

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ?

Selon la loi, le système de retraite doit permettre un « *traitement équitable quels que soient les parcours professionnels passés* » et la « *solidarité, notamment par la prise en compte des périodes éventuelles de privation involontaire d'emploi, totale ou partielle* ».

Cela suppose, en amont, de bien connaître les assurés dont les profils de carrière s'écartent de celui de la carrière complète, sans interruption et aux salaires peu fluctuants d'une année sur l'autre, et en particulier de répondre aux questions suivantes : de qui s'agit-il ? Quelles sont leurs caractéristiques ? Comment celles-ci évoluent-elles au fil des générations ?

Dans cette optique et dans le prolongement des travaux passés du COR, notamment ceux du douzième rapport, trois thématiques particulières sont approfondies ici : les carrières incomplètes, les carrières marquées par des périodes travaillées à temps partiel et les carrières marquées par des interruptions liées à l'état de santé.

I – Carrières incomplètes et trous de carrière

- **Qu'entend-on par « carrières incomplètes » ?** Il s'agit de carrières dont la durée est inférieure à celle requise pour une retraite à taux plein (par exemple, 41 ans et 3 mois pour les personnes nées en 1953). Les carrières incomplètes le sont, notamment, à cause d'une entrée tardive sur le marché du travail et/ou à cause de « trous de carrière » (années en cours de carrière sans validation de droits à la retraite). Elles se traduisent par des montants de pension plus faibles, car ces montants sont, dans les régimes de base, versés au *pro rata* de la durée validée.
- **Comment ces carrières évoluent-elles au fil des générations ?** Les durées validées en début de carrière (avant 30 ans) ont nettement diminué (par exemple de 3 ans en moyenne entre les générations 1950 et 1974), mais les possibilités de valider des trimestres, notamment au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), ainsi que la hausse des taux d'activité, notamment féminins, ont contribué à diminuer la proportion des assurés connaissant des « trous de carrière » (cf. [documents n°2](#) et [n°3](#) du dossier). La capacité du système de retraite à neutraliser les « trous de carrière » a été renforcée par la loi du 20 janvier 2014, qui abaisse le seuil de salaire permettant de valider un trimestre au régime général, diminue le coût d'un rachat d'années d'études, et facilite l'acquisition de trimestres lors des périodes de stages et d'apprentissage (cf. [document n°5](#)).
- **Qui sont les assurés à carrière incomplète ?** Une étude de la DREES examine le cas des assurés qui, compte tenu de leur durée validée jusqu'alors, ne sont déjà plus en mesure d'atteindre une durée suffisante pour une carrière complète (cf. [document n°4](#)). La proportion de femmes, jusqu'alors nettement majoritaire, diminue régulièrement au fil des générations, et pourrait à terme devenir inférieure à celle des hommes. Les assurés nés à l'étranger (dont certains n'ont réalisé qu'une petite partie de leur carrière en France) resteraient en revanche nettement surreprésentés. Il en est de même des assurés à plus bas salaires : environ la moitié des assurés à carrière incomplète (tels que définis dans l'étude) se situent parmi le quart de la population des assurés ayant les salaires les plus faibles.

II – Le temps partiel et son impact sur les droits à retraite

- **Quel est le poids du temps partiel dans l'emploi en France ?** Les emplois à temps partiel représentent environ 18 % du total des emplois salariés, dont un peu moins d'un tiers qui seraient « subis ». Après avoir fortement progressé au cours des années 1980 et 1990, le temps partiel s'est stabilisé depuis le début des années 2000. Les femmes représentent 82 % des salariés à temps partiel ; le temps partiel est aussi plus fréquent parmi les jeunes, les seniors et les salariés peu diplômés (cf. [document n°7](#)).
- **Peut-il être pris en compte au moment de la retraite comme l'équivalent d'un temps plein ?** Pour limiter l'effet *a priori* négatif du temps partiel sur le montant de la retraite, un salarié à temps partiel peut, dans le privé comme dans le public, surcotiser sur la base d'un temps plein. En outre, dans la fonction publique, les temps partiels dits « de droit » (par exemple suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant, jusqu'aux trois ans de l'enfant) sont pris en compte à la retraite comme des temps pleins (cf. [document n°10](#)).
- **Hormis ces cas, le temps partiel implique-t-il forcément une retraite plus faible ?** En fait, l'impact du temps partiel peut être atténué, voire neutralisé en totalité dans les régimes de base, car un salaire annuel faible (l'équivalent de moins d'un mi-temps au SMIC) suffit pour valider quatre trimestres par an au régime général, car le salaire de référence ne tient compte que d'une partie seulement de la carrière et, enfin, pour les retraites les plus faibles, grâce à l'application des minima de pension.
- **Peut-on quantifier l'impact du temps partiel sur la retraite ?** Selon des simulations de la DREES sur la base de carrières types (cf. [document n°11](#)), l'impact de périodes à temps partiel est relativement homogène pour les fonctionnaires : par exemple, dix années travaillées à mi-temps diminuent le taux de remplacement d'environ 12 %. En revanche, pour les salariés du privé, l'impact peut varier fortement, notamment selon l'emplacement du temps partiel dans la carrière : pour les cas types étudiés, dix années travaillées à mi-temps peuvent ainsi diminuer le taux de remplacement de 1,9 % seulement (si elles ont lieu en début de carrière) jusqu'à 13,5 % (si elles ont lieu en fin de carrière).

III – Les carrières marquées par des problèmes de santé

- **Comment les problèmes de santé en cours de carrière sont-ils pris en compte au moment de la retraite ?** Des dispositifs permettent de valider des trimestres dans les régimes de base et d'acquies des points dans les régimes complémentaires lors des périodes de maladie, d'invalidité, ou d'accident du travail. Pour certaines de ces situations, il y a en outre possibilité de partir à la retraite à taux plein dès l'âge d'ouverture des droits – quelle que soit la durée validée – voire de bénéficier d'une retraite anticipée. Certains dispositifs ne sont pas liés à l'état de santé observé mais permettent de tenir compte des effets potentiels sur la santé de certains épisodes de carrière, tels que le compte personnel de prévention de la pénibilité créé par la loi du 20 janvier 2014 (cf. [document n°15](#)).
- **Les carrières marquées par des problèmes de santé sont-elles toujours des carrières précaires ou incomplètes ?** Les profils des assurés varient fortement selon les dispositifs. Les retraités ex-invalides ou partis dans le cadre du dispositif « pénibilité » de 2010 ont bien souvent des carrières complètes, avec des durées comparables, voire supérieures à celles des autres retraités. A l'inverse, les retraités partis au titre de l'incapacité au travail (hors ex-invalides) ont, nettement plus souvent, des carrières incomplètes et marquées par un chômage fréquent (cf. [documents n°13](#) et [14](#)).