

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 24 octobre 2012 à 14 h 30

« Réflexions actualisées sur les dispositifs de solidarité en matière de retraite »

Document N°9

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

Une évolution des dispositifs en lien avec les changements de la société

Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites

Une évolution des dispositifs en lien avec les changements de la société

L'objectif de ce document est de mettre en lumière les questions que posent au système de retraite les grands changements de la société, en s'interrogeant notamment sur la façon dont, aujourd'hui, ces évolutions sont ou non progressivement prises en compte dans les droits à retraite.

Les systèmes d'assurance sociale, nés avec la révolution industrielle et le développement du salariat, peuvent s'avérer dès lors mal adaptés à des parcours professionnels plus mobiles, plus chaotiques et précaires typiques des activités post-industrielles. Les besoins ont évolué et la société d'aujourd'hui est caractérisée à la fois par l'apparition de nouveaux groupes en difficultés (jeunes, femmes seules avec enfants, personnes sans qualification, chômeurs de longue durée...) et par de nouvelles organisations au sein des couples et des familles, avec notamment la montée de l'activité féminine, dans un contexte de vieillissement de la population et de ralentissement de la croissance économique.

Dans le prolongement de la description, faite à la séance du Conseil du 11 avril dernier, des grandes évolutions de la société dans quatre domaines – les grands âges de la vie, les parcours conjugaux et familiaux, le rôle respectif des hommes et des femmes, enfin les parcours d'activité professionnelle – la présente note analyse des exemples récents de dispositifs de retraite qui évoluent en relation avec ces évolutions.

Donnés à titre illustratif, ces exemples permettent d'éclairer les questions posées et les modalités d'intervention possibles. Ils renvoient à des dispositifs de solidarité en tant que tel ou, dans certains cas, à une extension des droits à retraite liée à des situations spécifiques moyennant le paiement de cotisations. En partant de questions qui se situent en amont de la retraite, il s'agit de contribuer à la réflexion sur la prise en compte de ces changements sociétaux par le système de retraite, dans le cadre de l'état des lieux qui fera l'objet du 12^e rapport du COR en janvier 2013.

1. Ages de la vie, cycle de vie

1.1 Evolution des trois phases du cycle de vie

Comme le rappelle F. Godard¹, l'organisation des vies individuelles en « âges de la vie » ou « cycle de vie » est structurée par l'organisation sociale, qui dépend aussi des circonstances historiques et est influencée par les rapports qui se nouent entre les générations (transmission, socialisation, lutte pour l'occupation des places sociales). Chaque individu vit à la fois son propre vieillissement et les évolutions sociales qui lui sont extérieures, son rôle à différents âges se définissant en référence à ceux des générations précédentes et aux évolutions en cours de ces rôles dans la société. En distinguant schématiquement trois phases du cycle de vie - la jeunesse, la maturité et la vieillesse -, quelques évolutions peuvent être dégagées sur longue période.

¹ Godard F. (1989), « La définition des âges de la vie. Une question de rapports intergénérationnels », *Biographie et cycle de vie*, n° 5.

- La **jeunesse** a connu des mutations importantes et ambivalentes, avec, d'une part, une plus grande indépendance des jeunes encore chez leurs parents dans le cadre d'une cohabitation, souvent contrainte, entre jeunes adultes et leurs parents et, d'autre part, un accès moins rapide à une complète indépendance : l'âge de départ du foyer parental a augmenté entre les années 1960 et 1990, avant de se stabiliser², et la phase de transition vers l'indépendance s'est allongée, avec un accès au logement indépendant plus tardif, un moment du départ du foyer parental moins net, des étapes désynchronisées entre la formation d'un couple, le premier emploi et le logement indépendant, et des situations de retour chez les parents après une première phase d'autonomie.

- La **maturité** a été marquée par le recul de la phase de construction de la famille et l'apparition de nouvelles étapes (vie seul, couple non marié, couple sans enfant), par l'éclatement des modèles en milieu de vie, avec le développement de familles monoparentales et recomposées liées à la montée des divorces, et l'apparition d'un nouvel âge, dit « âge pivot » entre 50 et 60 ans, pour décrire la situation de femmes en particulier qui soutiennent à la fois des parents moins indépendants et des enfants pas encore autonomes. La génération 1950 (qui part actuellement à la retraite) apparaît ainsi comme « une génération charnière, à partir de laquelle le nombre de mariages et l'indice de fécondité ont décru, le nombre de divorces augmenté »³.

- La **vieillesse** n'a aujourd'hui plus beaucoup de points communs avec ce qu'elle était il y a quelques générations. L'augmentation de l'espérance de vie a, d'une part, permis à une plus grande proportion de personnes d'atteindre l'âge de la retraite et, d'autre part, entraîné une plus grande longévité, ce qui a conduit à distinguer un 3^e âge, de jeunes retraités, actifs et ne se définissant pas seulement comme grands-parents, plus indépendants financièrement, encore en couple et en relativement bonne santé, et un 4^e âge, plus souvent marqué par la perte d'autonomie, mais aussi par le fait d'être arrière grand-parent.

Ces évolutions relatives aux périodes de la jeunesse et de la maturité renvoient aux développements ci-après relatifs à l'évolution des parcours conjugaux et familiaux et des parcours professionnels. S'agissant de la vieillesse, le développement d'un quatrième âge pose la question de la prise en charge de la dépendance.

1.2. Modalités de prise en compte de la dépendance et de l'accompagnement du handicap par le système de retraite

Le développement de ce 4^e âge et les problématiques de prise en charge de la **dépendance**, auxquelles renvoie la notion d' « âge pivot », posent, notamment, la question de la prise en compte des aidants familiaux par le système de retraite. On évoquera ici les dispositifs les concernant, même si la notion d'aidant familial utilisée ci-après est plus large, car certaines de ces mesures concernent également des personnes prenant en charge des enfants ou des proches handicapés, quel que soit l'âge de ces derniers.

Ainsi, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) – voir le document n° 4 du dossier – ouvre des droits aux parents interrompant ou réduisant leur activité professionnelle pour élever leurs enfants, mais également dans d'autres situations plus spécifiques⁴. Elle prend en

² L'âge de départ est aujourd'hui de 20 ans pour la moitié des femmes et de 22 ans pour la moitié des hommes.

³ Chauffaut D. (2011), « L'évolution des relations entre les générations dans un contexte de mutation du cycle de vie –extraits », CREDOC, Cahier de recherche n° 163, novembre.

⁴ Article L. 381-1 Code de la sécurité sociale.

compte notamment les interruptions de carrière dans le cadre du versement de l'allocation journalière de présence parentale, elle-même liée au congé de présence parental qui permet à un salarié de bénéficier d'une réserve de jours de congé pour s'occuper d'un enfant à charge atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants⁵.

L'AVPF est aussi ouverte aux bénéficiaires du congé de soutien familial. Ce congé, créé en 2006, permet à toute personne, sous certaines conditions, de cesser son activité professionnelle afin de s'occuper d'un membre de sa famille⁶ handicapé ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité (en référence à l'allocation personnalisée d'autonomie). Ce dernier dispositif est également ouvert aux travailleurs non salariés des professions artisanales, commerciales, libérales (hors avocats) et agricoles et leurs conjoints collaborateurs qui interrompent leur activité pour s'occuper d'un membre de leur famille handicapé ou dépendant. Dans ce cas spécifique, le financement est assuré par la caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (par l'intermédiaire de la CNAF).

S'agissant de l'accompagnement du **handicap**, depuis la loi du 9 novembre 2010, les personnes qui assument la charge d'un enfant handicapé ou d'un adulte handicapé peuvent conserver le bénéfice de l'AVPF tout en exerçant une activité professionnelle à temps partiel. La MDA pour parent d'enfant handicapé à 80 % est désormais ouverte aussi aux professions libérales et avocats.

Lors de la réforme des retraites de 2010, d'autres dispositions ont également visé les aidants familiaux mais uniquement ceux s'occupant de proches handicapés. Ainsi, tout comme les assurés handicapés et travailleurs handicapés, les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle, au minimum pendant trente mois consécutifs, pour s'occuper d'un adulte handicapé peuvent continuer à bénéficier d'une retraite à taux plein à 65 ans, malgré le décalage de cet âge pour les dispositions de droit commun. Le taux plein à 65 ans est également maintenu pour les parents d'enfants handicapés. Ces dispositions sont également applicables pour la fonction publique, les professions libérales et les régimes complémentaires (AGIRC, ARRCO, IRCANTEC).

2. Evolution des parcours conjugaux et familiaux

2.1. Description de l'évolution des parcours conjugaux.

L'évolution des parcours conjugaux a été marquée par trois changements principaux⁷ :

- la part des 20-24 ans vivant en couple a fortement baissé depuis le début des années 1980, puis s'est stabilisée depuis le début des années 2000⁸ ;

⁵ Les personnes affiliées à l'AVPF pour un enfant handicapé représentent 0,9% des personnes affiliées à l'AVPF et celles affiliées pour un adulte handicapé 0,1% (document n°14, séance plénière du 25 mai 2011).

⁶ La personne présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité peut être un conjoint, un concubin ou une personne liée par un pacte civil de solidarité (PACS), un ascendant, descendant, l'enfant dont elle assume la charge ou son collatéral jusqu'au quatrième degré, l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire du PACS.

⁷ Daguet F. et Niel X. (2010), « Vivre en couple, La proportion de jeunes en couple se stabilise », *INSEE Première*, n° 1281, février.

- la part des couples entre 30 et 60 ans diminue également : 83 % des femmes de 45 à 49 ans étaient en couple en 1982, contre seulement 72 % en 2006 ;
- à l'inverse, de plus en plus de personnes âgées vivent en couple : chez les plus de 75 ans, la part de ceux vivant en couple est passée, entre 1982 et 2006, de 62 % à 69 % pour les hommes et de 19 % à 28 % pour les femmes.

Au total, **la vie en couple a reculé** : elle concernait 62 % des personnes âgées de 15 ans ou plus en 1982 et 58 % en 2008. Si les durées de vie en couple sont stables (autour de 37-38 ans en moyenne), la durée de vie passée seul a au contraire progressé entre 1990 et 2008 de plus de 3 ans, pour atteindre 10 ans pour les hommes et 15 ans pour les femmes (dont les deux tiers après 60 ans), du fait de l'allongement de la durée de vie

Il est à noter que l'influence du niveau de diplôme sur la formation des couples s'est également sensiblement modifiée. Alors que les femmes diplômées étaient moins souvent en couple que les moins diplômées, ce n'est plus le cas, au contraire : en 2006, ce sont les femmes sans diplôme qui se distinguent parmi les trentenaires, en étant moins fréquemment en couple. Par ailleurs, si, en 2006, 11 % des femmes de 40 ans diplômées du supérieur sont célibataires sans enfant, soit deux fois plus fréquemment que les femmes sans diplôme, les plus diplômées sont en revanche moins souvent à la tête d'une famille monoparentale : c'est le cas de 12 % d'entre elles à 40 ans, contre 17 % des femmes sans diplôme du même âge.

La prédominance du couple marié a également faibli au profit d'autres formes d'union : si 94 % des personnes en couple étaient mariées en 1982, elles ne sont plus que 77 % en 2008⁹. À l'inverse, le PACS progresse fortement depuis 2000, avec environ trois PACS conclus pour quatre mariages célébrés en 2010, même si, en 2009, seuls 3 % des 18-39 ans étaient pacsés. Enfin, la part des mariages rompus par un **divorce** – et plus largement, la part des ruptures d'unions – augmente au fil des générations, quelle que soit la durée de mariage ou d'union : 17 % des mariages conclus entre 1995 et 1999 étaient rompus au bout de 10 ans, contre 12 % des mariages célébrés 20 ans plus tôt. Conséquence de ces différentes évolutions, 9 % des enfants mineurs vivaient en 2006 dans une famille recomposée¹⁰.

2.2. Prise en compte des nouvelles formes d'union

La question de la prise en compte des couples pacsés ou concubins dans le calcul des droits à la retraite peut donc se poser particulièrement pour les générations futures de retraités. La séance plénière du COR du 27 juin 2012 a rappelé les problématiques, notamment juridiques, qui pouvaient se poser s'agissant des règles d'attribution de la **pension de réversion**, réservée aux couples mariés¹¹. Une réflexion est également en cours au sein des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, conformément à l'accord du 18 mars 2011 ; l'article 10 de l'accord prévoit en effet qu'« un groupe de travail paritaire AGIRC-ARRCO sera constitué, au cours du second semestre 2011, pour étudier les éléments de mise en cohérence des retraites complémentaires obligatoires applicables aux salariés du secteur privé au regard

⁸ L'âge auquel la majorité des jeunes se met en couple continue à reculer, d'environ un an et demi entre 1990 et 2008, pour atteindre 24 ans et demi pour les femmes et 27 ans pour les hommes, cette hausse s'accompagnant d'une plus grande diversification.

⁹ INSEE (2012), *Regards sur la parité*, fiche thématique « couples ».

¹⁰ Vivas E. (2009), « 1,2 million d'enfants de moins de 18 ans vivent dans une famille recomposée. », *INSEE Première*, n° 1259, octobre.

¹¹ COR (2008), *Retraites : droits familiaux et conjugaux*, Sixième rapport.

des droits directs, des droits dérivés tels que la réversion (proratisation, Pacs...), des avantages spécifiques... ».

On notera en outre que les couples pacsés - voire les concubins - ne sont pas totalement absents des règles actuelles du système de retraite. Comme indiqué plus haut, dans le cadre de l'AVPF des droits sont ouverts aux assurés qui se sont occupés d'un proche handicapé ou dépendant qu'il soit un conjoint, un concubin ou un partenaire de PACS.

Par ailleurs, depuis la loi n°2005-882 du 2 août 2005, les conjoints des chefs d'entreprise artisanale, commerciale ou libérale qui exercent de manière régulière une activité professionnelle doivent choisir entre l'un des trois statuts suivants : conjoint collaborateur, conjoint salarié et conjoint associé. Dans le premier cas, qui prévoit que le conjoint doit être personnellement affilié au même régime d'assurance vieillesse, de base et complémentaire, que le chef d'entreprise, le statut est ouvert également aux personnes liées par un PACS au chef d'entreprise. Dans l'agriculture, la loi du 9 juillet 1999 d'orientation agricole a créé un statut de collaborateur d'exploitation pour les conjoints, concubins ou pacsés qui ne souhaitent pas devenir coexploitant ou associé. Ce statut permet au conjoint de recevoir une retraite complète, moyennant cotisations au régime obligatoire d'assurance vieillesse.

De même, dans le cadre de l'attribution de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), les couples concubins ou pacsés sont pris en compte pour calculer le montant de l'allocation.

2.3. Evolution des structures familiales

Les évolutions des parcours conjugaux se répercutent sur les structures familiales. Parmi les 27 millions de ménages recensés en France en 2008, un tiers sont constitués d'une personne seule, le plus souvent une femme, 29 % comprennent un ou plusieurs enfants mineurs et au moins un de leurs parents, et 26 % sont des couples sans enfant au foyer. Le nombre de familles nombreuses diminue au fil des ans : en 2008, 17 % des familles comprennent au moins trois enfants mineurs au domicile, alors qu'elles étaient 20 % en 1990. Le nombre des familles monoparentales¹² a triplé depuis le début des années 1960 et leur part a quasiment doublé au cours des vingt dernières années. Dans 85 % des cas, les familles monoparentales sont constituées d'une mère et de ses enfants. Comme on l'a vu, les mères de famille monoparentale sont en général moins diplômées que celles vivant en couple, mais aussi plus souvent au chômage et moins souvent à temps partiel quand elles sont en emploi que les mères en couple (26 % contre 34 %), avec un taux de temps partiel qui décroît fortement avec la qualification des emplois chez les mères de famille monoparentale.

Ces évolutions des structures familiales renvoient à la question d'éventuelles évolutions des règles des **droits familiaux**, étudiées dans le 6^e rapport du COR¹³, en particulier à d'éventuelles évolutions de la majoration de pension pour les parents de trois enfants et plus – dispositif qui répond à un objectif spécifique de redistribution vers les familles nombreuses s'inscrivant dans le cadre plus général de la politique familiale en faveur du troisième enfant.

¹² Chardon O., Daguët F. et Vivas E. (2008), « Les familles monoparentales, Des difficultés à travailler et à se loger », *INSEE Première*, n° 1195, juin.

¹³ Cf. document n°10 de ce dossier.

3. Evolution des rôles des hommes et des femmes

3.1. Une évolution majeure : l'augmentation de la participation des femmes au marché du travail

L'emploi féminin a ainsi augmenté d'un quart au cours des vingt dernières années, alors que celui des hommes est resté quasiment stable. Cette arrivée des femmes sur le marché du travail s'est faite à la fois en haut et en bas de l'échelle des postes : les femmes, de plus en plus qualifiées, représentent ainsi 39 % des cadres en 2010, contre 30 % il y a vingt ans ; dans le même temps, l'emploi non qualifié (20 % du total) est de plus en plus tertiaire et féminin (dans 62 % des cas contre 56 % en 1990). Les femmes restent toutefois plus exposées au chômage et sont trois fois plus souvent en sous-emploi que les hommes. L'écart de salaire entre hommes et femmes s'est légèrement réduit, de 29 % en 1991 à 25 % en 2009.

La répartition des tâches domestiques entre hommes et femmes demeure très inégale : 4 h par jour en moyenne pour les femmes, contre 2 h 13 pour les hommes. L'écart s'est toutefois réduit en 25 ans, mais du fait de la réduction du temps consacré par les femmes aux tâches domestiques et non d'une augmentation de la participation des hommes. Ce partage est d'autant plus inégal qu'il y a d'enfants dans le ménage, et surtout de jeunes enfants.

3.2. Des évolutions dans la prise en compte des carrières des femmes pour les droits à la retraite

Face à l'augmentation du travail des femmes¹⁴ et au maintien d'un partage des rôles inégal pour les tâches domestiques, différents dispositifs ont été mis en place afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, qui bénéficient *de facto* surtout aux femmes. Ainsi, le complément libre choix d'activité (CLCA) est une prestation familiale s'adressant aux parents de jeunes enfants qui cessent ou réduisent leur activité. Environ 550 000 personnes (en très grande majorité des femmes) en bénéficiaient fin 2009. La plupart des bénéficiaires du CLCA travaillaient juste avant et travaillent de nouveau quelques mois après leur sortie du CLCA, même si la part de personnes en emploi passe, entre ces deux moments, de 72 % à 62 %. Le retour à l'emploi est d'autant moins fréquent que le nombre d'enfants est élevé et que la situation d'emploi initiale était précaire. En revanche, le temps partiel est plus fréquent après un CLCA¹⁵.

Le dispositif d'**AVPF** prend déjà en compte, depuis de nombreuses années, ces interruptions de carrière dans le calcul des droits à la retraite¹⁶ mais, pour bénéficier de l'AVPF, le parent bénéficiant du CLCA doit toutefois remplir une ou deux autres conditions supplémentaires : les ressources du ménage doivent être inférieures à un certain plafond et, lorsque le parent bénéficiaire n'est pas isolé, ses revenus professionnels doivent être inférieurs à un autre plafond. Le COR avait, dans son 6^e rapport, souligné l'importance d'une bonne articulation entre les droits familiaux de retraite et la politique familiale et examiné ainsi une coordination plus étroite de l'AVPF avec le CLCA.

¹⁴ Albouy V., Djider Z. et Mainguené A. (2012), « Activité, emploi, salaires et retraites : la convergence des situations entre hommes et femmes s'opère, mais parfois bien lentement », INSEE, *Regards sur la parité – édition 2012*.

¹⁵ Vanovermeir S. (2012), « Une majorité des bénéficiaires du CLCA à taux plein retravaillent quelques mois après être sortis du dispositif », INSEE, *Regards sur la parité – édition 2012*.

¹⁶ 6^e rapport et document n° 10 de ce dossier sur les travaux du COR sur ce sujet.

On notera, au titre des évolutions récentes, que la loi du 9 novembre 2010 a prévu une disposition nouvelle visant à encourager le financement de droits à retraite complémentaire, dans le cadre de **congés familiaux**. Ces congés (congé parental d'éducation, congé de solidarité familiale, congé de soutien familial, congé de présence parentale) permettaient déjà d'obtenir des points de retraite complémentaire, sous réserve d'existence d'un accord collectif et de la prise en charge par l'employeur et le salarié des cotisations. La loi prévoit désormais que la part salariale de cette prise en charge n'est pas considérée comme un élément de rémunération, pendant les six premiers mois du congé, et est donc exclue de l'assiette de cotisations sociales. Dans le même sens, la prise en compte du congé de maternité a été améliorée lors de la loi du 9 novembre 2010¹⁷ et lors de la réforme du dispositif des carrières longues en 2012¹⁸.

Par ailleurs, pour tenir compte des évolutions du droit européen et français qui proscrit les discriminations entre hommes et femmes, le législateur a fait évoluer le dispositif de la **MDA** (majoration de droit d'assurance) en permettant aux pères d'en bénéficier également. Pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} avril 2010, la MDA est désormais scindée en deux : une majoration maternité, de quatre trimestres par enfant, réservée à la mère, et une majoration d'éducation, de quatre trimestres par enfant, répartis entre les parents au choix du couple ou, à défaut de décision avant les quatre ans et demi de l'enfant, en totalité à la mère

4. Evolution des parcours d'activité professionnelle

4.1. L'insertion des jeunes sur le marché du travail

- **L'allongement de la durée initiale de formation**

Au cours des dernières décennies, la formation initiale des jeunes qui arrivent sur le marché du travail s'est profondément transformée¹⁹. Le taux de scolarisation des filles et garçons de 18 ans est ainsi passé de 60 % au milieu des années 1980 à plus de 80 % au milieu des années 1990, les taux de scolarisation entre 19 et 24 ans ayant connu des évolutions similaires. En 2010, 2 jeunes sur 10 sortant de formation initiale ont au plus le brevet, 4 sur 10 un diplôme supérieur court et 4 sur 10 un diplôme supérieur long.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, qui a instauré le principe d'allongement de la durée d'assurance en fonction des gains d'espérance de vie, a, en contrepartie, pris en compte cet allongement de la durée initiale de formation, en permettant à des assurés de racheter des trimestres correspondant à des périodes d'études supérieures dans la limite de trois années.

Le versement pour la retraite (**VPLR**) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 20 ans et de moins de 67 ans à la date du dépôt de la demande²⁰. Il peut concerner des trimestres se rattachant à des périodes d'études supérieures²¹ ou à des années incomplètes pour lesquelles

¹⁷ Cf. document n°4 de ce dossier.

¹⁸ Cf. document n°9 du dossier du COR du 25 septembre 2012.

¹⁹ Degorre A., Martinelli D. et Prost C. (2009), « Accès à l'emploi et carrière : le rôle de la formation initiale reste déterminant », INSEE, *Formation et emploi – édition 2009*.

²⁰ Initialement, le VPLR était limité aux personnes âgées d'au moins 54 ans.

²¹ Les années d'études supérieures sont celles accomplies au sein des établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes préparatoires du second degré. L'assuré doit avoir obtenu un diplôme, ou avoir été admis dans une grande école ou classe préparatoire. Les périodes d'études

l'assuré a validé moins de 4 trimestres. Le coût d'un trimestre varie en fonction de l'âge de l'assuré, de ses revenus, de l'option choisie (au titre du taux seul ou au titre du taux et de la durée d'assurance dans le régime général). Dans chacun des régimes ARRCO et AGIRC, un salarié peut racheter jusqu'à 70 points par année d'études supérieures, également dans la limite de trois ans.

- **Des débuts de carrières complexes**

Après la fin de leurs études, **les jeunes sont davantage confrontés au chômage** que les actifs plus anciens sur le marché du travail : en 2007, 16 % des actifs sortis de formation depuis moins de 4 ans sont au chômage (19,5 % fin 2010), contre 6 % de ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté (7,4 % fin 2010). Si le taux de chômage des jeunes actifs n'est pas plus élevé en 2007 qu'en 1980, la situation des moins diplômés s'est dégradée : entre 1980 et 2007, le taux de chômage des jeunes peu diplômés sortis de formation depuis moins de 4 ans est ainsi passé de 25 % à 37 % (45 % fin 2010) - à titre de comparaison, le taux de chômage des jeunes diplômés du supérieur est de 9 % en 2007 (10 % fin 2010)²². Plus de dix ans après la fin des études, ces écarts par niveau de diplôme sont de moindre ampleur mais persistent (9 % et 4 % respectivement). Il est à noter que l'insertion des jeunes femmes apparaît globalement meilleure que celle des hommes, du fait d'un niveau de formation plus élevé en moyenne et d'une spécialisation dans des secteurs plus porteurs²³.

Les situations de non-activité et de sous-emploi sont également importantes chez les jeunes. Ainsi, fin 2010, 3,5 % des jeunes sortis de formation depuis moins de 4 ans souhaiteraient travailler alors qu'ils ne sont pas recensés comme chômeurs au sens du BIT. Le sous-emploi (personnes à temps partiel ou en chômage partiel, qui souhaiteraient et seraient prêtes à travailler davantage) concerne quant à lui près de 10 % des jeunes femmes en emploi sorties de formation depuis moins de 4 ans (contre seulement 4 % des jeunes hommes), cette part étant de près d'un tiers pour les jeunes femmes peu diplômées en emploi en 2007.

Si les CDI représentent encore en 2007 les deux tiers des emplois occupés par les jeunes sortis de formation depuis moins de 4 ans (près de 80 % des emplois occupés par les jeunes plus de 10 ans après la fin des études), la part des emplois temporaires a crû et avoisine 50 % chez les jeunes sans diplôme. Les mobilités en début de carrière sont en outre très fréquentes : 56 % des jeunes sortis de formation en 2004 ont changé au moins une fois d'employeur au cours de leurs trois premières années de vie active et, parmi eux, près d'un sur deux a connu au moins deux changements²⁴.

Les interruptions d'emploi (définies comme des changements d'employeur sans reprise immédiate) sont ainsi de plus en plus fréquentes chez les moins de 25 ans, avec une augmentation particulièrement marquée dans les périodes de bonne conjoncture, propices à la mobilité des salariés. Dans le même temps, la durée des interruptions a plutôt baissé et est

ayant permis l'obtention d'un diplôme équivalent délivré par un État membre de l'Union européenne, peuvent dans les mêmes conditions, faire l'objet d'un versement pour la retraite.

²² Fin 2010, un à quatre ans après la fin des études, 2 jeunes actifs sur 10 sont au chômage, 4 sur 10 parmi les moins diplômés, 1 sur 10 parmi les diplômés du supérieur).

²³ Le Rhun B. et Minni C. (2012), « Evolution récente de l'insertion des jeunes sur le marché du travail selon le nouveau de diplôme », *DARES Analyses*, n°13, février.

²⁴ Ce qui interroge notamment sur les règles relatives aux polypensionnés ; voir COR (2011), *Retraites : la situation des polypensionnés*, Neuvième rapport.

plus élevée en période de basse conjoncture. Au total, la durée annuelle moyenne sans emploi des 15-24 ans est passée de 10 semaines en 1977 à 12 semaines en 2002²⁵.

De même que les transitions entre foyer parental et autonomie sont moins nettes, les frontières entre formation initiale et emploi deviennent plus floues. Une illustration en est fournie par l'apprentissage²⁶. Les entrées en apprentissage, d'environ 120 000 par an de 1973 à 1993, puis en augmentation régulière pour atteindre environ 240 000 entrées par an au début des années 2000, approchent les 280 000 entrées en 2006, portant le nombre d'apprentis à environ 400 000 fin 2006. La plus grande partie de cette augmentation du nombre d'apprentis correspond à une hausse de ceux préparant les diplômes les plus élevés : fin 2006, 2 apprentis sur 10 préparaient un diplôme niveau bac et 2 apprentis sur 10 un diplôme du supérieur, alors que le CAP concerne aujourd'hui moins de la moitié des apprentis.

Les modalités de calcul de la pension de retraite, que sont la règle des 200 heures de SMIC et des 25 meilleures années, permettent de limiter l'impact de la précarité de l'emploi des débuts de carrière sur le montant des pensions. Néanmoins la question de la prise en compte de certaines de ces périodes d'activité, en particulier celles qui ne correspondent pas à des emplois rémunérés par des salaires (au sens strict) – et ne relevant donc pas des règles de droit commun des cotisations et de la protection sociale – peut se poser.

Ainsi, les périodes d'**apprentissage** font, de longue date, l'objet d'un traitement spécifique et d'un régime d'exonération de cotisations sociales, variable selon la taille de l'entreprise. L'assiette des cotisations sociales dues sur les salaires versés aux apprentis (y compris lorsqu'elles sont prises en charge par l'Etat) est forfaitaire. Elle est calculée sur la base d'une fraction du SMIC correspondant au salaire minimum légal auquel l'apprenti a droit, diminué de 11 points et sur la base mensuelle de 151,67 fois le montant horaire du SMIC en vigueur.

S'agissant des **stages en entreprises**, les modalités de cotisation ont été revues depuis la loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances ». Cette loi vise les stages, effectués à titre obligatoire ou optionnel, par des étudiants en entreprise (ou au sein d'une association, d'une entreprise publique ou d'un EPIC) et qui sont intégrés à un cursus pédagogique. Ces stages ne sont pas rémunérés par un salaire mais donnent droit à une « gratification ». Depuis le 1^{er} septembre 2010, le montant minimum de cette gratification est 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale. En deçà de cette limite, les sommes perçues n'ouvrent pas de droit à la retraite. Lorsque la gratification est supérieure à ce seuil, les cotisations et contributions de sécurité sociale sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et le seuil de franchise, par application du taux de droit commun. Ce mécanisme de cotisation peut permettre de valider des trimestres d'assurance mais dans une très faible proportion, ce qui laisse ouverte la question d'une meilleure prise en compte des périodes de stage. Un rapport du gouvernement sur ce sujet est prévu par la loi du 9 novembre 2010²⁷.

²⁵ Cordelier C. (2006), « De 1977 à 2002, l'emploi des jeunes salariés est de plus en plus découpé par des interruptions », *INSEE Première*, n°1104, octobre.

²⁶ Abriac D., Rathelot R. et Sanchez R. (2009), « L'apprentissage, entre formation et insertion professionnelles », INSEE, *Formation et emploi – édition 2009*.

²⁷ Selon l'article 94, de la loi n°2010-1330, le rapport doit porter « sur les conditions d'introduction dans l'assiette des cotisations sociales de la gratification dont font l'objet les stages en entreprise mentionnés à l'article 9 de la loi n°2006-396 (...) et sur les conditions de prise en compte de ces périodes de stage comme périodes assimilées pour la détermination du droit à pension ou rente lorsqu'elles ont donné lieu au versement d'un minimum de cotisations en application de l'article L. 351-2 du code de la sécurité sociale ».

Autre dispositif récent, qui touche encore un nombre limité de jeunes mais qui pourrait être amené à se développer, le **service civique**. Ce dispositif regroupe, depuis le 14 mai 2010, les principaux dispositifs de volontariat : volontariat associatif, volontariat civil de cohésion sociale, volontariat civil à l'aide technique et service civil volontaire. Ce dispositif, intermédiaire entre le bénévolat et le salariat, donne droit notamment à une indemnité versée par l'Etat et à une couverture sociale. Les cotisations sont à la seule charge de la personne morale agréée qui recrute. La cotisation vieillesse est calculée sur le montant réel de l'indemnité au taux de droit commun. L'Etat prend en charge le versement de cotisations complémentaires nécessaires pour valider au régime général le nombre de trimestres correspondant à la durée du service civique.

4.2 Evolution des parcours professionnels

- **Les carrières accidentées et l'augmentation du chômage**

Au-delà de la phase initiale d'insertion des jeunes sur le marché du travail, la transformation des parcours d'emploi et de travail au fil des générations est avant tout marquée par la généralisation de carrières accidentées et en particulier de l'expérience du chômage : en 2006, le chômage a déjà concerné près d'une personne sur deux dans les générations nées après 1960 (une sur 4 ayant connu un épisode de chômage long), dont les carrières ne sont pourtant pas encore achevées, contre 1 personne sur 10 environ dans les générations nées avant 1940, et 1 personne sur 4 seulement chez les générations nées entre 1940 et 1950 récemment parties à la retraite.

S'agissant des carrières incomplètes ou ne permettant pas de valider quatre trimestres par année, outre le dispositif VPLR cité plus haut, existe la **possibilité nouvelle de racheter des trimestres** au RSI (décret dit « Quevillon »). Jusqu'au 31 décembre 2013, les artisans, industriels et commerçants, peuvent racheter des trimestres en cas d'années incomplètes malgré l'exercice d'une activité indépendante tout au long de l'année. Ils ont la possibilité de racheter au total jusqu'à 7 trimestres, pour un montant de 636 € par trimestre en 2012.

Quant au chômage, sa prise en compte dans le calcul des pensions a évolué récemment avec une plus grande **prise en charge de la première période de chômage non indemnisé**²⁸ *si la période ne suit pas une période d'indemnisation*. On citera également les modifications apportées au dispositif carrières longues, par le décret du 2 juillet 2012, qui assouplissent la notion de trimestres réputés cotisés : peuvent désormais être retenus, en plus des trimestres précédemment « réputés cotisés », deux trimestres de chômage indemnisé (et deux trimestres supplémentaires de maternité).

De plus, certaines situations liées à des périodes de mobilité subies et de transition entre des périodes d'emploi et ou de chômage sont considérées comme des périodes de chômage pour permettre la **validation de trimestres assimilés** : les congés de conversion, de reclassement, de reclassement personnalisé, les congés de mobilité, les périodes de création d'entreprise. Pour les stagiaires de la formation professionnelle, l'Etat prend en charge des cotisations forfaitaires.

L'étude de la CNAV (document n°8 du dossier) sur le nombre d'années sans validation de trimestres pour la retraite rappelle aussi que parmi les personnes parties à la retraite à 60 ans

²⁸ Cf. document n°4 de ce dossier.

ou avant et ayant connu de tels « trous de carrière » (soit un quart des hommes et la moitié des femmes pour la génération 1950), la durée totale des périodes sans validation entre le début de la carrière et le passage à la retraite – *qui sont surtout positionnées en fin de carrière* - est d'environ 5 ans pour les hommes des générations 1944 et 1950, et est passée de l'ordre de 8,5 ans pour les femmes nées en 1944 à 7,5 ans pour celles nées en 1950.

Ces situations peuvent poser notamment la question de *la prise en compte des périodes de chômage non indemnisé, postérieures à des périodes de chômage indemnisé*. Actuellement celles-ci peuvent faire l'objet d'une validation dans la limite de 1 an ou de 5 ans (si l'assuré a au moins 55 ans à la date de cessation de l'indemnisation, justifie d'une durée de cotisation d'au moins 20 ans et ne relève pas à nouveau d'un régime obligatoire d'assurance vieillesse).

De plus, la prise en charge, en fin de carrière, des personnes inscrites comme demandeurs d'emploi justifiant, avant l'âge légal de la retraite, de la durée de cotisation nécessaire pour le taux plein et ne bénéficiant plus d'indemnisation chômage, relevait depuis 2002 du dispositif de **l'allocation équivalent retraite** (AER). Cette allocation de solidarité, attribuée sous conditions de ressources, permettait de valider des périodes assimilées (un trimestre validé pour 50 jours de perception de l'AER, dans la limite de 4 trimestres par année civile). **L'allocation transitoire de solidarité**, créée par décret du 2 novembre 2011, est venue remplacer l'AER pour les demandeurs d'emploi nés entre le 1er juillet 1951 et le 31 décembre 1953. Elle vise à indemniser certains demandeurs d'emploi en fin de droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi qui ne peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein suite à l'augmentation de l'âge légal de départ en retraite.

Enfin, sans prétendre épuiser ce panorama des évolutions des parcours professionnels, rappelons que différents dispositifs ont été créés ou modifiés ces dernières années pour prendre en compte cette précarisation des carrières professionnelles, tel que le **RSA** qui concerne actuellement plus de 2 millions de personnes (dont 36 % sont en emploi²⁹), sans qu'il soit lié à des droits spécifiques en matière de retraite.

- **L'extension du salariat et le développement du temps partiel**

Sur les cinquante dernières années, une autre évolution structurelle majeure sur le marché du travail a été **l'extension du salariat**, soutenue par un secteur public en développement rapide et qui s'est accompagnée d'un repli du travail indépendant (jusqu'au début des années 2000), en raison principalement de la diminution du nombre d'agriculteurs. Cette évolution se note dès le premier emploi : alors que seulement trois quarts des personnes nées avant 1934 commençaient leur carrière par un emploi salarié, c'est le cas de la quasi-totalité de celles qui sont nées entre 1965 et 1974. Plus du tiers des personnes ayant achevé leur carrière ont changé de statut au moins une fois au cours de leur carrière (salarié du public, salarié du privé, indépendant). 55 % de ceux qui ont commencé à leur compte ont, à un moment donné, rejoint le salariat³⁰. Les changements de statut sont en revanche moins fréquents parmi ceux qui ont débuté dans le secteur public³¹.

²⁹ Outre des conditions de travail plus difficiles pour ceux qui sont en emploi, on observe une très grande stabilité des situations des bénéficiaires du RSA entre juin 2009 et février 2011 : en moyenne, les bénéficiaires du RSA ont été 7 mois en emploi, 8 mois au chômage et 6 mois en inactivité. Cf. Briard P. (2012), « La situation des bénéficiaires du RSA sur le marché du travail fin 2010 », *DARES Analyses*, n°14, mars.

³⁰ Tavan C. (2008), « Public, privé, indépendant : des changements de statut nombreux au fil de la carrière », INSEE, *L'emploi, nouveaux enjeux – édition 2008*.

³¹ COR (2011), *Retraites : la situation des polypensionnés*, Neuvième rapport..

Les conditions d'emploi ont également beaucoup évolué³² : en 2010, près d'une femme salariée sur trois et 7 % des hommes travaillent à **temps partiel** (82 % des emplois à temps partiel étant occupés par des femmes) – le temps partiel concerne 17 % des femmes cadres, en baisse depuis le milieu des années 2000, contre 37 % des employées (46 % pour les employées non qualifiées) et 30 % des ouvrières (part en forte hausse ces dernières années). Quant au sous-emploi, il concerne, en 2010, 18,3 % des femmes employées non qualifiées et 15,9 % des ouvrières non qualifiées. Les conditions de travail sont également marquées par des horaires atypiques : 48 % des salariés travaillent le samedi, 28 % le dimanche, 33 % le soir, 16 % la nuit (entre minuit et 5 h du matin), ces parts étant plus importantes chez les hommes. Enfin, 63 % des hommes et 50 % des femmes de 50 à 59 ans (en emploi et qui ont été en emploi au moins 10 ans) ont connu au cours de leur vie une période d'exposition à des conditions de travail pénibles (définies par au moins l'un des quatre critères suivants : toujours ou souvent de nuit, répétitif, toujours exigeant physiquement, toujours en présence de produits nocifs)³³.

L'impact du temps partiel sur la pension des femmes est important. Le travail à temps partiel peut se répercuter sur le salaire de référence au régime général –si les années de temps partiel rentrent dans les 25 meilleures années–, affecte la durée cotisée dans la fonction publique ou encore réduit le nombre de points acquis dans les régimes complémentaires. Deux lois de 1993 et 1998 avaient ouvert la possibilité, pour les salariés passant d'un temps plein à un temps partiel, de cotiser sur la base d'une rémunération à temps plein. Mais cette possibilité n'était pas ouverte aux salariés recrutés directement à temps partiel.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a généralisé ce dispositif à travers trois mesures principales, qui s'appliquent aux régimes de base comme aux régimes complémentaires obligatoire ARRCO et AGIRC : possibilité de cotiser sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué pour tous les salariés à temps partiel, y compris ceux recrutés directement en temps partiel, ainsi qu'aux personnes cumulant plusieurs activités à temps partiel et aux salariés dont la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures travaillées. Néanmoins, ce mécanisme suppose l'accord de l'employeur qui doit prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisation. Il doit prendre en charge la part employeur et peut prendre en charge, ou non, la part salariale. Pour favoriser le recours à une telle mesure, la part salariale correspondant à ce supplément d'assiette n'est pas assimilable à une rémunération et est donc exclue de l'assiette de cotisations sociales si elle est prise en charge par l'employeur.

Les conventions collectives des différentes branches professionnelles peuvent prévoir une application systématique de la possibilité ouverte par la loi du 21 août 2003. La loi du 9 novembre 2010 vise également à encourager cette participation de l'employeur, en prévoyant que la négociation annuelle obligatoire dans les entreprises sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures permettant de les atteindre aborde également cette possibilité de cotiser sur la base d'un salaire à temps plein.

Pour les fonctionnaires à temps partiel, la surcotisation est limitée : la durée des services ne peut être augmentée que de quatre trimestres pour toute la carrière (ou huit trimestres pour les fonctionnaires présentant une incapacité permanente au moins égale à 80 %).

³² INSEE, « Temps de travail », *Regards sur la parité – édition 2012*.

³³ Le sujet de la pénibilité sera traité spécifiquement lors de la séance plénière du COR du 21 novembre 2012.

Ces exemples montrent que le système de retraite a évolué, certes parfois à la marge, pour prendre en compte certaines évolutions de la société dont on souhaite compenser les effets à la retraite, au moins en partie. Néanmoins, ce recensement est préliminaire et partiel. Il mériterait d'être poursuivi et approfondi pour évaluer les effets de ces nouvelles dispositions et apprécier, de manière plus systématique, les évolutions de la société qui nécessiteraient d'être prises en compte ou mieux prises en compte dans les droits à retraite et, à l'inverse, celles qui justifieraient un réexamen partiel ou total de certains dispositifs de solidarité actuels.