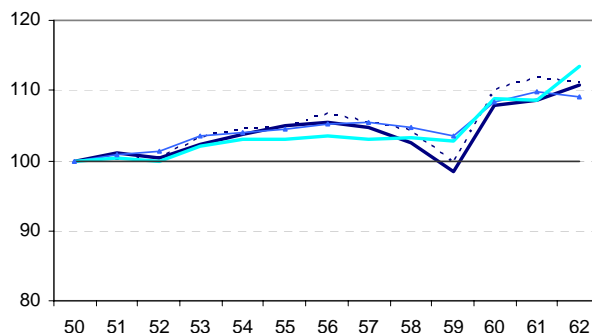
Graphique 6 : Salaires relatifs médians de 50 à 62 ans (indice base 100 = salaire individuel à 50 ans) par catégorie socioprofessionnelle

Secteur privé

Tous
(présents
à 50 ans)
salaires
nets



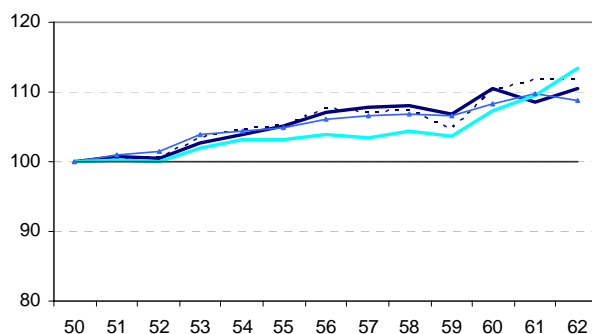
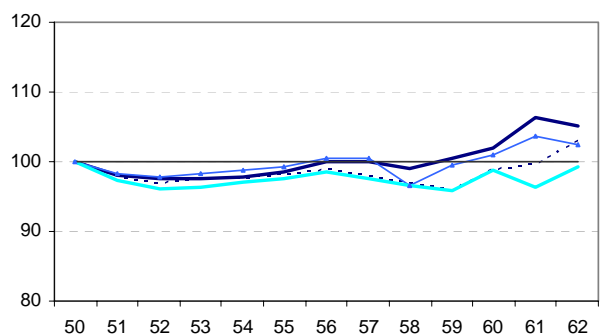
Secteur public



— cadres - - - prof. intermédiaires
— employés - - - ouvriers

— cadres - - - prof. intermédiaires
— employés - - - ouvriers

Salariés
à temps
complet
et durée
de paie
complète



— cadres - - - prof. intermédiaires
— employés - - - ouvriers

— cadres - - - prof. intermédiaires
— employés - - - ouvriers

Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942.

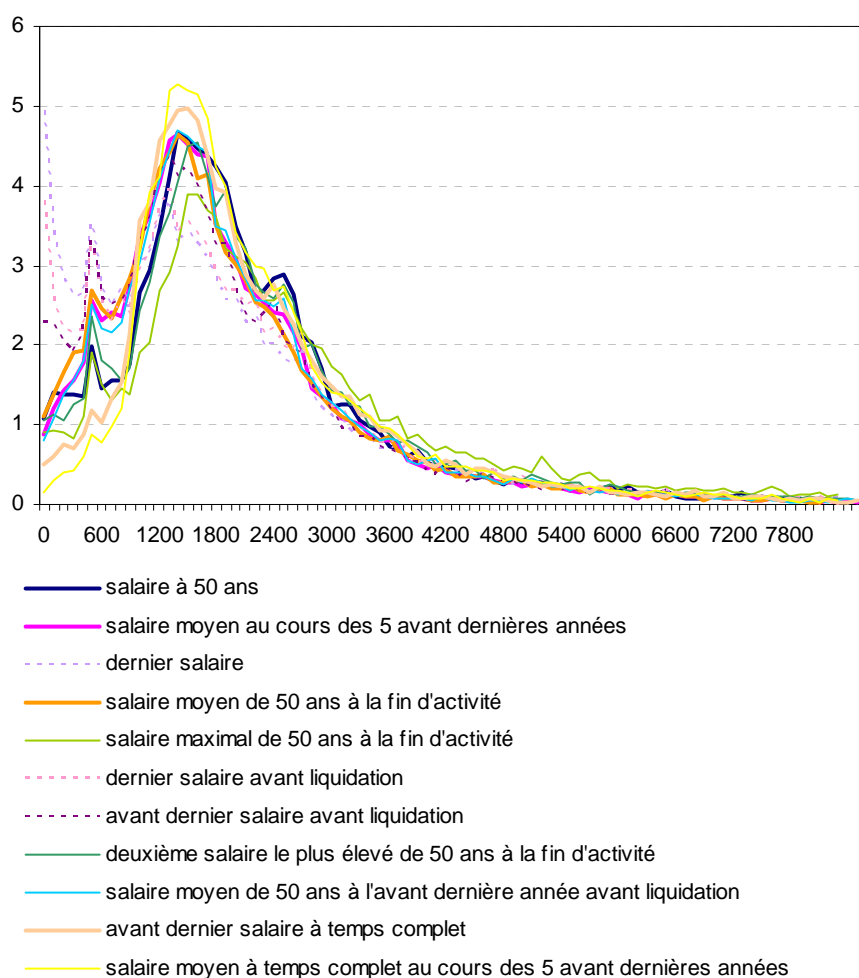
Les salaires sont actualisés par l'indice d'évolution des salaires nets (en valeur 2008), les salaires correspondant à des situations de cumul emploi-retraite sont exclus

La question de la dispersion des salaires de fin de carrière

Une question méthodologique primordiale pour l'étude du taux de remplacement entre montants du « dernier salaire » et de la pension de retraite est celle de la notion de salaire. Le dernier salaire au sens strict n'est en effet pas nécessairement pertinent, car il peut être très peu représentatif des salaires perçus en fin de carrière. C'est le cas par exemple lorsqu'il y a eu une modification progressive des conditions d'emploi avant la cessation définitive d'activité (passage à temps partiel, etc.) ou, à l'inverse, lorsque des rémunérations exceptionnelles (primes de fin d'activité, etc.) ont été versées juste avant le départ.

L'enjeu pour la mesure du taux de remplacement est donc de savoir comment définir un « salaire de fin d'activité » le plus pertinent possible. Plusieurs indicateurs de salaires, choisis pour refléter la rémunération de fin de carrière, sont ici comparés : le salaire à 50 ans, le salaire des 5 dernières années (entre 50 ans et la fin de carrière en enlevant les salaires après liquidation d'un premier droit à retraite), le dernier salaire d'activité, le dernier salaire avant liquidation, le salaire moyen de 50 ans à la fin de carrière, le salaire maximal et le deuxième le plus élevé, l'avant dernier salaire à temps complet, le salaire moyen hors dernier salaire, le salaire des 5 avant dernières années.

Graphique 7 : Distributions de différents indicateurs de salaires nets mensualisés



Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942.

Selon les indicateurs, on retient ou non les années après liquidation d'un premier droit à retraite. On exclut les années où les salariés peuvent être en cumul emploi retraite pour les indicateurs suivants : dernier salaire avant liquidation, avant dernier salaire avant liquidation, avant dernier salaire à temps complet, salaire moyen au cours des 5 avant dernières années, salaire moyen des 5 avant dernières années à temps complet avant liquidation, salaire moyen de 50 ans à l'avant dernière année avant liquidation. En revanche, les années après liquidation sont éventuellement incluses pour les indicateurs suivants : dernier salaire (mais on calcule aussi le dernier avant liquidation), salaire moyen de 50 ans à la fin d'activité, salaire maximal de 50 ans à la fin d'activité, deuxième salaire le plus élevé de 50 ans à la fin d'activité.

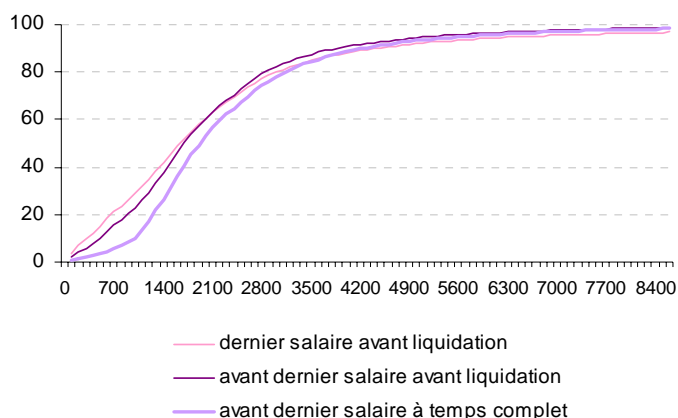
Le dernier salaire ou avant-dernier salaire avant liquidation est le dernier salaire (resp. avant-dernier) renseigné dans les panels DADS ou État ou lorsqu'il y a liquidation d'un droit à retraite (cette information

émane de l'EIR 2008), le dernier ou avant-dernier salaire avant la date d'un premier droit à retraite dans un régime de base. Traditionnellement cet indicateur est privilégié lorsque l'on s'intéresse au taux de remplacement, la pension de retraite étant censée assurer une certaine continuité de niveau de vie au moment du passage à la retraite.

Le salaire à 50 ans présente l'avantage d'être disponible pour un grand nombre de salariés, avant qu'un nombre important d'entre eux se soient retirés de l'emploi. De plus, à cet âge le temps partiel est moins développé qu'aux âges ultérieurs (cf. graphique 16 en annexe 4).

Dans ce qui suit, notre démarche d'analyse consiste à repérer, pour les écarter, les indicateurs de salaires qui s'avèrent « atypiques ». On peut en effet raisonnablement attendre de divers indicateurs du salaire de fin de carrière qu'ils soient proches l'un de l'autre. Ceux qui s'avèrent très différents de tous les autres, de même que ceux pour lesquels des valeurs extrêmes sont relativement fréquentes, risquent à l'inverse d'être peu représentatifs, et donc peu pertinents.

Graphique 8 : Comparaison des distributions des derniers et avant derniers salaires



Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942.

On peut vouloir privilégier, pour apprécier la différence de revenus liée au départ à la retraite, le dernier salaire perçu. En réalité, **le dernier salaire ne rend pas toujours bien compte des rémunérations de fin de carrière** : la distribution du dernier salaire (le dernier ou le dernier avant liquidation) se distingue de celle des autres indicateurs ; elle fait apparaître une forte proportion de salaires faibles (malgré la correction des salaires par la durée de paie) (cf. graphique 8). En outre, la perception d'indemnités de fin de carrière, en particulier dans le secteur privé, contribue à rendre cet indicateur moins pertinent. On constate en effet une proportion plus importante de très hauts salaires (cf. graphique précédent) : 3,7 % sont supérieurs à 8 500 euros par mois, alors que seulement 1,3 % des avant derniers salaires dépassent ce seuil¹³.

L'avant dernier salaire semble bien mieux refléter les rémunérations de fin de carrière, et semble donc plus pertinent, au sens où il apparaît nettement moins atypique : sa distribution est assez proche de celle du salaire moyen des 5 dernières années (ou 5 avant-dernières années), avec un très léger décalage vers les faibles valeurs, en raison d'un recours plus important au temps partiel au cours des toutes dernières années de présence dans l'activité salariée (graphique 9).

Les distributions de salaires de fin de carrière font toutes apparaître un mode entre 1 400 et 1 600 euros. On observe également une proportion de salaires entre 400 et 500 euros relativement élevée, qui peut correspondre à des mi-temps rémunérés sur la base du SMIC (le temps partiel concerne davantage de personnes en fin de carrière qu'à 50 ans). Les distributions sont dissymétriques, plus étalées vers la droite.

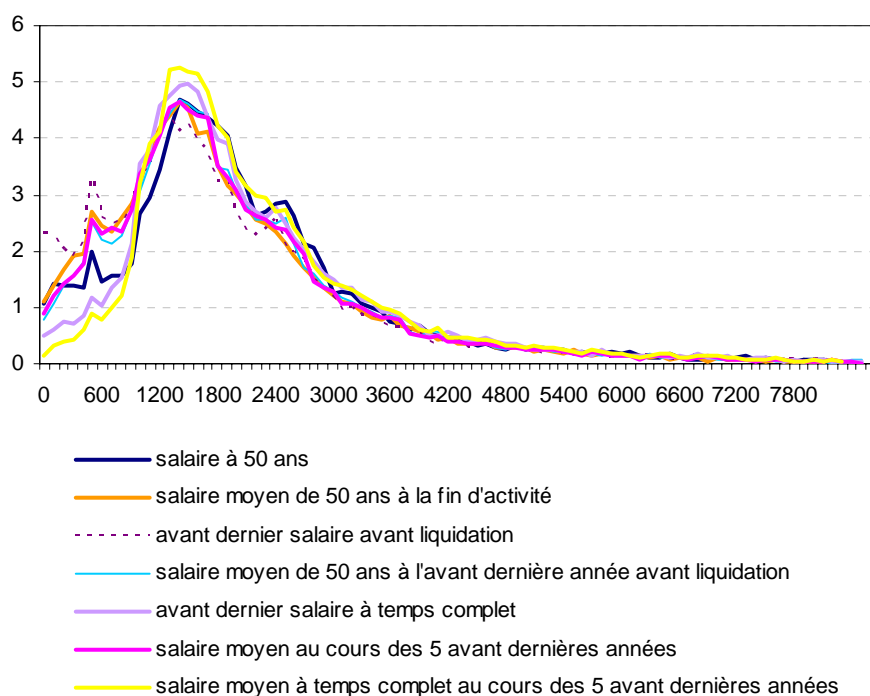
Plusieurs indicateurs sont très proches dans leur mode de calcul : la moyenne des 5 avant-derniers salaires, le salaire moyen de 50 ans à la fin de carrière. Lorsqu'on ne retient pas le dernier salaire dans les moyennes de fin de carrière, les distributions se modifient très peu : elles présentent marginalement moins de faibles valeurs et légèrement plus de valeurs intermédiaires, proches du mode. L'avant dernier salaire avant liquidation présente une distribution assez similaire à celle de ces indicateurs calculés sur une période plus grande.

¹³ S'agissant du salaire à 50 ans, 1,3% des salaires dépassent le seuil de 8500 euros par mois

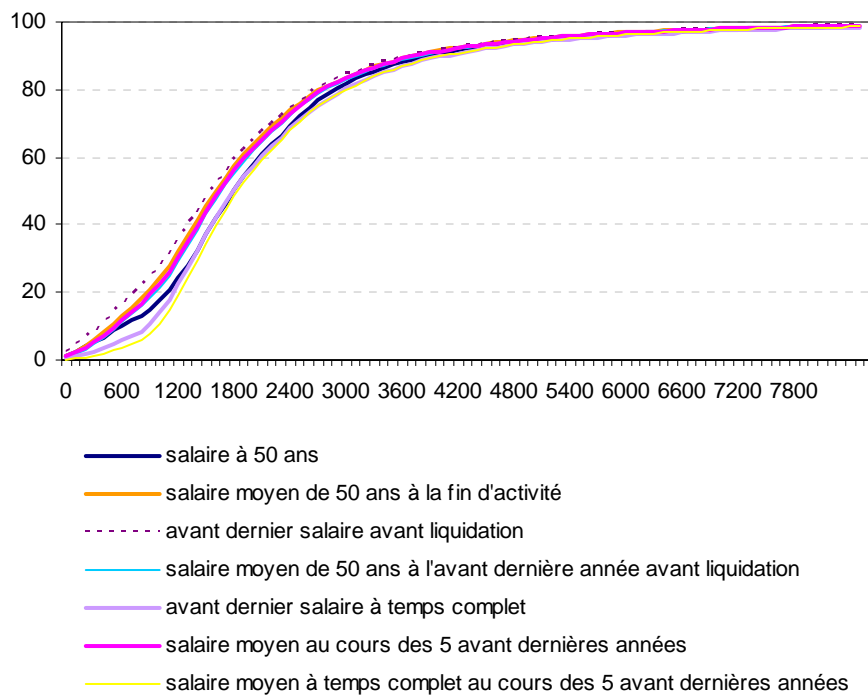
Par rapport au salaire à 50 ans, les distributions de ces indicateurs sont un peu décalées vers la droite, avec davantage de faibles salaires, en outre la petite bosse entre 2700 et 3000 euros s'estompe fortement. Le rapport de ces différents indicateurs de salaire par rapport au salaire à 50 ans est en médiane de 1, sauf pour le salaire maximal ou le deuxième salaire maximal qui est généralement plus élevé que le salaire à 50 ans (graphique 10)

Les distributions du dernier salaire à temps complet et des 5 derniers salaires à temps complet se distinguent des autres distributions de salaires par une plus forte concentration des valeurs autour de la médiane, puisque les bas salaires correspondant à des temps partiels ont été éliminés¹⁴.

Graphique 9 : Distribution d'indicateurs de salaires de fin de carrière



¹⁴ Quelques salaires à temps complet n'atteignent pas le montant du SMIC. Il peut s'agir de temps complets qui ne correspondent pas à des quotités à 100 % ou d'erreurs sur la durée de paie ou même de régularisations de paie qui ne correspondent pas à un véritable emploi salarié l'année considérée. Ces bas salaires ont été évoqués dans plusieurs études réalisées à partir du panel DADS (S. le Minez et S. Roux 2002, M. Koubi 2002, F. Lainé 2002, B. Lhommeau 2005, cf. bibliographie).



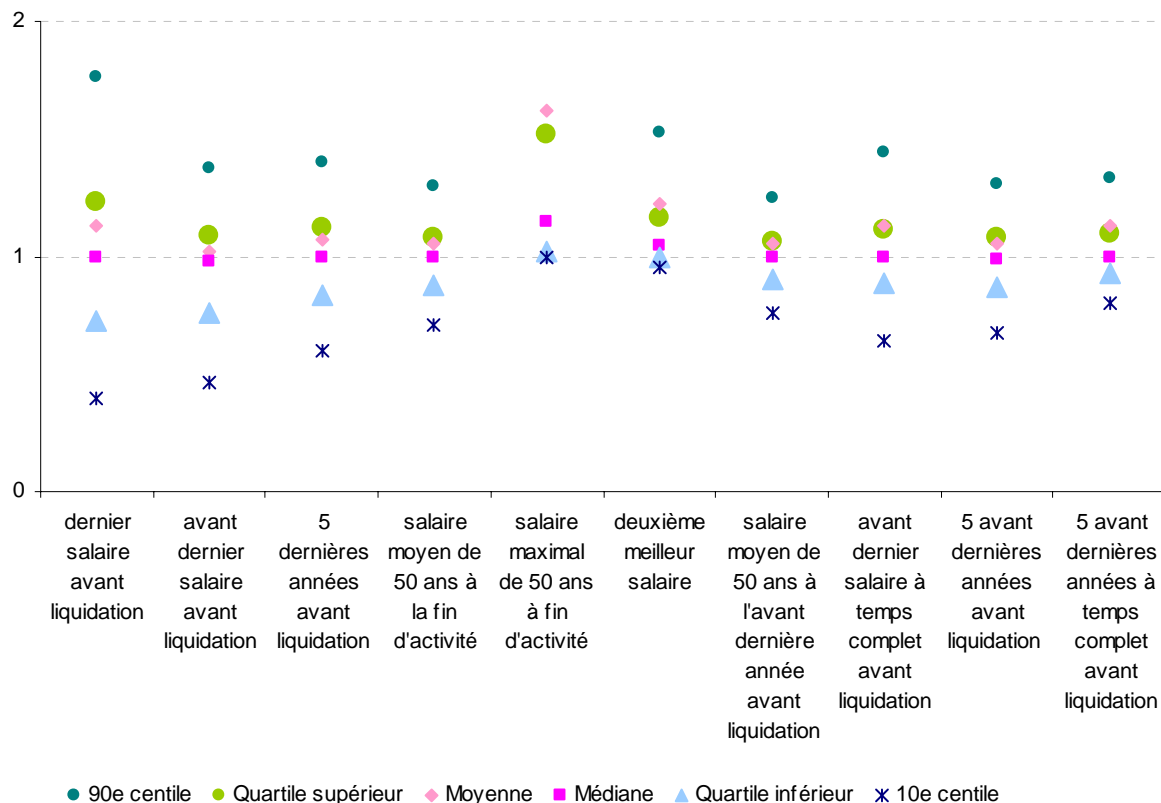
Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942.

Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942.

Graphique 10 : Rapport de différents indicateurs de salaires de fin de carrière / salaire à 50 ans



Source

s : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942

Lecture : pour la génération 1942, le rapport entre le dernier salaire avant liquidation et le salaire à 50 ans actualisé est en moyenne de 1,18 mais pour 50 % des individus il est inférieur ou égal à 1.

Selon les indicateurs, on retient ou non les années après liquidation d'un premier droit à retraite. On exclut les années où les salariés peuvent être en cumul emploi retraite pour les indicateurs suivants : dernier salaire avant liquidation, avant dernier salaire avant liquidation, avant dernier salaire à temps complet, salaire moyen au cours des 5 avant dernières années, salaire moyen de 50 ans à l'avant dernière année avant liquidation. En revanche, les années après liquidation sont éventuellement incluses pour les indicateurs suivants : salaire moyen de 50 ans à la fin d'activité, salaire maximal de 50 ans à la fin d'activité, deuxième salaire le plus élevé de 50 ans à la fin d'activité.

Bibliographie

Afsa Essafi C., Buffeteau S., 2006 « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? » *Économie et statistique*, Insee, n° 398-399, p 85-97.

Amar M., Baudrey A., Prost C., 2011, « Les évolutions de l'emploi et des salaires depuis 1990 » (Vue d'ensemble), *Emploi et Salaires*, édition 2011, Insee, p 19-38.

Aubert P., Duc C., 2010, « Profils individuels des revenus d'activité au cours de la carrière : quelles conséquences sur le niveau des pensions de retraite ? », *Document de travail* de la DREES - série *Études et Recherches*, n° 103, DREES, 45 p.

Aubert P., 2009, « Âge de cessation d'emploi et de liquidation d'un droit à la retraite : le cas de la génération 1938 », *Études et résultats*, n° 688, DREES, 8 p.

Aubert P., 2003 « Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé », *Économie et Statistique*, n° 368, Insee, p. 65-94.

Bessiere S., Pouget J., 2007, « Les carrières dans la fonction publique d'État, premiers éléments de caractérisation », *Les salaires en France*, édition 2007, collection Références, Insee, p. 51-66.

Burricand C., Roth N., 2000, « Les parcours de fin de carrière des générations 1912-1941 : l'impact du cadre institutionnel », *Économie et statistiques*, Insee, n° 335, p. 63-79.

Colin C., Iéhlé V., Mahieu R., 2000, « Les trajectoires de fin de carrière des salariés du secteur privé », *Solidarité et Santé*, n° 3, DREES, p. 9-27.

Dupray A., Moullet S., 2005, « Les salaires des hommes et des femmes : des progressions particulièrement inégales en début de vie active », *Cereq Bref*, n° 219, 4 p.

Jolivet A., 2001, « Vieillesse, salaires et demande de travailleurs âgés », *Travail et emploi*, n° 88, p. 65-82.

Koubi M., 2003, « Les carrières salariales par cohorte de 1967 à 2000 » *Économie et Statistique*, Insee, n° 369-370, p. 149-171.

Koubi M., 2002, « Éléments de caractérisation des carrières salariales des générations nées entre 1908 et 1988 », Insee document de travail n° F0205.

Lainé F., 2003, « La mobilité professionnelle des salariés âgés analysée à travers les DADS », *Document d'étude de la DARES*, n° 2003-66, 23 p.

Le Minez S., Roux S., 2002, « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », *Économie et Statistiques*, Insee, n° 351, p. 31-63.

Lhommeau B., 2005, « Les perspectives salariales des bas salaires dans les années 1990 », *Les salaires en France*, édition 2005, collection Références, Insee, p. 65-79.

Mainguené A., Martinelli D. « Femmes et Hommes en début de carrière : les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire » Insee Première N° 1284

Ponceau J., Thévenot C., 2011, « Le passage de l'emploi à la retraite, les enseignements de l'enquête passage à la retraite de 2006 », *Dares analyses*, n° 35, 6 p.

Rapoport B., 2008, « Les trajectoires de fin de carrière », *Document de travail du COR*, 48 p

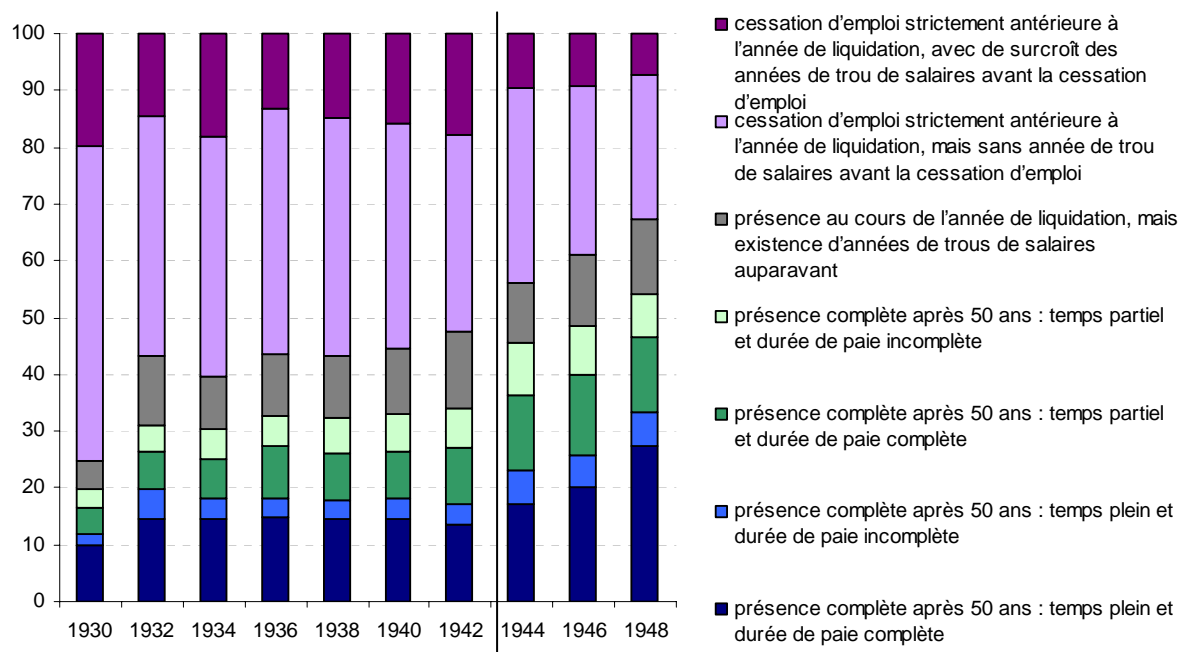
Annexe 1 : Parcours et salaires par génération

Dans l'étude des parcours, la génération 1942 a été privilégiée, car elle est quasiment entièrement partie à la retraite en 2008 et a été sur-échantillonnée pour l'EIR 2008.

Pour les générations antérieures à 1942, les salaires sont moins bien renseignés (ils sont même manquants pour plusieurs années (il manque l'année 1981 dans les deux panels, l'année 1983 pour le panel DADS, l'année 1987 pour le panel État et l'année 1990 pour le panel DADS). D'autre part le champ des DADS s'est progressivement enrichi (agents des collectivités locales de la fonction publique hospitalière). Pour les générations plus récentes (avant 1942), les informations aux âges élevés ne sont pas observées.

Afin de comparer les parcours de la génération 1942 aux générations antérieures, pour lesquelles des années sont entièrement manquantes dans les panels, on fait l'hypothèse sur la période 50-55 ans qu'il n'y a pas de trous de salaires ces années-là s'il y a un salaire l'année précédente et l'année suivante, et on comble également le trou s'il y a un salaire l'année précédente après 55 ans. Cette correction conduit à surestimer un peu les parcours sans interruptions pour les générations avant 1942. De plus on corrige les poids initiaux par l'inverse de la probabilité de survie de 66 ans à 2008 à partir de la génération 1942, afin de tenir compte de la mortalité différentielle entre l'année où ces générations ont eu 66 ans et 2008.

Graphique 11 : Catégories de parcours par génération



Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels) représentatifs des effectifs vivant à 66 ans pour les générations nées en 1942 et avant

La présence complète désigne les parcours où un salaire non nul est repéré tous les ans de 50 ans à l'année de première liquidation d'un droit à retraite (ou à 2008 pour les personnes qui n'ont pas encore liquidé de droits). La part des parcours à présence complète augmente fortement de la génération 1942 à la génération 1948. Cela peut traduire un maintien plus important des séniors dans l'emploi salarié (on le voit à travers le recul de la présence incomplète sans trous de salaires notamment) mais ce phénomène résulte sans doute également d'artefacts (la probabilité de ne pas avoir de trous de salaires est plus importante quand la durée d'observation diminue ; en outre, la qualité du panel DADS s'est améliorée, permettant sans doute une meilleure couverture, et la moindre présence constatée au cours des années 1993-1994 lors d'une refonte du panel DADS, affecte différemment les générations).

Quelle que soit la génération considérée, les parcours à temps complet sans aucune interruption sont minoritaires.

Au sein des salariés à présence complète, le temps partiel a tendance à augmenter au fil des générations notamment de la génération 1934 à la génération 1942. Parmi les salariés repérés chaque année dans les panels de 50 ans à la liquidation d'un droit à retraite, 40 % des personnes nées en 1934 sont au moins une année à temps partiel alors que c'est le cas de 50 % des personnes nées en 1942.

Selon les informations des panels DADS, les salaires à 50 ans sont assez peu différenciés par génération dans le secteur privé. Ainsi la médiane pour les salariés hommes du secteur privé varie dans une amplitude de 140 euros selon les générations sélectionnées (soit 7 % du salaire médian le plus faible). Le salaire médian s'élève entre les générations 1934 et 1942 puis a tendance à diminuer légèrement pour les générations suivantes¹⁵. Il faut rappeler que les salaires sont actualisés à leur valeur 2008 avec l'indice d'évolution des salaires moyens nets, afin d'éliminer l'effet de la conjoncture économique. Pour les femmes du secteur privé, les différences par générations sont un peu plus marquées du fait du rapprochement tendanciel de leur rémunération sur celles des hommes (Koubi, 2002) : les salaires les plus élevés concernent des générations plus récentes : la médiane s'échelonne de 1 239 euros pour la génération 1930 à 1 451 euros pour la génération 1944. Pour les générations nées avant 1944, le salaire à 50 ans est mesuré avant 1993 (année où les DADS ont connu des évolutions de traitement), alors que le salaire à 50 ans est mesuré après ce changement pour les générations nées après. Pour la génération 1940, le salaire à 50 ans dans les DADS n'est pas disponible, c'est pourquoi on retient le salaire à 51 ans.

Dans le secteur public, les générations nées avant 1938 ont des salaires supérieurs à 50 ans à ceux des générations suivantes, certainement car les fonctionnaires des collectivités territoriales ne sont pas dans le champ de l'étude.

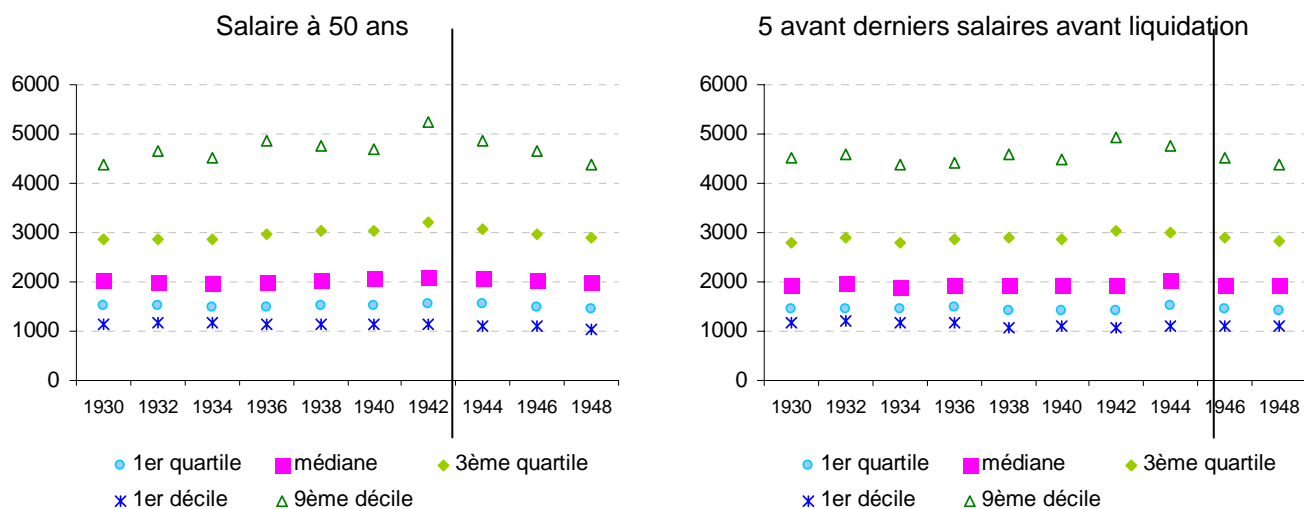
S'agissant du salaire moyen des avant-dernières années avant liquidation¹⁶, il est le plus élevé pour la génération 1944. Cet indicateur n'est stabilisé que pour les générations intégralement parties à la retraite, il est susceptible d'être un peu modifié au cours des prochaines années pour les générations 1944, 1946 et 1948, et ce d'autant plus que la génération est récente.

¹⁵ Les médianes de salaire à 50 ans sont un peu plus faibles pour les générations 1938 et 1940.

¹⁶ Pour les personnes n'ayant pas liquidé de droit à retraite en 2008 on retient l'avant dernière année de présence dans les panels.

Graphique 12 : Salaires par génération (salaires nets actualisés par l'indice d'évolution des salaires)

Salarié du privé - Hommes

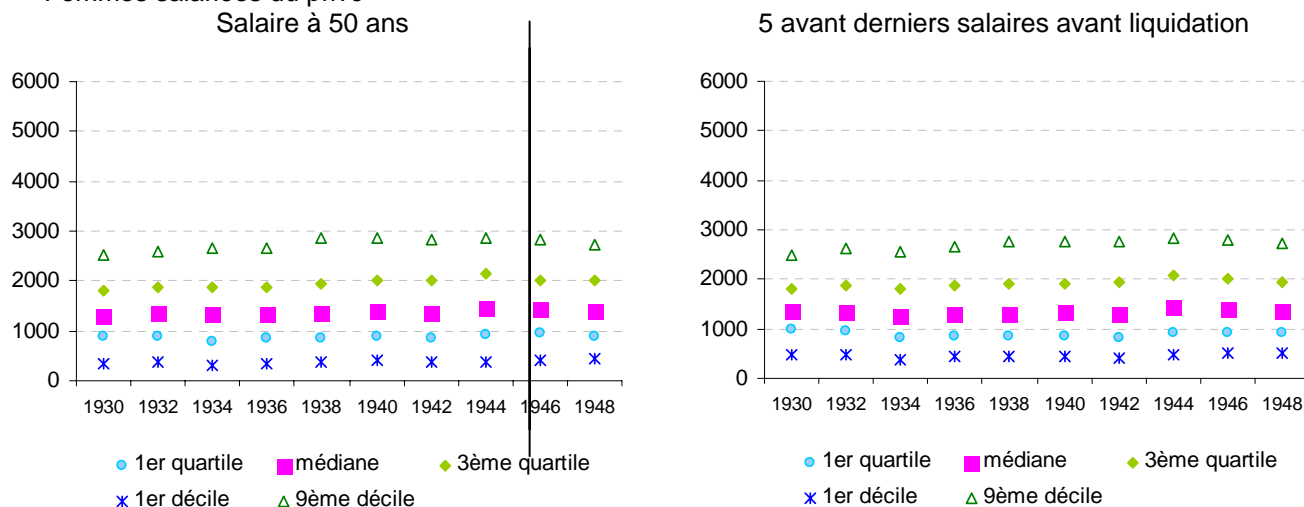


Source : panel DADS

Champ : salariés figurant dans le panel à partir de 50 ans résidant en France (au sens des panels), représentatifs des effectifs vivant à 66 ans pour les générations nées en 1942 et avant

Note : L'année 1990 n'étant pas renseignée dans le panel DADS, on prend le salaire à 51 ans pour la génération 1940

Femmes salariées du privé

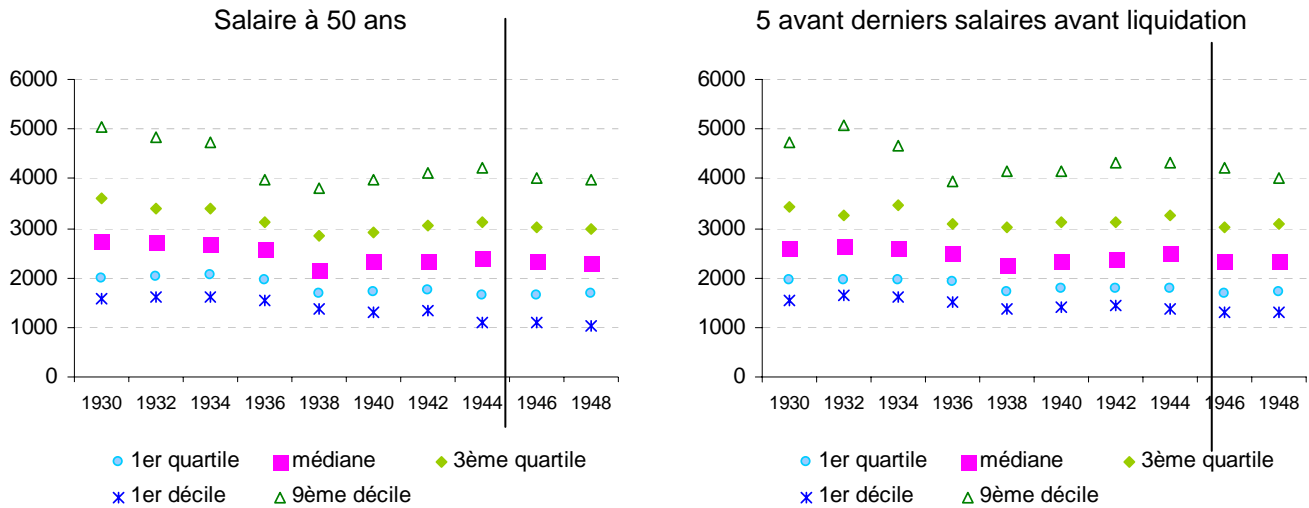


Source : panel DADS

Champ : salariés figurant dans le panel à partir de 50 ans résidant en France (au sens des panels), représentatifs des effectifs vivant à 66 ans pour les générations nées en 1942 et avant

Note : L'année 1990 n'étant pas renseignée dans le panel DADS, on prend le salaire à 51 ans pour la génération 1940

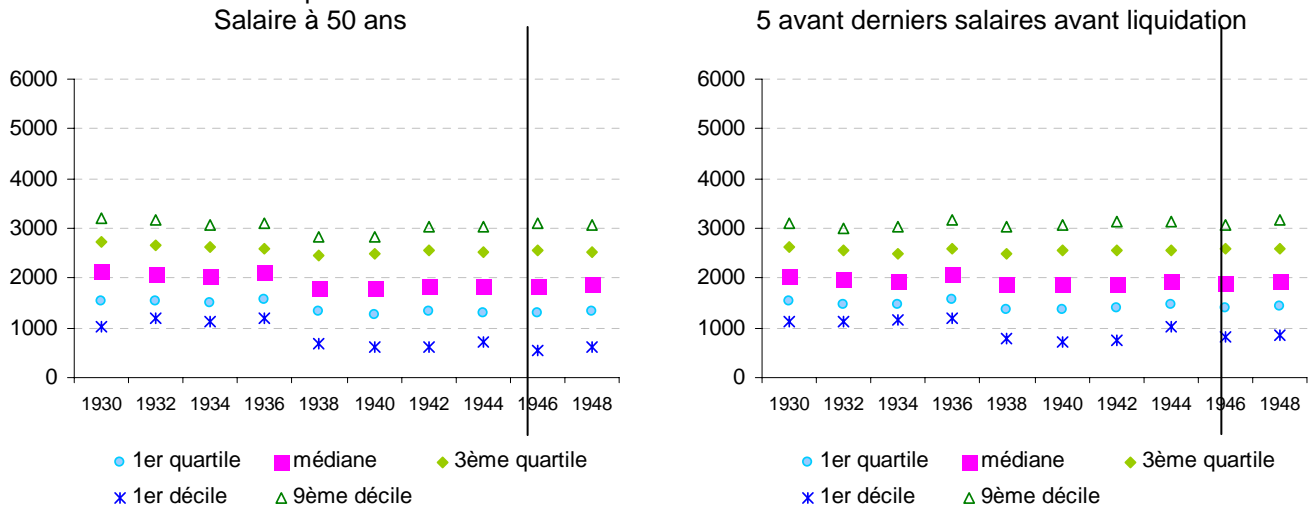
Hommes salariés du public



Source : panel État, panel DADS (pour les agents des collectivités locales et des hôpitaux)

Champ salariés figurant dans les panels à partir de 50 ans résidant en France (au sens des panels), représentatifs des effectifs vivant à 66 ans pour les générations nées en 1942 et avant

Femmes salariées du public



Source : panel État, panel DADS (pour les agents des collectivités locales et des hôpitaux)

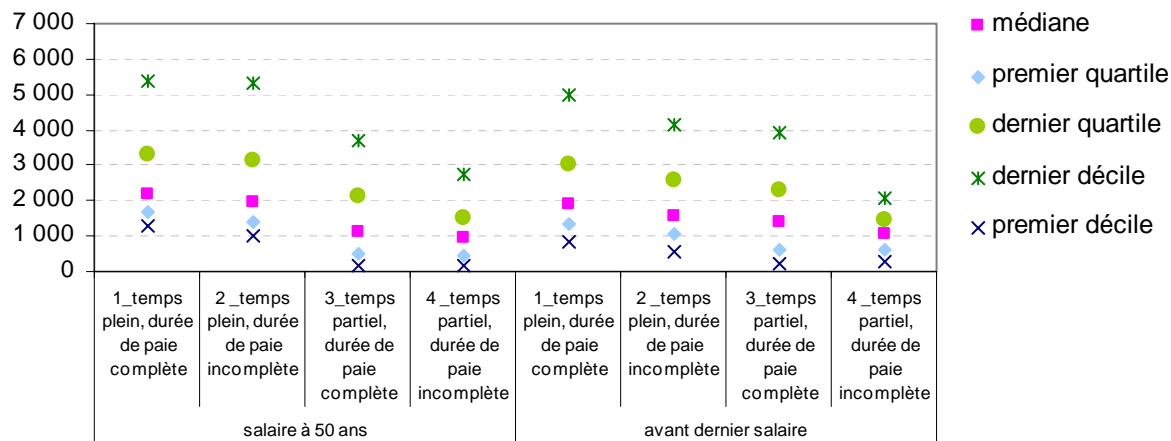
Champ salariés figurant dans les panels à partir de 50 ans résidant en France (au sens des panels), représentatifs des effectifs vivant à 66 ans pour les générations nées en 1942 et avant

Annexe 2 : Des écarts importants entre les hommes et les femmes, surtout parmi ceux qui perçoivent les salaires les plus élevés

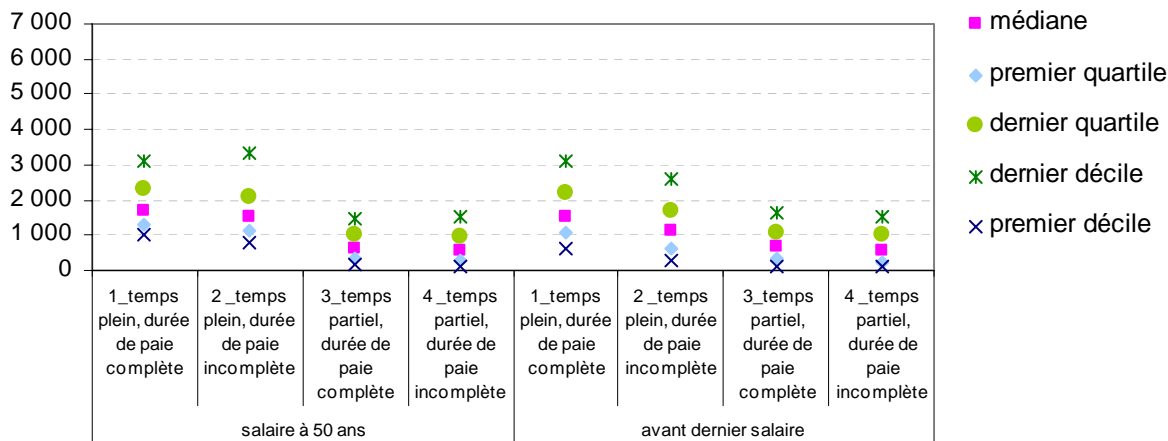
Les femmes, qui occupent plus souvent des emplois à temps partiel, perçoivent des salaires sensiblement inférieurs aux salaires masculins à 50 ans : leur salaire médian s'élève à 1 550 euros par mois, soit 610 euros en dessous de celui des hommes (2 160 euros). Même au sein des salariés à temps complet, les femmes sont moins bien rémunérées, mais les différences s'estompent (cf. graphiques 13).

Graphique 13 : Salaires par catégorie d'emploi à 50 ans (salaires nets actualisés par l'indice d'évolution des salaires)

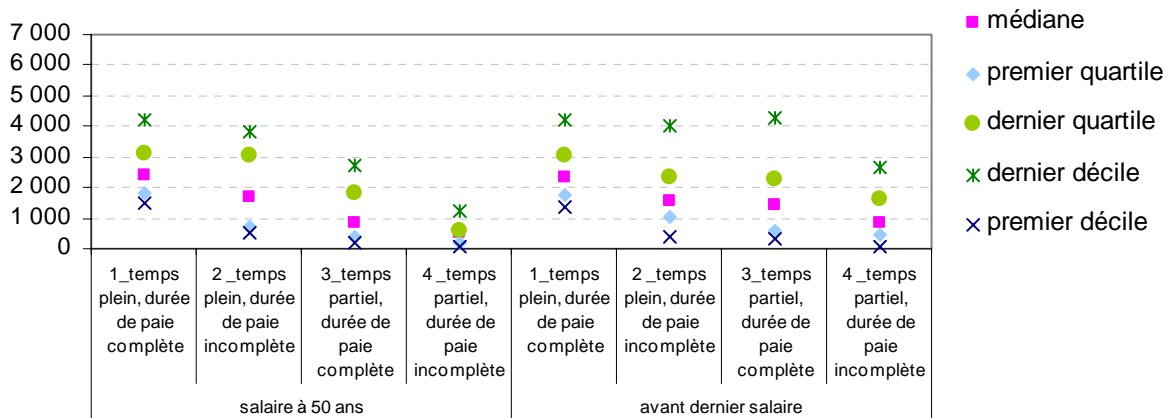
Hommes salariés du privé



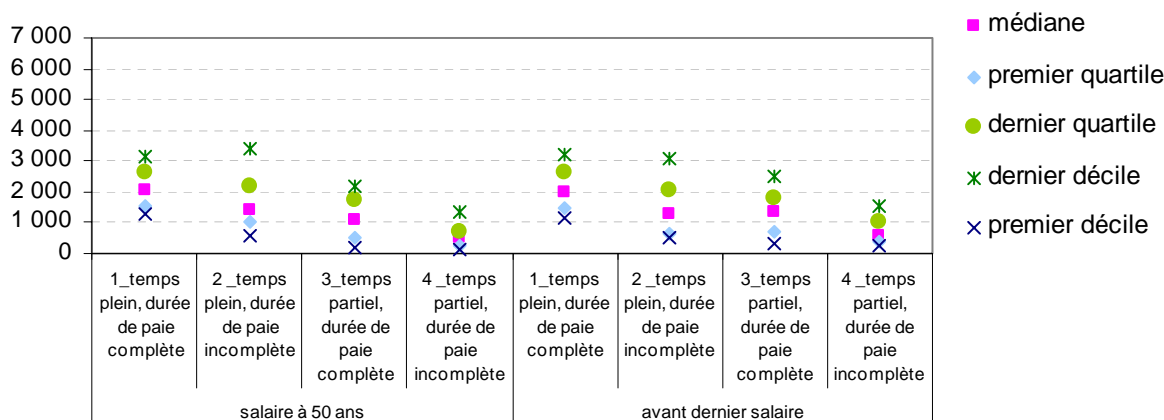
Femmes salariées du privé



Hommes salariés du public



Femmes salariées du public



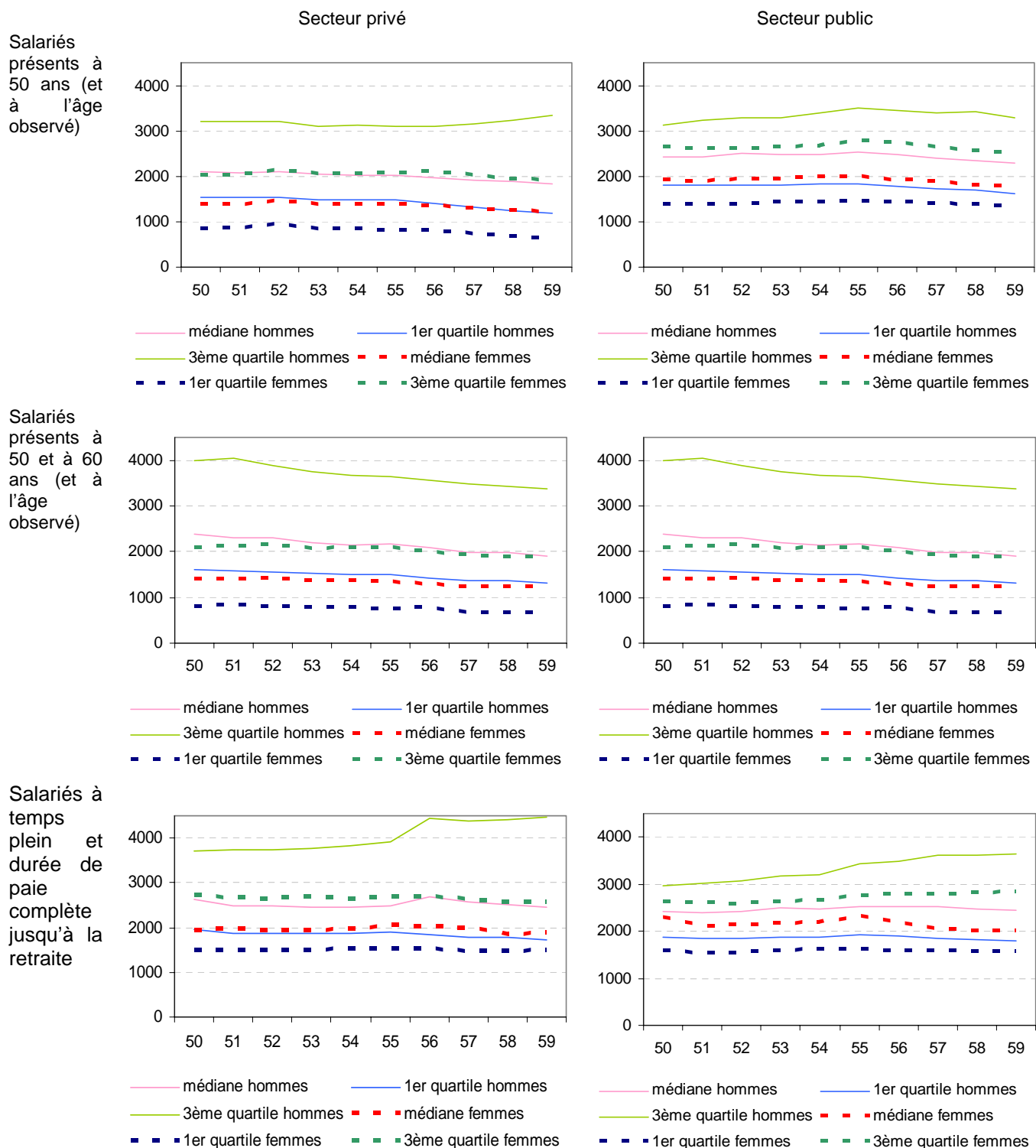
Note : avant dernier salaire avant liquidation d'un premier droit à pension

Les personnes qui restent à temps complet ont des profils de carrières salariales relativement hétérogènes dans le secteur privé : la médiane et le premier quartile de salaire n'augmentent pas voire diminuent légèrement tandis que le dernier quartile croît, avec un saut pour les hommes entre 55 et 56 ans¹⁷, en raison d'une sortie relativement importante à cet âge de personnes ayant acquis des droits dans un régime où l'âge de départ peut être inférieur à 60 ans (fonction publique, régimes spéciaux)¹⁸. Au sein de cette catégorie de salariés, les écarts hommes/femmes sont moins prononcés pour les salaires faibles et intermédiaires mais demeurent importants pour les salaires les plus élevés. Les salariés qui gardent une activité salariée à temps complet jusqu'à la liquidation d'un premier droit à retraite sont peu nombreux dans le secteur privé (les effectifs de femmes sont particulièrement réduits), ce qui limite un peu la portée de la comparaison avec l'ensemble des salariés.

¹⁷ Parmi les 10 000 salariés hommes employés dans le secteur privé à 50 ans et effectuant une fin de carrière à temps plein sans interruption jusqu'à la liquidation d'un premier droit à retraite, environ 1 800 (soit 18 % d'entre eux) sont salariés du privé à 55 ans mais liquident un premier droit à retraite à 55 ans. Il est probable que ces individus sont de futurs polypensionnés qui ont acquis des droits à pension dans un régime de la fonction publique ou un régime spécial et liquident une pension à ce titre à 55 ans.

¹⁸ La génération 1942 n'a pas été touchée par le dispositif carrières longues autorisé par la réforme de 2003

Graphique 14 : Quartiles de salaires par âge et par sexe (salaires nets actualisés par l'indice d'évolution des salaires nets moyens)



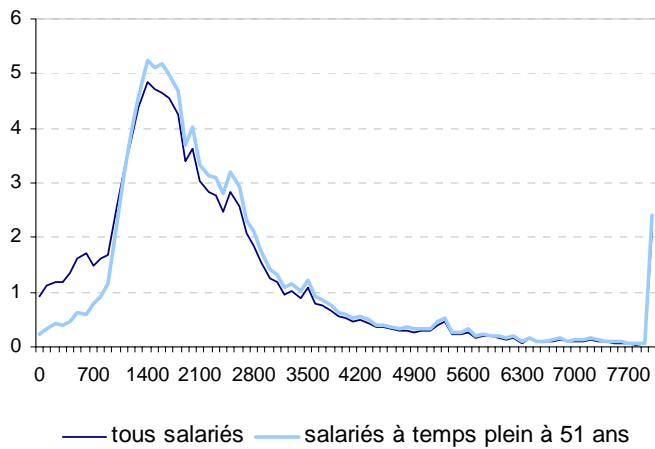
Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942

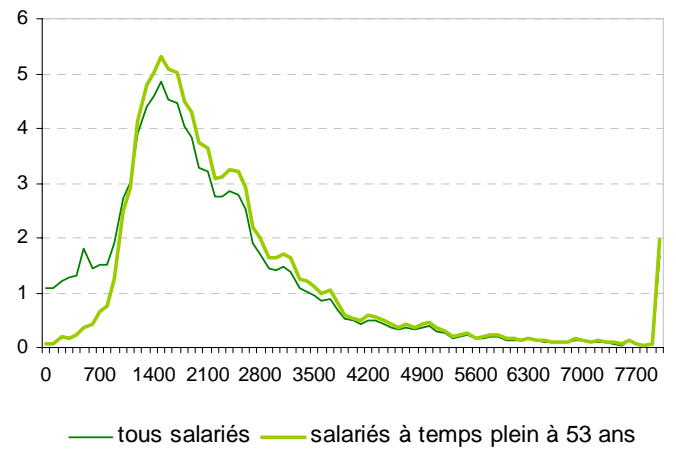
Annexe 3 : distribution des salaires (pour l'ensemble des salariés et ceux à temps plein) selon l'âge – indice 100 à 50 ans – génération 1942

Graphique 15 : distribution des salaires par âge

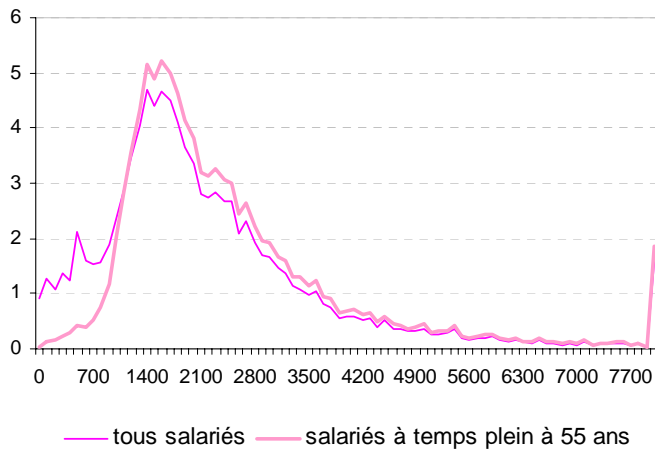
A 51 ans



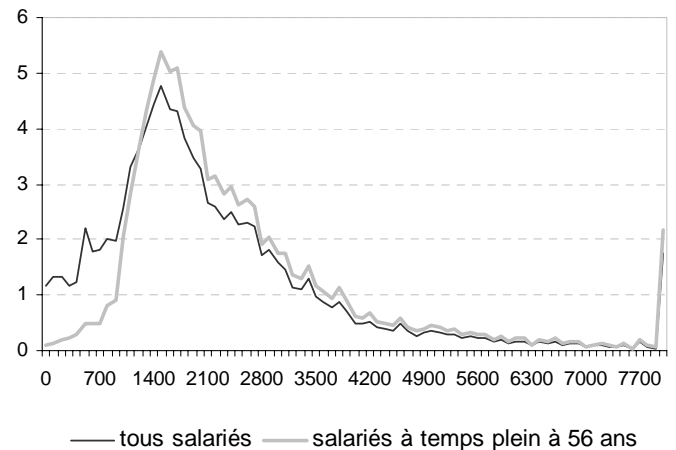
A 53 ans



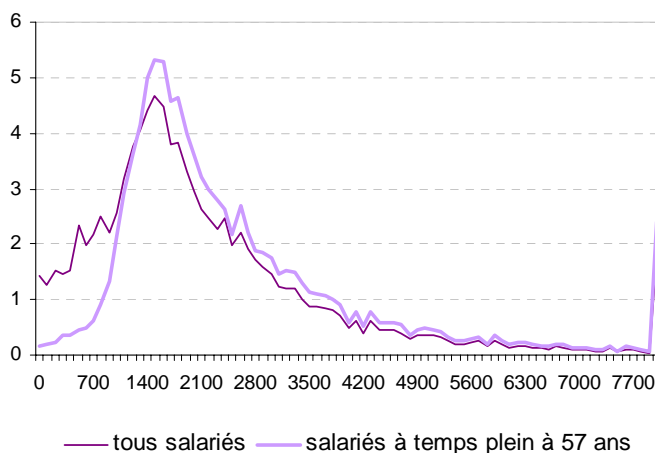
A 55 ans



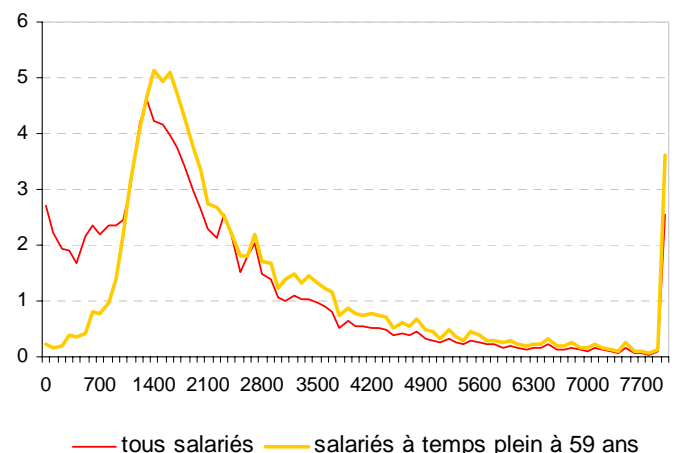
A 56 ans



A 57 ans



A 59 ans



Sources : panel État, panel DADS

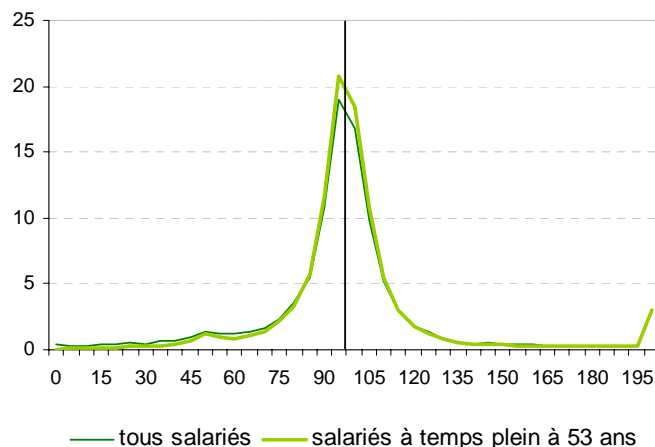
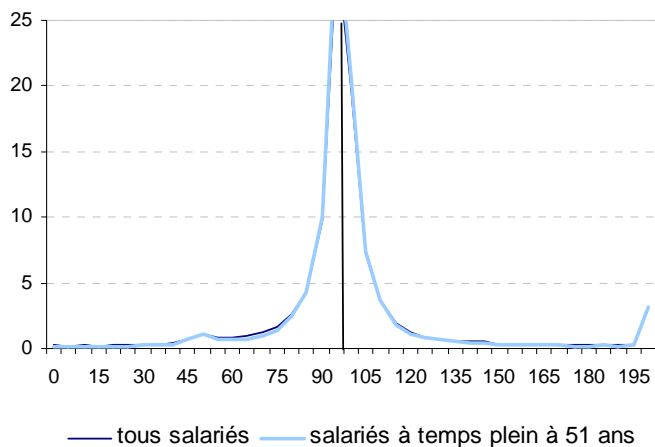
Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942

Annexe 4 : distribution des évolutions des salaires (pour l'ensemble des salariés et ceux à temps plein) selon l'âge, indice 100 à 50 ans, génération 1942

Graphique 16 : distributions des salaires relatifs (base 100 à 50 ans)

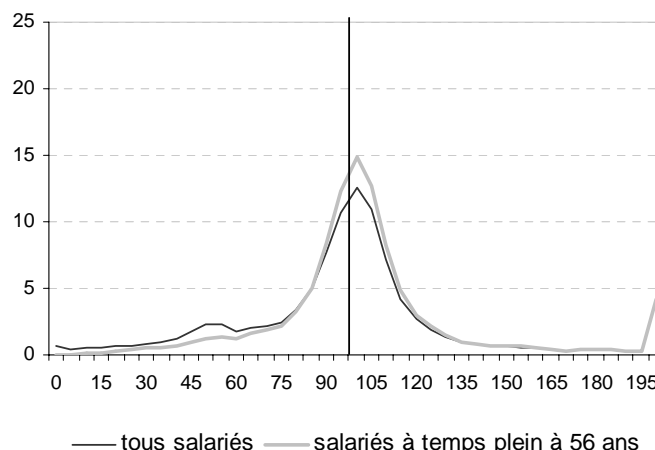
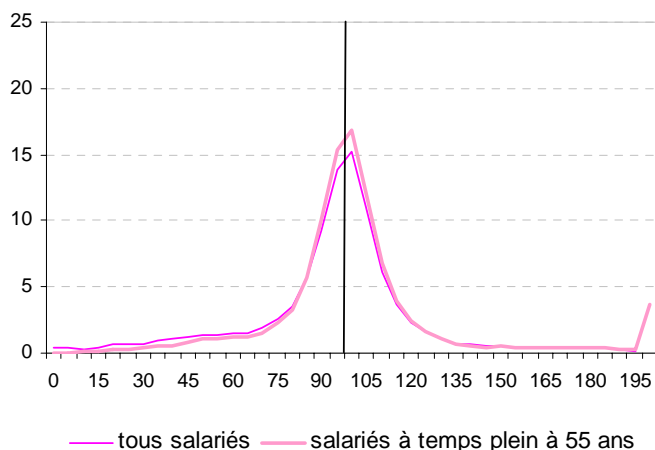
A 51 ans¹⁹

A 53 ans



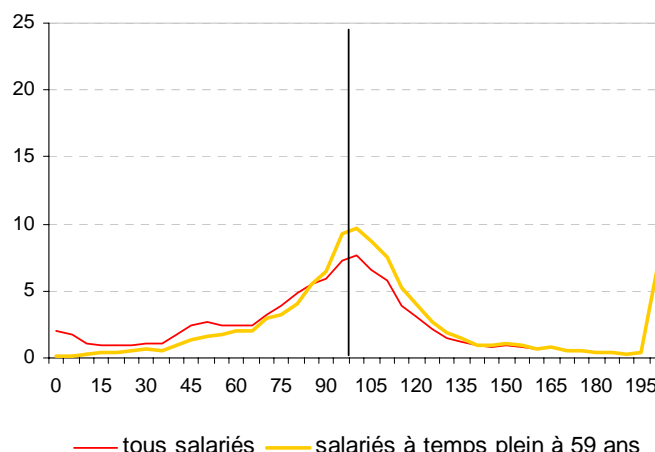
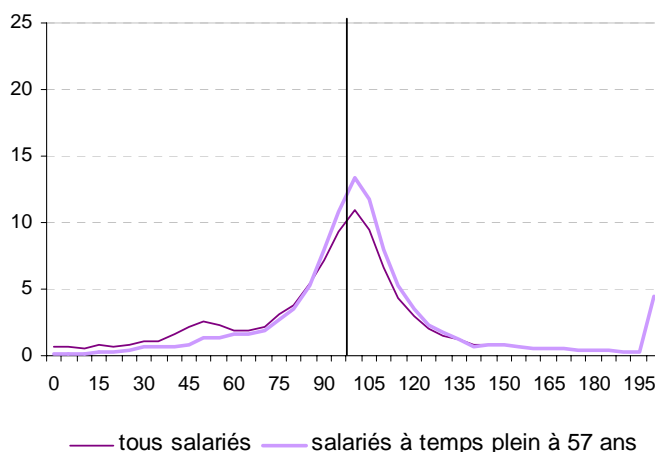
A 55 ans

A 56 ans



A 57 ans

A 59 ans



Sources : panel État, panel DADS

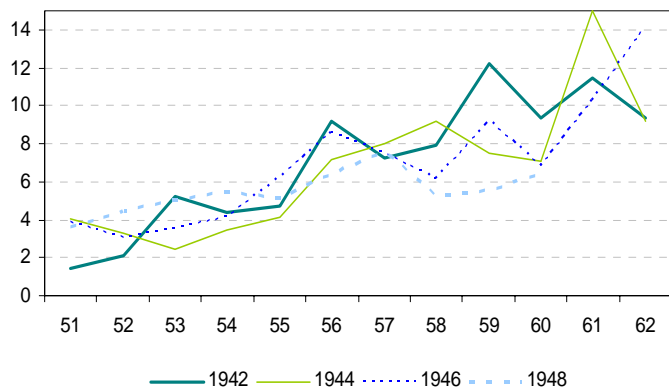
Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942

¹⁹ le pic correspondant à la tranche « indice supérieur ou égal à 100 et strictement inférieur à 105 » n'est pas visible sur le graphique, par souci de présenter les graphiques sur la même échelle. Cette tranche concerne 31 % des effectifs à 51 ans.

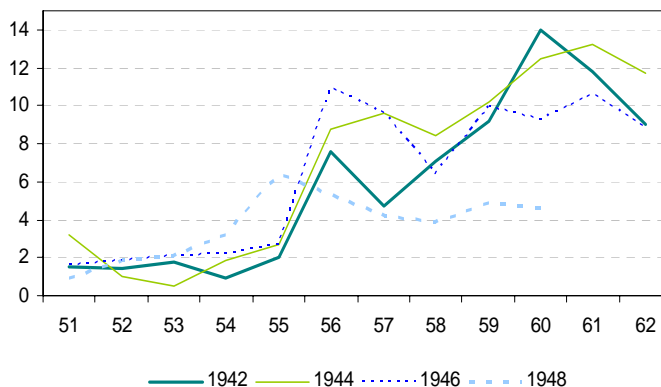
Annexe 5 : proportion de nouveaux temps partiel par âge et génération

Graphique 17 : proportion de nouveaux temps partiel par âge

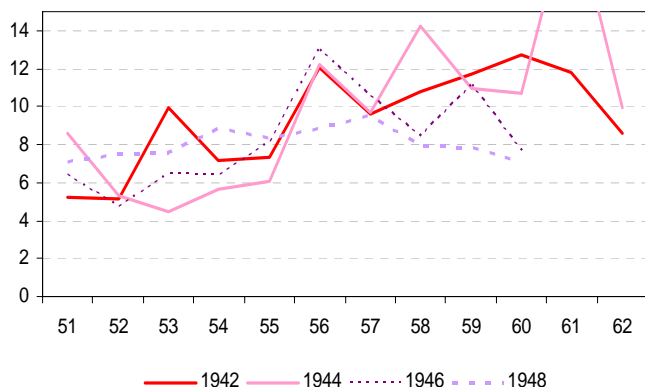
Hommes salariés du privé à 50 ans



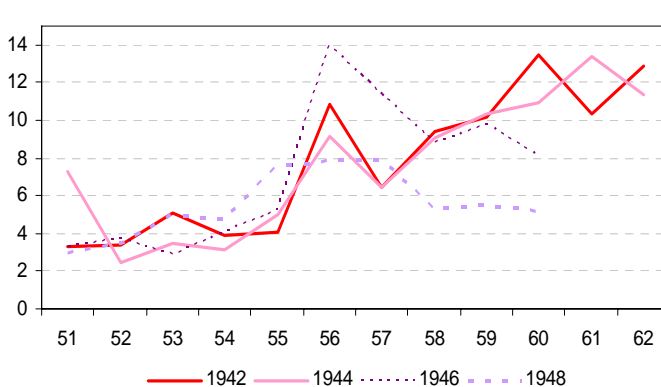
Hommes salariés du public à 50 ans



Femmes salariées du privé à 50 ans



Femmes salariées du public à 50 ans



Sources : panel État, panel DADS

Champ : salariés à 50 ans résidant en France (au sens des panels), génération 1942

La proportion de nouveaux temps partiels est la proportion, parmi les salariés à temps complet l'année précédente, des salariés qui passent à temps partiel l'année considérée. C'est surtout à partir de 56 ans que le passage à temps partiel se développe.

L'inverse (passage du temps partiel au temps plein) concerne également chaque année une proportion non négligeable de salariés en fin de carrière (de l'ordre de 10 à 30 % des salariés à temps partiel, ces taux varient selon les années et les générations, ainsi que selon les secteurs (public ou privé). Il est possible qu'une partie des salariés à temps partiel qui n'ont pas acquis suffisamment de droits à retraite en raison d'une carrière heurtée tentent de rattraper en fin de carrière les périodes manquantes qui ne sont que partiellement compensées par les régimes de retraite (majoration de durée d'assurance ou périodes assimilées), en (re)prenant un travail à temps complet.

Copie :