

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES  
Séance plénière du 9 juillet 2014 à 9 h 30  
« Carrières précaires, carrières incomplètes et retraite »

<b>Document N°04</b>
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Profil des personnes potentiellement concernées  
par l'âge d'annulation de la décote**

*DREES – note DREES-BRET N° 14-76 du 25 juin 2014*





Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

**Ministère des finances et des comptes publics**  
**Ministère des affaires sociales et de la santé**  
**Ministère du travail, de l'emploi et du dialogue social**

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

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

Bureau des retraites

Dossier suivi par : Laurianne Salembier

Tel : +33 (0) 1 40 56 81 88

Mél : <mailto:laurianne.salembier@sante.gouv.fr>

Paris, le 25 juin 2014

DREES-BRET N° 14-76

**Note à l'attention du secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites**

**Objet :** Profil des personnes potentiellement concernées par l'âge d'annulation de la décote

À la demande du secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites (COR), cette note présente le profil des personnes potentiellement concernées par l'âge d'annulation de la décote.

Les résultats de cette étude sont basés sur l'Échantillon interrégimes de cotisants 2009 (EIC), conçu pour représenter les personnes âgées de 23 ans à 75 ans au 31 décembre 2009. Le taux de sondage de l'EIC est d'une génération sur quatre (née entre 1934 et 1986), et d'en moyenne 2,68 % par génération tirée. L'EIC 2009 est notamment apparié à l'Échantillon démographique permanent de l'Insee, il fournit des éléments descriptifs sur les individus de l'EIC.

Il s'agit de partitionner la population des affiliés, en fonction de la possibilité qu'ils ont ou non, à un âge donné et sachant la durée qu'ils ont jusqu'alors validée, de liquider leur pension au taux plein :

- à l'âge d'ouverture des droits ;
- avant l'âge de l'annulation de la décote ;
- à l'âge d'annulation de la décote.

Les durées validées ne sont pas le seul déterminant de l'obtention du taux plein, mais l'EIC ne nous permet pas de prendre en compte d'autres facteurs tels que l'inaptitude. De même, nous ne considérons aucun départ anticipé (pour carrière longue par exemple).

Chaque sous-groupe est ensuite décrit en fonction d'un certain nombre de caractéristiques – sexe, lieu de naissance, situation professionnelle –, et l'évolution de la composition de ces sous-groupes au fil des générations est analysée. Les âges d'observation retenus sont : 30, 40 et 50 ans.

L'appartenance à ces sous-groupes est déterminée en fonction des règles de départ du régime d'appartenance à l'âge d'observation (cf. Annexe). On considère ensuite que l'individu restera dans ce régime jusqu'à la fin de sa carrière, et on applique les règles de départ liées à ce régime (privé, public de catégorie sédentaire ou public de catégorie active).

Les durées d'assurances validées à chaque âge d'observation sont les durées d'assurance tous régimes, les majorations de durée d'assurance pour enfant(s) sont incluses pour les femmes (en les situant à l'âge de naissance de chaque enfant).

L'hypothèse principale de l'étude est celle d'une validation complète et continue entre l'âge d'observation et la fin de la carrière. Cette hypothèse minore le nombre de personnes à carrières incomplètes et majore le nombre de personnes pouvant atteindre la durée minimum légale avant l'âge

d'annulation de la décote. Une hypothèse alternative, de validation au rythme observé les années précédant l'âge d'observation, est ensuite étudiée (cf. annexe paragraphe 5.2).

## **I. Principaux résultats**

La part d'individus pouvant espérer, à 30 ans, atteindre la durée minimum à l'âge d'ouverture des droits, sous l'hypothèse d'une validation complète et continue jusqu'à la fin de la carrière, diminue de façon continue entre les générations 1954 et 1978. Au contraire, la part d'individus concernés par l'âge d'annulation de la décote double entre la génération 1958 et la génération 1978.

La part des femmes parmi les individus pouvant espérer partir dès l'âge d'ouverture des droits augmente au fil des générations. Elles représentent 70 % de ce groupe pour la génération 1978, lorsque la possibilité de partir dès l'âge d'ouverture des droits est estimée à partir de la durée validée avant 30 ans. La part des femmes dans le sous-groupe d'individus concernés par l'âge d'annulation de la décote augmente avec l'âge d'observation, et ce particulièrement entre 30 ans et 40 ans ; elle diminue en revanche au fil des générations, quel que soit l'âge d'observation.

Les personnes nées en France, les personnes percevant un salaire compris entre la médiane et le 3<sup>e</sup> quartile et les individus dépendant du régime privé sont surreprésentées dans le groupe d'individus pouvant espérer partir à la retraite au taux plein dès l'âge d'ouverture des droits (à 30 comme à 50 ans). Au contraire, les fonctionnaires de catégorie active sont sous-représentées dans ce sous-groupe.

À 30 ans, les non-cadres du privé sont, en proportion, plus nombreux dans le sous-groupe pouvant atteindre la durée minimum à l'âge d'ouverture des droits. À 50 ans, ils sont surreprésentés dans le sous-groupe concerné par l'âge d'annulation de la décote.

Dans ce dernier sous-groupe, les personnes nées à l'étranger sont, en proportion, plus nombreuses, à 30 comme à 50 ans. De même, les personnes percevant un faible salaire annuel, les fonctionnaires de catégorie active et les personnes n'ayant pas connu de chômage (à 30 comme à 50 ans) sont surreprésentées parmi celles qui sont concernées par l'âge d'annulation de la décote.

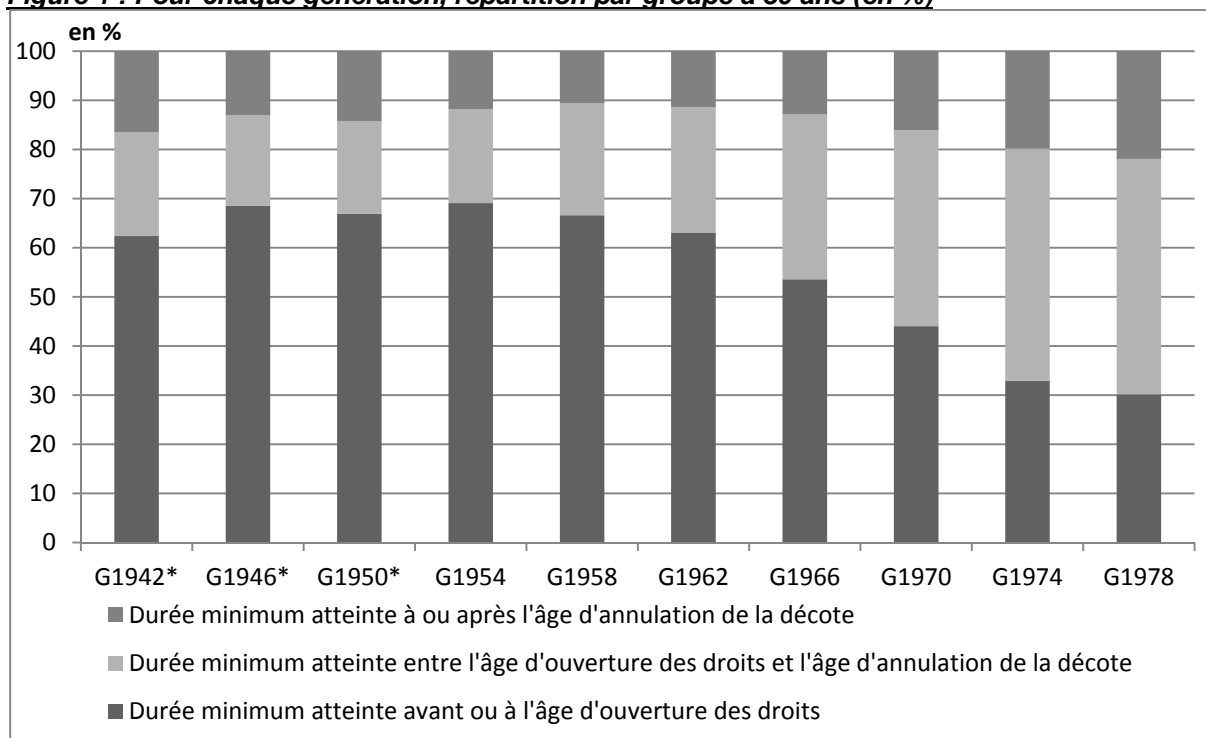
## **II. Quel profil pour les personnes concernées par l'âge d'annulation de la décote ?**

### **1. A partir de la génération 1954, augmentation de la part des personnes à « carrière incomplète » à 30 ans**

A 30 ans, sous l'hypothèse d'une validation complète et continue entre cet âge et la fin de la carrière (cf. Annexe), la part des individus pouvant espérer atteindre la durée minimum légale avant ou à l'âge d'ouverture des droits à retraite diminue fortement entre les générations 1954 et 1978 : elle passe de 69 % des individus de la génération 1954, à 30 % de ceux de la génération 1978 (figure 1).

Au contraire, la part des individus pouvant atteindre la durée minimum entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote augmente, passant de 19 % de la génération 1954, à près de la moitié de la génération 1978. Enfin, la part des individus qui ne pourront atteindre la durée minimum avant l'âge d'annulation de la décote (« carrière incomplète ») augmente de 10 points entre les générations 1954 et 1978 pour atteindre 22 %. Ainsi, la part de ceux qui peuvent espérer avoir le taux plein dès l'âge d'ouverture des droits diminue entre la génération 1954 et la génération 1978 ; au-delà des règles de liquidation au taux plein (durée requise et âge) qui varient selon la génération, ce constat est notamment la conséquence d'une entrée en moyenne plus tardive sur le marché du travail. A titre d'illustration, l'âge moyen de première validation de 4 trimestres la même année est de 19,9 ans pour les personnes de la génération 1954 et de 22,7 ans pour la génération 1978.

**Figure 1 : Pour chaque génération, répartition par groupe à 30 ans (en %)**



\* Il n'existe pas de décote pour tous les fonctionnaires de la génération 1942, et les fonctionnaires de catégorie active des générations 1946 et 1950. Ces derniers sont donc scindés en 2 groupes, selon que la durée minimum est potentiellement atteinte avant ou après l'âge légal de départ à la retraite.

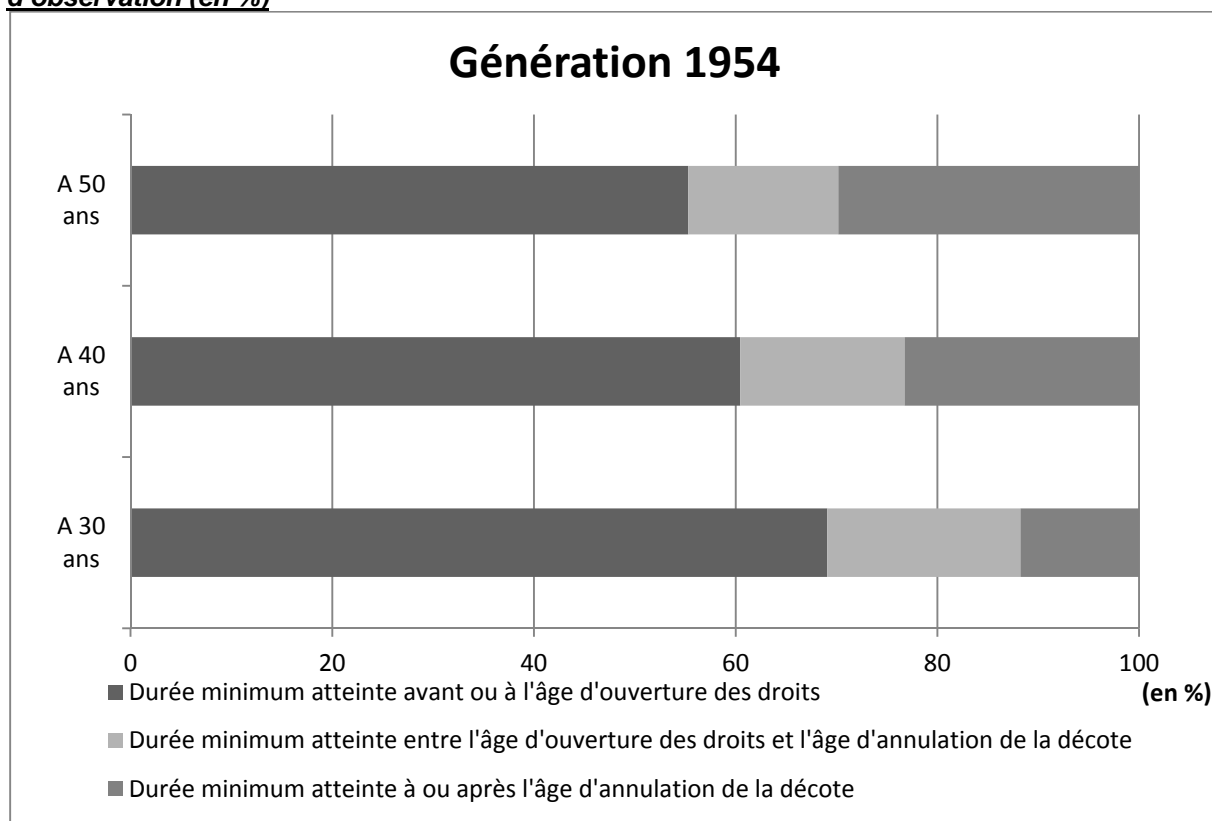
Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30 ans.

Source : EIC 2009, DREES.

## 2. La part des individus à carrière incomplète augmente entre 30 et 40 ans pour toutes les générations

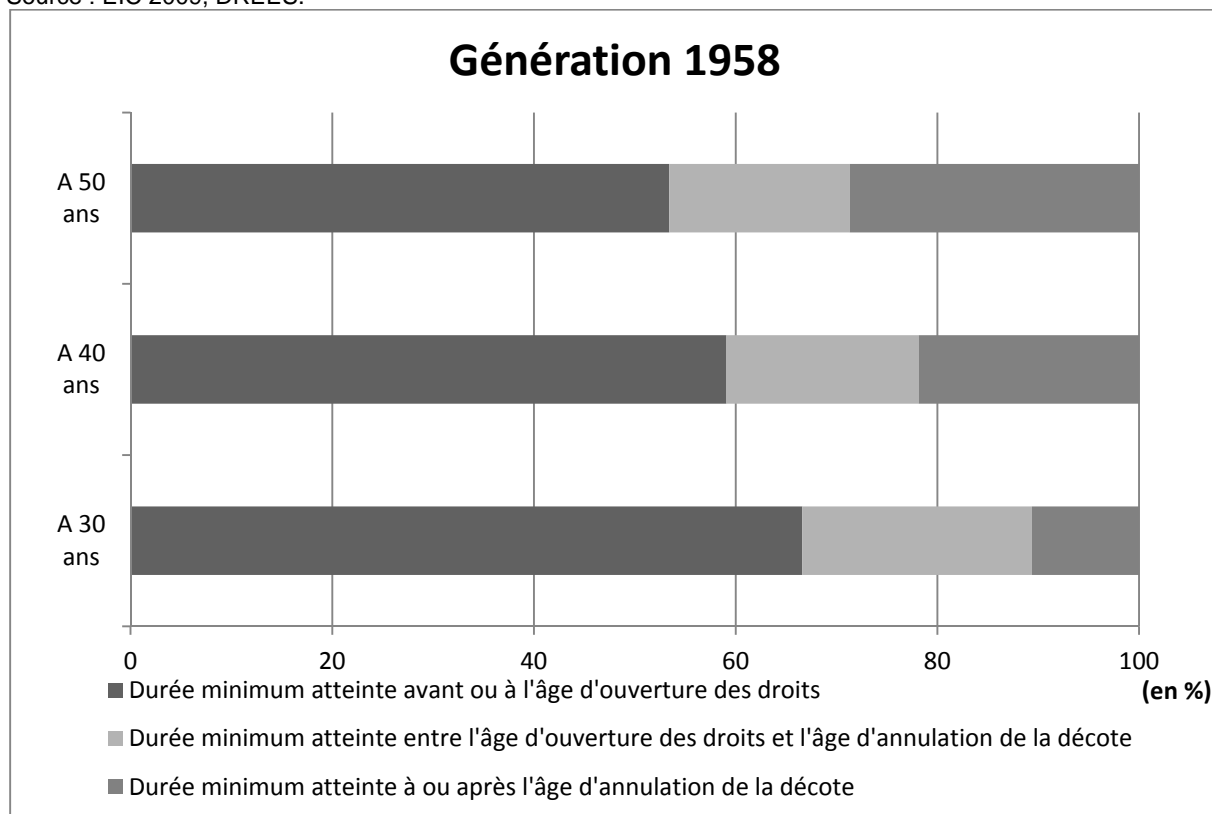
Pour chaque génération, c'est entre 30 et 40 ans que la part d'individus pouvant espérer atteindre la durée minimum avant l'âge d'ouverture des droits diminue le plus, et que la part de ceux concernés par l'âge d'annulation de la décote augmente. Ces évolutions se poursuivent entre 40 et 50 ans, dans une moindre mesure. Par exemple 69 % de la génération 1954 font partie du 1<sup>e</sup> groupe à 30 ans ; cette part diminue de 9 points entre 30 et 40 ans, et de 5 points entre 40 et 50 ans (figure 2). La part d'individus ne pouvant espérer atteindre la durée minimum avant l'âge d'annulation de la décote est de 12 % à 30 ans. Elle augmente de 11 points entre 30 et 40 ans et de 7 points entre 40 et 50 ans. Le début de la carrière semble donc déterminant pour l'âge de liquidation des droits à retraite.

**Figure 2 : Pour les générations 1954 et 1958, répartition par groupe à différents âges d'observation (en %)**



Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30/40/50 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30/40/50 ans.

Source : EIC 2009, DREES.



Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30/40/50 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30/40/50 ans.

Source : EIC 2009, DREES.

### 3. Les personnes classées en catégorie active dans la fonction publique et dans les autres régimes spéciaux surreprésentées dans le groupe des « carrières incomplètes »

Les individus classés en catégorie active dans la Fonction publique et les autres régimes spéciaux sont surreprésentés dans le groupe de personnes ne pouvant espérer atteindre le nombre minimum de trimestres validés avant leur âge d'annulation de la décote (celui-ci étant inférieur à l'âge d'annulation de la décote de droit commun), et ce quels que soient la génération et l'âge d'observation considérés. Par exemple, les agents de catégorie active à 30 ans représentent 5 % de la génération 1954, mais 29 % des personnes à carrière incomplète de cette génération (i.e. ne pouvant pas espérer atteindre la durée requise avant l'âge d'annulation de la décote<sup>1</sup>) (figure 3). Les individus en catégorie active sont au contraire sous-représentés dans le groupe pouvant atteindre la durée minimum avant leur âge d'ouverture des droits. En effet, les individus de cette catégorie d'emploi à la Fonction Publique ont le droit de partir 5 ans plus tôt que ceux des autres catégories d'emploi, alors que les durées minimum requises sont au maximum inférieures de 10 trimestres par rapport aux individus du privé (génération 1946) et rattrapent celles du privé au fil des générations : 1 trimestre d'écart séparent les catégories actives du privé pour les générations 1962 à 1974, 0 trimestre pour la génération 1978.

De même à 50 ans, les personnes de catégorie active composent 6 % de la génération 1954, et 14 % du sous-groupe de personnes ne pouvant espérer atteindre la durée minimum avant l'âge d'annulation de la décote.

**Figure 3 : Composition des groupes par catégorie d'emploi à 30 et 50 ans, pour la génération 1954 (en %)**

1954	Groupe	Fonction publique et régimes spéciaux type "actifs"	Fonction publique et régimes spéciaux type "sédentaires"	Privé, non titulaires de la Fonction publique, professions libérales	Ensemble
A 30 ans	Durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits	0,3	10,1	89,6	100
	Durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote	7,5	9,4	83,1	100
	Durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation décote	28,7	2,9	68,3	100
	<b>Ensemble</b>	<b>5,1</b>	<b>9,1</b>	<b>85,8</b>	<b>100</b>
A 50 ans	Durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits	0,7	14,5	84,9	100
	Durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote	8,9	15,9	75,2	100
	Durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation décote	14,0	8,6	77,4	100
	<b>Ensemble</b>	<b>5,9</b>	<b>12,9</b>	<b>81,2</b>	<b>100</b>

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30/50 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30/50 ans.

Source : EIC 2009, DREES.

<sup>1</sup> Une partie de ces assurés peut toutefois bénéficier de bonifications de durée validée (par exemple la « bonification du cinquième » dans la fonction publique), qui ne sont connues que pour les personnes ayant liquidé leur pension dans les données de l'EIC. Elles n'ont donc pas pu être prises en compte dans cette étude.

A 30 ans, les agents sédentaires de la Fonction publique appartenant aux générations plus récentes (1962-1978) sont surreprésentés dans le groupe de personnes pouvant espérer atteindre la durée minimum après l'âge d'ouverture des droits, mais avant l'âge d'annulation de la décote. Pour les générations plus anciennes, ils sont surreprésentés dans le groupe de personnes pouvant atteindre la durée minimum avant l'âge d'ouverture des droits. A 50 ans, pour ces générations plus anciennes, ils sont également surreprésentés dans les groupes pouvant espérer atteindre la durée minimum avant l'âge d'annulation de la décote.

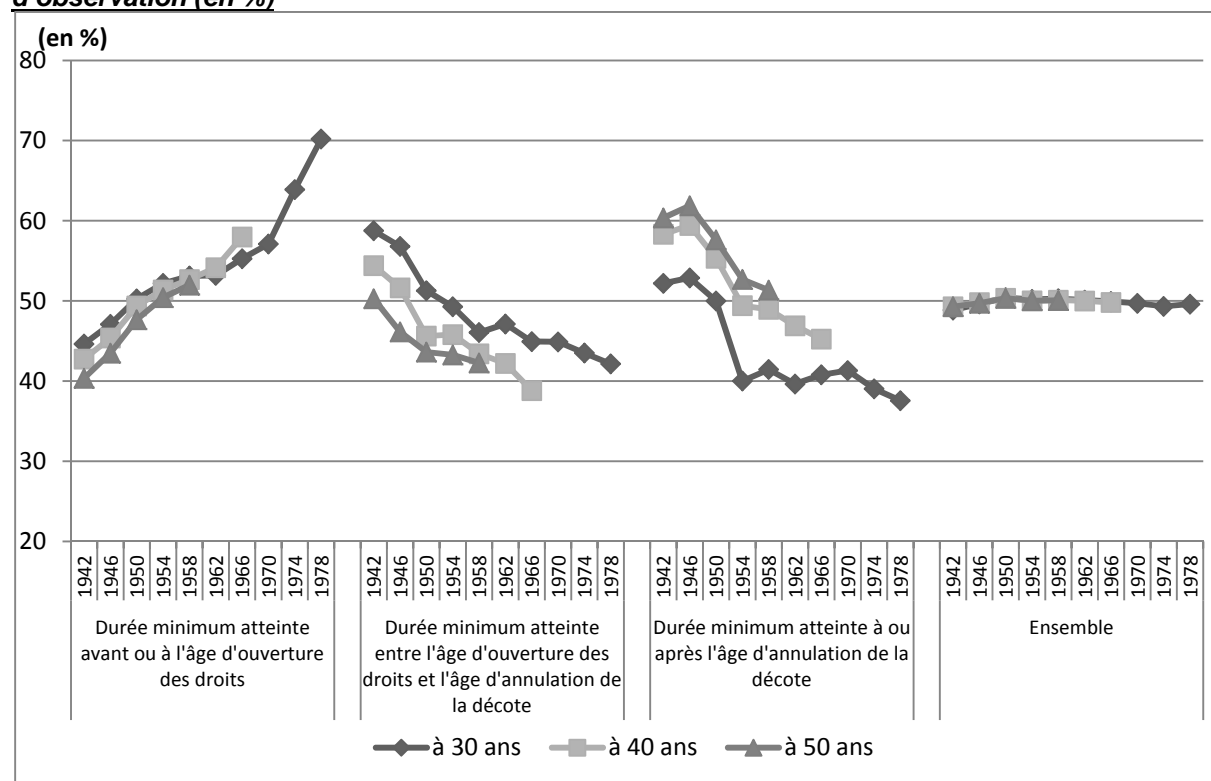
Enfin, les individus affiliés à un régime du privé à 30 ans composent au fil des générations une part de plus en plus importante des individus pouvant atteindre la durée minimum à l'âge d'ouverture des droits ou avant. Ils sont surreprésentés dans ce groupe, quel que soit l'âge d'observation et la génération.

#### 4. Au fil des générations, baisse de la part des femmes parmi le groupe des « carrières incomplètes »

A 30 ans, la part des femmes dans le groupe pouvant atteindre la durée minimum avant l'âge d'ouverture des droits augmente au fil des générations : elles représentent 45 % de ce groupe pour la génération 1942, et 70 % pour la génération 1978, alors que la part de femmes parmi les affiliés avant 30 ans (tous groupes confondus) est stable au fil des générations, autour de 50 % (figure 4).

Si l'on ne tenait pas compte des majorations de durée d'assurance pour enfant(s), la part des femmes au sein du groupe pouvant atteindre la durée minimum avant l'âge d'ouverture des droits serait stable au fil des générations : elles représenteraient 37 % de ce groupe pour la génération 1942, 41 % pour la génération 1978.

**Figure 4 : Proportion de femmes dans chaque groupe au fil des générations, selon l'âge d'observation (en %)**



Lecture : la proportion de femmes dans le groupe pouvant espérer atteindre la durée minimum avant ou à l'âge d'ouverture des droits augmente au fil des générations, quel que soit l'âge d'observation. À 30 ans, elles représentent 45% du groupe pour la génération 1942, 70 % pour la génération 1978.

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30 ans.

Source : EIC 2009, DREES.



Alors que la part des femmes est stable au fil des générations (tous groupes confondus) parmi les affiliés avant 30, 40 et 50 ans, la structure des groupes par sexe se modifie fortement entre l'observation à 30 ans et celle à 40 ans, et dans une moindre mesure entre 40 et 50 ans (figure 4). La part des femmes dans le groupe de carrières incomplètes augmente de 8 points entre 30 et 40 ans pour la génération 1958, et de 2 points entre 40 et 50 ans. L'hypothèse de validation de 4 trimestres par an à compter de l'âge d'observation est en effet particulièrement forte pour les femmes : selon la génération, la part de femmes validant le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans est inférieure de 16 à 29 points à celle des hommes (générations 1942 à 1958). Cette baisse d'activité en partie liée aux enfants est compensée par la majoration de durée d'assurance qui est déjà prise en compte à l'âge d'observation de 30 ans si l'enfant est né avant.

Si on ne prend pas en compte les majorations de durée d'assurance, la structure des groupes par sexe se modifie légèrement entre 30 et 50 ans : la part des femmes dans le groupe de carrière incomplète augmente de 2 à 5 points selon les générations, contre une augmentation de 8 à 13 points en les prenant en compte. Ce résultat tient surtout au fait que, sans prise en compte des majorations de durée d'assurance pour enfants, la part des femmes y est déjà plus élevée, dès l'âge de 30 ans.

Avec l'hypothèse alternative – selon laquelle la validation de trimestres s'effectue au rythme observé avant l'âge d'observation, et non au rythme de 4 trimestres par an –, la part de femmes dans le groupe de carrières incomplètes est stable entre l'observation à 30 ans et celle à 40 ans, et diminue d'1 point entre 40 et 50 ans.

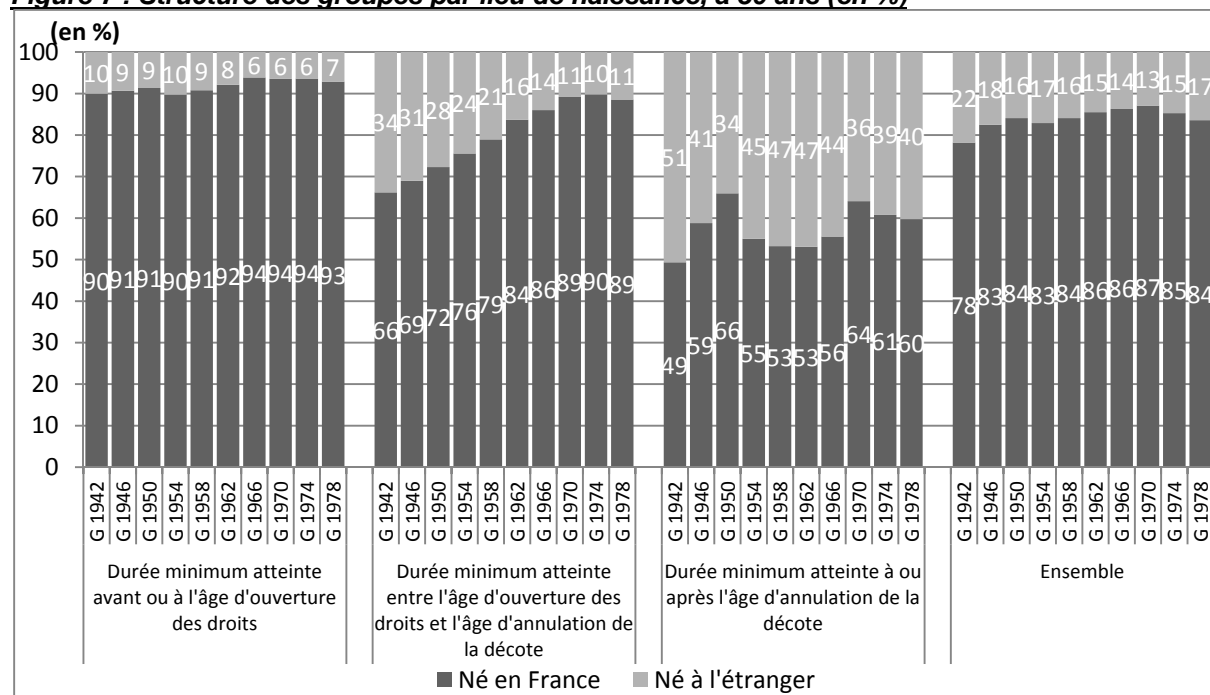
A 50 ans, sous l'hypothèse de validation continue, 60 % des individus de la génération 1942 concernés par l'âge d'annulation de la décote sont des femmes (figure 4). Elles composent la moitié du groupe pouvant partir entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote, et 40 % du groupe pouvant partir à l'âge d'ouverture des droits. A titre de comparaison, les femmes représentent 49,3 % des individus de cette génération affiliés avant 50 ans.

## **5. Les personnes nées à l'étranger surreprésentées parmi le groupe des « carrières incomplètes »**

A 30 ans, la part de personnes nées à l'étranger dans le groupe de celles ne pouvant atteindre la durée minimum avant l'âge d'annulation de la décote oscille entre 34 et 51 % selon les générations. Cette part n'est que de 6 à 10 % dans le groupe de personnes pouvant partir à l'âge d'ouverture des droits (figure 7). Ce constat est le même à 40 ou à 50 ans. Les personnes nées à l'étranger valident en effet peu de trimestres avant 30 ans, en raison notamment d'une potentielle carrière dans le pays d'origine et d'une arrivée tardive en France.

Selon l'hypothèse alternative de validation au rythme observé et non au rythme de 4 trimestres chaque année, les personnes nées à l'étranger parmi le groupe des carrières incomplètes sont toujours surreprésentées : elles représentent 24 à 30 % du groupe selon la génération. Leur part est toujours de 6 à 10 % au sein du groupe pouvant atteindre la durée minimum avant l'âge d'ouverture des droits. Le changement d'hypothèse a en effet un impact plus marginal sur les personnes nées à l'étranger : elles ne valident souvent pas assez de trimestres pour partir avant l'âge d'annulation de la décote, même sous l'hypothèse la plus favorable de validation (4 trimestres chaque année).

**Figure 7 : Structure des groupes par lieu de naissance, à 30 ans (en %)**



Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30 ans.

Source : EIC 2009, DREES.

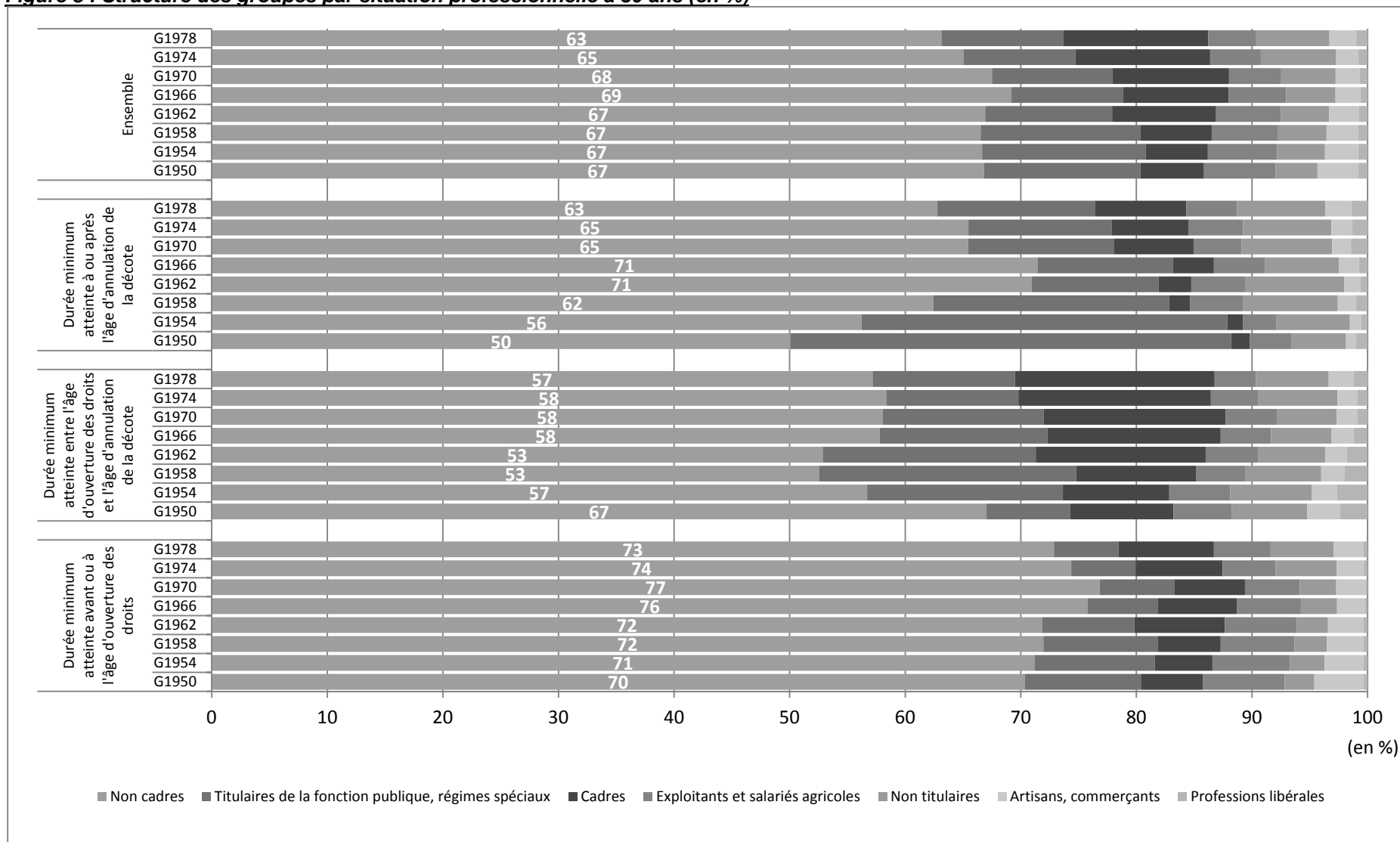
L'EIC couvrant l'ensemble des cotisants à un régime de retraite français, il inclut des personnes ayant travaillé et résidé de courtes périodes en France. Ces personnes peuvent avoir effectué une partie de leur carrière à l'étranger, et donc validé des droits à la retraite à l'étranger. Ces derniers ne sont pas comptabilisés dans les durées validées à 30, 40 ou 50 ans, observées dans l'EIC : on sous-estime donc la durée totale validée par les personnes ayant validé des droits à retraite à l'étranger (notamment, les personnes nées à l'étranger et ayant commencé leur carrière dans leur pays d'origine), et on surestime donc le nombre de personnes ne pouvant atteindre la durée minimum avant l'âge d'annulation de la décote.

## 6. A 30 ans, les titulaires de la fonction publique sont surreprésentés dans le groupe des « carrières incomplètes »

A 30 ans, les cadres au régime général sont surreprésentés dans le groupe d'individus pouvant espérer atteindre la durée minimum entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote, et ce pour toutes les générations (figure 8). Les non cadres au régime général sont surreprésentés dans le groupe de personnes pouvant espérer partir à la retraite à l'âge d'ouverture des droits. Au contraire, les titulaires de la Fonction publique sont sous représentés dans ce groupe : ils pourront liquider leur retraite après l'âge d'ouverture des droits.

Les professionnels libéraux et les affiliés aux régimes spéciaux (hors Fonction publique) des générations les plus anciennes sont surreprésentés dans le groupe de personnes pouvant partir après l'âge d'ouverture des droits, mais avant l'âge d'annulation de la décote. Ceux des générations les plus récentes devront plus fréquemment attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir au taux plein.

**Figure 8 : Structure des groupes par situation professionnelle à 30 ans (en %)**



Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30 ans.

Source : EIC 2009, DREES.

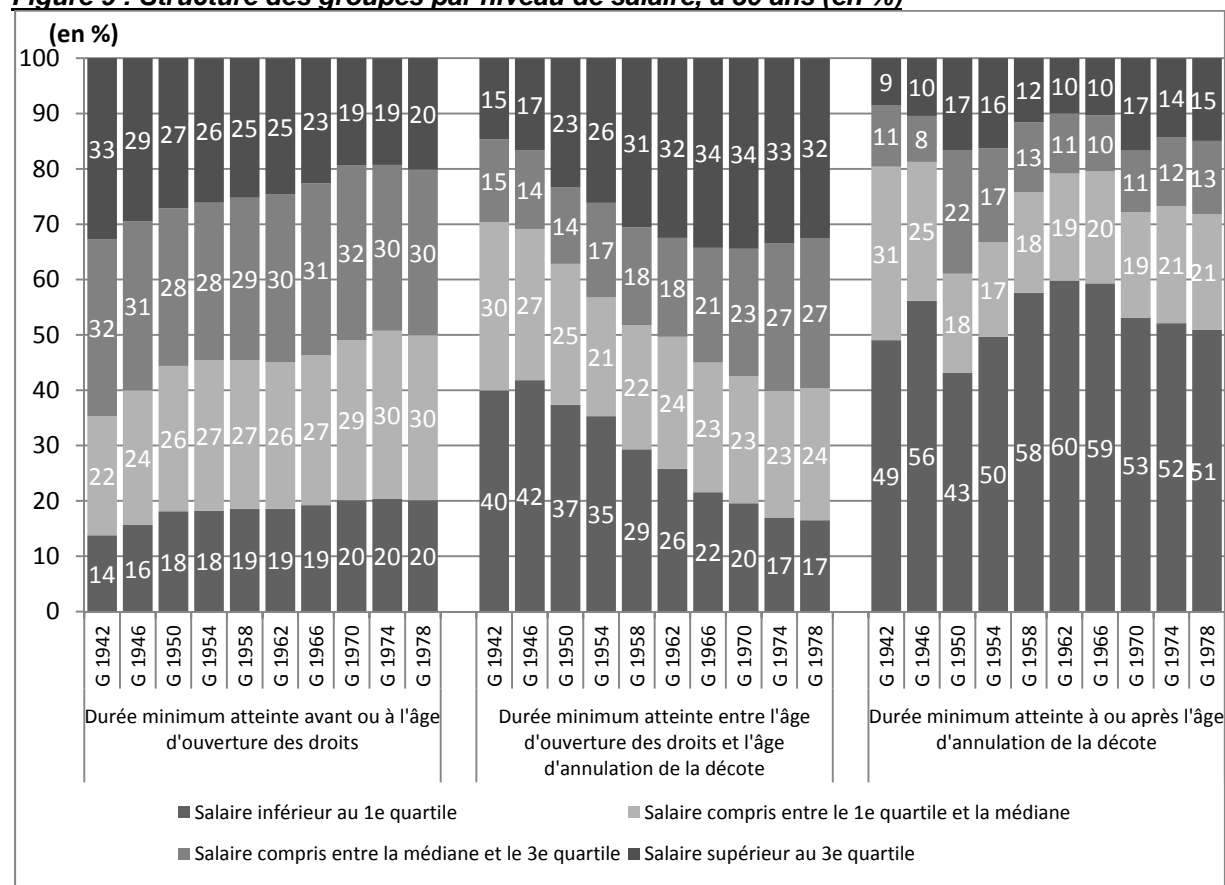
Globalement, les surreprésentations des situations professionnelles au sein de chaque groupe sont identiques selon que l'on se fonde sur l'observation des durées validées avant 30 ans ou avant 50 ans. Toutefois, à 30 ans, les non cadres sont surreprésentés dans les groupes de personnes pouvant partir à l'âge d'ouverture des droits. A 50 ans, ils sont surreprésentés dans le groupe de personnes qui devront attendre l'âge d'annulation de la décote pour partir à la retraite.

### 7. Des niveaux de salaire plus faibles pour les personnes concernées par l'âge d'annulation de la décote

Quel que soit l'âge d'observation ou la génération considérée, les personnes du groupe d'individus concernés par l'âge d'annulation de la décote ont plus souvent, à l'âge d'observation, un faible niveau de salaire annuel (ils appartiennent plus souvent au 1<sup>er</sup> quartile de salaire de leur génération) (figures 9 et 10). Ces personnes ont des années incomplètes avant 30 ans, et donc potentiellement un salaire annuel plus faible à 30 ans.

Les personnes pouvant espérer partir à la retraite dès l'âge d'ouverture des droits appartiennent plus souvent au 3<sup>e</sup> quartile de salaires, à 30 comme à 50 ans.

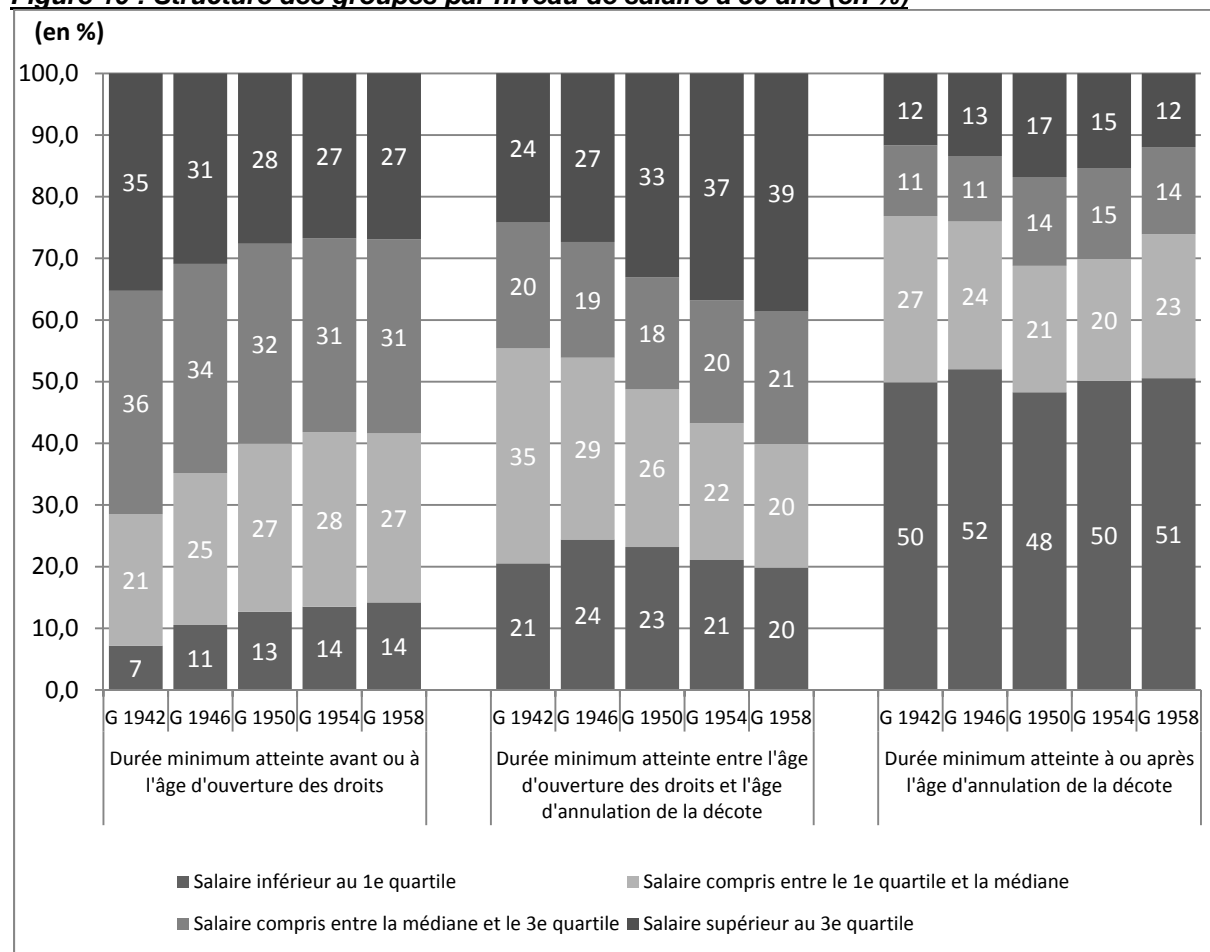
**Figure 9 : Structure des groupes par niveau de salaire, à 30 ans (en %)**



NB : on considère les salaires annuels à 30 ans. Les quartiles de salaires sont calculés pour chaque génération. Pour une année donnée, le niveau de salaire considéré ici est le maximum entre : le salaire plafonné fourni par les organismes de retraite de base, le salaire déplafonné fourni par les organismes, le salaire fourni par les régimes complémentaires, le salaire issu des DADS. La définition du salaire variant selon l'organisme de retraite (année de validité, primes incluses ou non, salaire brut ou net, ...), cette variable présente certaines limites. Cependant, les résultats présentés ci-avant sont cohérents avec ceux que l'on trouverait si on se limitait aux affiliés du régime général.

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30 ans et personnes pour lesquelles le salaire à 30 ans est inconnu (19 % de la génération 1942, 16 % de la génération 1946, 6 à 9 % des générations suivantes).  
Source : EIC 2009, calculs DREES.

**Figure 10 : Structure des groupes par niveau de salaire à 50 ans (en %)**



NB : on considère les salaires annuels à 50 ans. Les quartiles de salaires sont calculés pour chaque génération. Pour une année donnée, le niveau de salaire considéré ici est le maximum entre : le salaire plafonné fourni par les organismes de retraite de base, le salaire déplafonné fourni par les organismes, le salaire fourni par les régimes complémentaires, le salaire issu des DADS. La définition du salaire variant selon l'organisme de retraite (année de validité, primes incluses ou non, salaire brut ou net, ...), cette variable présente certaines limites. Cependant, les résultats présentés ci-avant sont cohérents avec ceux que l'on trouverait si on se limitait aux affiliés du régime général.

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 50 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 50 ans et personnes pour lesquelles le salaire à 50 ans est inconnu (9 à 11 % de chaque génération).  
Source : EIC 2009, calculs DREES.

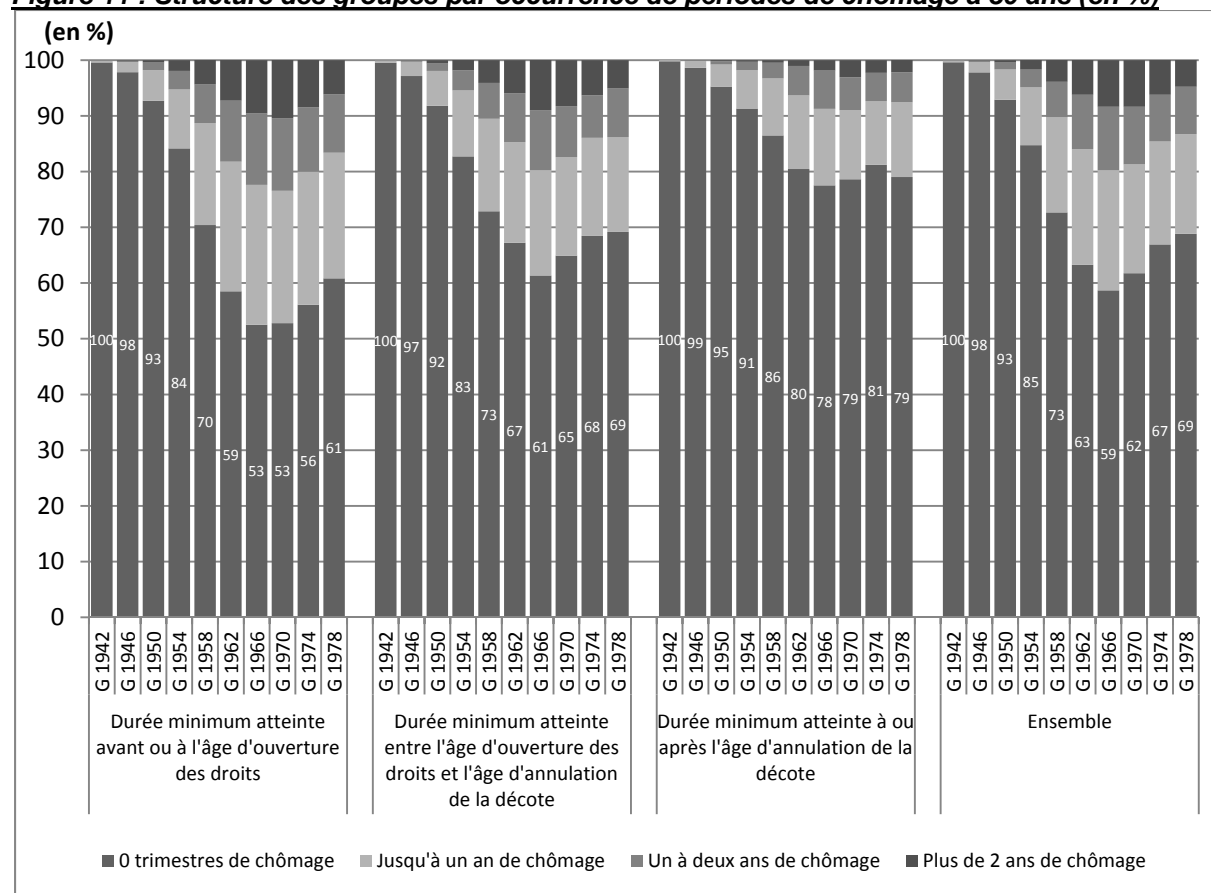
### 8. Les personnes n'ayant pas connu de périodes de chômage à 30 ans surreprésentées parmi le groupe des « carrières incomplètes »

A 30 ans, les individus n'ayant validé aucun trimestre de chômage sont surreprésentés dans le groupe de personnes qui devront attendre l'âge d'annulation de la décote, et ce quelle que soit la génération considérée (figure 11). En effet, les individus n'ayant validé aucun trimestre de chômage à 30 ans débutent leur carrière plus tard que les autres (à partir de la génération 1954), peut-être en raison d'études plus longues<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Pour la génération 1954, les individus ayant 0 trimestre de chômage valident en moyenne leur première année complète à 20 ans contre 19,3 ans pour les individus ayant plus de 8 trimestres de chômage à 30 ans. Pour la génération 1978, les individus ayant 0 trimestre de chômage à 30 ans valident leur première année complète 2 ans plus tard que ceux ayant plus de 8 trimestres de chômage. A noter par ailleurs qu'une partie des périodes de chômage non indemnisé n'est pas connue dans l'EIC.

Le taux de chômage des jeunes est en 1975 de 5 % pour les hommes, 7 % pour les femmes. Il progresse ensuite et concerne 22 % des femmes et 25 % des hommes fin 2009. La part d'une génération n'ayant pas connu de périodes de chômage avant 30 ans diminue donc au fil des générations. C'est également le cas au sein du sous-groupe de personnes concernées par l'âge d'annulation de la décote : cette part passe de 95 % pour ce sous-groupe de la génération 1950, à 79 % pour celui de la génération 1970 ; ceux-ci restent cependant majoritaires dans ce groupe.

**Figure 11 : Structure des groupes par occurrence de périodes de chômage à 30 ans (en %)**



NB : Les périodes de chômage non indemnisées à partir du 01/01/1980 sont prises en compte sous certaines conditions : si l'individu a cessé d'être indemnisé ou n'a jamais été indemnisé, dans la limite d'une année ; s'il a au moins 55 ans, a cessé d'être indemnisé et a cotisé pendant au moins 20 ans, dans la limite de cinq années. A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la limite est portée à un an et demi pour la première période de chômage non indemnisé. Cette dernière mesure législative est postérieure à la date de validité des données (31/12/2009).

Avant 1980, toutes les périodes de chômage non volontaire pouvaient donner droit à des trimestres pour la retraite, qu'elles soient indemnisées ou non.

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans, hors personnes affiliées au SRE militaire à 30 ans.

Source : EIC 2009, DREES.

La part d'individus n'ayant pas connu de période de chômage remonte ensuite pour les générations 1970, 1974 et 1978, en lien probablement avec la baisse du chômage à la fin des années 90 et au début des années 2000. Au sein du sous-groupe d'individus concernés par l'âge d'annulation de la décote, cette part est de 81 % pour la génération 1974, 79 % pour la génération 1978. A 50 ans, les individus n'ayant pas connu de chômage sont toujours surreprésentés dans le groupe des carrières incomplètes ; cependant ils le sont également dans le groupe pouvant partir à la retraite à l'âge d'ouverture des droits. Les personnes n'ayant validé aucun trimestre de chômage à 50 ans regroupent à la fois des personnes ayant une carrière complète et continue, et des personnes qui ont commencé à accumuler des droits tardivement.

Les personnes ayant connu des périodes de chômage avant 30 ans sont surreprésentées, dans le groupe pouvant partir à la retraite à l'âge d'ouverture des droits pour les générations à partir de 1958,

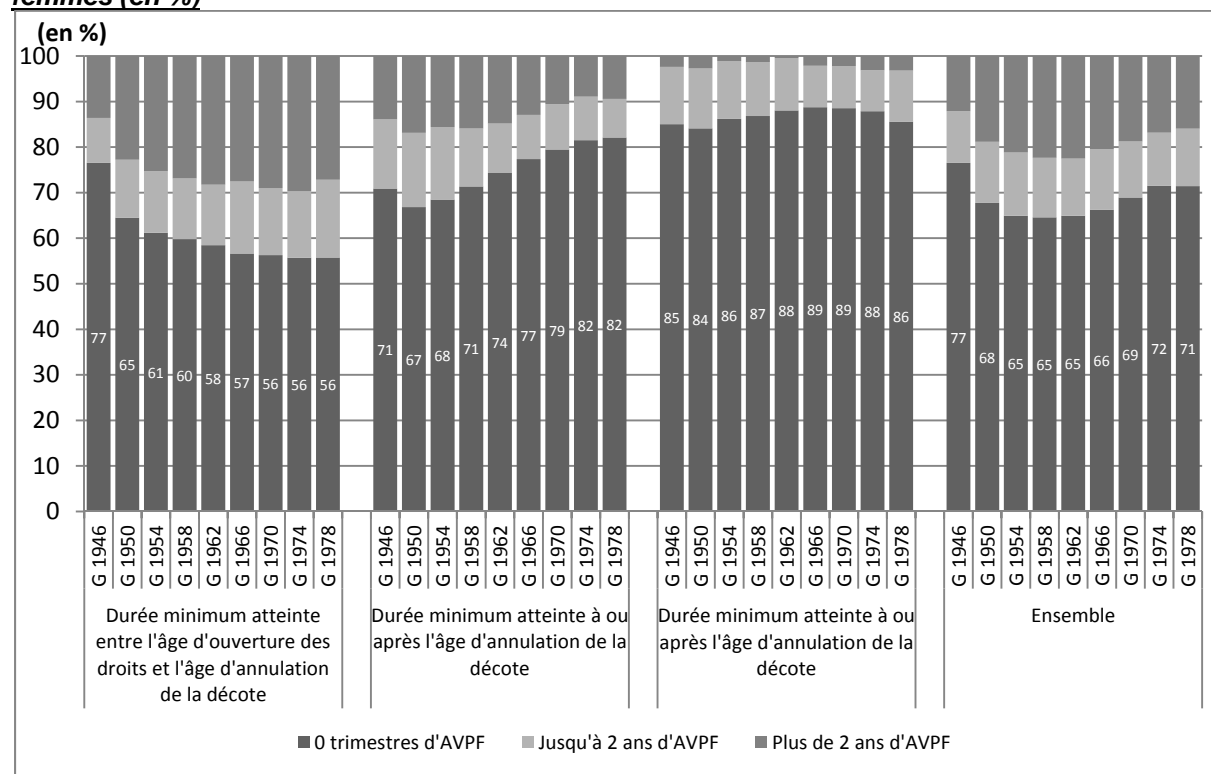
et également dans le groupe des personnes pouvant partir entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote pour les générations antérieures. A 50 ans, ce dernier constat est toujours vrai. Pour la génération 1958, les personnes ayant connu plus de 2 ans de chômage cumulés à 50 ans sont surreprésentées parmi les individus pouvant partir à la retraite après l'âge d'ouverture des droits mais avant l'âge d'annulation de la décote, tandis que ceux ayant connu une période de chômage plus courte sont surreprésentés parmi les individus pouvant partir à l'âge d'ouverture des droits. Les personnes n'ayant pas connu de chômage à 50 ans sont légèrement surreprésentées dans le groupe d'individus concernés par l'âge d'annulation de la décote.

A 30 ans, la part de personnes n'ayant pas connu de périodes de maladie est également plus importante parmi les individus concernés par l'âge d'annulation de la décote, et ce pour toutes les générations. La part de celles en ayant connu est plus élevée pour le groupe d'individus pouvant partir à la retraite à l'âge d'ouverture des droits.

### 9. Davantage de personnes n'ayant pas validé de trimestres AVPF dans le groupe des « carrières incomplètes »

L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) a été créée en 1972, les personnes nées en 1942 n'y ont donc quasiment pas eu recours à 30 ans. Bien que les hommes puissent en bénéficier depuis 1979, l'acquisition de trimestres à ce titre reste marginale pour eux. La part de femmes validant des trimestres d'AVPF augmente entre les générations 1946 et 1958, puis diminue pour les générations plus jeunes. Cela va de pair avec le recul de l'âge de maternité. A 30 ans, les femmes n'ayant pas validé de trimestres d'AVPF sont surreprésentées, pour toutes les générations, dans le sous-groupe de personnes ne pouvant partir à la retraite avant l'âge d'annulation de la décote (figure 12). Celles en ayant validé sont légèrement plus nombreuses au sein du groupe d'individus pouvant partir à l'âge d'ouverture des droits ou avant l'âge d'annulation de la décote (générations 1946 à 1954). L'hypothèse de validation de 4 trimestres par an à compter de l'âge d'observation est forte, car les femmes bénéficiant de l'AVPF sont plus enclines à diminuer ou stopper leur activité ensuite pour élever leurs enfants.

**Figure 12 : Structure des groupes par occurrence de périodes d'AVPF, à 30 ans, pour les femmes (en %)**

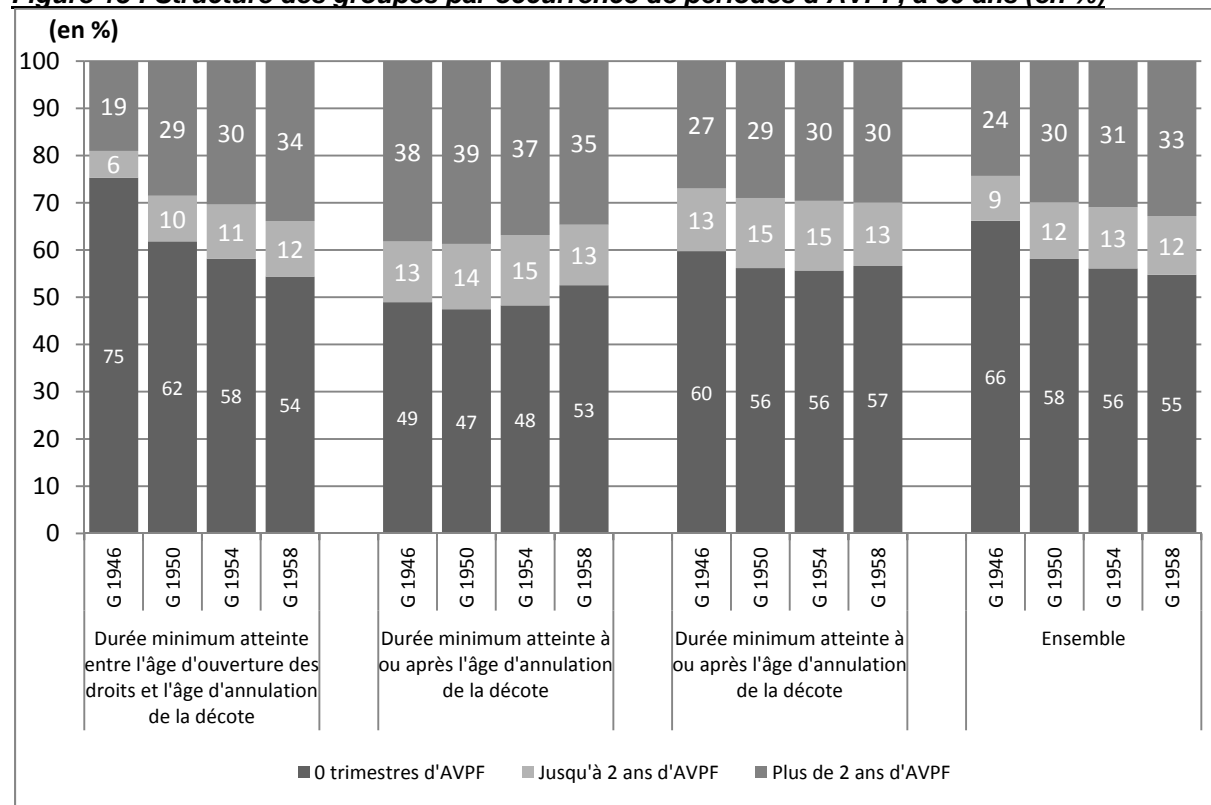


Champ : cotisantes ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans, hors femmes affiliées au SRE militaire à 30 ans.

Source : EIC 2009, DREES.

Ainsi à 50 ans, les femmes n'ayant pas validé de trimestres d'AVPF sont surreprésentées parmi celles pouvant liquider leur pension à l'âge d'ouverture des droits, et celles ayant validé plus de 2 années d'AVPF sont plus souvent concernées par un départ avant l'âge d'annulation de la décote, mais après l'âge d'ouverture des droits (figure 13).

**Figure 13 : Structure des groupes par occurrence de périodes d'AVPF, à 50 ans (en %)**



Champ : cotisantes ayant été présents sur le marché du travail avant 50 ans, hors femmes affiliées au SRE militaire à 50 ans.

Source : EIC 2009, DREES.

## 10. Carrières très incomplètes : les femmes, les étrangers et les non cadres surreprésentés

Pour réaliser un focus sur les assurés ayant eu les carrières les plus courtes, on peut scinder en deux sous-groupes les individus concernés par l'âge d'annulation de la décote : d'un côté les individus à carrières « très incomplètes », de l'autre ceux à carrières « moyennement incomplètes » (cf. Annexe). On peut faire les observations suivantes.

À 40 ans, la part d'individus à carrières « très incomplètes »<sup>3</sup> augmente au fil des générations, passant de 8,6 % de la génération 1946, à 10,2 % de la génération 1966. A 50 ans, cette part diminue au fil des générations, passant de 24 % de celle née en 1942 à 17 % de celle née en 1958.

Les fonctionnaires, actifs comme sédentaires, sont surreprésentés dans le sous-groupe à carrières moyennement incomplètes, tandis que les personnes affiliées à un régime du privé (à 40 comme à 50 ans) sont en proportion plus nombreuses parmi les individus à carrières très incomplètes.

A 40 ans et pour toutes les générations, les femmes sont plus nombreuses que les hommes dans le groupe d'individus à carrières moyennement incomplètes. A 50 ans, elles sont plus nombreuses dans les deux sous-groupes.

<sup>3</sup> Ces carrières sont définies par rapport à un seuil de durée, ce dernier étant lui-même défini comme le nombre de trimestres suffisant pour percevoir une pension au moins égale au montant du minimum vieillesse pour une personne seule (sur la base d'un montant de référence de la pension pour une carrière pleine équivalente à 85 % du SMIC) [cf. Annexe]



Les étrangers sont, en proportion, plus nombreux dans le groupe d'individus à carrières très incomplètes, que ce soit à 40 ou à 50 ans.

Les non cadres sont surreprésentés dans le groupe de carrières très incomplètes, tandis que les titulaires de la Fonction publique et les cadres le sont dans le groupe de carrières moyennement incomplètes.

Les individus des deux sous-groupes ont des niveaux de salaires plus faibles que la moyenne. Les personnes disposant d'un salaire inférieur au 1<sup>e</sup> quartile de leur génération sont particulièrement surreprésentées parmi les personnes à carrières très incomplètes. A 50 ans et pour chaque génération, la répartition par quartile de salaire, au sein du groupe de carrières moyennement incomplètes, est proche de celle de l'ensemble des individus de leur génération.

Les personnes n'ayant pas connu de périodes de chômage sont surreprésentées parmi le groupe à carrières très incomplètes. De même pour les périodes de maladie ou d'AVPF.

### III. Une hypothèse alternative : la poursuite du rythme de validation des trimestres

Une hypothèse alternative à celle de validation complète et continue après l'âge d'observation consiste à reproduire le rythme de validation observé jusqu'à l'âge d'observation, pour les années comprises entre l'âge d'observation et la fin de la carrière (cf. Annexe).

Cette hypothèse conduit à des durées validées plus faibles qu'avec l'hypothèse étudiée jusqu'à présent, en particulier pour l'observation à 30 ans : toutes générations confondues, un quart des individus changent de groupe entre les deux hypothèses. 12 % des individus appartiennent à un autre groupe à 40 ans, et 6 % à 50 ans. Ces ordres de grandeurs sont valables également au sein de chaque génération (figure 14).

**Figure 14 : Appartenance aux différents groupes selon l'hypothèse choisie (en %)**

		Hypothèse alternative		
		Durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits	Durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote	Durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation de la décote
A 30 ans				
Hypothèse validation continue	Durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits	42,8	6,2	6,2
	Durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote	0,0	17,2	12,8
	Durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation de la décote	0,0	0,0	14,8

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans.

Source : EIC 2009, DREES

Lecture : Parmi l'ensemble des individus, 6,2 % passent du groupe 1 (durée minimale atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits) au groupe 3 (durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation de la décote) lorsque l'on retient l'hypothèse alternative.

		Hypothèse alternative		
		Durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits	Durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote	Durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation de la décote
A 40 ans				
Hypothèse validation continue	Durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits	51,5	3,3	2,3
	Durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote	0,0	11,5	6,8
	Durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation de la décote	0,0	0,0	24,5

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 40 ans.

Source : EIC 2009, DREES

		Hypothèse alternative		
		Durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits	Durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote	Durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation de la décote
A 50 ans				
Hypothèse validation continue	Durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits	51,3	1,7	0,9
	Durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote	0,0	10,6	3,5
	Durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation de la décote	0,0	0,0	31,9

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 50 ans.

Source : EIC 2009, DREES

Sous cette seconde hypothèse, la part d'individus pouvant espérer à 30 ans partir à la retraite à l'âge d'ouverture des droits diminue toujours au fil des générations : elle passe de 55 % de celle née en 1954, à 25 % de celle née en 1978. La part d'individus pouvant partir après l'âge d'ouverture mais avant l'âge d'annulation de la décote passe de 15 % à 39 % pour ces mêmes générations, et la part d'individus concernés par l'âge d'annulation de la décote passe de 31 % à 37 %.

Par contre, contrairement à l'hypothèse de validation continue où la part d'une génération pouvant espérer partir à l'âge d'ouverture des droits diminue fortement entre l'observation à 30 ans et celle à 40 ans, celle-ci est stable à tous les âges d'observation sous l'hypothèse alternative. De même, la structure des groupes par genre ne se modifie pas fortement en fonction de l'âge d'observation (cf. II.3).

Selon l'hypothèse alternative, les personnes n'ayant pas connu de trimestres de chômage à 30 ans sont surreprésentés dans le groupe pouvant espérer partir à l'âge d'ouverture des droits, jusqu'à la génération 1958. Ensuite, elles sont surreprésentées dans le groupe pouvant espérer partir après l'ouverture des droits, mais avant l'âge d'annulation de la décote.

Enfin, les personnes n'ayant pas validé de trimestres d'AVPF à 30 ans sont surreprésentées dans le groupe pouvant partir à l'âge d'ouverture des droits, jusqu'à la génération 1954. Pour toutes les générations qui suivent, elles sont surreprésentées dans le groupe des assurés pouvant partir entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote. A 50 ans, l'analyse selon le nombre de trimestres validés au titre de l'AVPF est inchangée sous cette nouvelle hypothèse.

Les autres caractéristiques et évolutions constatées sous l'hypothèse principale (composition par lieu de naissance, situation professionnelle, catégorie d'emploi, niveau de salaire annuel ...), restent inchangées sous l'hypothèse alternative.

## **Annexe : méthodologie**

### **1. Champ de l'étude**

On considère les générations :

- 1942 à 1978 pour l'analyse des carrières incomplètes à 30 ans ;
- 1942 à 1966 pour l'analyse des carrières incomplètes à 40 ans ;
- 1942 à 1958 pour l'analyse des carrières incomplètes à 50 ans.

On segmente les assurés en groupes, selon la durée validée à 30, 40 et 50 ans. Pour chacun de ces âges d'observation, on se limite aux cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant cet âge : par exemple, l'analyse des personnes à carrière incomplète à 30 ans porte sur les cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans.

Bénéficiant de conditions de départ particulières, les affiliés à la Fonction publique militaire sont exclus de l'analyse à chaque âge d'observation. Par exemple, les affiliés au SRE militaire à 30 ans sont exclus de l'analyse des durées validées à 30 ans. S'ils sont ensuite affiliés à un autre régime, ils font partie de l'analyse des durées validées à 40 ans.

### **2. Durée validée à chaque âge**

Sont pris en compte dans les durées validées à chaque âge :

- Les trimestres validés au titre de l'activité professionnelle
- Les trimestres d'AVPF
- Les trimestres validés au titre de la maladie, maternité, chômage indemnisé, préretraite, reconversion, formation, invalidité, accidents du travail (périodes assimilées)
- Les trimestres validés au titre du service militaire (imputés lorsqu'ils étaient inconnus des caisses de retraite, pour l'EIC)
- Les majorations de durée d'assurance pour les enfants nés avant l'âge d'observation.

Les majorations de durée d'assurance pour enfant sont imputées de façon aléatoire, uniquement pour les femmes<sup>4</sup> :

- on impute un nombre d'enfants à chaque individu. On récupère l'imputation du nombre d'enfants effectuée pour le modèle Trajectoire.
- On calcule ensuite le nombre de trimestres de majoration pour chaque enfant (selon l'âge de l'individu à la naissance de l'enfant et la caisse d'appartenance cette année-là)

La règle suivante est appliquée, suivant le régime d'appartenance l'année de naissance de chaque enfant (également issue des imputations du modèle Trajectoire, basées sur l'EDP) :

- o + 8 trimestres par enfant si la femme appartient à un régime du privé l'année de naissance de l'enfant
- o + 4 trimestres par enfant si elle est de la Fonction Publique l'année de naissance de l'enfant et si l'enfant est né avant 2004.
- o + 2 trimestres par enfant si elle est de la Fonction Publique l'année de naissance de l'enfant et si l'enfant est né à partir de 2004.

A chaque âge d'observation, on prend donc en compte dans le calcul des durées validées, les majorations de durée d'assurance liées aux enfants nés avant cet âge d'observation.

Quelques périodes, comme les droits acquis à l'étranger, certaines périodes de chômage non indemnisé (notamment en début de carrière) et certaines périodes d'apprentissage ne sont pas prises en compte, car absentes des données de l'EIC. Celles-ci pourraient n'être pas stables au fil des générations.

---

<sup>4</sup> Dans le privé, des trimestres d'éducation peuvent être également attribués aux hommes.

### 3. Règles de départ à la retraite

Trois règles de départ sont établies, et appliquées selon le régime d'appartenance :

- Les fonctionnaires de type actif, et les affiliés à des régimes spéciaux en catégorie active : pour les individus affiliés au SRE, à la CNRACL, au FSPOEIE, à la RATP, à l'ENIM, à la CANSSM, à la SNCF, au CNIEG.
- Les fonctionnaires de type sédentaire, et les affiliés à des régimes spéciaux en catégorie sédentaire : pour les individus affiliés au SRE, à la CNRACL, au FSPOEIE, à la RATP, à la CNIEG, à la CRPCEN, à la Banque de France
- Les affiliés aux régimes du privé et les professions libérales, les non titulaires de la Fonction publique

**Figure A : Age d'ouverture des droits par génération et par règle :**

Génération	Privé	Public - sédentaires	Public - actifs
1942	60	60	55
1946	60	60	55
1950	60	60	55
1954	61 ans et 7 mois	61 ans et 7 mois	55
1958	62	62	56 ans et 2 mois
1962	62	62	57
1966	62	62	57
1970	62	62	57
1974	62	62	57
1978	62	62	57

**Figure B : Age d'annulation de la décote par génération et par règle\* :**

Génération	Privé	Public - sédentaires	Public - actifs
1942	65	60	55
1946	65	61	55
1950	65	62,5	55
1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	57,25
1958	67	67	59 ans et 7 mois
1962	67	67	61,75
1966	67	67	62
1970	67	67	62
1974	67	67	62
1978	67	67	62

\* : les fonctionnaires de la génération 1942 et les fonctionnaires de type actif des générations 1942, 1946 et 1950 ne sont pas concernés par la décote. L'âge d'annulation de la décote est considéré comme celui de l'ouverture des droits

**Figure C : Durée minimum par génération et par règle :**

Génération	Privé	Public - sédentaires	Public - actifs
1942	159	150	150
1946	160	156	150
1950	162	162	154
1954	165	165	161
1958	167	167	165
1962	168	168	167
1966	169	169	168
1970	171	171	170
1974	172	172	171
1978	172	172	172

#### **4. Détermination du régime d'appartenance pour chaque individu**

On fixe le régime d'affiliation à 30 ans (respectivement 40 / 50 ans), puis on applique les règles de départ à la retraite de ce régime.

- Si l'individu n'est affilié à aucun régime l'année de ses 30 ans (resp. 40 / 50 ans), on prend le dernier régime connu avant 30 ans (resp. 40 / 50 ans) ;
- Si l'individu est polycotisant à 30 ans (resp. 40 / 50 ans), on prend le régime le plus important (en termes de durée validée, puis de durée cotisée, puis de salaire) ;
- En cas d'année de validation de trimestres d'AVPF, on prend le dernier régime sans AVPF avant 30 ans (resp. 40 / 50 ans).

On considère ensuite que l'individu restera jusqu'à la fin de sa carrière dans ce régime, et on applique les règles de départ de celui-ci.

**Figure D : Répartition par caisse de retraite à 30 / 40 / 50 ans selon la règle définie ci-dessus**

	Caisse à 30 ans (G1942-1978)		Caisse à 40 ans (G1942-1966)		Caisse à 50 ans (G1942-1958)	
	Effectif	Répartition (%)	Effectif	Répartition (%)	Effectif	Répartition (%)
CNAV	179 726	79,20	117 322	72,61	77 219	69,24
SRE Civil	13 262	5,84	12 190	7,54	9 770	8,76
MSA - Salariés	7 893	3,48	5 451	3,37	3 583	3,21
MSA - Exploitants	4 652	2,05	4 397	2,72	3 173	2,85
CNRA CL	9 176	4,04	9 104	5,63	7 364	6,60
FSPOEIE	399	0,18	433	0,27	362	0,32
RSI - Commerçants	3 062	1,35	3 803	2,35	3 080	2,76
RSI - Artisans	2 894	1,28	3 297	2,04	2 572	2,31
SNCF	1 532	0,68	1 165	0,72	924	0,83
ENIM	366	0,16	277	0,17	198	0,18
Mines	261	0,12	226	0,14	168	0,15
CAVIMAC	99	0,04	106	0,07	84	0,08
CNIEG	1 101	0,49	973	0,60	738	0,66
RATP	256	0,11	209	0,13	126	0,11
CRPCEN	388	0,17	246	0,15	183	0,16
BDF	103	0,05	95	0,06	80	0,07
RAVGDT	16	0,01	30	0,02	37	0,03
CRN	7	0,00	41	0,03	35	0,03
Groupe Berri	334	0,15	498	0,31	507	0,45
CARMF	180	0,08	534	0,33	449	0,40
CARCD	171	0,08	171	0,11	138	0,12
CAVP	75	0,03	190	0,12	164	0,15
CARCDSF	1	0,00	8	0,00	6	0,01
CARPIMKO	638	0,28	532	0,33	373	0,33

CARPV	26	0,01	36	0,02	17	0,02
CAVAMAC	64	0,03	99	0,06	84	0,08
CNBF	235	0,10	143	0,09	90	0,08

NB : caisse à 30/40/50 ans ou dernière caisse connue avant 30/40/50 ans.

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30/40/50 ans et dans le champ de l'EIC 2009.

Source : EIC 2009, DREES.

**Figure E : Répartition par règle de départ à 30 / 40 / 50 ans selon la méthodologie définie ci-dessus**

	A 30 ans (G1942-1978)		A 40 ans (G1942-1966)		A 50 ans (G1942-1958)	
	Effectif	Répartition (%)	Effectif	Répartition (%)	Effectif	Répartition (%)
Fonction publique et régimes spéciaux, catégorie active	9 245	4,07	8 629	5,34	7 080	6,35
Fonction publique et régimes spéciaux, catégorie sédentaire	17 599	7,76	16 289	10,08	12 833	11,51
Privé, non titulaires de la Fonction publique, professions libérales	200 073	88,17	136 658	84,58	91 611	82,14

NB : pour chaque âge, hors militaires à cet âge.

Champ : cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30/40/50 ans.

Source : EIC 2009, DREES.



## 5. Hypothèses de validation de fin de carrière

### 5.1. Hypothèse principale

On pose l'hypothèse qu'entre l'âge d'observation (30/40/50 ans) et la fin de la carrière, chaque individu validera de façon continue 4 trimestres par an.

On détermine ensuite trois groupes de personnes :

- Le premier groupe, « durée minimum atteinte avant ou à l'âge d'ouverture des droits », est constitué des individus pouvant, sous cette hypothèse, espérer atteindre la durée requise pour le taux plein avant l'âge minimal d'ouverture des droits.
- Le second groupe, « durée minimum atteinte entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge d'annulation de la décote », est constitué des individus pouvant espérer atteindre la durée minimum entre ces deux bornes.
- Enfin le troisième groupe, « durée minimum atteinte à ou après l'âge d'annulation de la décote, est constitué des individus concernés par cette borne maximum.

Les durées validées ne sont pas le seul déterminant de l'obtention du taux plein, mais l'EIC ne nous permet pas de prendre en compte d'autres facteurs tels que l'inaptitude. De même, nous ne considérons aucun départ anticipé (pour carrière longue par exemple).

On applique les règles de départ du régime d'appartenance à l'âge d'observation (30/40/50 ans) pour déterminer ces groupes, sans tenir compte d'une éventuelle polycotisation (cf. ci-dessus, 4.).

Les fonctionnaires de catégorie sédentaire de la génération 1942, et les fonctionnaires de catégorie active des générations 1942, 1946 et 1950, ne sont pas concernés par la décote. Ils sont donc répartis entre le premier et le troisième groupe, selon que la durée qu'ils peuvent espérer valider est inférieure ou supérieure à l'âge légal de départ à la retraite.

Le troisième groupe, constitués des individus à carrière incomplète, est ensuite scindé en deux sous-groupes :

- Le premier, « carrières très incomplètes », est constitué des individus qui ne peuvent espérer atteindre un seuil donné pour le nombre de trimestres validés. Ce seuil est défini comme la durée validée nécessaire pour percevoir une pension au moins égale au montant du minimum vieillesse<sup>5</sup>, pour une personne seule, sur la base d'un montant de référence de la pension pour une carrière pleine équivalente à 85 % du SMIC (ce seuil de 85 % SMIC a lui-même été choisi en référence à la cible visée, lors de la réformes des retraites de 2003, à l'issue d'une carrière entièrement cotisée au SMIC).

Ce nombre de trimestres « seuil » dépend de la génération et du régime d'appartenance de l'individu (Figure F).

---

<sup>5</sup> Le montant du minimum vieillesse pour une personne seule est établi à 787,26 € au 1<sup>er</sup> avril 2013. La revalorisation suivante, en date du 1<sup>er</sup> avril 2014, le porte à 792 €. Le SMIC net mensuel atteint 1128 € à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

**Figure F : Nombre de trimestres « seuil » en dessous duquel l'assuré percevra une pension inférieure au montant du minimum vieillesse**

Génération	Privé	Public - sédentaires	Public - actifs
1942	131	123	123
1946	131	128	123
1950	133	133	126
1954	135	135	132
1958	137	137	135
1962	138	138	137
1966	139	139	138
1970	140	140	140
1974	141	141	140
1978	141	141	141

NB : Sur la base d'un montant de référence de la pension pour une carrière pleine équivalente à 85 % du SMIC, la durée minimum permettant de percevoir un montant équivalent à celui du montant du minimum vieillesse est de 131 trimestres, pour un individu du privé né en 1942.

- Le second, « carrières moyennement incomplètes », est constitué des individus qui peuvent espérer atteindre un nombre de trimestres validés leur permettant de percevoir un montant de pension supérieur au montant du minimum vieillesse pour une personne seule, sur la même base de pension pour carrière pleine.

## 5.2. Hypothèse alternative

L'hypothèse principale de validation complète et continue entre l'âge d'observation et la fin de la carrière est optimiste, dans la mesure où elle minore le nombre de personnes à carrières incomplètes et majore le nombre de personnes pouvant atteindre la durée minimum légale avant l'âge d'annulation de la décote.

Une hypothèse alternative consiste à reproduire le rythme de validation observé jusqu'à l'âge d'observation, pour les années comprises entre l'âge d'observation et la fin de la carrière. On limite le calcul du rythme moyen de validation aux 10 années précédant l'âge d'observation pour ne pas reproduire des effets de début de carrière plus ou moins hachés et pour coller au mieux à la carrière actuelle.

Par ailleurs, afin de prendre en compte le mieux possible l'entrée sur le marché du travail ou les débuts de carrière tardifs ou hachés, la fenêtre des 10 dernières années peut être réduite. Ainsi, le point de départ de calcul du rythme est l'année de 1<sup>e</sup> validation de 4 trimestres avant l'âge d'observation. A défaut d'une validation de 4 trimestres une même année, l'année de première validation de 3 trimestres, puis 2 trimestres, puis 1 trimestre. Cette règle a surtout un impact à 30 ans pour les personnes commençant à travailler après 21 ans et aux autres âges pour les étrangers travaillant en France tardivement.

## 6. Situation professionnelle

La situation professionnelle à 30 / 40 / 50 ans est définie comme suit :

- Cadre affilié au régime général (si affiliation CNAV – Agirc à l'âge d'observation)
- Non Cadre affilié au régime général (CNAV, pas d'affiliation à l'Agirc)
- Non titulaire de la fonction publique (affiliation CNAV – Ircantec à l'âge d'observation)
- Titulaire de la fonction publique
- Professions libérales
- Artisans
- Commerçants
- Régimes spéciaux
- Exploitants agricoles
- Salariés agricoles

Du fait de l'absence de données de carrières pour une partie des affiliés à l'AGIRC liquidant avant 2007, les analyses par situation professionnelle excluent les générations 1942 et 1946.