

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

Document N°13
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

Les retraites pour inaptitude : Comparaison avec les retraites " normales "

Alessandra di Porto – Les cahiers de la CNAV, n°3, juin 2011 (extraits)

Les cahiers de la CNAV

Les retraites pour inaptitude Comparaison avec les retraites " normales "

TABLE DES MATIÈRES

1. INTRODUCTION.....	5
2. LES DISPOSITIFS DE PRISE EN COMPTE DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAILLER A L'ASSURANCE VIEILLESSE	6
2.1. Pension d'invalidité délivrée par l'assurance maladie	7
2.1.1. Les caractéristiques du dispositif	7
2.1.2. L'acquisition de trimestres à la Cnav.....	8
2.1.3. Le passage à la retraite	8
2.2. Rente d'incapacité permanente pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle	9
2.2.1. Les caractéristiques du dispositif	9
2.2.2. L'acquisition de trimestres à la Cnav.....	9
2.2.3. Le passage à la retraite	10
2.3. Allocation aux adultes handicapés.....	11
2.3.1. Les caractéristiques du dispositif	11
2.3.2. L'acquisition de trimestres à la Cnav.....	11
2.3.3. Le passage à la retraite	11
2.4. Reconnaissance de l'inaptitude au travail lors du passage en retraite	12
2.4.1. Les caractéristiques du dispositif	12
2.4.2. L'acquisition de trimestres à la Cnav.....	13
2.4.3. Le passage à la retraite	13
2.5. Synthèse des différents dispositifs ouvrant droit à la retraite pour inaptitude	13
3. ÉVOLUTION DE L'IMPORTANCE DES RETRAITES AU TITRE DE L'INAPTITUDE	15
3.1. Evolution au cours du temps de la catégorie Inapte	16
3.2. Le poids des inaptes invalides au sein du stock de retraités au 31/12/2009	20
4. CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PENSION POUR INAPTITUDE AU SEIN DU FLUX 2009.....	21
4.1. Durée d'assurance validée	21
4.2. Activité l'année précédant le passage à la retraite	23
4.3. Age de départ en retraite	24
4.4. Niveau de pension versée par le Régime général	25
4.5. Poids des bénéficiaires du minimum contributif	28
4.6. Nombre et pourcentage bénéficiaires du minimum contributif.....	28
5. LES CARRIÈRES DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PENSION AU TITRE DE L'INAPTITUDE	29
5.1. Début de vie active	29
5.2. Validations au cours de la carrière.....	30
5.3. Les trajectoires salariales	36
5.4. La classification des retraités selon des groupes homogènes	39
5.5. Les trajectoires des prestataires monopensionnés	41
5.5.1. Les monopensionnés titulaires d'une pension normale	42
5.5.2. Les monopensionnés inaptes	44
5.5.3. Les monopensionnés ex-invalides	45
5.5.4. Conclusion sur la carrière des retraités monopensionnés	48
5.6. Les trajectoires des prestataires polypensionnés	53
5.6.1. Les polypensionnés titulaires d'une pension normale	53
5.6.2. Les polypensionnés inaptes.....	54
5.6.3. Les ex-invalides polypensionnés.....	56
5.6.4. Conclusion sur la carrière des retraités polypensionnés	58
6. CONCLUSION	61

Références bibliographiques.....	67
ANNEXES.....	68
Le calcul des indicateurs utilisés pour la classification	69
Les indicateurs relatifs aux monopensionnés titulaires d'une pension normale	71
Les indicateurs relatifs aux monopensionnés inaptes.....	76
Les indicateurs relatifs aux monopensionnés ex-invalides	81
Les indicateurs relatifs aux titulaires d'une pension normale polypensionnés.....	89
Les indicateurs relatifs aux inaptes polypensionnés.....	93
Les indicateurs relatifs aux polypensionnés ex-invalides.....	96

1. INTRODUCTION

La reconnaissance de l'inaptitude au travail peut se faire à différents moments de la vie active et par différents canaux de reconnaissance (reconnaissance par l'assurance maladie, par la branche accident du travail ou par l'assurance vieillesse). Elle induit au regard de la retraite du régime général un droit particulier : les assurés reconnus inaptes au travail, peuvent prendre leur retraite dès 60 ans, avec un taux plein, quelle que soit la durée d'assurance dont ils disposent.

L'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale fixe les conditions à remplir pour bénéficier de la retraite au taux plein du fait de l'inaptitude au travail : « *peut être reconnu inapte au travail, l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée [de 50%], compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle* ».

Cette reconnaissance de l'inaptitude au travail par l'assurance vieillesse existe depuis les premières législations en matière d'assurance vieillesse.

La législation a été soumise à peu d'évolutions, si ce n'est celle de l'âge légal de passage en retraite : avec le passage de l'âge légal à 60 ans en 1982, la part des retraites perçues au titre de l'invalidité a été réduite. Sur la dernière décennie, le taux des pensions liquidées au titre de l'inaptitude demeure relativement stable parmi les nouveaux retraités : de l'ordre de 15 % pour les hommes nouvellement retraités et de 20 % pour les femmes.

Le recul de l'âge légal de départ en retraite introduit par la réforme 2010 peut faire évoluer les proportions constatées jusqu'à présent, d'autant plus qu'une nouvelle catégorie est introduite, celle des bénéficiaires d'une retraite anticipée pour pénibilité.

Cet âge de 60 ans va progressivement augmenter jusqu'à 62 ans, en fonction de la date de naissance de l'assuré, selon le calendrier d'augmentation de l'âge légal prévu par la réforme des retraites de 2010. Cette même réforme prévoit la possibilité d'obtenir dès 60 ans une *retraite anticipée pour pénibilité*, pour les assurés dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de pénibilité liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail. Ce nouveau dispositif, qui sera appliqué à partir du 1^{er} juillet 2011, n'est pas étudié ici du fait de sa nouveauté.

Jusqu'en 2010, un seul dispositif permet donc aux travailleurs dont l'état de santé est dégradé de bénéficier d'une retraite à 60 ans au taux plein, quelle que soit leur durée d'assurance : la retraite pour inaptitude. Dans la pratique, on distingue cependant les bénéficiaires d'une retraite pour inaptitude qui disposaient déjà avant 60 ans d'une pension d'invalidité, de ceux qui ont obtenu ce statut suite à une demande de reconnaissance de l'inaptitude au travail lors du passage en retraite.

Si les titulaires d'une pension d'invalidité ont déjà fait l'objet d'études de la part de la Caisse d'assurance maladie, qui leur délivre cette pension, les assurés qui demandent une reconnaissance de l'inaptitude au travail lors du passage en retraite sont presque absents de la littérature relative aux assurés en mauvaise santé¹.

Pour mieux cerner ces deux sous-populations de retraités, la Cnav a donc conduit en 2010 une série de travaux visant à identifier les caractéristiques ainsi que les trajectoires-type de ces assurés, par rapport à la sous-population des retraités bénéficiant d'une pension normale. Le présent cahier en expose les résultats.

¹ L'étude de référence en la matière est celle conduite par Catherine Omnès, laquelle décrit l'évolution de la population des retraités inaptes de 1945 à aujourd'hui (Omnès, 2006).

2. LES DISPOSITIFS DE PRISE EN COMPTE DE L'INCAPACITÉ DE TRAVAILLER A L'ASSURANCE VIEILLESSE

A l'assurance vieillesse du régime général, plusieurs dispositifs permettent aux assurés ayant une incapacité de travail de bénéficier d'avantages liés à la retraite ; ces avantages peuvent être de deux types :

1. acquisition de droits à la retraite, par la validation de périodes assimilées, lesquelles sont prises en compte dans le calcul de la durée validée au sein du régime ;
2. possibilité de liquider ses droits à partir de 60 ans² en bénéficiant d'un taux plein, quelle que soit la durée tous régimes dont ils disposent : on parle dans ce cas d'une pension d'inaptitude.

L'acquisition de droits à la retraite est réservée aux titulaires d'une Pension d'invalidité délivrée par l'Assurance maladie et aux bénéficiaires d'une Rente d'incapacité permanente ayant un taux d'incapacité permanente (IP) supérieur à 66%.

Les titulaires d'un de ces deux avantages ont un trimestre reporté à leur compte Cnav par trimestre civil comportant trois mensualités de paiement de la pension ou de la rente ; les trimestres reportés au compte prennent la forme de périodes assimilées pour « invalidité » ou pour « rente AT ».

La possibilité de liquider ses droits à la retraite à partir de 60 ans au taux plein, indépendamment de la durée validée, est réservée à quatre catégories d'assurés :

1. les titulaires d'une pension d'invalidité délivrée par l'Assurance maladie ;
2. les bénéficiaires d'une rente d'incapacité permanente ayant un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 50% et qui sont reconnus inaptes au travail par le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie ;
3. les titulaires de l'allocation adultes handicapés (AAH) : ces individus peuvent bénéficier, en plus de l'AAH, d'autres dispositifs comme la pension d'invalidité ou la rente d'incapacité permanente ;
4. les assurés qui ne bénéficiaient, avant le passage à la retraite, d'aucun dispositif de prise en charge de l'incapacité de travailler et auxquels le médecin-conseil de la caisse d'assurance maladie reconnaît un taux d'inaptitude au travail d'au moins 50%.

Les quatre points qui suivent détaillent les conditions d'accès à ces dispositifs, les procédures de reconnaissance de l'invalidité ou de l'inaptitude ainsi que les droits en matière de retraite qui leur sont liés ; le Tableau 1 récapitulant les droits acquis à l'assurance vieillesse selon les dispositifs est disponible page 144.

² Sauf dispositifs particuliers permettant de partir en retraite avant 60 ans.

2.1. Pension d'invalidité délivrée par l'assurance maladie

2.1.1. Les caractéristiques du dispositif

Les individus victimes d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnelle affectant de façon permanente leurs capacités peuvent être reconnus invalides. L'état d'invalidité est apprécié par le médecin conseil de la caisse primaire d'assurance maladie et il est constaté lorsqu'il réduit d'au moins deux tiers la capacité de travail ou de gain de l'assuré.

Une pension est donc attribuée à l'intéressé si cet état ne lui permet plus de se procurer, dans une profession quelconque, un salaire supérieur au tiers de la rémunération normale correspondant à l'emploi que l'invalidé occupait avant la date de l'arrêt de travail ayant entraîné l'état d'invalidité.

Pour bénéficier de cette pension, la personne doit avoir été affiliée à la sécurité sociale depuis 12 mois au moins à la date d'arrêt de travail pour invalidité (ou à la date de constatation médicale de l'invalidité résultant de l'usure prématurée de l'organisme) et doit être âgée de moins de 60 ans. Elle doit également avoir une capacité de travail réduite d'au moins 2/3 et doit justifier d'une certaine durée d'activité. Sur les 12 mois précédant, elle doit avoir travaillé au moins 800 heures (dont 200 heures les 3 premiers mois), et avoir cotisé sur un salaire au moins égal à 2.030 heures de SMIC (dont au moins 1.015 heures de SMIC sur les 6 premiers mois).

Les invalides sont classés en 3 catégories :

- 1^{ère} catégorie : invalides capables d'exercer une activité rémunérée. La pension est alors égale à 30% du salaire de base ;
- 2^{ème} catégorie : invalides absolument incapables d'exercer une activité professionnelle quelconque. La pension est dans ce cas égale à 50% du salaire de base ;
- 3^{ème} catégorie : invalides qui, étant absolument incapables d'exercer une profession quelconque, sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie quotidienne. La pension est égale à celle du 2^{ème} groupe, majorée de 40 %.

La pension d'invalidité versée par la CPAM est calculée sur la base d'un salaire annuel moyen perçu par l'assuré les dix meilleures années de sa carrière. Selon son degré d'invalidité, l'assuré touche un montant correspondant à 30% ou 50% de son salaire annuel moyen, complété par la majoration pour tierce personne pour l'invalidité de 3^{ème} catégorie.

Lorsque la pension d'invalidité est inférieure au montant garanti par le minimum vieillesse (devenu l'ASPA- allocation de solidarité aux personnes âgées), elle peut être complétée, sous condition de ressources, par l'allocation supplémentaire du fonds spécial d'invalidité.

La pension d'invalidité est toujours attribuée de manière temporaire. Elle peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre médical ou administratif.

2.1.2. L'acquisition de trimestres à la Cnav

Les périodes de perception d'une pension d'invalidité versée par la CPAM sont assimilées à des périodes d'assurance. Cette règle est valable quelle que soit la catégorie de la pension perçue (1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie). L'intéressé doit par ailleurs avoir la qualité d'assuré social avant la période à valider.

Les caisses chargées de la gestion de l'assurance invalidité adressent aux caisses de retraite les renseignements nécessaires à la validation des périodes assimilées.

Chaque trimestre civil qui comprend 3 mensualités de paiement d'une pension d'invalidité donne droit à un trimestre assimilé (CSS art. R351-12).

2.1.3. Le passage à la retraite

Le bénéficiaire d'une pension d'invalidité donne droit à une retraite au titre de l'inaptitude à partir de 60 ans, quel que soit le taux d'incapacité de l'assuré. Les titulaires d'une pension d'invalidité n'ont pas besoin de demander une reconnaissance de leur incapacité de travail par le médecin-conseil au titre de l'assurance vieillesse.

A 57 ans la CRAM envoie à la CNAV un premier « signalement », indiquant que l'assuré bénéficie d'une pension d'invalidité, afin de procéder à une reconstitution de carrière suffisamment à l'avance pour que l'assuré ait une carrière régularisée à 59 ans et demi. A 59 ans et demi, la CRAM envoie à la CNAV un deuxième « signalement », indiquant que l'assuré bénéficie d'une pension d'invalidité, ainsi que les montants qui lui sont versés.

Parallèlement, elle informe l'assuré qu'à partir de ses 60 ans, il ne percevra plus de pension d'invalidité, mais qu'il peut demander une retraite au titre de l'inaptitude et elle l'invite à prendre rendez-vous avec la caisse de retraite. La CNAV envoie alors à l'assuré le formulaire de demande de retraite, ainsi que la liste des pièces à joindre. Elle relance l'assuré s'il ne réagit pas avant un certain temps, y compris par le biais d'une visite au domicile de l'assuré.

La caisse informe l'assuré de sa possibilité de refuser le passage à la retraite au titre de l'inaptitude. Le dossier de l'assuré n'est pas fermé tant qu'il n'a pas présenté sa demande de retraite ou son opposition au passage.

Si le titulaire de la pension d'invalidité souhaite continuer à travailler après 60 ans, il peut demander le report de l'ouverture de droit à la pension de vieillesse. L'assuré ne peut pas s'opposer au passage à la retraite s'il ne travaille pas. A partir de 60 ans, il ne percevra plus la pension d'invalidité, mais percevra sa retraite.

Le montant de la retraite au titre de l'inaptitude se calcule sur la base de la même formule que les pensions normales, avec un taux de liquidation mis à 50 % par défaut³. Auparavant, pour les retraites avec une date d'effet antérieure au 01.06.1983, le calcul était différent de celui actuel : la pension calculée était comparée au montant de la pension d'invalidité perçue avant la retraite et au montant de l'allocation pour vieux travailleurs salariés ; le maximum des trois montants était retenu.

³ Par exemple, pour la génération 1950 :

Pension = taux de liquidation * Salaire annuel moyen (25 meilleurs salaires) * (durée d'assurance / 162)

2.2. Rente d'incapacité permanente pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle

2.2.1. Les caractéristiques du dispositif

Toute personne qui reste atteinte d'une incapacité permanente consécutive à un accident de travail ou à une maladie professionnelle peut percevoir :

- Soit une indemnité en capital, versée en une seule fois, si son taux d'incapacité permanente est inférieur à 10%. Le montant de l'indemnité varie en fonction du taux d'incapacité.
- Soit une rente d'incapacité permanente, versée périodiquement, si son taux d'incapacité permanente est d'au moins 10%.

La rente d'incapacité permanente est déterminée en fonction du taux d'incapacité et du salaire des douze derniers mois précédant l'arrêt consécutif à l'accident du travail ou la maladie professionnelle. Elle ne peut être calculée sur la base d'un salaire annuel inférieur à un certain montant.

Le montant de la rente correspond à un pourcentage du salaire annuel pris en compte, lequel équivaut :

- A la moitié du taux d'incapacité permanente (IP) attribué par la caisse d'assurance maladie, lorsque ce taux est inférieur ou égal à 50% ;
- A une fois et demi le taux d'IP, pour la partie du taux d'incapacité supérieure à 50%.

Le montant de la rente est majoré de 40% si le taux d'IP est supérieur à 80% et si l'assuré est obligé d'avoir recours à une tierce personne pour l'assister dans les gestes de la vie quotidienne.

Depuis le 1er octobre 1986, les rentes accident du travail pour une incapacité permanente égale ou supérieure à 66% sont versées mensuellement. La rente d'incapacité permanente est un avantage viager, elle est versée jusqu'au décès de la victime. Elle peut être révisée en cas d'évolution de l'état de santé du titulaire.

2.2.2. L'acquisition de trimestres à la Cnav

Les périodes indemnisées par une rente accident du travail pour une incapacité permanente au moins égale à 66% sont retenues comme périodes assimilées à des trimestres d'assurance. L'intéressé doit avoir été assuré social avant l'accident de travail.

Un trimestre est validé pour chaque trimestre civil qui comprend trois mensualités de paiement de la rente d'accident du travail.

Les caisses primaires d'assurance maladie signalent aux caisses de retraite les titulaires d'une rente accident du travail pour incapacité permanente au moins égale à 66 %.

L'indemnité en capital ne donne pas de droits à la retraite.

2.2.3. Le passage à la retraite

Les bénéficiaires des rentes d'incapacité permanente ont droit à une pension d'invalidité sous certaines conditions. Lors de la demande de retraite, ces assurés peuvent demander une évaluation de leurs capacités de travail par un médecin-conseil au titre de l'assurance vieillesse et éventuellement obtenir une retraite pour inaptitude si ce dernier reconnaît un taux d'inaptitude au travail d'au moins 50%.

Dans le cadre de la procédure d'évaluation, l'assuré doit joindre un formulaire rempli par son médecin traitant ; s'il est en emploi, il doit également transmettre un formulaire rempli par son médecin du travail. Ces formulaires sont envoyés au médecin conseil, lequel complète le formulaire du médecin traitant et statue sur l'éventuel droit à une retraite d'inaptitude. Si l'assuré n'envoie pas le(s) formulaire(s) rempli(s) par le(s) médecin(s), la CNAV fait un rappel, et si l'assuré ne répond toujours pas, sa demande est rejetée.

Le médecin conseil peut :

- donner un avis favorable : dans ce cas l'assuré liquide au taux plein, quels que soient son âge et sa durée d'assurance ;
- donner un avis défavorable : la CNAV lui propose donc de liquider sa retraite au taux minoré ou de reporter la date de liquidation. L'assuré peut cependant contester la décision du médecin conseil en recourant à la Commission régionale de l'inaptitude ;
- donner un « avis technique impossible » : si l'assuré ne s'est pas présenté à la convocation du médecin conseil.

Les personnes résidant à l'étranger (de nationalité étrangère ou française) qui demandent une retraite au titre de l'inaptitude passent une visite dans le pays de résidence auprès d'un service spécifique. Le médecin conseil statue ensuite à partir des éléments dont il dispose.

Pour les bénéficiaires d'une rente titulaires de la carte d'invalidité, reconnaissant, de fait, une incapacité permanente d'au moins 80%, la pension de retraite au titre de l'inaptitude est attribuée sans contrôle médical supplémentaire.

2.3. Allocation aux adultes handicapés

2.3.1. Les caractéristiques du dispositif

L'allocation aux adultes handicapés (AAH) constitue un minimum social qui garanti un revenu aux assurés handicapés ne remplissant pas les conditions d'ouverture de droits aux autres types d'allocations (pension d'invalidité ou rente d'incapacité permanente), ou vient compléter ces dernières pour permettre d'atteindre un niveau minimum de revenus.

La personne doit être atteinte d'un taux d'incapacité permanente :

- d'au moins 80 %,
- ou compris entre 50 et 79 %. Dans ce cas, elle doit aussi être dans l'impossibilité de se procurer un emploi compte tenu de son handicap et ne pas avoir occupé d'emploi depuis un an à la date du dépôt de sa demande d'allocation.

2.3.2. L'acquisition de trimestres à la Cnav

Les périodes de perception de l'AAH n'ouvrent pas de droit à des périodes assimilées.

2.3.3. Le passage à la retraite

La procédure pour le passage à la retraite est très similaire à celle des assurés titulaires d'une pension d'invalidé, sauf que dans ce cas, c'est la CAF qui envoie les signalements à la CNAV.

La CAF transmet donc un premier signalement à 57 ans, et un deuxième à 59 ans et demi, dans lequel elle invite l'assuré à prendre contact avec la caisse de retraite.

Dès que l'assuré atteint l'âge de 60 ans, son allocation est remplacée par le versement d'une retraite au titre de l'inaptitude. Le passage d'une allocation pour adulte handicapé à une retraite au titre de l'inaptitude se fait automatiquement : les titulaires d'une allocation aux adultes handicapés n'ont pas besoin de demander une reconnaissance de leur incapacité de travail par le médecin-conseil.

En principe, l'AAH n'est plus versée à partir de soixante ans, parce qu'à cet âge, les bénéficiaires basculent dans le régime de retraite pour inaptitude. Les bénéficiaires atteints d'une incapacité permanente d'au moins 80 % peuvent cependant conserver une partie de l'AAH afin de maintenir un certain niveau de revenu, lorsque l'avantage vieillesse qu'ils perçoivent à partir de soixante ans est inférieur à ce montant.

2.4. Reconnaissance de l'inaptitude au travail lors du passage en retraite

2.4.1. Les caractéristiques du dispositif

Les assurés qui considèrent être inaptes au travail et qui ne bénéficient pas d'un dispositif de prise en compte de l'incapacité de travailler peuvent demander une reconnaissance de leur état de santé lors de la demande de retraite, afin de bénéficier d'une retraite au titre de l'inaptitude.

L'article L. 351-7 du code de la sécurité sociale fixe les conditions à remplir pour bénéficier de la retraite au taux plein du fait de l'inaptitude au travail : « Peut être reconnu inapte au travail l'assuré qui n'est pas en mesure de poursuivre l'exercice de son emploi sans nuire gravement à sa santé et qui se trouve définitivement atteint d'une incapacité de travail médicalement constatée, compte tenu de ses aptitudes physiques et mentales à l'exercice d'une activité professionnelle, et dont le taux est fixé par décret en Conseil d'État ». Ce taux est fixé à 50%.

L'inaptitude au travail prise en compte par l'assurance vieillesse correspond au défaut d'aptitude au poste de travail pour lequel l'assuré a été embauché. Cependant, selon les situations d'emploi, l'inaptitude au travail est évaluée différemment. L'état d'inaptitude dans le cadre de la retraite est apprécié en fonction de l'emploi occupé à la date de demande de reconnaissance de l'inaptitude ou, par défaut, par rapport au dernier emploi exercé au cours des cinq ans précédant la demande. Si l'assuré n'a pas exercé d'activité professionnelle au cours des cinq années précédant la demande, l'inaptitude sera reconnue par rapport à une activité professionnelle quelconque.

Les assurés doivent faire leur demande de retraite au titre de l'inaptitude au travail à leur dernier régime de retraite d'affiliation. La décision de demander une retraite au titre de l'inaptitude se fait la plupart du temps lors du rendez-vous avec le technicien conseil. Ce dernier, constatant que l'assuré n'a pas le droit au taux plein, peut lui proposer de présenter une demande de ce type.

L'assuré doit présenter une demande de retraite au titre de l'inaptitude, en joignant :

- un certificat médical de son médecin traitant ;
- s'il exerce une activité, également un certificat médical de son médecin du travail.

Ce/ces certificat/s est/sont examiné/s par le Service d'inaptitude au travail au titre de l'assurance vieillesse. Le médecin-conseil du dernier régime d'affiliation évalue l'inaptitude et sa décision s'impose à tous les régimes dont a relevé l'assuré au cours de sa carrière.

Le médecin conseil peut :

- donner un avis favorable : dans ce cas l'assuré liquide au taux plein, quels que soient son âge et sa durée d'assurance ;
- donner un avis défavorable : la CNAV lui propose donc de liquider sa retraite au taux minoré ou de reporter la date de liquidation. L'assuré peut cependant contester la décision du médecin conseil en recourant à la Commission régionale de l'inaptitude ;
- donner un « avis technique impossible » : si l'assuré ne s'est pas présenté à la convocation du médecin conseil.

Les personnes résidant à l'étranger (de nationalité étrangère ou française) qui demandent une retraite au titre de l'inaptitude passent une visite dans le pays de résidence auprès d'un service spécifique. Le médecin conseil statue ensuite sur pièces.

2.4.2. L'acquisition de trimestres à la Cnav

Ce dispositif ne prévoit pas d'acquisition de trimestres à la Cnav.

2.4.3. Le passage à la retraite

Le passage en retraite se fait selon la procédure indiquée dans la partie « les caractéristiques du dispositif ».

2.5. Synthèse des différents dispositifs ouvrant droit à la retraite pour inaptitude

Quatre dispositifs de prise en compte de l'incapacité de travailler permettent ainsi de bénéficier d'une pension d'inaptitude à la Cnav : la pension d'invalidité délivrée par l'assurance maladie, l'allocation adultes handicapés, la rente pour incapacité permanente et la reconnaissance de l'inaptitude au travail lors du passage en retraite.

Pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité, le passage en retraite se fait automatiquement à 60 ans, à la suite d'un signalement de la Caisse d'assurance maladie, sauf si l'assuré exerce une activité et qu'il s'oppose au passage en retraite. De même, pour les bénéficiaires d'une allocation adultes handicapés, le passage en retraite se fait automatiquement à 60 ans suite au signalement de la Caisse d'allocations familiales, sauf si l'assuré bénéficie d'une allocation servie au titre de l'article L.821-1, prévue dans le cas d'un taux d'incapacité supérieur à 80%, et qu'il choisit de continuer à la percevoir. Ces deux catégories d'assurés ne doivent pas passer une visite médicale auprès du médecin conseil, leur taux d'incapacité étant déjà reconnu comme au moins égal à 50%.

Les titulaires d'une rente d'incapacité permanente ou les assurés qui veulent obtenir une reconnaissance de leur inaptitude au travail doivent en revanche demander à bénéficier d'une retraite pour inaptitude au moment de la liquidation de leur retraite. Ces assurés doivent passer une visite médicale auprès du médecin conseil au titre de l'assurance vieillesse, lequel statue sur leur éventuelle incapacité à travailler, et dont la décision s'impose à la caisse de retraite.

Le tableau qui suit résume les caractéristiques de ces dispositifs au regard de la législation vieillesse.

Tableau 1. Dispositifs de prise en charge de l'incapacité permettant une acquisition des droits à la retraite et/ou le bénéfice d'une pension d'invalidité

	Pension d'invalidité délivrée par l'assurance maladie	L'allocation adultes handicapés (AAH)	Rente d'incapacité permanente pour accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle	Reconnaissance de l'inaptitude au travail lors du passage en retraite
Fait générateur	Accident ou maladie d'origine non professionnelle	Handicap	Accident de travail, de trajet ou maladie professionnelle	Demande de reconnaissance de l'inaptitude au travail
Conditions d'obtention	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir moins de 60 ans - Capacité de travail réduite d'au moins 2/3 - Condition d'assuré social - Minimum d'activité sur les 12 mois précédant la demande 	<ul style="list-style-type: none"> - Taux d'IP de 80% ou compris entre 50% et 79% et dans l'impossibilité de se procurer un emploi du fait du handicap - Condition de résidence - Avoir plus de 20 ans (ou plus de 16 et ne plus être considéré comme à charge pour le bénéfice des prestations familiales) - Conditions de ressources 	Taux d'incapacité permanente (IP) d'au moins 10%	Evaluation par le médecin-conseil du dernier régime de retraite d'affiliation d'un taux d'inaptitude au travail d'au moins 50%
Acquisition de droits à la retraite	Un trimestre de PA par trimestre civil comportant trois mensualités de paiement	Pas d'acquisition de droits à la retraite	Si taux IP > 66% : un trimestre de PA par trimestre civil comportant trois mensualités de paiement	Pas d'acquisition de droits à la retraite
Passage à la retraite	Droit à une pension d'invalidité dès 60 ans, quel que soit le taux d'incapacité permanente (IP) (taux IP déjà reconnu >2/3 lors de l'attribution de la pension d'invalidité)	Droit à une pension d'invalidité dès 60 ans, quel que soit le taux IP (taux IP déjà reconnu >=50% lors de l'attribution l'AAH)	Droit à une pension de vieillesse au titre de l'incapacité si taux IP >= 50%	Droit à une pension de vieillesse au titre de l'incapacité si taux d'incapacité >= 50%
Taux d'IP requis pour le passage à la retraite	Taux IP déjà reconnu >2/3 lors de l'attribution de la pension d'invalidité	Taux IP déjà reconnu >=50% lors de l'attribution l'AAH	>= 50%	>= 50%
Passage par le médecin conseil	Non	Non	Oui	Oui
Catégorie de retraite au titre de l'incapacité Cnav	Ex-invalides	Inaptes (sauf si l'assuré bénéficie également d'une pension d'invalidité)	Inaptes	Inaptes

3. ÉVOLUTION DE L'IMPORTANCE DES RETRAITES AU TITRE DE L'INAPTITUDE

A la Cnav, les assurés qui, du fait de la reconnaissance de l'incapacité de travailler, liquident leurs droits à partir de 60 ans au taux plein indépendamment de la durée d'assurance validée, bénéficient d'une retraite au titre de l'inaptitude. Quel que soit le dispositif de prise en charge de l'incapacité de travailler qui est à l'origine de cet avantage (passage à la retraite des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, d'une AAH ou d'une RIP ou reconnaissance par le médecin-conseil de l'incapacité de travailler), la législation prévoit donc un seul dispositif : la retraite au titre de l'inaptitude. Dans ce cas on dit aussi que l'assuré a liquidé une retraite au titre de la catégorie de pension.

Cependant, dans les fichiers de gestion, on distingue les retraites au titre de l'inaptitude en deux sous-catégories de pension :

1. les pensions attribuées aux assurés reconnus inaptes au moment du passage à la retraite, qui bénéficiaient de la seule allocation adultes handicapés, ou d'une rente pour incapacité permanente : pensions des inaptes. La catégorie des pensions des inaptes inclut aussi d'autres catégories de prestataires, dites « assimilées » : anciens déportés ou internés, anciens combattants prisonniers de guerre (ACPG) et mères de famille ouvrières (MFO). Les effectifs de ces sous-populations, qui n'ont pas les mêmes caractéristiques que les assurés auxquels le médecin-conseil du dernier régime d'affiliation a reconnu un taux d'incapacité d'au moins 50%, sont très faibles, et de ce fait ne perturbent pas l'analyse des caractéristiques des prestataires inaptes.
2. les pensions attribuées aux assurés qui bénéficiaient, avant la liquidation des droits à la retraite, d'une pension pour invalide : pensions d'ex-invalidé. Cette catégorie des pensions d'ex-invalides peut se distinguer en deux groupes selon la capacité ou non à exercer une activité, avant leur passage à la retraite, malgré leur handicap : les prestataires qui bénéficiaient d'une pension d'invalidité de 1^{ère} catégorie (ceux capables d'exercer une activité rémunérée), et ceux qui bénéficiaient d'une pension d'invalidité de 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie (ceux incapables d'exercer une activité professionnelle quelconque)⁴. Les pensions d'invalidité de 1^{ère} catégorie représentent un peu moins d'un prestataire ex-invalidé sur six.

Les poids des nouveaux prestataires inaptes ou ex-invalides varient selon le genre, mais aussi selon les périodes.

Avant le passage de l'âge légal de la retraite à 60 ans, la part des départs au titre de la catégorie était très important. Depuis 1982, leur importance a fléchi du fait du changement de législation, mais aussi en lien avec la montée de la durée d'assurance des femmes en particulier. Dans la suite, nous exposerons ces évolutions et ferons un point sur la structure du stock 2009.

⁴ Voir Annexe.

3.1. Evolution au cours du temps de la catégorie Inapte

Sur le long terme, l'évolution du poids des liquidations au titre de l'inaptitude s'explique en grande partie par les évolutions de la législation. Ainsi, dans le passé, le pourcentage de nouveaux prestataires inaptes ou ex-invalides était très élevé : au début des années 1980, avant la réforme des retraites de 1983, par exemple, il a pu dépasser le seuil de 50% (cf. Encadré 1).

Au cours des 15 dernières années, les changements législatifs ont eu moins d'impact sur la proportion de bénéficiaires d'une retraite pour inaptitude, et son évolution a donc été plus limitée, même si les évolutions démographiques ainsi que l'introduction de la retraite anticipée ont induit des variations mécaniques qui brouillent un peu les tendances.

Entre 1994 et 2003, la proportion de départs au titre de la catégorie (prestataires inaptes ou ex-invalides) a légèrement augmenté, en ce qui concerne les hommes, puisqu'elle est passée de 15,5% à 17,0%. Pour les femmes, cette proportion a baissé, en passant de 24,8%, en 1994, à 20,8%, en 2003.

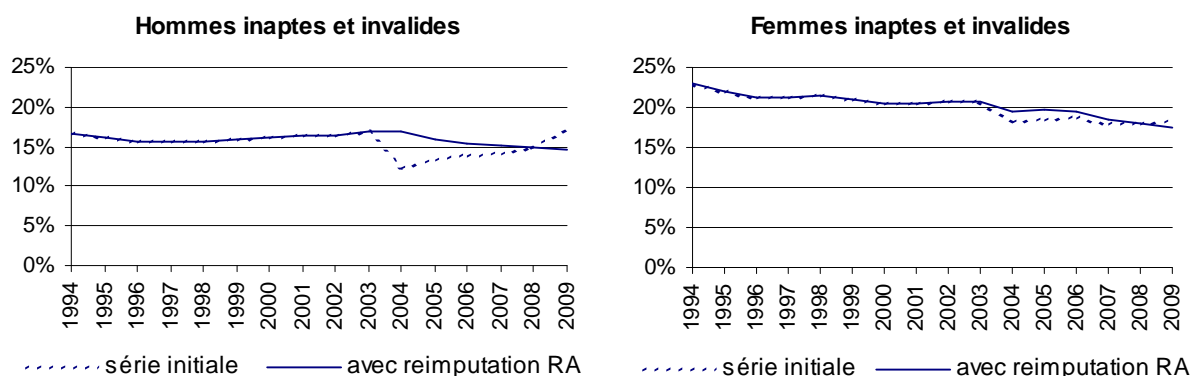
A partir de 2004, les proportions calculées en rapportant le nombre de départs au titre d'une catégorie au total de départs de l'année, toutes catégories de pension confondues, présentent un biais, en raison de l'apparition des départs anticipés.

Depuis la réforme de 2003, qui a donné la possibilité aux assurés ayant commencé leur carrière très jeune de prendre leur retraite à partir de 56 ans, la proportion des départs avec une pension « normale » a en effet augmenté, du fait de l'anticipation de certains départs. Cette évolution a entraîné mécaniquement une diminution de la proportion de départs en retraite au titre de l'inaptitude.

L'effet de la retraite anticipée peut être neutralisé en ré-imputant les départs qui ont eu lieu avant 60 ans à l'année où l'assuré atteint 60 ans : les prestataires qui sont partis à 56 ans sont alors supposés partir quatre ans plus tard ; ceux partis à 57 ans sont supposés partir trois ans plus tard, et ainsi de suite.

En calculant les poids des départs au titre de la catégorie avec ré-imputation des départs anticipés, on constate que, depuis 2003, ces poids ont baissé, quel que soit le genre : pour les hommes, ce poids est passé de 16,9% à 14,7% entre 2003 et 2009 ; pour les femmes, la diminution a été plus évidente, puisque le poids est passé de 20,9% à 17,4% au cours de la même période (cf. Graphique 1).

Graphique 1. Poids des différentes catégories de pension de 1994 à 2009



Source : CNAV Evolution des attributions des prestations de 1963 à 2009 (premiers droits en date d'attribution).

Champs : métropole uniquement.

Remarque : les séries « avec re-imputation RA » sont calculées en décalant les âges de départ des assurés partant avec une retraite anticipée jusqu'à l'âge de 60 ans.

Si globalement le poids des retraites des inaptes ou des ex-invalides a diminué, les évolutions ont été différentes selon la catégorie de retraite et le genre.

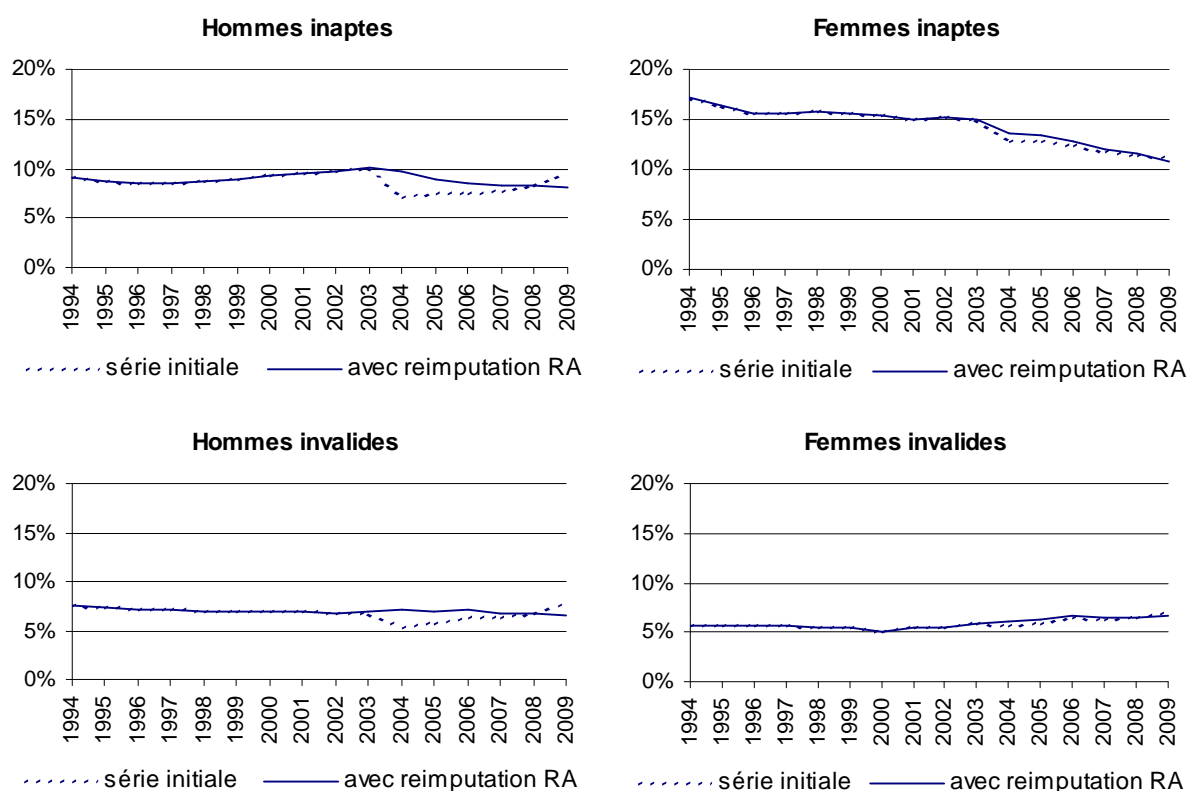
En ce qui concerne les hommes inaptes, le poids a été à peu près stable, entre 1994 et 2004, avoisinant les 9%; cette proportion a légèrement baissé depuis 2000, pour atteindre un niveau de 8,1% en 2009.

La proportion de femmes inaptes a quant à elle régulièrement diminué depuis 1994, en passant de 17,2% à 10,8% en 2009. Cette évolution est à mettre en relation avec l'augmentation de la durée d'assurance des femmes au fil des générations, laquelle leur permet de partir de plus en plus fréquemment au titre de la durée : entre 1994 et 2009, la part de femmes ayant liquidé leur retraite avec une durée d'assurance complète est passée de 35,0% à 49,0%⁵.

Le poids des hommes ex-invalides au sein du flux total d'une année est resté à peu près stable, passant de 7,6% en 1994, à 6,6% en 2009, alors que celui des femmes ex-invalides augmente depuis 2000 : en 2009, 6,6% des femmes parties à la retraite étaient ex-invalides.

⁵ La part des départs au titre de la durée (départs avec une pension normale avant 65 ans, avec une durée au moins égale à celle requise pour le taux plein) pour les femmes est de 35,0% en 1994, de 37,0% en 2000, de 46,8% en 2005 et de 49,0% en 2009 (Flux exhaustifs d'attribution de 1^{er} droit).

Graphique 2. Evolution de la part des liquidations au titre de l'inaptitude dans les flux d'attributions de 1994 à 2009, par type de pension et genre



Source : CNAV Evolution des attributions des prestations de 1963 à 2009 (premiers droits en date d'attribution).

Champs : métropole uniquement.

Remarque : les séries « avec re-imputation RA » sont calculées en décalant les âges de départ des assurés partant avec une retraite anticipée jusqu'à l'âge de 60 ans.

La neutralisation de l'effet de la retraite anticipée montre donc une évolution différente entre les genres. En ce qui concerne les hommes, la part des inaptes et ex-invalides au sein des flux de liquidants est relativement stable (autour de 9% pour les premiers et de 7% pour les seconds), ou légèrement en diminution.

Pour les femmes, le poids des inaptes a fléchi de façon significative sur la période étudiée, passant de 17% à 11%, alors que celui des ex-invalides a légèrement augmenté. Cette évolution est néanmoins à relativiser, puisqu'elle s'explique en partie par l'arrivée de générations nombreuses : lorsqu'on neutralise l'effet des poids des générations successives, le pourcentage de femmes invalides est à peu près constant⁶.

⁶ Le fait que les générations nombreuses n'aient pas encore atteint 65 ans surestime au sein d'un flux le poids des liquidations avant cet âge.

Historique des catégories de pension selon la législation

Le poids des nouvelles liquidations des retraites au titre de l'inaptitude (départs au titre de la catégorie de pension) a évolué au fil du temps, avec les changements successifs de la législation relative à la retraite.

Jusqu'en 1981, l'âge légal de la retraite était de 65 ans ; les départs à partir de 60 ans étaient autorisés pour certaines catégories d'assurés très variées (inaptes, déportés, ex-invalides, ouvrières mères de famille, anciens combattants, etc.), ou à condition de subir une décote. La possibilité de liquider ses droits au taux plein à partir de 60 ans était donc liée seulement à la catégorie de retraite et non pas à la durée d'assurance validée. En 1981, parmi les 281 000 assurés qui ont liquidé leur retraite, un peu plus d'un sur deux est parti au titre de la catégorie (55% des hommes et 51% des femmes) et environ un tiers a pris sa retraite à 65 ans ou plus (36% des hommes et 37% des femmes), les autres ayant subi une décote.

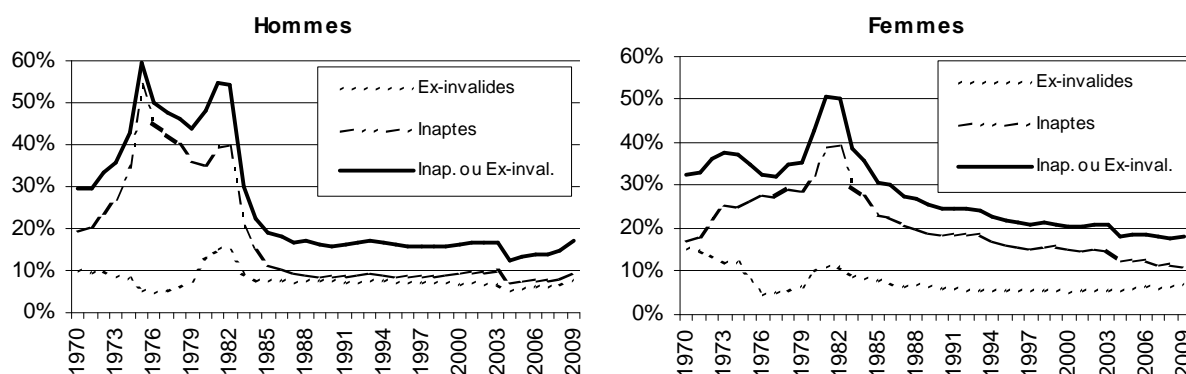
La réforme des retraites de 1982, qui a porté l'âge légal de liquidation à 60 ans, a provoqué une rupture dans la répartition des modalités de départ, avec l'apparition des départs en retraite au titre de la durée d'assurance. Cette période a coïncidé avec l'arrivée de générations plus nombreuses à l'âge de la retraite. En 1984, première année complète d'application de la réforme, les départs avant 65 ans au titre de la durée ont concerné près d'un homme sur deux, contre une femme sur cinq. Ces nouveaux types de départs se sont substitués en partie aux départs auparavant effectués au titre de la catégorie : entre 1981 et 1984, la proportion de ces derniers est passée de 55% à 22%, pour les hommes, et de 51% à 36% pour les femmes. Les assurés qui, avant la réforme, auraient pris leur retraite à ce titre, ont pu, à partir de 1982, liquider leurs droits dès 60 ans, sans démarche pour obtenir une retraite pour inaptitude s'ils réunissaient au moins 150 trimestres d'assurance (Omnès, 2006).

Entre 1984 et 1993, la répartition des modalités de départ a évolué avec la progression des durées d'assurance des nouveaux retraités. Le poids des départs en retraite au titre de la durée validée a fortement augmenté (de 45% à 59% pour les hommes, et de 20% à 32% pour les femmes), au détriment des départs au titre de la catégorie. Pour les hommes, le poids des inaptes-ex-invalides est constant sur la période 1984-1993. La progression des départs au titre de la durée s'est plutôt faite au détriment des liquidations à 65 ans ou plus.

La réforme des retraites de 1993 a augmenté la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir de 60 ans. Entre 1994 et 2003, le poids des départs au titre de la catégorie est resté stable, en ce qui concerne les hommes, et a légèrement baissé pour les femmes.

La durée d'assurance requise pour le taux plein avant 65 ans a une nouvelle fois été augmentée dans le cadre de la réforme de 2003. Cette réforme a également introduit le dispositif de la retraite anticipée, dont la conséquence a été de faire baisser la proportion des départs au titre de la catégorie entre 2003 et 2009.

Graphique 3. Pourcentage d'assurés inaptes et ex-invalides selon le flux d'attribution



Source : CNAV - Evolution des attributions des prestations de 1963 à 2009 (premiers droits en date d'attribution).
Champs : métropole uniquement.

3.2. Le poids des inaptes invalides au sein du stock de retraités au 31/12/2009

Compte tenu du fait que dans le passé le poids des départs au titre de la catégorie était très important, le poids et la structure des retraités au titre de l'inaptitude, dans le stock des bénéficiaires, sont différents par rapport au flux des nouveaux bénéficiaires. Au 31/12/2009, la CNAV comptait 2.200.000 prestataires vivants inaptes ou ex-invalides, soit 15% des hommes et 23% des femmes. La proportion de femmes inaptes est particulièrement élevée au sein du stock (près de 17% de femmes sont inaptes), en raison des populations particulières dites « assimilées », dont les effectifs étaient importants parmi les anciens flux, et en raison des différences de mortalité entre hommes et femmes.

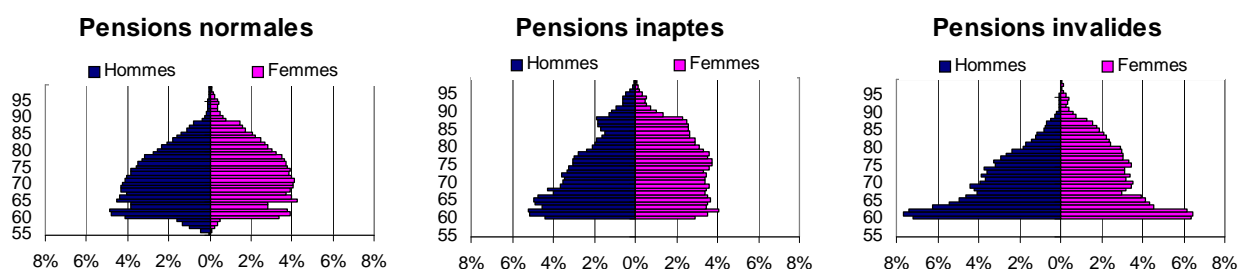
Tableau 2. Répartition du stock de retraités au 31/12/2009 selon la catégorie de pension et le genre

	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Pensions normales	4 823 455	85,4%	4 642 917	77,0%	9 466 372	81,1%
Pensions inaptes	502 752	8,9%	1 019 682	16,9%	1 522 434	13,0%
Pensions ex-invalides	322 860	5,7%	364 508	6,0%	687 368	5,9%
Total	5 649 067	100,0%	6 027 107	100,0%	11 676 174	100,0%

Source : SNSP du 31/12/2009, traitement issu du dispositif "sorties rapides" – Premiers résultats.
Champs : Métropole et Dom.

Les pyramides des âges du stock vivant à fin 2008 selon la catégorie de pension montrent bien l'importance du poids des départs au titre des catégories dites assimilées dans les années 1970 et 1980 : la proportion de prestataires âgés de plus de 80 ans est ainsi relativement plus importante pour les inaptes que pour les titulaires d'une retraite normale, notamment pour les femmes, et ce malgré un niveau de mortalité plus élevé.

Graphique 4 : Pyramides des âges selon la catégorie de pension



Source : échantillon 1/20^{ème} – stock vivant de droit propre à fin 2008 en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).
Champs : Métropole et Dom.

4. CARACTÉRISTIQUES DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PENSION POUR INAPTITUDE AU SEIN DU FLUX 2009

En 2009, un peu moins de 120.000 assurés sont partis à la retraite en bénéficiant d'une pension au titre de l'inaptitude (pension d'inaptes ou en tant qu'ex-invalide), soit 17,9% des hommes et 18,6% des femmes (cf. tableau 3). Les femmes sont majoritaires parmi les inaptes, où elles représentent 58,1% de nouveaux prestataires. Pour les prestataires ex-invalides, la répartition par genre est plus équilibrée, puisqu'on compte 49,1% de femmes et 50,9% d'hommes.

Tableau 3. Nombre de nouveaux prestataires de 2009 selon la catégorie de pension détaillée

	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Pensions normales	245 718	82,1%	278 760	81,4%	524 478	81,7%
Inaptes	28 374	9,5%	39 411	11,5%	67 785	10,6%
<i>dont: Pensions d'inaptitude</i>	28 371	100,0%	39 346	99,8%	67 717	99,9%
<i>dont: Pensions assimilées</i>	3	0,0%	65	0,2%	68	0,1%
Ex-invalides	25 300	8,5%	24 437	7,1%	49 737	7,7%
<i>dont: 1ère catégorie</i>	3 750	14,4%	4 389	17,5%	8 139	15,9%
<i>dont: 2ème et 3ème catégorie</i>	22 327	85,6%	20 737	82,5%	43 064	84,1%
Total	299 392	100,0%	342 608	100,0%	642 000	100,0%

Source : SNSP - Flux exhaustifs de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Remarque : Parmi les ex-invalides, certains prestataires ont différents avantages liés à l'inaptitude ou à l'invalidité : ils peuvent donc apparaître dans plusieurs sous-catégories, mais cela est marginal.

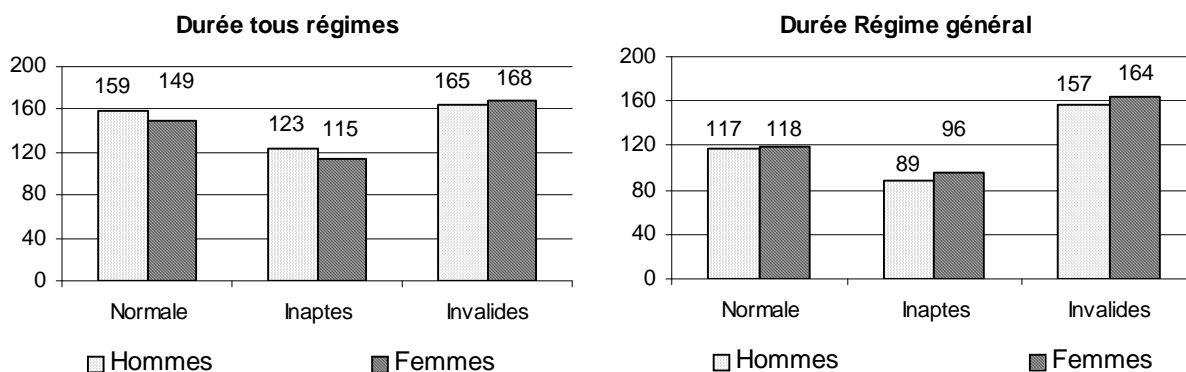
Les prestataires de droit propre de la Cnav présentent en moyenne des caractéristiques très différentes selon la catégorie de retraite qu'ils perçoivent (titulaires d'une pension normale, inaptes et ex-invalides). Ces différences concernent notamment la durée d'assurance validée (§4.1), l'activité l'année qui précède le départ en retraite (§4.2), l'âge de départ en retraite (§4.3), le niveau de pension (§4.4) et la proportion de bénéficiaires du minimum contributif (§4.5).

4.1. Durée d'assurance validée

Les prestataires inaptes valident beaucoup moins de trimestres par rapport aux autres catégories de pension : au sein du flux 2009, les inaptes ont validé environ 120 trimestres tous régimes (123 trimestres, pour les hommes, et 115 trimestres, pour les femmes), soit un écart de plus de 30 trimestres par rapport aux titulaires d'une pension normale et de plus de 40 trimestres par rapport aux prestataires ex-invalides.

Les prestataires ex-invalides valident un nombre de trimestres en moyenne supérieur à celui des prestataires qui bénéficient d'une retraite « normale », du fait de nombreuses périodes assimilées (PA), pour invalidité, reportées à leur compte.

Graphique 5 : Durée d'assurance moyenne tous régimes et au RG par catégorie de pension et genre



Source : SNSP - Flux exhaustif de droit propre de 2009 en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

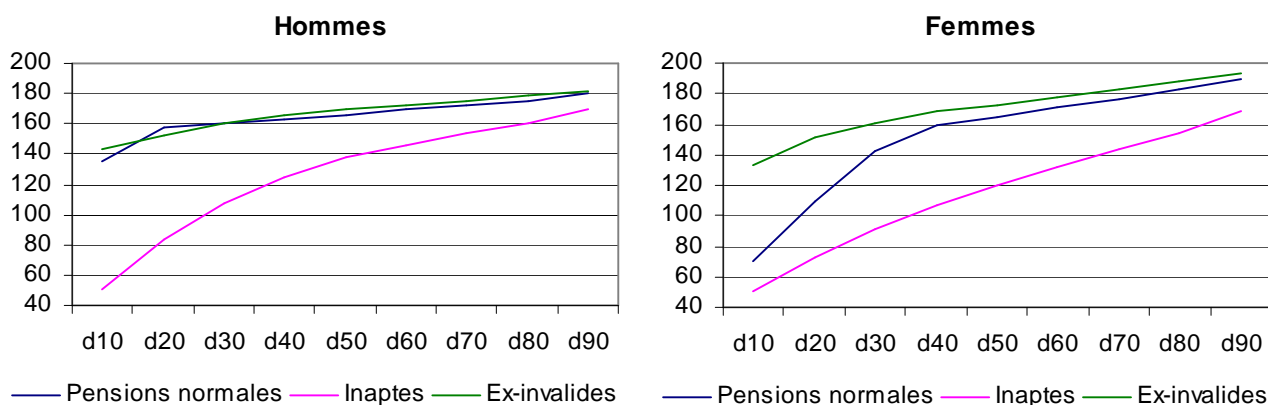
Champ : Métropole et Dom.

Remarque : Durée en trimestres, y compris ceux au titre de la Majoration de durée d'assurance pour enfants (MDA).

Quel que soit le genre, la moitié des bénéficiaires d'une pension normale et des ex-invalides ont validé 165 trimestres ou plus ; pour les retraités inaptes, la médiane⁷ de la durée totale d'assurance est beaucoup plus faible : elle est de 138 trimestres, pour les hommes, et de 120 trimestres pour les femmes.

Parmi les inaptes, la durée d'assurance tous régimes est très dispersée : ainsi, le rapport inter-décile⁸ est de 3,3, pour les hommes comme pour les femmes, et il est environ deux fois moins important pour les autres catégories de pension⁹.

Graphique 6 : Distribution de la durée d'assurance tous régimes par catégorie de pension et genre



Source : SNSP - Flux exhaustif de droit propre de 2009 en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Champ : Métropole et Dom ; durées y compris les trimestres au titre de la MDA.

⁷ La médiane est la valeur qui permet de partager une série numérique ordonnée en deux parties de même nombre d'éléments.

⁸ Le rapport inter-décile est donné par le rapport entre le 9^{ème} décile et premier décile ; il mesure la variabilité d'une distribution.

⁹ Sauf les femmes titulaires d'une pension normale, lesquelles ont un rapport inter-décile de la durée totale d'assurance assez élevé, puisqu'il est de 2,7.

En termes de durée validée au régime général, la hiérarchie est la même que pour la durée tous régimes. Les invalides ont une durée validée au régime général élevée qui correspond le plus souvent à leur durée d'assurance totale, en lien avec l'importance des PA invalidité, ainsi qu'avec la faiblesse de la proportion de polypensionnés et de la durée validée dans d'autres régimes. Moins de quatre hommes ex-invalides sur dix sont en effet polypensionnés, contre près de six retraités sur dix parmi les inaptes et les titulaires d'une pension normale. Le poids des retraitées polypensionnées est un peu moins élevé que pour les hommes, quelle que soit la catégorie de pension.

Tableau 4. Pourcentage de polypensionnés par genre et catégorie de pension

	Hommes	Femmes
Normales	57%	44%
Inaptes	62%	39%
Invalides	38%	23%

Source : Flux exhaustif 2009 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).
Champ : Métropole et Dom .

Le tableau suivant présente l'importance de la durée validée au régime général relativement à la durée d'assurance totale. Le ratio, calculé au niveau individuel et rapportant la durée d'assurance au régime général à celle tous régimes, est relativement proche entre les hommes titulaires d'une pension normale et les hommes inaptes : pour les trois quarts d'entre eux, la moitié environ de leur durée d'assurance totale a été validée dans le régime général. Pour les trois quarts des ex-invalides, au contraire, la durée d'assurance totale provient quasi-exclusivement (à 97%) de la durée validée au régime général.

En ce qui concerne les femmes, leur durée validée au régime général représente une fraction plus importante de la durée d'assurance totale, par rapport aux hommes, quelle que soit la catégorie de pension : plus de la moitié de la durée d'assurance totale provient de la durée validée auprès du régime général.

Tableau 5. Quartile du rapport entre la durée au RG et celle totale (durées y compris les trimestres MDA)

	Hommes			Femmes		
	1er quartile	médiane	3ème quartile	1er quartile	médiane	3ème quartile
Normales	42%	98%	100%	68%	100%	100%
Inaptes	51%	94%	100%	86%	100%	100%
Invalides	97%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : Flux exhaustif 2009 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).
Champ : Métropole et Dom .

4.2. Activité l'année précédant le passage à la retraite

La majorité des prestataires qui bénéficient d'une retraite au titre de l'inaptitude (inaptes ou ex-invalides) ne sont pas en activité l'année qui précède leur départ à la retraite ; le pourcentage de prestataires inactifs est particulièrement important parmi les ex-invalides, puisqu'il concerne près de neuf ex-invalides sur dix, quel que soit le genre.

En ce qui concerne les assurés inaptes, près des deux tiers des hommes et des trois quarts des femmes sont inactifs, mais ces proportions sont plus importantes parmi les prestataires qui ont une durée d'assurance faible.

Tableau 6. Répartition assurés par genre, catégorie et activité l'année qui précède le départ en retraite

		Durée >= taux plein		Durée < taux plein		Toutes durées	
		Inactif	Actif	Inactif	Actif	Inactif	Actif
Hommes	Normales	27,6%	72,4%	68,2%	31,8%	36,4%	63,6%
	Inaptes	36,6%	63,4%	72,1%	27,9%	64,7%	35,3%
	Invalides	89,7%	10,3%	88,7%	11,3%	89,4%	10,6%
Femmes	Normales	31,3%	68,7%	81,3%	18,7%	50,3%	49,7%
	Inaptes	44,9%	55,1%	79,3%	20,7%	74,5%	25,5%
	Invalides	86,9%	13,1%	88,3%	11,7%	87,3%	12,7%

Source : Flux exhaustif 2009 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

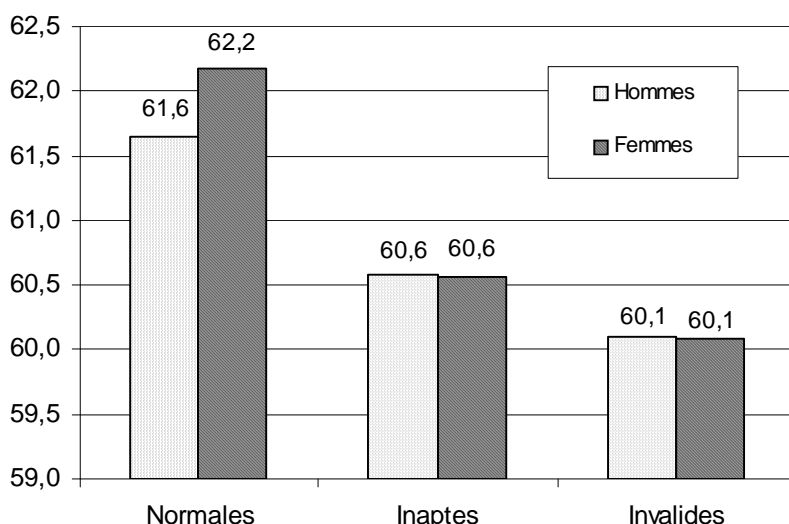
Champ : Métropole et Dom .

4.3. Age de départ en retraite

Les ex-invalides prennent leur retraite dès 60 ans, alors que pour les inaptes l'âge moyen au départ à la retraite est de 60,6 ans.

En ce qui concerne les retraités titulaires d'une pension « normale », l'âge moyen de départ est de 61,6 ans pour les hommes et de 62,2 ans pour les femmes, du fait de la part plus importante de départs effectués à l'âge de 65 ans.

Graphique 7 : Age moyen de liquidation selon la catégorie de la pension et le genre



Source : SNSP - Flux exhaustif de droit propre de 2009 en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Champ : Métropole et Dom.

Les ex-invalides prennent leur retraite à 60 ans exacts dans la quasi-totalité des cas. Ceci est dû à la procédure de passage à la retraite pour les titulaires d'une pension d'invalidité délivrée par l'Assurance maladie, qui prévoit un remplacement de la pension d'invalidité par une retraite au titre de l'inaptitude à 60 ans, sauf si l'assuré s'y oppose.

En ce qui concerne les inaptes, environ un prestataire sur cinq en 2009 est parti en retraite après 60 ans : parmi ces derniers, près de la moitié a pris sa retraite à 61 ans.

Tableau 7. Répartition des prestataires selon l'âge au départ, la catégorie de la pension et le genre

		Age au départ en retraite					
		56 - 59 ans	60 ans	61 ans	62 - 64 ans	65 ans	66 ans et plus
Hommes	Normales	7,0%	53,8%	7,9%	11,5%	15,3%	4,4%
	Inaptes	0,1%	80,3%	7,8%	11,3%	0,4%	0,0%
	Invalides	0,0%	99,4%	0,6%	0,0%	0,0%	0,0%
Femmes	Normales	2,5%	54,4%	5,2%	6,9%	27,0%	4,1%
	Inaptes	0,1%	81,5%	6,9%	11,2%	0,3%	0,0%
	Invalides	0,0%	99,9%	0,1%	0,0%	0,0%	0,0%

Source : Flux exhaustif 2009 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).
Champ : Métropole et Dom.

4.4. Niveau de pension versée par le Régime général

Les hommes inaptes qui ont pris leur retraite en 2009 ont touché une pension mensuelle moyenne de la part du régime général de 424 euros, contre 720 euros pour les titulaires d'une pension « normale » et 790 pour les ex-invalides¹⁰. Ces montants comprennent l'avantage de base, les avantages complémentaires, comme par exemple la majoration du montant de pension de 10% si l'assuré a eu au moins trois enfants, et éventuellement le différentiel de montant de pension au titre du minimum contributif.

Le montant de pension moyen versé par le régime général aux ex-invalides est plus élevé que celui versé aux bénéficiaires d'une retraite « normale », du fait d'une durée validée au régime général importante et d'un Salaire Annuel Moyen¹¹ (SAM) relativement élevé (cf. Tableau 8). Cependant, si l'on retient les seuls hommes ex-invalides monopensionnés (soit 62% des ex-invalides), leur montant moyen de pension est plus faible de près de 20 % par rapport à celui des titulaires d'une pension normale monopensionnés.

En ce qui concerne les inaptes, la faiblesse de la pension moyenne s'explique par des durées d'assurance au régime général en moyenne plus courtes, par rapport aux autres catégories de pension, ainsi que par des salaires moyens particulièrement faibles.

Pour les femmes du flux 2009, la pension moyenne des inaptes a été de 394 euros par mois, contre 546 euros pour les titulaires d'une pension « normale » et 691 euros pour les ex-invalides. Les facteurs expliquant ces écarts en termes de montants de pension sont les mêmes que ceux indiqués pour les hommes.

¹⁰ Montants en euros 2009.

¹¹ Le montant annuel de retraite versé par la Cnav représente un pourcentage du salaire annuel moyen (SAM), lequel est calculé comme la moyenne des 10 à 25 meilleurs salaires de l'assuré, en fonction de sa génération de naissance.

Tableau 8. Pension moyenne mensuelle du RG par catégorie de pension, genre et type de pensionné

		Hommes				Femmes			
		Pens. moy.	% norm.	Sam moy.	% norm.	Pens. moy.	% norm.	Sam moy.	% norm.
Normales	Monopens.(H43%-F56%)	1 020	-	24 261	-	679	-	16 186	-
	Polypens.(H57%-F44%)	492	-	16 414	-	373	-	11 362	-
	Total	720	-	19 801	-	546	-	14 087	-
Inaptes	Monopens.(H38%-F61%)	540	53%	13 440	55%	439	65%	9 635	60%
	Polypens.(H62%-F39%)	354	72%	12 450	76%	324	87%	8 960	79%
	Total	424	59%	12 825	65%	394	72%	9 373	67%
Invalides	Monopens.(H62%-F77%)	841	82%	18 302	75%	712	105%	14 369	89%
	Polypens.(H38%-F23%)	706	143%	16 655	101%	617	165%	12 979	114%
	Total	790	110%	17 679	89%	691	127%	14 052	100%

Source : Flux exhaustif 2009 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Champ : Métropole et Dom . Montants en euros de l'année (euros 2009).

Clé de lecture : Parmi les femmes inaptes, on compte 61% de monopensionnées ; ces prestataires touchent en moyenne 439 euros mensuel, soit 65% du montant moyen des femmes monopensionnées titulaires d'une pension normale.

La pension du régime général ne représente qu'une partie de la retraite des pensionnés, puisque ceux-ci perçoivent également des pensions complémentaires et, pour les polypensionnés, des pensions provenant des autres régimes de retraite. Dans l'encadré 2, un point est fait sur les montants de pension totale perçue par les retraités, à partir de l'échantillon inter-régimes des retraités 2004.

Pension moyenne globale (tous régimes de retraite confondus)

L'Echantillon Inter-régimes des Retraités (EIR) est un échantillon constitué tous les quatre ans par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) ; la quasi-totalité des organismes de retraites obligatoires (régimes de base, régimes complémentaires obligatoires et régimes spéciaux) sont interrogés, afin de permettre le rapprochement, individu par individu, des montants en provenance des différents régimes et de reconstituer la retraite globale de chaque retraité faisant partie de l'échantillon.

La sélection des individus se fait sur la base de l'année de naissance : lors de la dernière enquête de 2004, une génération sur deux – toutes les générations nées une année paire – étaient représentées, sauf chez les retraités les plus âgés, pour lesquels le nombre de générations sélectionnées était moins important.

L'exploitation de cet échantillon donne un aperçu de l'ensemble des pensions perçues par les retraités, autant celles issues des régimes de base, que celles issues des régimes complémentaires.

La pension versée par le régime général aux prestataires monopensionnés représente, pour les hommes, plus de la moitié du total des montants de pension perçus, et, pour les femmes, plus des deux tiers du total des montants de pension perçus.

Relativement aux assurés ayant une pension normale, le poids relatif des pensions complémentaires est moindre pour les inaptes et les ex-invalides. Pour ces derniers, les périodes de cotisations étant réduites, la pension du régime général a un poids prépondérant.

Pour les polypensionnés, la structure de la pension dépend du temps relatif passé dans les différents régimes. Les inaptes ont une part de pension issue des autres régimes conséquente, en lien avec la durée d'activité effectuée dans les autres régimes. Par contre, l'apport des pensions complémentaires dans leur pension globale demeure limité, comme pour les monopensionnés.

Montants moyens mensuels de pension des assurés de l'EIR 2004

		Hommes					Femmes				
		Montant total	% RG	% Compl. base	% Autres rég.	% Autres compl.	Montant total	% RG	% Compl. base	% Autres rég.	% Autres compl.
Normales	Monopens.(H60%-F68%)	1 541	50%	50%	-	-	757	69%	31%	-	-
	Polypens.(H40%-F32%)	1 537	34%	27%	35%	4%	819	42%	14%	43%	1%
	Total	1 539	43%	41%	14%	2%	777	60%	26%	14%	0%
Inaptes	Monopens.(H49%-F65%)	836	61%	39%	-	-	506	80%	20%	-	-
	Polypens.(H51%-F35%)	1 130	31%	19%	45%	5%	629	47%	10%	41%	1%
	Total	987	44%	27%	27%	3%	551	67%	16%	17%	0%
Invalides	Monopens.(H67%-F80%)	1 318	63%	37%	-	-	891	73%	27%	-	-
	Polypens.(H33%-F20%)	1 293	57%	28%	14%	1%	816	67%	20%	13%	0%
	Total	1 309	61%	34%	5%	0%	876	72%	26%	2%	0%

Source : EIR 2004 – exploitations CNAV.

Champs : Bénéficiaires de pension de droit propre du Régime général, sauf les bénéficiaires du Régime général polypensionnés de la fonction publique. Montants en euros 2009.

Clé de lecture : Parmi les femmes inaptes, on compte 65% de monopensionnées ; ces prestataires touchent de l'ensemble des régimes de retraite 506 euros mensuel en moyenne, dont les quatre cinquièmes sont versés par le régime général et un cinquième est versé par les régimes complémentaires de base.

4.5. Poids des bénéficiaires du minimum contributif

La majorité des prestataires inaptes bénéficie du minimum contributif : près de deux hommes inaptes sur trois, et près de neuf femmes inaptes sur dix touchent une retraite globale composée en partie par le minimum contributif.

Parmi les titulaires d'une pension normale, les proportions des bénéficiaires du minimum de pension sont nettement plus faibles : un quart des hommes et un peu plus de la moitié des femmes ont leur pension portée au minimum contributif.

Les proportions des bénéficiaires du minimum de pension parmi les prestataires ex-invalides se situent à un niveau légèrement supérieur à celui des titulaires d'une pension normale : 31% des hommes et 60% des femmes ex-invalides ont leur pension portée au niveau du minimum contributif.

4.6. Nombre et pourcentage bénéficiaires du minimum contributif

	Hommes			Femmes		
	Nb bénéf. minimum contributif	Nombre retraités	% bénéf. minimum contributif	Nb bénéf. minimum contributif	Nombre retraités	% bénéf. minimum contributif
Normales	63 389	245 718	25,8%	148 357	278 760	53,2%
Inaptes	18 463	28 374	65,1%	35 296	39 411	89,6%
Invalides	7 789	25 300	30,8%	14 686	24 437	60,1%

Source : CNAV - SNSP, Flux exhaustif 2009 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Champs : France entière (Métropole + Dom)

Nous avons vu que les caractéristiques des inaptes sont assez différentes de celles des ex-invalides, notamment en ce qui concerne la durée validée jusqu'au passage à la retraite : ainsi, les inaptes ont un nombre de trimestres validés faible, alors que les ex-invalides ont des durées d'assurance conséquentes du fait de la validation de périodes assimilées pour invalidité.

5. LES CARRIÈRES DES BÉNÉFICIAIRES D'UNE PENSION AU TITRE DE L'INAPTITUDE

Nous nous intéressons à présent aux trajectoires professionnelles des bénéficiaires d'une pension au titre de l'inaptitude selon la catégorie de la pension, en particulier en ce qui concerne les débuts de la vie active (§5.1), les types de trimestres validés au cours de la carrière (§5.2) et les trajectoires salariales (§5.3).

Ces analyses seront suivies par la présentation des résultats de l'application d'une méthode de classification à un flux de nouveaux retraités, dont le but est de classer cette population en groupes homogènes (§5.4). Cette méthode est dans un premier temps appliquée aux retraités monopensionnés (§5.5), et, dans un second temps, aux prestataires polypensionnés (§5.6).

5.1. Début de vie active

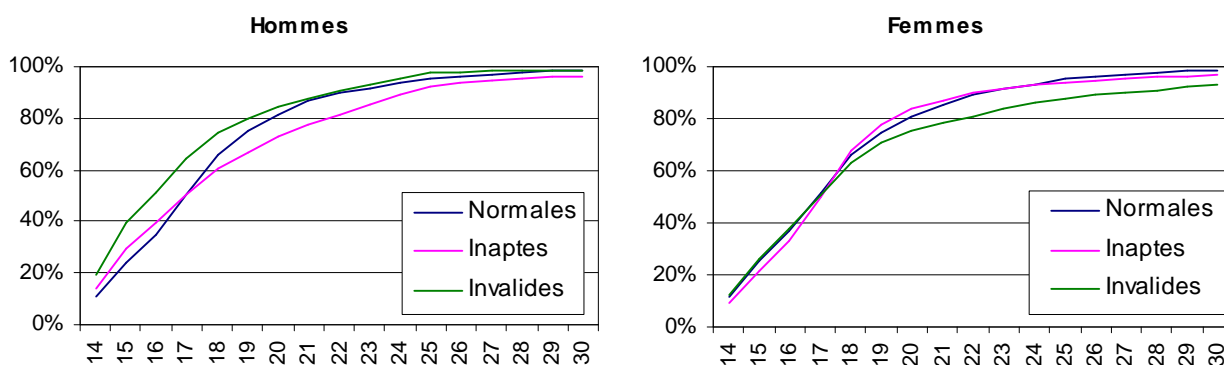
Parmi les hommes partis à la retraite en 2009 avec une pension normale, un peu plus d'un tiers avait déjà reporté à leur compte un premier trimestre à l'âge de 16 ans ; à 19 ans, ils étaient trois quarts, et à 24 ans ils étaient plus de neuf sur dix (94%).

Les hommes ex-invalides ont commencé à valider des trimestres bien avant les titulaires d'une pension normale : à 16 ans, ils étaient déjà plus de la moitié, et à 19 ans ils étaient quatre cinquièmes.

En ce qui concerne les hommes inaptés, la distribution cumulée des âges au premier report ne suit pas la même évolution que celle des autres catégories de pensionnés : les hommes inaptés sont assez nombreux à avoir validé un premier trimestre à un âge jeune. La distribution de leur âge moyen au premier report est proche de celle observée pour les autres catégories de retraités, même s'ils sont très peu nombreux à avoir validé un premier report à des âges légèrement plus élevés. Il semblerait donc que cette catégorie de pensionnés soit composée de deux groupes d'assurés : des prestataires qui ont validé leur premier report à un âge jeune, proche de celui des autres assurés, et des prestataires qui ont commencé à valider des trimestres à un âge beaucoup plus tardif. Ainsi, à 16 ans, ils sont 40% à avoir validé un premier report, 67% à 19 ans et 89% à 24 ans.

En ce qui concerne les femmes, les écarts en termes de distribution de l'âge au premier report sont moins marqués selon la catégorie de retraités, par rapport aux hommes. Quelle que soit la catégorie, la distribution de ces âges est ainsi proche de celle des hommes titulaires d'une pension normale. A noter cependant que les femmes ex-invalides ont un âge de validation de premier report légèrement plus élevé, par rapport aux femmes titulaires d'une pension normale ou d'inaptés : à 24 ans, elles sont 86% à avoir un premier report dans la carrière, contre 93% des femmes des autres catégories, et cet écart se maintient jusqu'à un âge tardif.

Graphique 8. Distribution cumulée des âges au premier report selon la catégorie de pension et le genre



Source : CNAV - SNSP, Flux exhaustif 2009 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Champs : France entière (Métropole + Dom)

5.2. Validations au cours de la carrière

Il est possible d'avoir une vision de la carrière moyenne entre 14 et 59 ans des nouveaux prestataires en observant des « chronogrammes ».

Un chronogramme est un diagramme statistique qui sert à représenter les valeurs prises par un caractère qui évolue dans le temps. Dans le cas ici présenté, le chronogramme permet de voir, pour chaque âge compris entre 14 et 59 ans, le pourcentage de retraités qui ont reporté à leur compte un certain type de trimestres. Chaque situation annuelle est codée selon dix états, en fonction des types de trimestres reportés au compte (cf. Encadré 3).

Encadré 3

Types de validations possibles au cours de la carrière

Les assurés du Régime général peuvent reporter à leur compte différents types de trimestres. Ces validations peuvent être au titre d'une activité professionnelle (de salarié ou non de salarié), au titre d'une période assimilée (pour maladie ou invalidité, chômage, période militaire, ou un autre type de période assimilée), au titre d'une interruption d'activité (Assurance vieillesse parents au foyer) ou au titre d'une combinaison de types de trimestres. Les différents types de trimestres ou combinaisons de validations sont répartis en dix catégories annuelles :

- 1- inactivité : absence de report ;
- 2- emploi¹² (et éventuellement AVPF ou « autre report¹³ ») ;
- 3- emploi et chômage (et éventuellement AVPF ou « autre report ») ;
- 4- chômage¹⁴ (et éventuellement AVPF ou « autre report ») ;
- 5- AVPF (et éventuellement « autre report ») ;
- 6- emploi et maladie (et éventuellement AVPF ou « autre report ») ;
- 7- maladie¹⁵ (et éventuellement AVPF ou « autre report ») ;
- 8- invalidité¹⁶ et autres types de reports (et éventuellement AVPF ou « autre report ») ;
- 9- invalidité seule (et éventuellement AVPF ou « autre report ») ;
- 10- autres combinaisons de reports.

¹² Emploi Cnav ou dans un autre régime, aligné ou non aligné. Au régime général et dans les régimes alignés, un montant de salaire/revenu au moins égal à l'équivalent de 200 heures rémunérées au SMIC donne droit à la validation d'un trimestre.

¹³ Périodes assimilées militaires, autres périodes assimilées, périodes reconnues équivalentes au RG.

¹⁴ 50 jours de chômage indemnisé donnent droit à la validation d'un trimestre à la Cnav.

¹⁵ 60 jours d'indemnisation de l'assurance maladie au cours d'un trimestre civil donne droit à la validation d'un trimestre à la Cnav.

¹⁶ Un trimestre civil comportant trois mensualités de paiement de la pension d'invalidité ou de la rente d'incapacité permanente donne droit à la validation d'un trimestre à la Cnav.

Les chronogrammes, construits pour les deux sexes et pour chaque catégorie de pension, montrent de fortes différences dans la carrière des assurés en fonction de ces variables.

Entre 22 et 56 ans, plus de 80% des hommes titulaires d'une pension normale ont des trimestres pour activité reportés à leur compte¹⁷. Ces hommes se caractérisent cependant par la présence de trimestres au titre du chômage en fin de carrière : à partir de 58 ans, plus de 20% de ces assurés sont concernés par ces périodes assimilées.

Les hommes inaptes ont souvent, au cours de leur carrière, des années pendant lesquelles ils ne valident aucun type de trimestre : à l'année de leurs 37 ans par exemple, plus d'un assuré inapte sur cinq ne valide aucun trimestre ; à partir de 56 ans, ils sont plus de deux assurés sur cinq à avoir des années vides. Ces assurés valident de nombreuses années au titre du chômage : à partir de 40 ans, le pourcentage de ceux qui ont des périodes assimilées de chômage est toujours supérieur à 15%. Il est donc possible qu'une partie des années pendant lesquelles aucun trimestre n'est validé, soient des périodes de chômage non indemnisé et non prises en compte au titre de la durée d'assurance¹⁸.

Les hommes ex-invalides se caractérisent, bien évidemment, par un nombre d'années important validant des périodes assimilées au titre de la maladie ou de l'invalidité. A 45 ans, on compte déjà 10% d'assurés avec des trimestres pour maladie et 16% avec des trimestres pour invalidité ; à 50 ans, ils sont 14% à avoir des trimestres pour maladie et 30% des trimestres pour invalidité ; à 55 ans, 20% ont des périodes assimilées pour maladie et 62% des trimestres pour invalidité. Ces prestataires obtiennent en effet la reconnaissance de leur état d'invalidité le plus souvent à la suite d'un arrêt maladie de longue durée ; pour les hommes, l'arrêt maladie qui précède la mise en invalidité dure en moyenne 2,1 ans (cf. Encadré 4).

A noter que les années pendant lesquelles des trimestres au titre de la maladie ont été validés sont rarement des années de validation exclusive de trimestres pour maladie : ces périodes assimilées sont très souvent validées conjointement à des trimestres pour activité.

Les hommes ex-invalides sont sur-représentés dans les secteurs de l'industrie manufacturière et des services opérationnels, notamment lorsqu'ils basculent en invalidité après l'âge de 50 ans (cf. Encadré 5).

De même que leurs homologues masculins, les femmes titulaires d'une pension normale valident souvent des trimestres pour activité : entre 19 et 55 ans, plus de 70% de ces femmes ont des trimestres pour emploi. Les trimestres au titre de l'AVPF concernent environ une femme sur dix entre 30 et 40 ans¹⁹. Les femmes avec une pension normale sont touchées par le chômage en fin de carrière : à partir de 58 ans, une femme sur cinq valide des PA chômage.

Quel que soit l'âge, au moins un tiers des femmes inaptes ne valident aucun type de reports : cette proportion atteint même plus d'une femme sur deux à partir de 50 ans. Ces femmes se caractérisent par la présence de trimestres au titre de l'AVPF : entre 26 et 40 ans, elles sont environ 20% à reporter à leur compte des trimestres de ce type.

Les femmes ex-invalides commencent à avoir des trimestres au titre de la maladie bien avant de valider des trimestres au titre de l'invalidité : dès 23 ans, on compte toujours au moins 10% des femmes avec des PA maladie²⁰, alors que les trimestres pour invalidité ne commencent à être répandus qu'à partir de 40 ans. A 45 ans, on compte 11 % des femmes avec des PA maladie, et

¹⁷ Trimestres au titre de l'activité exclusivement ou combinés avec d'autres types de reports comme le chômage ou la maladie/invalidité. Sauf précision contraire, la validation d'un type de trimestres comprend les trimestres validés seuls ou avec d'autres types de report.

¹⁸ Les périodes de chômage non indemnisé postérieures au 01/01/1980 peuvent être validées en tant que périodes assimilées, sous certaines conditions (CSS art. R351-12). Les périodes de chômage non indemnisé peuvent être validées, dans la limite de quatre trimestres, autant de fois dans la carrière qu'il n'y a pas de validation après du chômage indemnisé. Cette validation est aussi possible pour les périodes de chômage ayant lieu à partir de 55 ans, dans la limite de cinq années. Au-delà, le chômage non indemnisé ne permet pas de valider de trimestres.

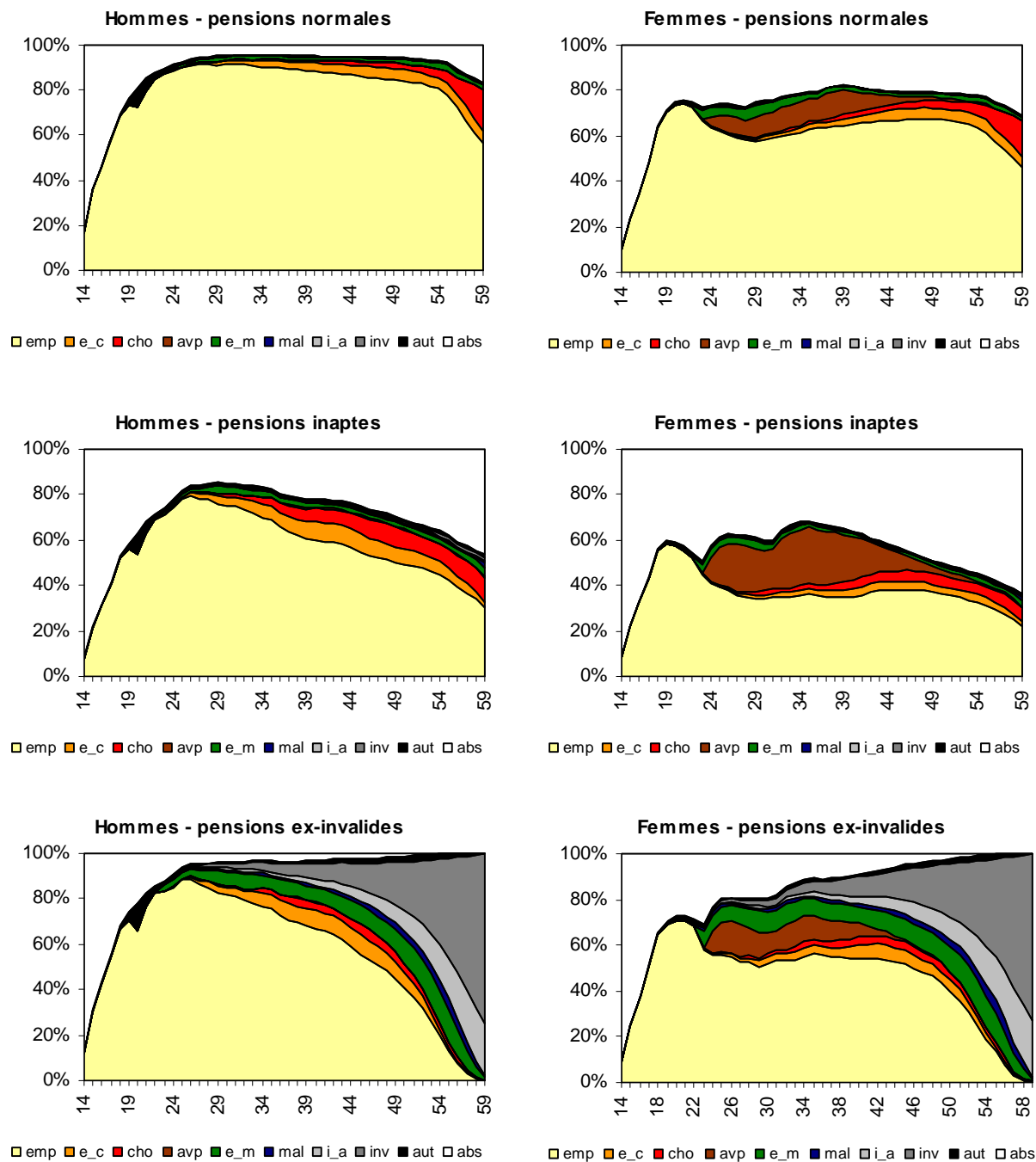
¹⁹ L'AVPF a été instaurée en 1972 : les femmes retenues dans l'analyse étant nées entre 1943 et 1948 pour l'essentiel, elles n'ont pu commencer à bénéficier de ce dispositif au plus tôt à partir de 24 ans.

²⁰ Avant 1971, les périodes assimilées (PA) n'étaient pas distinguées entre elles. La quasi-totalité des femmes ex-invalides parties à la retraite en 2008 sont nées en 1948 : elles avaient donc 23 ans au moment où les périodes assimilées ont commencé à être distinguées entre elles.

20 % avec des trimestres pour invalidité ; cinq ans plus tard, 14% ont des trimestres pour maladie et 33 % des trimestres pour invalidité ; à 55 ans, les assurées avec des trimestres maladie représentent 19 %, et celles avec des PA invalidité représentent 62 % des femmes. Comme pour leurs homologues hommes, les trimestres au titre de la maladie sont validés, le plus souvent, conjointement aux trimestres pour emploi. L'arrêt maladie qui précède la mise en invalidité a, pour les femmes ex-invalides, une durée moyenne pratiquement équivalente à celle des hommes (2,2 ans).

A la différence des autres femmes (titulaires d'une retraite normale ou d'inapte), les femmes ex-invalides se caractérisent donc par le fait qu'elles valident des trimestres, quel que soit le type, jusqu'au moment où elles prennent leur retraite. Les secteurs d'activité dans lesquels les femmes ex-invalides sont sur-représentées sont assez proches de ceux de leurs homologues hommes : il s'agit des secteurs de l'industrie manufacturière et des services opérationnels.

Graphique 9. Chronogrammes de la carrière validée entre 14 et 59 ans par catégorie de pension et genre



Source : CNAV - SNSP, Flux exhaustif 2008 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).
Champs : France entière (Métropole + Dom)

Remarque : emp=emploi ; e_c=emploi et chômage ; cho=chômage ; avp = AVPF ; e_m=emploi et maladie ; mal=maladie ; i_a = invalidité et autre report ; inv = invalidité ; aut=autre trimestre ; abs=aucun trimestre.

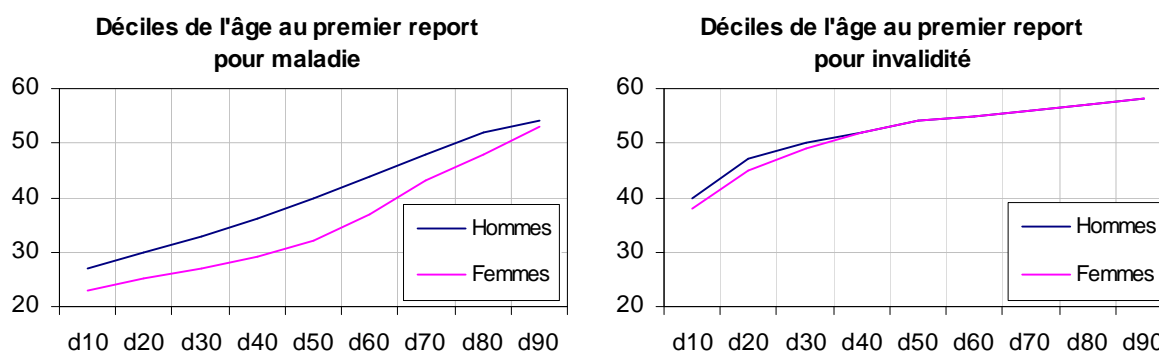
Les périodes de couleur noire correspondent aux « autres trimestres » : pour les hommes, il s'agit, le plus souvent, des périodes militaires.

Clé de lecture : à 59 ans, 63% des femmes inaptés n'ont validé aucun trimestre, 22% ont validé des trimestres « emploi », 6% ont des trimestres « chômage », 2% ont des trimestres « maladie » ou « invalidité » et 7% ont des combinaisons de différents types de trimestres ou ont validé d'autres types de trimestres.

Age moyen de basculement en invalidité

Les prestataires ex-invalides obtiennent la reconnaissance de leur état d'invalidité le plus souvent à la suite d'un arrêt maladie de longue durée, dont la durée est en moyenne d'un peu plus de deux ans (2,1 ans pour les hommes, et 2,2 ans pour les femmes).

Alors que les femmes ont, en moyenne, un premier report pour maladie bien avant les hommes, compte tenu des reports au titre de la maternité, la distribution de l'âge au premier report pour invalidité est à peu près la même selon le genre. Les retraités ex-invalides commencent à reporter à leur compte des trimestres pour invalidité en moyenne relativement tard : moins de 10% des ex-invalides ont un report pour invalidité avant 40 ans ; pour la moitié des ex-invalides, la première validation de trimestres pour invalidité se fait après 54 ans²¹.



Source : CNAV - SNSP, Flux exhaustif 2009 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Champs : France entière (Métropole + Dom)

Remarque : les reports au titre de la maladie des femmes peuvent concerner des périodes relatives à la maternité.

²¹ La répartition des invalides par âge de passage en invalidité est proche de celle de l'assurance maladie, pour laquelle 54,9% des nouveaux invalides de l'année 2008 avaient entre 50 et 59 ans. En 2006, ils étaient 62,2% (Cf. Cuerq A., Ricordeau P., 2008).

Secteur d'activité avant le passage en invalidité

Les bases relatives à la carrière de la Cnav permettent de connaître le dernier secteur d'activité des assurés ayant validé une année donnée, pour la première fois, un report pour invalidité ; en comparant le poids de chaque secteur parmi les nouveaux invalides avec celui relatif à l'ensemble de la population française, il est possible de voir quels sont les secteurs d'activité où les invalides sont sur-représentés.

Par rapport à l'ensemble de la population française, les assurés qui deviennent invalides sont sur-représentés parmi les emplois du secteur de l'industrie manufacturière²², notamment en ce concerne les assurés âgés de 50 ans ou plus. Quasiment tous les sous-secteurs sont concernés.

Les ex-invalides sont également sur-représentés dans le secteur des services aux entreprises²³, mais ceci n'est dû qu'au sous-secteur des services opérationnels : quels que soient l'âge ou le genre, le poids des nouveaux invalides dont le dernier emploi relève de ce sous-secteur est au moins deux fois plus important que celui relatif à l'ensemble de la population. Ce sous-secteur couvre des activités assez variées : travail temporaire, centres d'appels, nettoyage des bâtiments, activités liées aux déchets ou à la sécurité,... Plus de la moitié des hommes qui travaillent dans ce secteur sont employés dans le sous-secteur du travail temporaire, qui recouvre l'activité en intérim. En 2007, un cinquième des intérimaires travaillaient dans la construction²⁴. L'activité des « enquêtes et sécurité », et celles de nettoyage sont également répandues parmi les hommes employés dans ce secteur. En ce qui concerne les femmes qui travaillent dans les services opérationnels, la plupart s'occupent du nettoyage ou sont employées dans le travail temporaire.

Parmi les autres secteurs d'activité sur-représentés parmi les nouveaux invalides, on trouve, pour les hommes, ceux des transports et des constructions (ce dernier exclusivement pour les travailleurs d'au moins 50 ans) ; pour les femmes, il s'agit des secteurs de l'industrie agroalimentaire et du commerce.

Répartition des nouveaux invalides selon le secteur d'activité avant la mise en invalidité

	Hommes				Femmes			
	Age < 50 ans		Age >= 50 ans		Age < 50 ans		Age >= 50 ans	
	CNAV	INSEE	CNAV	INSEE	CNAV	INSEE	CNAV	INSEE
Agriculture	n.s.	3,7%	n.s.	5,5%	n.s.	1,4%	n.s.	3,2%
Industrie agroalimentaire	3,4%	3,0%	2,7%	2,0%	4,3%	2,3%	3,9%	1,4%
Industrie manufacturière	18,9%	16,1%	27,6%	16,9%	10,5%	6,8%	12,0%	6,6%
Énergie	n.s.	1,2%	n.s.	1,6%	n.s.	0,4%	n.s.	0,4%
Constructions	10,6%	12,4%	12,9%	9,7%	n.s.	1,4%	n.s.	1,4%
Commerce	11,4%	13,6%	11,5%	11,3%	18,2%	14,3%	14,7%	10,7%
Transports	6,9%	6,6%	7,5%	6,4%	2,0%	2,5%	n.s.	1,5%
Activités financières	n.s.	2,2%	2,1%	3,1%	3,0%	3,8%	4,6%	4,0%
Activités immobilières	1,6%	1,2%	2,7%	1,7%	2,2%	1,6%	3,9%	2,0%
Services aux entreprises	18,3%	15,5%	11,7%	11,9%	18,3%	12,4%	13,8%	8,9%
dont: Services opérationnels	16,0%	7,1%	9,1%	3,8%	11,2%	5,1%	8,7%	2,9%
Services aux particuliers	6,2%	6,6%	5,0%	6,2%	6,8%	10,7%	6,5%	11,7%
Éducation, santé et act. soc.	9,3%	8,2%	5,8%	12,3%	21,8%	30,1%	24,9%	32,5%
Administrations	11,5%	9,8%	9,5%	11,6%	11,5%	12,3%	13,4%	15,7%

Source : Cnav : Echantillon 2008 au 1/20. Insee : Enquête emploi en continu 2008.

Champ : Cnav : Prestataires ayant validé pour la première fois dans leur carrière une PA invalidité en 2006 et ayant un report pour emploi salarié (secteur privé) non antérieur à l'année 2000. Insee : France métropolitaine.

²² Cette catégorie comprend ces sous-secteurs : Industrie des biens de consommation, de l'automobile, des biens d'équipement et des biens intermédiaires.

²³ Cette catégorie comprend ces sous-secteurs : Conseil et assistance, Postes et télécommunications, Services opérationnels, et Recherche et le développement.

²⁴ Euzenat, 2009.

5.3. Les trajectoires salariales

Dès le début de l'activité professionnelle, les assurés ont un niveau de salaire très hétérogène selon la catégorie de pension dont ils bénéficieront au moment du départ en retraite. Ainsi, entre 14 et 29 ans, près de 60% des hommes titulaires d'une pension normale ou d'ex-invalides ont des salaires qui représentent en moyenne plus de la moitié du Plafond de la Sécurité Sociale²⁵ (PSS), contre seulement 34% des hommes inaptes. Cet écart se creuse avec l'âge : la proportion des assurés ayant des salaires élevés augmente parmi les titulaires d'une pension normale et les ex-invalides, et diminue pour les inaptes à partir de 40 ans. A noter, cependant, que si parmi les hommes bénéficiaires d'une retraite normale la proportion de ceux qui ont des salaires élevés reste importante jusqu'à la fin de la carrière, elle diminue pour les ex-invalides dans la classe d'âge 50-59 ans. En fin de carrière, les assurés qui bénéficieront d'une retraite en tant qu'ex-invalides, ont moins souvent des salaires élevés, voire ils n'ont aucun salaire reporté au compte, en raison de l'apparition des premiers problèmes de santé.

En ce qui concerne les femmes, leurs salaires sont en moyenne plus faibles et leur progression salariale apparaît moins marquée, par rapport aux hommes. Comme pour les hommes, alors qu'en moyenne les salaires des femmes titulaires d'une pension normale ou des femmes ex-invalides progressent légèrement, la répartition des femmes inaptes selon la classe de salaire fait apparaître une stabilité, voire une dégradation salariale, d'une classe d'âge à l'autre.

Tableau 9. Répartition des retraités selon le niveau de salaire, par genre, âge et catégorie de pension

	Hommes											
	Pensions normales				Pensions inaptes				Pensions ex-invalides			
	14-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	14-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	14-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans
Salaires reportés au régime général	96%	80%	73%	70%	93%	78%	64%	50%	97%	95%	91%	73%
dont: salaire = [0-25% PSS)	11%	6%	8%	9%	24%	23%	39%	46%	8%	7%	12%	25%
dont: salaire = [25% PSS-50% PSS)	27%	9%	9%	11%	40%	28%	26%	25%	34%	17%	21%	36%
dont: salaire = [50% PSS-75% PSS)	48%	24%	23%	25%	30%	27%	20%	18%	48%	33%	32%	26%
dont: salaire = [75% PSS-100% PSS)	14%	41%	52%	38%	6%	18%	14%	10%	11%	33%	32%	13%
dont: salaire >= PSS	0%	19%	8%	17%	0%	4%	1%	2%	0%	10%	3%	1%
Pas de salaire	2%	2%	3%	4%	4%	5%	12%	25%	1%	2%	8%	26%
Salaires dans un autre régime	2%	18%	24%	26%	3%	17%	24%	25%	1%	3%	1%	1%

	Femmes											
	Pensions normales				Pensions inaptes				Pensions ex-invalides			
	14-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	14-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans	14-29 ans	30-39 ans	40-49 ans	50-59 ans
Salaires reportés au régime général	92%	69%	66%	62%	84%	57%	55%	44%	94%	88%	90%	72%
dont: salaire = [0-25% PSS)	27%	27%	25%	24%	48%	55%	62%	62%	28%	26%	25%	36%
dont: salaire = [25% PSS-50% PSS)	40%	21%	23%	25%	40%	26%	23%	25%	43%	27%	32%	39%
dont: salaire = [50% PSS-75% PSS)	25%	25%	23%	23%	10%	13%	9%	10%	23%	25%	24%	17%
dont: salaire = [75% PSS-100% PSS)	7%	22%	27%	22%	2%	6%	5%	4%	6%	18%	18%	7%
dont: salaire >= PSS	0%	5%	2%	6%	0%	1%	0%	1%	0%	3%	1%	0%
Pas de salaire	5%	16%	14%	17%	13%	31%	31%	42%	4%	10%	10%	27%
Salaires dans un autre régime	3%	16%	19%	21%	3%	12%	14%	14%	1%	2%	1%	0%

Source : CNAV - SNSP, Flux exhaustif 2008 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Champs : France entière (Métropole + Dom)

Remarque : En dégradés de gris, les classes de salaires les plus fréquentes

²⁵ Soit 2 646 € au 1^{er} janvier 2011 (salaire brut).

L'analyse des trajectoires salariales des retraités peut être faite en étudiant le croisement entre le niveau de salaire en début de carrière et celui de la classe d'âge de 40 à 49 ans. Il est en effet préférable de ne pas croiser le salaire en début de carrière avec la moyenne des salaires entre 50 et 59 ans, ces derniers pouvant être absents ou réduits du fait de l'apparition des premiers problèmes de santé, notamment en ce qui concerne les retraités ex-invalides. La plupart des ex-invalides ont commencé à reporter à leur compte des trimestres au titre de l'invalidité après 50 ans (cf. Encadré 4) : au cours de la classe d'âge 40 – 49 ans, la majorité de ces assurés ont donc des salaires reportés à leur compte.

L'analyse des évolutions salariales est conduite dans un premier temps sur les seuls assurés ayant démarré leur vie professionnelle avec un salaire très faible, et dans un deuxième temps sur les autres assurés : en effet, les évolutions ne sont pas les mêmes en fonction du salaire moyen perçu entre 14 et 29 ans.

Pour les assurés qui démarrent leur vie professionnelle avec un salaire moyen, entre 14 et 29 ans, très faible (inférieur au quart du PSS), les évolutions salariales varient selon la catégorie de pension dont ils bénéficieront au moment du départ en retraite (cf. Graphique 10).

Une proportion importante des bénéficiaires d'une retraite normale n'a pas eu de salaires reportés au compte dans le régime général entre 40 et 49 ans, du fait de la validation de trimestres dans un autre régime. Il est alors probable que les salaires reportés au compte avant 30 ans soient des salaires qui ont rémunéré des activités de courte durée, qui ont eu lieu avant le passage dans un autre régime. Les salaires moyens de début d'activité très faibles concernent un homme sur dix, et une femme sur quatre, parmi les titulaires d'une retraite normale.

Un tiers des assurés inaptes ayant eu, entre 14 et 29 ans, un salaire moyen d'un montant inférieur au quart du PSS, maintient le même niveau de salaire entre 40 et 49 ans : 31% des hommes et 39% des femmes n'arrivent pas à augmenter le niveau du salaire plus de deux décennies plus tard. Les très faibles salaires entre 14 et 29 ans concernent un peu plus d'un cinquième des hommes inaptes, et les deux cinquièmes des femmes inaptes.

La majorité des ex-invalides qui commencent leur vie professionnelle avec un salaire en moyenne très bas parviennent à bénéficier de salaires plus élevés entre 40 et 49 ans, et ce quel que soit le genre. Parmi les ex-invalides, moins d'un homme sur dix et un peu plus d'un quart des femmes ont un salaire moyen inférieur au quart du PSS au début de leur carrière salariale.

En ce qui concerne les assurés qui démarrent leur vie professionnelle avec un niveau de salaire moyen ou élevé (supérieur au quart du PSS), leurs évolutions salariales entre 30 et 49 ans varient également fortement en fonction de la catégorie de pension (pension normale, inapte ou ex-invalidé).

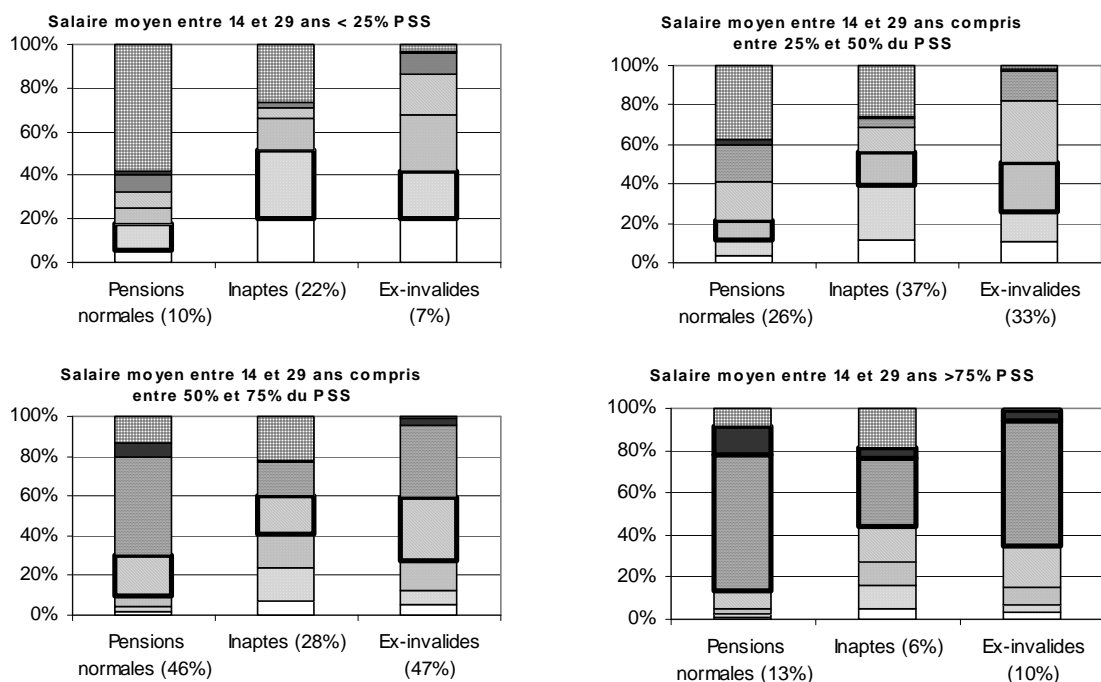
Les bénéficiaires d'une retraite normale parviennent dans la plupart des cas à obtenir un niveau de salaire moyen plus élevé entre 40 et 49 ans, par rapport au niveau de salaire moyen qu'ils avaient avant 30 ans.

Pour les prestataires inaptes, au contraire, le niveau moyen des salaires entre 40 et 49 ans est souvent plus bas, par rapport à celui qu'ils avaient avant l'âge de 30 ans : entre un quart et un tiers des inaptes voient leur niveau de salaires baisser, et ce quels que soient le genre ou le niveau de salaire en début de carrière.

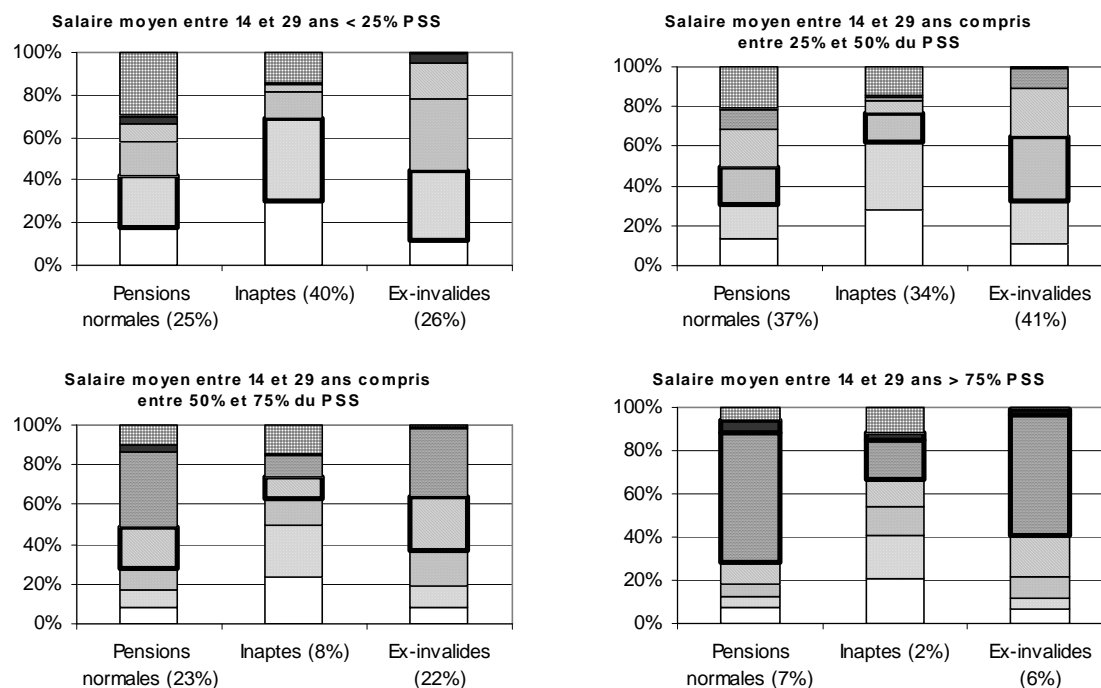
En ce qui concerne les prestataires ex-invalides, ils arrivent assez fréquemment à avoir une progression salariale entre les âges avant 30 ans et les âges compris entre 40 et 49 ans. Ainsi, plus d'un tiers des assurés ex-invalides voient leur niveau de salaire progresser entre ces deux classes d'âge. La progression reste toutefois plus limitée, par rapport aux bénéficiaires d'une retraite normale.

Graphique 10. Salaire moyen entre 40 et 49 ans, selon le salaire moyen entre 14 et 29 ans

Hommes



Femmes



Pas de salaire
 < 25% PSS
 [25% - 50% PSS[
 [50% - 75% PSS[
 [75% - 100% PSS]
 >= PSS
 Salaires autre rég.

Source : CNAV - SNSP, Flux exhaustif 2008 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).
Champs : France entière (Métropole + Dom)

Clé de lecture : Les zones avec une bordure marquée indiquent le niveau de salaire de départ.
Entre 14 et 29 ans, 22% des hommes inaptes ont eu un salaire moyen inférieur au quart du PSS. Entre 40-49 ans 31% de ces assurés ont eu le même niveau de salaire, 22% l'ont augmenté, 20% n'ont aucun salaire, et 27% ont eu seulement des salaires dans un autre régime.

5.4. La classification des retraités selon des groupes homogènes

Nous avons vu que les retraités ont des trajectoires professionnelles différentes selon la catégorie de pension dont ils bénéficient. Les inaptes ont le plus souvent des carrières courtes, faiblement rémunérées et dont la progression salariale reste très limitée. Les ex-invalides se caractérisent par des carrières souvent complètes, en termes de trimestres validés, en raison des périodes assimilées pour invalidité ; ces carrières sont rémunérées à un niveau proche de celui des titulaires d'une pension normale, et bénéficient d'une progression salariale au cours de la partie de la vie professionnelle qui précède la mise en invalidité.

Si une catégorie de retraite peut être résumée par une typologie de carrière, elle se compose néanmoins de prestataires ayant des caractéristiques différentes. On peut alors répartir les retraités bénéficiant d'une catégorie de pension en des sous-groupes plus homogènes en termes de modèles de carrières, afin de voir, pour chaque catégorie de retraite, le poids des différents types de trajectoire. Cette procédure permet alors de parvenir à une comparaison plus fine des retraités au titre de l'inaptitude.

Afin d'obtenir une répartition des nouveaux retraités d'une année en des sous-groupes homogènes et distincts, nous avons procédé à une classification de la population. Le principe d'une classification est de regrouper les individus dont certaines variables ont des valeurs similaires en des sous-groupes distincts et homogènes.

Deux méthodes de classification existent : les classifications hiérarchiques et les non hiérarchiques, appelées également partitions. Différentes méthodes ont été testées (cf. Encadré 6) : nous présentons ici les résultats de la procédure de classification non hiérarchique.

La procédure de classification se base sur des indicateurs de types de trimestres validés quinquennaux ; ces indicateurs donnent, pour chaque individu et pour chaque classe d'âge d'une amplitude de cinq ans²⁶, la fréquence de chacun des types de trimestres (emploi, chômage, maladie, invalidité, Avpf ou autre) sur le nombre de trimestres qu'il peut valider au cours de la période.

A ces indicateurs sur les types de trimestres validés s'ajoute, pour les seuls assurés monopensionnés, un indicateur du niveau de salaire relatif. Cet indicateur correspond à la proportion des salaires dont le montant est au moins égal aux deux tiers du PSS.

Le mode de calcul de ces indicateurs est indiqué dans l'annexe.

La classification a été conduite séparément pour les hommes et pour les femmes, et pour chaque catégorie de retraite (titulaires d'une pension normale, d'inaptes et d'ex-invalides). Compte tenu de la présence d'un indicateur supplémentaire pour les seuls retraités monopensionnés, la classification a été menée séparément sur les prestataires monopensionnés et les polypensionnés. Elle est appliquée aux nouveaux prestataires de droit propre de l'année 2008.

²⁶ Le premier indicateur est néanmoins calculé sur une durée de six ans. Les indicateurs sont calculés sur les classes d'âge suivantes : 14-19 ans ; 20-24 ans ; 25-29 ans ; 30-34 ans ; 35-39 ans ; 40-44 ans ; 45-49 ans ; 50-54 ans ; 55-59 ans.

Les méthodes de classification appliquées

Plusieurs méthodes, parmi celles le plus communément employées dans des études de ce type, ont été testées pour la classification de la population en des sous-groupes homogènes. Les méthodes employées diffèrent entre elles quant à :

- l'application d'une méthode de classification hiérarchique ou non hiérarchique ;
- l'éventuelle application préalable d'une analyse en composantes principales (ACP), afin de déterminer les axes qui expliquent au moins 90% de la variabilité totale, pour effectuer ensuite l'analyse de la classification sur ces axes.

En plus de variantes de méthodes, différentes variables ont également été testées, il s'agit :

- de variables annuelles (types de trimestres validés au cours d'une année) ;
- d'indicateurs quinquennaux résumant les poids des différents types de trimestres validés au cours de périodes successives de cinq années ;
- pour les seuls assurés monopensionnés, d'un indicateur calculé sur l'ensemble de la carrière et résumant la proportion des salaires dont le montant est au moins égal aux deux tiers du PSS.

Les résultats obtenus par l'application de ces différentes méthodes et/ou variables sont similaires entre eux : les groupes déterminés se ressemblent, quelle que soit la méthode utilisée ; seule la taille, et donc l'importance relative des groupes, varie légèrement d'une méthode à l'autre.

Nous présentons ici les résultats de l'application d'une procédure de classification non hiérarchique appliquée aux indicateurs quinquennaux.

Le nombre de classes à retenir a été choisi en comparant les valeurs prises par le *Pseudo F statistic*, par le *Cubic Clustering Criterion* et par la part de variance expliquée, pour chaque classification en n classes, n variant de 2 à 5.

Une fois les différentes classes construites par la procédure de classification, chacun des groupes obtenus est analysé par le biais de plusieurs outils d'analyse :

- des graphiques relatifs à la carrière des parangons. Un paragon est l'individu moyen d'une classe : il est l'individu le plus proche du centre de la classe et représente donc en quelque sorte la carrière-type de la classe à laquelle il appartient ;
- des indicateurs moyens pour l'ensemble des assurés de la classe : âge moyen au premier report, durée validée moyenne, montant moyen de retraite, ... ;
- des chronogrammes relatifs aux types de trimestres validés, complétés par des graphiques sous forme de « tapis ». Alors que les parangons décrivent la carrière de l'individu moyen, les chronogrammes représentent une série de photographies, indiquant pour chaque âge compris entre 14 et 59 ans, la part d'individus ayant validé un certain type de trimestres, ou ayant reporté au compte un salaire d'un certain montant. Afin d'appréhender plus facilement les trajectoires individuelles, les chronogrammes sont complétés par les graphiques en forme de « tapis », où chaque ligne représente la trajectoire d'un individu, et où la longueur d'un segment d'une certaine couleur représente le nombre d'années pendant lesquelles certains types de trimestres ont été validés.
- pour les seuls assurés monopensionnés, des chronogrammes relatifs au niveau des salaires reportés au compte, pour chaque âge compris entre 14 et 59 ans.

Le but de cette analyse est de parvenir à caractériser la population des prestataires d'un genre bénéficiant d'un certain type de retraite (hommes titulaires d'une pension normale, femmes titulaires d'une pension normale, hommes inaptes, femmes inaptes, hommes ex-invalides et femmes ex-invalides), par l'analyse des différentes classes dans lesquelles cette population peut être répartie.

Afin de ne pas alourdir l'analyse, les graphiques relatifs à la carrière des parangons, les tableaux avec les indicateurs moyens, les chronogrammes et les graphiques en tapis pour chaque classe obtenue sont reportés dans l'annexe.

Pour rappel, sont de suite indiqués les effectifs des nouveaux prestataires de droit propre de l'année 2008, selon la catégorie, le genre et le type de prestataires (monopensionnés ou polypensionnés). Les nouveaux retraités inaptes représentent ainsi près de 10% du total ; les hommes inaptes sont majoritairement polypensionnés, tandis que les femmes sont majoritairement monopensionnés. Les ex-invalides représentent 6,6% des nouveaux prestataires, et sont majoritairement monopensionnés, quel que soit le genre.

Tableau 10. Nombre de nouveaux prestataires par catégorie et genre – Flux 2008

	Hommes		Femmes		Total	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Pensions normales	330 566	85,4%	300 405	81,5%	630 971	83,5%
<i>dont: monopensionnés</i>	140 693	42,6%	166 070	55,3%	306 763	48,6%
<i>dont: polypensionnés</i>	189 873	57,4%	134 335	44,7%	324 208	51,4%
Pensions inaptes	31 114	8,0%	43 730	11,9%	74 844	9,9%
<i>dont: monopensionnés</i>	11 326	36,4%	26 454	60,5%	37 780	50,5%
<i>dont: polypensionnés</i>	19 788	63,6%	17 276	39,5%	37 064	49,5%
Pensions ex-invalides	25 479	6,6%	24 273	6,6%	49 752	6,6%
<i>dont: monopensionnés</i>	15 716	61,7%	18 757	77,3%	34 473	69,3%
<i>dont: polypensionnés</i>	9 763	38,3%	5 516	22,7%	15 279	30,7%
Total	387 159	100,0%	368 408	100,0%	755 567	100,0%
<i>dont: monopensionnés</i>	167 735	43,3%	211 281	57,3%	379 016	50,2%
<i>dont: polypensionnés</i>	219 424	56,7%	157 127	42,7%	376 551	49,8%

Source : CNAV - SNSP, Flux exhaustif 2008 de droit propre en date d'effet (premiers et deuxièmes droits).

Champs : France entière (Métropole + Dom)

5.5. Les trajectoires des prestataires monopensionnés

Pour les prestataires monopensionnés, la procédure de classification prend en compte, en plus des indicateurs quinquennaux relatifs aux types de trimestres validés, un indicateur global du niveau de rémunération de l'assuré. La méthode de calcul de cet indicateur est décrite dans l'annexe.

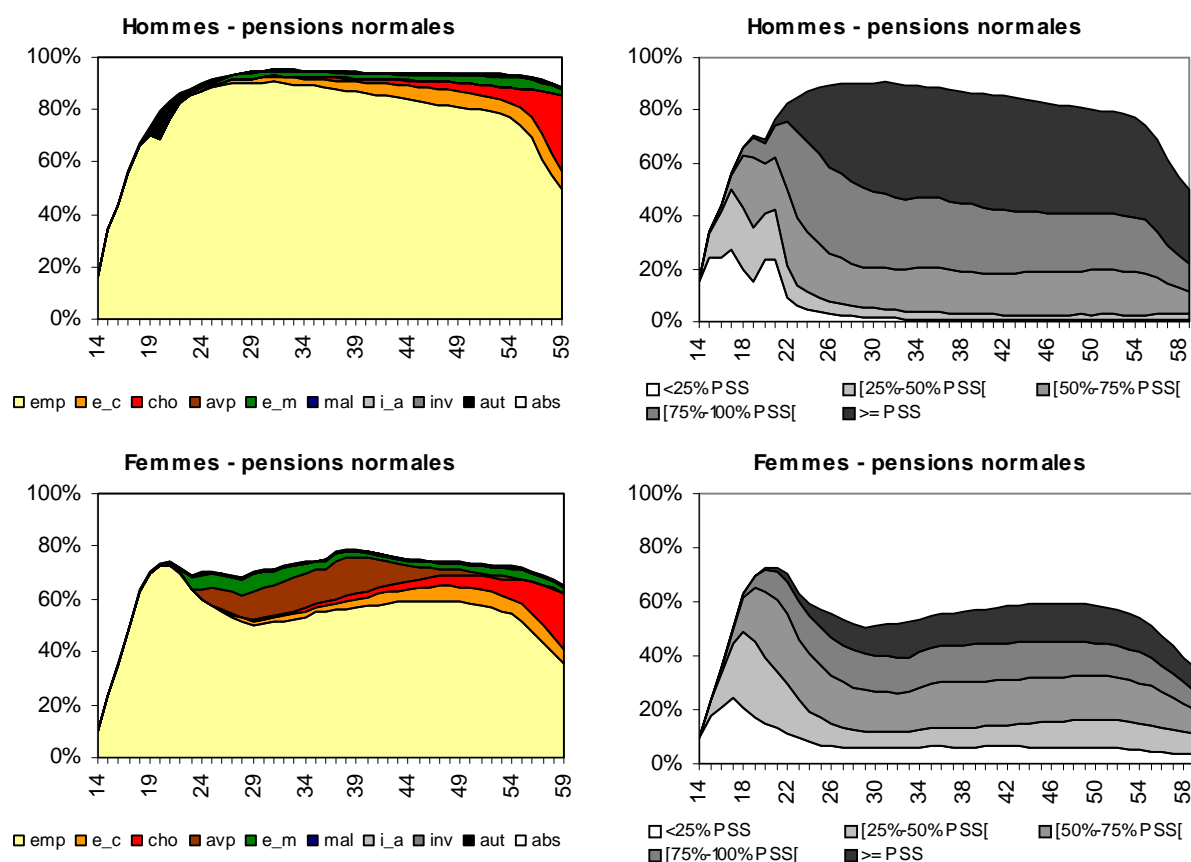
L'analyse est menée séparément pour les titulaires d'une pension normale, pour les inaptes et pour les ex-invalides.

5.5.1. Les monopensionnés titulaires d'une pension normale

Les titulaires d'une pension normale monopensionnés ont des carrières rassemblant celles de l'ensemble des titulaires d'une pension normale (monopensionnés et polypensionnés). Ainsi, les chronogrammes relatifs aux types de trimestres validés sont similaires (cf. Graphique 9 et Graphique 11). Par rapport à l'ensemble des prestataires, les retraités qui ont validé l'intégralité de leur carrière auprès de la Cnav subissent néanmoins un peu plus souvent le chômage, en particulier à partir de l'âge de 56 ans.

Quel que soit l'âge, le poids relatif des femmes qui valident des trimestres pour emploi est toujours plus faible que celui des hommes : l'écart est en moyenne de 10 points. En terme de rémunération, la part des femmes en activité avec un salaire supérieur ou égal au plafond de la sécurité sociale (PSS) est, au plus, égal à un quart, contre la moitié dans le cas des hommes.

Graphique 11. Types de trimestres validés et niveau de salaire entre 14 et 59 ans des titulaires d'une pension normale monopensionnés



Remarque : Les niveaux de salaire des graphiques de droite sont calculés sur les seuls individus ayant validé sur l'année exclusivement des trimestres au titre de l'emploi.

Légende : emp=emploi ; e_c=emploi et chômage ; cho=chômage ; avp = AVPF ; e_m=emploi et maladie ; mal=maladie ; i_a = invalidité et autre report ; inv = invalidité ; aut=autre trimestre ; abs=aucun trimestre.

Les périodes de couleur noire correspondent aux « autres trimestres » (le plus souvent, des périodes militaires pour les hommes), ou bien, en fin de carrière, elles représentent les départs en retraite anticipée.

Clé de lecture : à 40 ans, 86% des hommes ont validé exclusivement des trimestres pour emploi, 4% ont validé des trimestres pour emploi et chômage, 6% n'ont validé aucun type de trimestre et les autres individus ont validé d'autres combinaisons de reports. A cet âge, 43% de ces assurés ont eu un salaire au moins égal au plafond de la sécurité sociale (PSS), 25% ont eu un salaire compris entre les ¾ du PSS et le PSS, 16% ont eu un salaire compris entre la moitié et les ¾ du PSS et les autres assurés ont eu un salaire inférieur à la moitié du PSS.

Pour ces retraités, la procédure de classification aboutit à la construction de quatre clusters pour les hommes et pour les femmes.

HOMMES		MONOPENSIONNES TITULAIRES D'UNE PENSION NORMALE
Groupe 1 « Carrière continue à rémunération élevée »	44 % de la population	Carrière continue, à un niveau de rémunération plus élevé que la moyenne. Ils ont eu très peu de chômage en fin de carrière. Leur pension est presque toujours calculée au taux plein et son montant mensuel moyen est de 1.130 € (pension versée par le régime général).
Groupe 2 « Carrière continue à rémunération moyenne »	39 % de la population	Carrière continue ayant démarré précocement (à 15,0 ans en moyenne) avec un niveau de rémunération moyen. Plus de 70% de ces assurés sont partis en retraite anticipée. Une faible proportion a subi du chômage en fin carrière, pour des périodes assez courtes. Le montant de leur pension au régime général est en moyenne de 1.030 € par mois.
Groupe 3 « Carrière avec chômage de longue durée »	11 % de la population	Carrière avec du chômage dès le milieu de la carrière et un niveau de rémunération plus faible que l'ensemble des hommes monopensionnés titulaires d'une pension normale : ils bénéficient donc plus souvent du minimum contributif (MICO). Leur pension au régime général est en moyenne de 780 € par mois.
Groupe 4 « Carrière avec peu de validations »	7 % de la population	Carrière presque vide, avec un niveau de rémunération particulièrement faible : ces assurés ont validé en moyenne 53 trimestres, mais la variabilité est très forte. Ils subissent souvent une décote ou bénéficient du MICO ; le montant de leur pension au régime général est en moyenne de 210 € par mois. Près de 80% de ces assurés sont nés à l'étranger.
FEMMES		MONOPENSIONNEES TITULAIRES D'UNE PENSION NORMALE
Groupe 1 « Carrière complète »	42 % de la population	Carrière complète ou presque, avec un niveau de rémunération relativement élevé. Ces assurées ont des durées d'assurance longues et ont eu peu de chômage en fin de carrière : plus de 20% sont parties en retraite anticipée. Leur pension au régime général est en moyenne de 950 € par mois.
Groupe 2 « Carrière avec chômage »	18 % de la population	Carrière avec du chômage dès le milieu de la carrière et un niveau de rémunération moyen. Leur carrière est souvent complète (169 trimestres en moyenne y compris les trimestres pour MDA), mais le chômage y tient un rôle important. Leur pension au régime général est en moyenne de 720 € par mois.
Groupe 3 « Carrière interrompue et reprise »	15 % de la population	Carrière avec une longue période de validation de trimestres au titre de l'AVPF, suivie éventuellement par de l'emploi. Leur niveau de rémunération étant en moyenne assez faible, ces assurées bénéficient du MICO dans 72% des cas. Leur pension au régime général est en moyenne de 580 € par mois.
Groupe 4 « Carrière interrompue »	26 % de la population	Carrière avec très souvent seulement des trimestres en début de vie active. Leur carrière est très courte (74 trimestres validés en moyenne, y compris MDA), et rémunérée à un niveau particulièrement faible : près de 80% de ces assurées bénéficient du MICO. Le montant de leur pension au régime général est en moyenne de 300 € par mois.

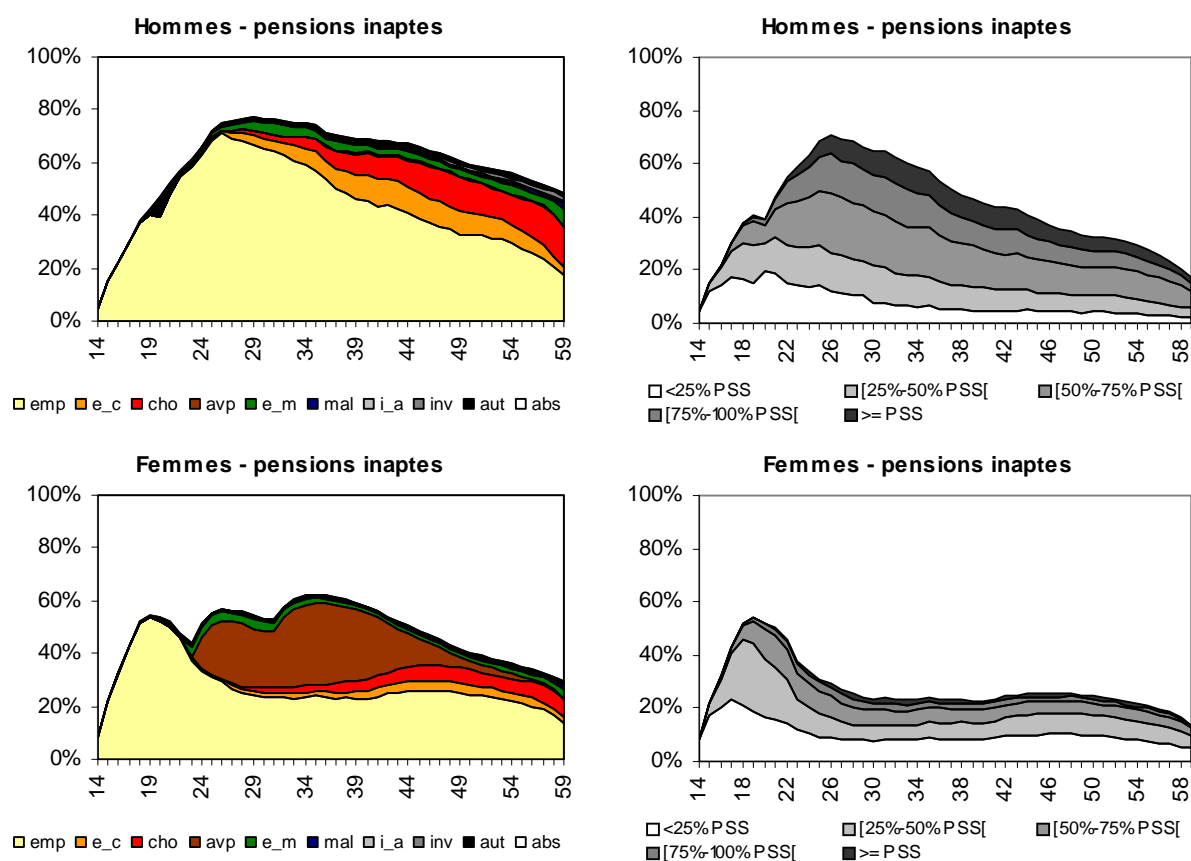
5.5.2. Les monopensionnés inaptes

Par rapport à l'ensemble des assurés inaptes (polypensionnés ou monopensionnés ; cf. Graphique 9), les inaptes monopensionnés valident, quels que soient l'âge et le genre, moins de trimestres au titre de l'emploi, et ont plus d'années sans validation au cours de leur carrière (cf. Graphique 12). Les hommes inaptes monopensionnés se distinguent aussi de l'ensemble des hommes inaptes par une présence plus importante du chômage, notamment à partir de 40 ans. Les femmes inaptes monopensionnées valident, quant à elles, plus de trimestres au titre de l'AVPF, par rapport à l'ensemble des femmes inaptes.

Les assurés inaptes monopensionnés se caractérisent par des salaires reportés au compte assez faibles : quel que soit l'âge, parmi les hommes qui ne valident que des trimestres au titre de l'emploi une année donnée, la part de ceux qui reportent à leur compte un salaire inférieur aux $\frac{3}{4}$ du PSS est d'environ deux tiers.

Pour les femmes, la proportion de celles qui ont un salaire très faible est encore plus importante : quel que soit l'âge, la proportion de celles qui reportent à leur compte un salaire inférieur aux $\frac{3}{4}$ du PSS est d'environ les cinq sixièmes.

Graphique 12. Types de trimestres validés et niveau de salaire entre 14 et 59 ans des inaptes monopensionnés



En ce qui concerne les inaptés monopensionnés, la procédure de classification fait ressortir trois clusters pour les hommes et quatre pour les femmes. Ces clusters se distinguent par l'importance des validations au cours de la carrière.

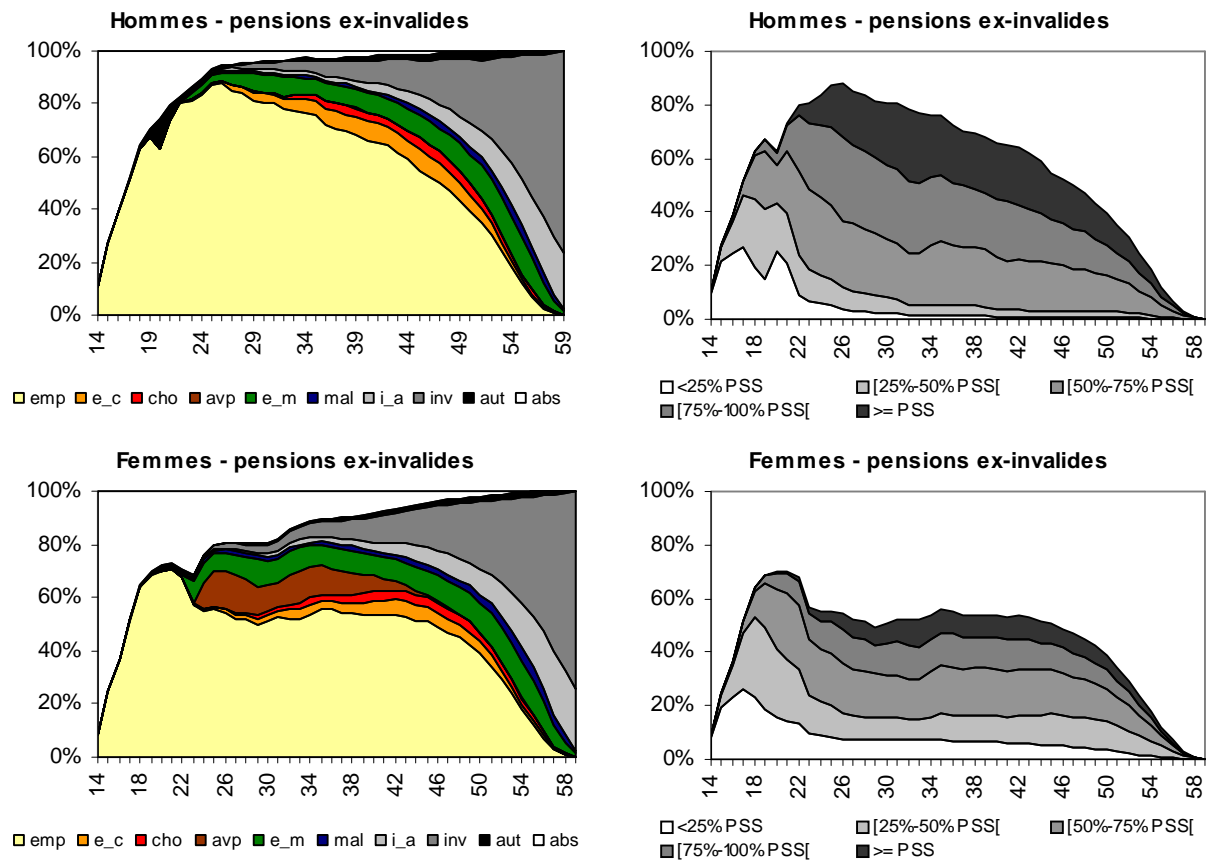
HOMMES		MONOPENSIONNES INAPTES	
Groupe 1 « Carrière continue »	31 % de la population	Carrière complète ou presque, à un niveau de rémunération plus élevé que l'ensemble des hommes inaptés. Ils ont peu de chômage en fin de carrière. Leur pension moyenne au Régime Général est de 850 € par mois. Un peu plus de la moitié de ces assurés sont nés à l'étranger.	
Groupe 2 « Carrière avec chômage de longue durée »	35 % de la population	Carrière avec du chômage dès le milieu de la carrière et un niveau de rémunération moyen, par rapport à l'ensemble des hommes inaptés. La durée d'assurance de ces assurés est en moyenne relativement élevée (126 trimestres), mais avec une assez forte variabilité entre individus. Une partie importante des validations se fait au titre du chômage. Ces assurés bénéficient du MICO dans les ¾ des cas. Leur pension du Régime Général est en moyenne de 550 € par mois.	
Groupe 3 « Carrière avec peu de validations »	34 % de la population	Carrière presque vide ou fortement hachée, avec un niveau de rémunération particulièrement faible : ces assurés ont validé en moyenne 49 trimestres, avec une très forte variabilité entre individus. Ces assurés bénéficient du MICO dans la quasi-totalité des cas ; le montant de leur pension du Régime Général est en moyenne de 210 € par mois.	
FEMMES		MONOPENSIONNEES INAPTES	
Groupe 1 « Activité en fin de carrière »	18 % de la population	Carrière avec une activité dans la deuxième moitié de la carrière, à un niveau de rémunération plus élevé que l'ensemble des femmes inaptés. Ces assurées ont des durées d'assurance relativement longues, avec peu de chômage en fin de carrière. Deux de ces assurées sur trois bénéficient du MICO. Leur pension du Régime Général est en moyenne de 640 € par mois.	
Groupe 2 « Activité en début de carrière »	17 % de la population	Carrière avec de l'activité sur la première moitié de la carrière et un niveau de rémunération moyen, par rapport à l'ensemble des femmes inaptés. Leur durée d'assurance est en moyenne de 116 trimestres, mais avec une forte variabilité. Les carrières de ces femmes se terminent presque toujours par du chômage. Parmi ces assurées, 85% bénéficient du MICO. Leur pension au Régime Général est en moyenne de 480 € par mois.	
Groupe 3 « Carrière avec un poids important de l'AVPF »	29 % de la population	Carrière avec une longue période de validations au titre de l'AVPF, suivie souvent par de l'inactivité. Leur niveau de rémunération est plus faible que la moyenne des femmes inaptés, mais du fait des reports de salaires au titre de l'AVPF, le SAM sur lequel se base le calcul de la retraite est proche de la moyenne. Près de la totalité de ces femmes bénéficient du MICO. Leur pension au Régime Général est en moyenne de 510 € par mois. Près d'un tiers de ces femmes sont nées à l'étranger.	
Groupe 4 « Carrière avec peu de validations »	35 % de la population	Carrière courte (62 trimestres en moyenne), avec souvent des trimestres seulement en début de carrière, et avec un niveau de rémunération faible. Près de la totalité de ces assurées bénéficient du MICO. Le montant de leur pension du Régime Général est en moyenne de 250 € par mois.	

5.5.3. Les monopensionnés ex-invalides

Les types de validations entre 14 et 59 ans des ex-invalides monopensionnés sont proches de ceux de l'ensemble des ex-invalides (monopensionnés et polypensionnés) : ainsi, leurs chronogrammes relatifs aux types de trimestres validés se rassemblent (cf. Graphique 9 et Graphique 13). Pour rappel, près des deux tiers des hommes, et plus de trois quarts des femmes sont monopensionnés. Par rapport à l'ensemble des ex-invalides, les monopensionnés valident cependant un peu plus souvent des trimestres pour invalidité, et ce notamment pour les hommes. Entre 30 et 50 ans, près d'un tiers des hommes monopensionnés ex-invalides n'ayant validé que des trimestres pour emploi au cours d'une année ont un salaire au moins égal au montant du PSS. Après 50 ans, le poids de ceux qui ont un salaire élevé baisse, et celui des assurés ayant un

salaires faibles augmentent. Pour les femmes, le poids de celles qui ont un salaire au moins égal au PSS n'est jamais supérieur à un sixième, quel que soit l'âge.

Graphique 13. Types de trimestres validés et niveau de salaire entre 14 et 59 ans des ex-invalides monopensionnés



La procédure de classification dégage cinq clusters pour les hommes et pour les femmes. Ces classes se distinguent entre eux notamment en ce qui concerne l'âge à partir duquel les assurés commencent à valider des trimestres pour invalidité.

HOMMES		MONOPENSIONNES EX-INVALIDES
Groupe 1 « Invalidité après 55 ans »	30 % de la population	Carrière complète ou presque, à un niveau de rémunération élevé, jusqu'à la mise en invalidité après 55 ans : à 57 ans, ils sont la moitié à être en invalidité. Leur pension moyenne au Régime Général est de 960 € par mois.
Groupe 2 « Invalidité après 50 ans »	27 % de la population	Carrière complète ou presque, démarrée tôt, à un niveau de rémunération relativement élevé, jusqu'à la mise en invalidité après 50 ans : à 53 ans, la moitié est en invalidité. La pension moyenne au Régime Général est de 900 € par mois.
Groupe 3 « Chômage, puis invalidité à partir de 50 ans »	10 % de la population	Carrière avec du chômage ou hachée, avec un niveau de rémunération faible, jusqu'à la mise en invalidité après 50 ans : à 55 ans, la moitié valide des trimestres pour invalidité. Ce groupe bénéficie du MICO dans les ¾ des cas et leur pension au Régime Général est en moyenne de 610 € par mois. Plus de la moitié de ces assurés sont nés à l'étranger.
Groupe 4 « Invalidité après 45 ans »	20 % de la population	Carrière complète ou presque, à un niveau de rémunération moyen, jusqu'à la mise en invalidité après 45 ans : à 47 ans, un sur deux est en invalidité. La pension au Régime Général est de 780 € par mois en moyenne.
Groupe 5 « Invalidité dès le début de la carrière »	12 % de la population	Carrière courte, à un niveau de rémunération très faible, avec des trimestres pour invalidité dès le début de la carrière : à 35 ans, ils sont la moitié à être en invalidité. Leur pension du Régime Général moyenne est de 700 € par mois.
FEMMES		MONOPENSIONNEES EX-INVALIDES
Groupe 1 « Invalidité après 50 ans »	32 % de la population	Carrière complète ou presque, à un niveau de rémunération relativement élevé, jusqu'à la mise en invalidité après 50 ans : à 56 ans, la moitié de ces assurées sont en invalidité. Leur pension au Régime Général est en moyenne d'environ 850 € par mois.
Groupe 2 « Carrière interrompue »	20 % de la population	Carrière interrompue, sans ou avec peu d'AVPF, avec des trimestres invalidité à partir de 55 ans : à 56 ans, elles sont la moitié à être en invalidité. Leur pension au Régime Général est en moyenne de 570 € par mois.
Groupe 3 « Carrière interrompue avec de l'AVPF »	13 % de la population	Période longue au titre de l'AVPF, suivie de l'invalidité après 50 ans : à 55 ans, une assurée sur deux est en invalidité. Leur niveau de rémunération est faible, mais du fait des reports de salaires AVPF, le SAM est proche de la moyenne. 90% de ces femmes bénéficient du MICO ; leur pension du Régime Général est en moyenne de 670 € par mois.
Groupe 4 « Invalidité après 40 ans »	21 % de la population	Carrière complète ou presque, à un niveau de rémunération moyen, jusqu'à la mise en invalidité après 40 ans : à 47 ans, la moitié est en invalidité. Près des 2/3 de ces femmes bénéficient du MICO. Leur pension au Régime Général est en moyenne de 700 € par mois.
Groupe 5 « Invalidité dès le début de la carrière »	14 % de la population	Carrière courte, à un niveau de rémunération faible, avec des trimestres pour invalidité dès le début de la carrière : à 35 ans, elles sont la moitié à être en invalidité. 87% bénéficient du MICO. Leur pension au Régime Général est en moyenne de 670 € par mois.

5.5.4. Conclusion sur la carrière des retraités monopensionnés

Plusieurs profils-types de carrière se dégagent de la procédure de classification des retraités : les assurés avec une validation continue de trimestres au titre de l'emploi, ceux avec une présence importante du chômage, ceux avec des interruptions de carrière dues à l'AVPF (pour les femmes) et ceux avec une carrière presque vide.

Les assurés avec une validation continue de trimestres au titre de l'emploi

Plus de 80% des hommes titulaires d'une pension normale monopensionnés ont eu des validations de trimestres au titre de l'emploi jusqu'à la fin de leur carrière (classes 1 et 2 des hommes avec une pension normale), alors que la part des hommes inaptes monopensionnés restés en emploi jusqu'au départ en retraite n'est que de 31% (classe 1 des hommes inaptes).

Ces classes de prestataires se différencient également par le niveau de rémunération : alors que les titulaires d'une pension normale ont des niveaux de rémunération relativement élevés, le niveau de rémunération des prestataires inaptes est en moyenne beaucoup plus faible (cf. Tableau 11).

D'autres dissimilitudes existent relativement aux types de trimestres validés en fin de carrière. Alors que les titulaires d'une pension normale avec une carrière continue passent le plus souvent directement de l'emploi à la retraite, pour une partie relativement importante des hommes inaptes le départ en retraite est précédé par une période au cours de laquelle ont été validés des trimestres au titre de la maladie (cf. Annexe).

La majorité des hommes ex-invalides monopensionnés ont des carrières continues jusqu'à la perception d'une pension d'invalidité. Hormis un dixième environ de ces assurés qui se distinguent par la présence dans leur carrière de nombreuses PA au titre du chômage (classe n°3, avec une fréquence de 10,5% des hommes ex-invalides), les autres ex-invalides se différencient entre eux seulement pour l'âge à partir duquel ils commencent à valider des trimestres au titre de la maladie, suivis peu de temps après par des trimestres au titre de l'invalidité (classes 1, 2, 4 et 5 des hommes ex-invalides).

Un peu moins de la moitié (42%) de femmes titulaires d'une pension normale monopensionnées ont une carrière marquée par l'emploi, et ce jusqu'à la fin de leur carrière (classe 1 des femmes avec une pension normale).

Pour les femmes inaptes monopensionnées, la classification n'aboutit pas à la construction d'une classe caractérisée par l'emploi pendant toute la carrière : la classe qui s'en approche le plus est la première, celle dont font surtout partie les femmes ayant peu travaillé en début de carrière ou ayant bénéficié de l'AVPF pendant une période relativement courte, et ayant validé des trimestres pour emploi en fin de carrière, et ce jusqu'au départ en retraite. La proportion de femmes inaptes dont la carrière est fortement marquée par de l'emploi est, finalement, inférieure à un sur cinq.

Comme pour leurs homologues hommes, les femmes inaptes se distinguent par une présence importante des périodes de maladie, et également par un niveau de rémunération particulièrement faible. Ainsi, parmi les femmes avec de l'emploi jusqu'au départ en retraite, seulement 13% des titulaires d'une pension normale voient leur montant de retraite porté au seuil du minimum contributif, contre deux femmes inaptes sur trois.

Près d'un tiers des femmes retraitées au titre de l'invalidité monopensionnées est en emploi jusqu'à un âge avancé (classe 1 des femmes ex-invalides) et un autre tiers arrêtent de valider des trimestres au titre de l'emploi à un âge plus jeune (classes 4 et 5 des femmes ex-invalides) : au total on peut donc considérer que près de deux femmes ex-invalides sur trois ont eu une carrière marquée par l'emploi jusqu'à la perception d'une pension d'invalidité. Les femmes ex-invalides se caractérisent en effet, comme leurs homologues hommes, par la date d'apparition des premiers trimestres au titre de l'invalidité, plus que par les types de trajectoires des assurés.

Pour les assurés ex-invalides, hommes ou femmes, le montant de la retraite et le fait que leur retraite soit, ou non, portée au niveau du minimum contributif dépendent fortement du moment auquel l'assuré a commencé à valider des trimestres au titre de l'invalidité : ainsi plus l'âge du basculement en invalidité est jeune, plus il est probable que l'assuré ait un niveau de pension faible et/ou qu'il bénéficie du minimum contributif.

Ceci peut s'expliquer, d'une part, par le fait que les assurés qui ont basculé précocement en invalidité voient leur salaire annuel moyen calculé sur des salaires très anciens, qui remontent à des âges jeunes, et qui n'ont donc pas eu la possibilité d'évoluer, comme les autres assurés passés en invalidité à l'issue d'une trajectoire professionnelle conséquente.

D'autre part, il est probable que le niveau de qualification, ainsi que celui d'emploi de ces assurés déclarés précocement invalides, soient plus faibles, en moyenne, relativement aux assurés devenus invalides seulement à la fin de leur carrière professionnelle, en raison du lien, déjà démontré (Bouvier, 2009), entre le niveau de qualification et l'état de santé de l'individu. La comparaison des salaires reportés au compte en début de carrière, avant le passage en invalidité, par les assurés devenus invalides en fin de carrière, et par ceux devenus invalides à un âge plus jeune semble confirmer cette hypothèse.

**Tableau 11. Indicateurs moyens selon le genre, la catégorie et la classe –
Monopensionnés**

	Num. classe	Description	Effect.	% sur classe	% sur total catég. (mono+poly)	% nés hors France	Age moyen 1er report	SAM moyen	Durée totale moy.	% bénéf. MICO	Mt global moyen par mois		
Hommes	Pens.norm.	1	Carrière continue à rémunération élevée	61 635	43,8%	18,6%	20%	18,8	26 159	166	1%	1 135	
		2	Carrière continue à rémunération moyenne	54 154	38,5%	16,4%	7%	15,0	23 940	171	1%	1 035	
		3	Carrière avec chômage de longue durée	15 283	10,9%	4,6%	35%	18,9	17 763	161	29%	782	
		4	Carrière avec peu de validations	9 621	6,8%	2,9%	79%	25,6	10 667	53	58%	215	
		Tous			140 693	100%	42,6%	20%	17,8	23 334	160	8%	995
	Inaptes	1	Carrière continue	3 552	31,4%	11,4%	53%	21,9	19 498	148	22%	846	
		2	Carrière avec chômage de longue durée	3 973	35,1%	12,8%	39%	19,0	12 561	126	73%	550	
		3	Carrière avec peu de validations	3 801	33,6%	12,2%	42%	22,1	6 974	49	97%	211	
		Tous			11 326	100%	36,4%	45%	20,9	12 862	107	65%	529
	Ex invalides	1	Invalidité après 55 ans	4 696	29,9%	18,4%	27%	18,1	21 998	164	6%	957	
		2	Invalidité après 50 ans	4 297	27,3%	16,9%	21%	17,0	20 379	170	8%	905	
		3	Chômage, puis invalidité à partir de 50 ans	1 651	10,5%	6,5%	55%	21,2	12 138	141	75%	608	
		4	Invalidité après 45 ans	3 199	20,4%	12,6%	29%	17,6	15 806	166	41%	777	
		5	Invalidité dès le début de la carrière	1 873	11,9%	7,4%	34%	18,0	9 823	162	82%	701	
		Tous			15 716	100%	61,7%	30%	18,0	17 808	163	30%	839
	Femmes	Pens.norm.	1	Carrière complète	69 592	41,9%	23,2%	10%	17,7	22 079	174	13%	951
			2	Carrière avec chômage	29 155	17,6%	9,7%	11%	17,2	16 398	169	39%	722
			3	Carrière interrompue et reprise	24 573	14,8%	8,2%	22%	19,0	11 176	155	72%	584
			4	Carrière interrompue	42 750	25,7%	14,2%	20%	21,0	8 678	74	79%	297
			Tous			166 070	100%	55,3%	14%	18,6	16 019	145	43%
Inaptes		1	Activité en fin de carrière	4 850	18,3%	11,1%	24%	20,5	13 429	140	67%	641	
		2	Activité en début de carrière	4 570	17,3%	10,5%	12%	17,5	10 733	116	85%	479	
		3	Carrière avec un poids important de l'AVPF	7 811	29,5%	17,9%	32%	20,3	9 227	124	99%	508	
		4	Carrière avec peu de validations	9 223	34,9%	21,1%	23%	21,7	6 325	62	99%	255	
		Tous			26 454	100%	60,5%	24%	20,3	9 246	104	91%	439
Ex invalides		1	Invalidité après 50 ans	5 967	31,8%	24,6%	13%	17,7	19 243	175	23%	854	
		2	Carrière interrompue	3 735	19,9%	15,4%	23%	19,7	10 525	138	84%	570	
		3	Carrière interrompue avec de l'AVPF	2 452	13,1%	10,1%	24%	18,1	10 835	172	90%	672	
		4	Invalidité après 40 ans	3 980	21,2%	16,4%	14%	17,6	13 254	170	64%	705	
		5	Invalidité dès le début de la carrière	2 623	14,0%	10,8%	14%	17,5	8 991	172	87%	671	
	Tous			18 757	100%	77,3%	17%	18,1	13 703	166	61%	717	

Remarque : le montant global moyen représente le seul montant Cnav (montant de base + avantages complémentaires + minimum contributif). Source : flux exhaustif de 2008.

Les assurés avec une présence importante du chômage

Pour un peu plus d'un homme titulaire d'une pension normale monopensionné sur dix (10,9%) le chômage représente une partie conséquente de la carrière (classe 3 des hommes avec une pension normale). Cette proportion est similaire (10,5%) pour les hommes ex-invalides (classe 3 des hommes ex-invalides), tandis qu'elle atteint 35% pour les hommes inaptes (classe 2 des hommes inaptes). De plus, alors que pour les titulaires d'une pension normale ou les ex-invalides le chômage ne commence qu'à la fin de la carrière professionnelle, pour les hommes inaptes ce phénomène apparaît bien avant, et se poursuit par une période assez longue pendant laquelle aucun trimestre n'est validé. Cette période pourrait concerner des périodes de chômage non indemnisées et non validées par la caisse de retraite²⁷.

Ainsi, la plupart des titulaires d'une pension normale ou des ex-invalides ayant du chômage dans leur carrière peuvent partir à la retraite avec une durée proche d'une durée complète, malgré leur période de recherche d'emploi. Pour les assurés inaptes, les durées d'assurance sont bien plus courtes, impliquant des montants de pensions faibles : même si ces assurés bénéficient du taux plein, grâce à leur condition d'inapte, leur montant de pension est fortement proratisé sur la base de la durée d'assurance validée. Les inaptes représentent donc la catégorie de pension dont le montant de retraite moyen est le plus faible, malgré un SAM en moyenne plus élevé que celui des ex-invalides.

Près de 20% des femmes titulaires d'une pension normale monopensionnées ont une carrière caractérisée par une présence importante du chômage (classe 2 des femmes avec une pension normale).

Les femmes inaptes dont la carrière est fortement marquée par le chômage sont représentées par la deuxième classe des femmes inaptes (17%), même si dans cette classe le chômage y tient un rôle moins important, par rapport à leurs homologues hommes.

Les femmes ex-invalides apparaissent au contraire très peu marquées par le chômage : ainsi, aucune classe ne regroupe des femmes invalides ayant des carrières comportant de longues périodes de recherche d'emploi. Les femmes ex-invalides avec une carrière fortement marquée par le chômage n'étant pas assez nombreuses et n'ayant pas des carrières suffisamment homogènes pour pouvoir constituer un groupe à part, elles sont réparties parmi les autres classes relatives aux femmes ex-invalides.

Les assurées avec des interruptions de carrière dues à l'AVPF

Les carrières marquées par une présence importante de l'AVPF ne concernent que les femmes. Près de 15% des femmes titulaires d'une pension normale monopensionnées ont de nombreux trimestres validés au titre de l'AVPF (classe 3 des femmes avec une pension normale), contre 29% des femmes inaptes (classe 3 des femmes inaptes) et 13% des femmes ex-invalides (classe 3 des femmes ex-invalides). Les femmes de la 2^{ème} classe relative aux ex-invalides, laquelle représente près d'une femme sur cinq, ont aussi des carrières relativement marquées par l'AVPF : ces femmes ont validé des périodes courtes au titre de l'AVPF, suivies par une reprise d'emploi, et d'un basculement en invalidité relativement tardif.

Les femmes dont la carrière est fortement marquée par la présence de trimestres pour AVPF se caractérisent par un niveau de rémunération particulièrement faible, et ce quelle que soit leur catégorie de pension.

Ces femmes ont en moyenne près de quatre enfants, contre environ 2,5 enfants pour l'ensemble des femmes. Par ailleurs on constate un lien important entre le type de carrière et le nombre moyen d'enfants, les femmes ayant eu peu d'interruptions de carrière ont, en effet, relativement moins d'enfants que l'ensemble des femmes.

²⁷ Cf. note 18.

Tableau 12. Pourcentage de mères et nombre moyen d'enfants par cluster – Femmes monopensionnées

		% mères	nb moy enfants	
Pens.norm.	1	Carrière complète	86%	1,9
	2	Carrière avec chômage	88%	2,0
	3	Carrière interrompue et reprise	100%	3,9
	4	Carrière interrompue	96%	2,5
	Toutes		91%	2,4
Inaptes	1	Activité en fin de carrière	85%	2,3
	2	Activité en début de carrière	82%	2,0
	3	Carrière avec un poids important de l'AVPF	100%	4,0
	4	Carrière avec peu de validations	91%	2,5
	Toutes		91%	2,9
Ex invalides	1	Invalidité après 50 ans	83%	1,8
	2	Carrière interrompue	95%	2,4
	3	Carrière interrompue avec de l'AVPF	100%	3,8
	4	Invalidité après 40 ans	83%	2,0
	5	Invalidité dès le début de la carrière	75%	2,1
Toutes		87%	2,3	

Remarque : Le nombre moyen d'enfants est calculé sur les seules femmes avec enfants.

Les assurés avec une carrière presque vide

Un peu moins de 7% des hommes titulaires d'une pension normale monopensionnés ont une carrière presque vide, avec des validations de trimestres concentrées sur le début de la vie active (groupe 4 des hommes titulaires d'une pension normale), contre plus d'un tiers des hommes inaptes. Les hommes ex-invalides ne sont pas concernés par ce type de trajectoire de carrière.

En ce qui concerne les femmes, une femme titulaire d'une pension normale sur quatre et une femme inapte sur trois ont également des carrières presque vides. De même que leurs homologues masculins, les femmes ex-invalides ne sont pas concernées par ce type de profil de carrière.

Le niveau de rémunération de ces assurés, en ce qui concerne la part des carrières marquées par l'emploi, est très faible, et ce quelle que soit la catégorie au titre de laquelle l'assuré liquide ses droits.

5.6. Les trajectoires des prestataires polypensionnés

Pour les retraités polypensionnés, la procédure de classification prend en compte seulement les indicateurs quinquennaux relatifs aux types de trimestres validés ; les salaires ou revenus portés au compte dans les autres régimes de retraite n'étant pas connus par la Cnav, la procédure ne considère aucun indicateur du niveau de rémunération de l'assuré.

De même que pour les prestataires monopensionnés, l'analyse sur les retraités polypensionnés est conduite séparément pour les titulaires d'une pension normale, pour les inaptes et pour les ex-invalides.

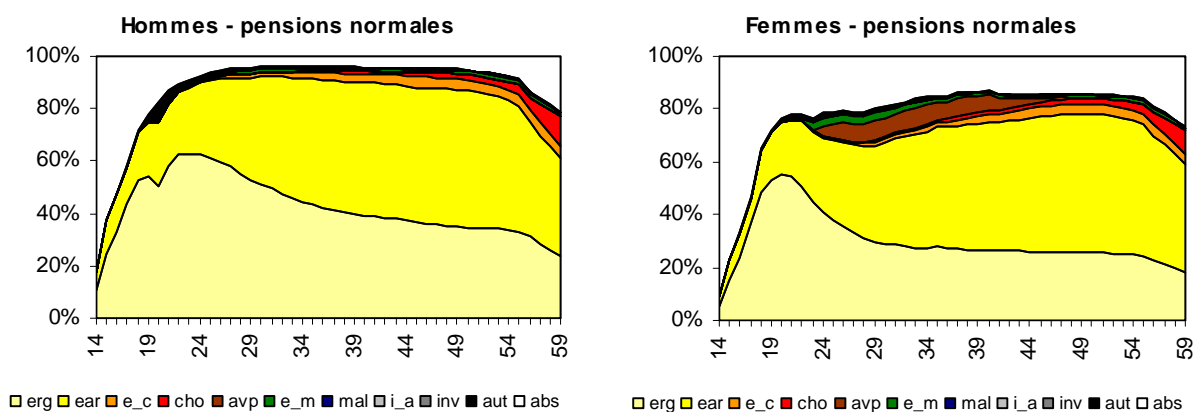
Les résultats des analyses des trajectoires des polypensionnés diffèrent finalement peu de ceux des monopensionnés, quelle que soit la catégorie de pension.

5.6.1. Les polypensionnés titulaires d'une pension normale

Par rapport à l'ensemble des prestataires (monopensionnés et polypensionnés), les titulaires d'une pension normale qui ont validé au moins un trimestre dans un autre régime de retraite subissent un peu moins souvent le chômage (cf. Graphique 9 et Graphique 14).

Les femmes bénéficiaires d'une pension normale polypensionnées se distinguent également par le fait qu'elles sont plus souvent actives, par rapport à leurs homologues monopensionnées, et par le fait qu'elles valident moins souvent des trimestres au titre de l'AVPF.

Graphique 14. Types de trimestres validés entre 14 et 59 ans par les titulaires d'une pension normale polypensionnés



Légende : erg = emploi ayant donné lieu à une validation dans le Régime général ; ear = emploi ayant donné lieu à une validation dans un autre régime de retraite ; e_c=emploi et chômage ; cho=chômage ; avp = AVPF ; e_m=emploi et maladie ; mal=maladie ; i_a = invalidité et autre report ; inv = invalidité ; aut=autre trimestre ; abs=aucun trimestre.

En ce qui concerne les polypensionnés titulaires d'une pension normale, la procédure de classification conduit à retenir cinq groupes pour les hommes et quatre pour les femmes.

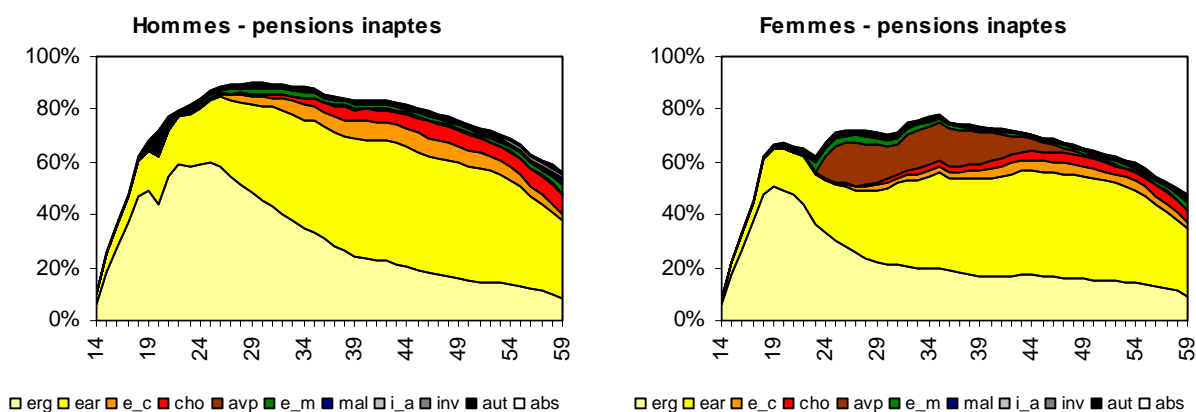
HOMMES		POLYPENSIONNÉS TITULAIRES D'UNE PENSION NORMALE	
Groupe 1 « Carrière complète »	39 % de la population	Carrière continue, démarrée en moyenne à 17,0 ans. Ils n'ont quasiment jamais eu de chômage. Leur pension au Régime Général est en moyenne de 510 € par mois.	
Groupe 2 « Carrière complète démarrée tôt »	32 % de la population	Carrière complète ou presque, démarrée en moyenne à 14,9 ans. Les deux tiers de ces assurés sont partis en retraite anticipée, et un tiers d'entre eux ont validé des trimestres au titre du chômage après 55 ans ou n'en ont pas validé du tout. Leur pension moyenne au Régime Général est de 510 € par mois.	
Groupe 3 « Carrière démarrée tard »	13 % de la population	Carrière démarrée à 21,5 ans en moyenne, et continue jusqu'au départ en retraite. 16% de ces assurés ont une retraite Régime Général calculée au taux réduit, contre 7% pour l'ensemble des polypensionnés avec une pension normale. Le montant de leur pension au Régime Général est de 490 € par mois en moyenne. Près de la moitié de ces assurés sont nés à l'étranger.	
Groupe 4 « Carrière avec chômage de longue durée »	11 % de la population	Carrière avec du chômage de longue durée en fin de carrière. Ces assurés ont validé une grande partie (les ¾) de leur durée totale auprès du Régime Général, lequel leur verse une retraite d'un montant de 600 € en moyenne par mois.	
Groupe 5 « Carrière avec peu de validations »	5 % de la population	Carrière démarrée tard, avec peu de validation en milieu et/ou en fin de carrière. Deux de ces assurés sur trois bénéficient du minimum contributif ; un cinquième subit une décote. Du fait d'un SAM faible et d'une durée très courte, leur pension au régime général est en moyenne de 220 € par mois. Plus de la moitié de ces assurés sont nés à l'étranger.	
FEMMES		POLYPENSIONNÉES TITULAIRES D'UNE PENSION NORMALE	
Groupe 1 « Carrière complète »	55 % de la population	Carrière complète ou presque, avec très peu de chômage. Moins de la moitié de leur durée totale a été validée auprès du Régime Général. Près de 20% de ces assurées sont parties en retraite anticipée. Leur pension au Régime Général est en moyenne de 360 € par mois.	
Groupe 2 « AVPF, puis reprise activité »	18 % de la population	Carrière avec une période ayant donné lieu à la validation de trimestres au titre de l'AVPF, suivie d'une reprise d'activité. Du fait de l'AVPF, plus de la moitié de leur durée totale a été validée auprès du Régime Général, lequel leur verse une retraite de 420 € par mois en moyenne.	
Groupe 3 « Carrière avec chômage de longue durée »	13 % de la population	Carrière avec du chômage de longue durée ou une absence de trimestres validés en fin de carrière. Plus de la moitié de leur durée totale provient du Régime Général. 16% de ces femmes subissent une décote. Leur pension est en moyenne de 430 € par mois.	
Groupe 4 « Carrière avec peu de validations »	13 % de la population	Carrière courte, avec des trimestres seulement en début de carrière, et souvent au titre de l'AVPF. Du fait d'un SAM en moyenne très faible, 83% de ces assurées bénéficient du MICO. Le montant de leur pension est en moyenne de 290 € par mois. Un quart de ces assurées sont nées à l'étranger.	

5.6.2. Les polypensionnés inaptes

Par rapport à l'ensemble des assurés inaptes (polypensionnés ou monopensionnés), les inaptes polypensionnés valident, quels que soient l'âge et le genre, plus de trimestres au titre de l'emploi, et ont moins de validations au titre du chômage ou d'années vides au cours de leur carrière (cf. Graphique 9 et Graphique 15).

Ceci est vrai notamment en ce qui concerne les femmes : les femmes inaptes polypensionnées sont ainsi beaucoup plus actives que leurs homologues monopensionnées, puisqu'elles valident beaucoup plus souvent des trimestres au titre de l'activité et ont moins souvent des trimestres au titre de l'AVPF, ou des années sans aucune validation.

Graphique 15. Types de trimestres validés entre 14 et 59 ans par les inaptes polypensionnés



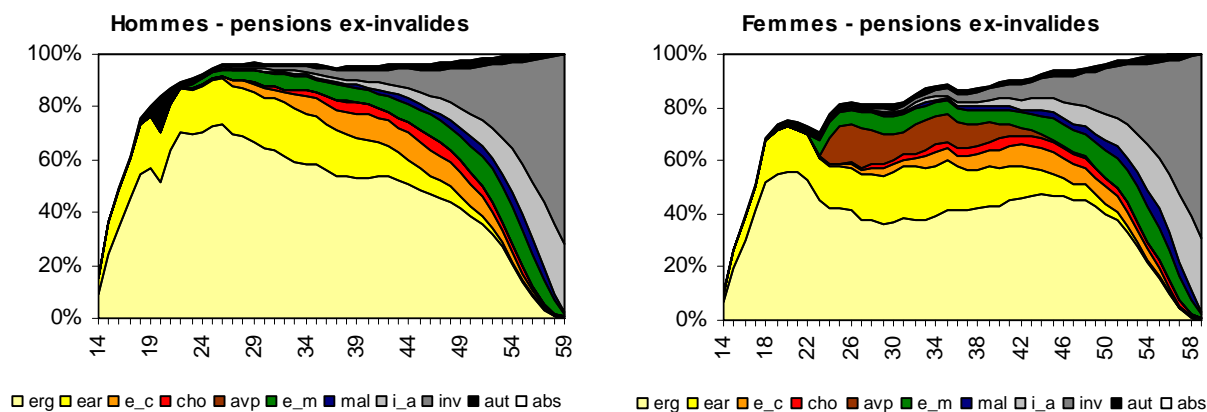
La procédure de classification porte à la construction de quatre classes pour les hommes et pour les femmes, en ce qui concerne les inaptes polypensionnés.

HOMMES	POLYPENSIONNÉS INAPTES	
Groupe 1 « Carrière complète »	45 % de la population	Carrière complète ou presque, avec très peu de chômage, et dont plus de la moitié relève des autres régimes de retraite. La pension versée par le Régime Général est en moyenne de 340 € par mois.
Groupe 2 « Carrière avec chômage ou inactivité »	29 % de la population	Carrière avec du chômage ou de l'absence de validation en fin de carrière. Les deux tiers des trimestres ont été validés dans le Régime général. La pension versée par le Régime Général est en moyenne de 390 € par mois.
Groupe 3 « Carrière avec invalidité »	1 % de la population	Carrière marquée par la présence de trimestres au titre de l'invalidité en fin de carrière : de ce fait, leur durée totale se compose presque exclusivement de trimestres validés par le Régime Général, lequel leur verse une pension d'un montant de 530 € par mois en moyenne. Près de la moitié de ces assurés sont nés à l'étranger.
Groupe 4 « Carrière avec peu de validations »	24 % de la population	Carrière avec du chômage ou de l'absence de validation dès le milieu de la carrière. Du fait d'un SAM faible, ainsi que de courtes durées validées, le montant de pension mensuelle versée par le Régime Général est en moyenne très faible (280 €). La quasi-totalité de ces assurés bénéficient du MICO.
FEMMES	POLYPENSIONNÉES INAPTES	
Groupe 1 « Carrière complète »	38 % de la population	Carrière relativement complète, marquée par l'emploi et avec très peu de chômage. La pension versée par le Régime Général est en moyenne de 300 € par mois.
Groupe 2 « Activité en début de carrière »	22 % de la population	Carrière avec une activité continue durant la première moitié, suivie par du chômage de longue durée et/ou de l'absence de trimestres. Plus de 90% de ces assurées bénéficient du MICO. Leur pension versée par le Régime Général est en moyenne de 320 € par mois.
Groupe 3 « Carrière avec un poids important de l'AVPF »	15 % de la population	Carrière avec une longue période de validation au titre de l'AVPF, suivie souvent par de l'inactivité. Du fait du poids de l'AVPF dans la carrière, les trimestres validés auprès du Régime Général ont un poids prépondérant dans la durée totale. Près de la totalité de ces femmes bénéficient du MICO et la pension versée par le Régime Général est en moyenne de 480 € par mois.
Groupe 4 « Carrière avec peu de validations »	24 % de la population	Carrière courte ou hachée et suivie d'une absence de validation dès le milieu de la carrière. Près de la totalité de ces assurées bénéficient du MICO. Le montant de leur pension versée par le Régime Général est en moyenne de 280 € par mois. Près d'une de ces assurées sur quatre est née à l'étranger.

5.6.3. Les ex-invalides polypensionnés

Les carrières en termes de types de trimestres validés des ex-invalides polypensionnés sont proches de celles relatives à l'ensemble des ex-invalides (monopensionnés et polypensionnés) : ainsi, leurs chronogrammes sont similaires (cf. Graphique 9 et Graphique 16).

Graphique 16. Types de trimestres validés entre 14 et 59 ans par les ex-invalides polypensionnés



La procédure de classification conduit à retenir trois classes pour les hommes et quatre pour les femmes. Ces clusters se distinguent entre eux principalement par l'âge à partir duquel les assurés commencent à valider des trimestres pour invalidité.

HOMMES		POLYPENSIONNES EX-INVALIDES	
Groupe 1 « Invalidité après 55 ans »	54 % de la population	Carrière complète ou presque, jusqu'à la mise en invalidité après 55 ans : à 57 ans, ils sont la moitié à être en invalidité. Leur SAM moyen est relativement élevé, par rapport à l'ensemble des hommes ex-invalides polypensionnés. Leur pension moyenne versée par le Régime Général est de 740 € par mois.	
Groupe 2 « Invalidité après 50 ans »	33 % de la population	Carrière presque complète, jusqu'à la mise en invalidité au milieu de la carrière : à 51 ans, la moitié de ces assurés est en invalidité. Pour ces retraités, la mise en invalidité est souvent précédée par une période de validation au titre du chômage. En moyenne, la pension versée par le Régime Général est de 670 € par mois.	
Groupe 3 « Invalidité dès le début de la carrière »	13 % de la population	Carrière courte, avec des trimestres pour invalidité dès le début de la carrière : à 40 ans, ils sont la moitié à être en invalidité. Leur SAM moyen est beaucoup plus faible que pour l'ensemble des polypensionnés ex-invalides. Leur pension moyenne versée par le Régime Général est de 640 € par mois et ils sont plus des trois quarts à bénéficier du minimum contributif.	
FEMMES		POLYPENSIONNEES EX-INVALIDES	
Groupe 1 « Invalidité après 55 ans »	43 % de la population	Carrière complète ou presque, jusqu'à la mise en invalidité après 55 ans : à 57 ans, la moitié de ces assurées est en invalidité. Leur SAM est en moyenne plus élevé que celui de l'ensemble des femmes ex-invalides polypensionnées. Leur pension versée par le Régime Général est en moyenne de 640 € par mois.	
Groupe 2 « Carrière avec AVPF »	25 % de la population	Carrière avec une longue période de validation au titre de l'AVPF, suivies par de l'invalidité à partir de 55 ans : à 56 ans, elles sont la moitié à être en invalidité. Leur pension versée par le Régime Général est en moyenne de 570 € par mois et près de 90% de ces assurées bénéficient du minimum contributif.	
Groupe 3 « Invalidité après 45 ans »	22 % de la population	Carrière complète ou presque, jusqu'à la mise en invalidité après 45 ans : à 49 ans, la moitié de ces retraitées est en invalidité. La pension versée par le Régime Général est en moyenne de 610 € par mois.	
Groupe 4 « Invalidité dès le début de la carrière »	10 % de la population	Carrière courte avec des trimestres pour invalidité dès le début de la carrière : à 38 ans, la moitié de ces retraitées est en invalidité. Le SAM est en moyenne faible, relativement aux autres femmes polypensionnées ex-invalides. La pension versée par le Régime Général est en moyenne de 610 € par mois et 90% de ces assurées bénéficient du MICO.	

5.6.4. Conclusion sur la carrière des retraités polypensionnés

Les trajectoires-types des prestataires polypensionnés

La procédure de classification menée sur les prestataires polypensionnés aboutit à la construction de classes d'assurés proches de celles obtenues pour les monopensionnés : ainsi, les prestataires sont répartis entre ceux qui ont eu une carrière continue, ceux qui ont eu une carrière marquée par le chômage, et ceux qui ont eu peu de validations de trimestres au cours de leur carrière. En ce qui concerne les femmes, il convient d'ajouter à ces classes celles relatives aux femmes ayant eu de nombreuses années de validation au titre de l'AVPF (cf. Tableau 13).

Tableau 13. Indicateurs moyens selon le genre, la catégorie et la classe – Polypensionnés

		Num. classe	Description	Effect.	% sur classe	% sur total catég.(mono+poly)	% nés hors France	Age moyen 1er report	SAM moy.	Durée totale moy.	% durée RG / totale	% bénéf. MICO	Mt global moyen par mois	
Hommes	Pens.norm.	1	Carrière complète	74 239	39,1%	22,5%	17%	17,0	16 933	168	51%	36%	514	
		2	Carrière complète démarrée tôt	60 625	31,9%	18,3%	7%	14,9	16 088	168	53%	39%	507	
		3	Carrière complète démarrée tard	24 815	13,1%	7,5%	47%	21,5	16 680	144	53%	37%	486	
		4	Carrière avec chômage de longue durée	20 029	10,5%	6,1%	22%	17,1	16 755	159	75%	29%	604	
		5	Carrière avec peu de validations	10 165	5,4%	3,1%	58%	20,4	10 666	92	59%	64%	226	
		Tous	189 873	100%	57,4%	21%	17,1	16 276	160	55%	38%	502		
		Inaptes	1	Carrière complète	8 969	45,3%	28,8%	32%	18,3	13 675	149	45%	56%	344
	2		Carrière avec chômage ou inactivité	5 797	29,3%	18,6%	25%	17,1	12 603	132	64%	68%	388	
	3		Carrière avec invalidité	230	1,2%	0,7%	46%	17,1	11 569	149	85%	72%	535	
	4		Carrière avec peu de validations	4 792	24,2%	15,4%	33%	18,6	8 195	85	78%	95%	279	
		Tous	19 788	100%	63,6%	30%	18,0	12 010	129	57%	69%	343		
		Ex inval.	1	Invalidité après 55 ans	5 242	53,7%	20,6%	22%	17,0	18 458	164	85%	18%	743
	2		Invalidité après 50 ans	3 237	33,2%	12,7%	22%	16,8	14 779	163	90%	44%	673	
	3		Invalidité dès le début de la carrière	1 284	13,2%	5,0%	23%	16,8	10 566	166	93%	77%	643	
		Tous	9 763	100,0%	38,3%	22%	16,9	16 200	164	87%	35%	707		
Femmes	Pens.norm.	1	Carrière complète	74 140	55,2%	24,7%	9%	17,5	11 889	174	44%	62%	365	
		2	AVPF, puis reprise d'activité	24 493	18,2%	8,2%	18%	18,5	10 850	156	65%	69%	421	
		3	Carrière avec chômage de longue durée	17 892	13,3%	6,0%	15%	17,5	11 817	146	72%	59%	430	
		4	Carrière avec peu de validations	17 810	13,3%	5,9%	25%	18,7	7 974	99	77%	83%	293	
			Tous	134 335	100,0%	44,7%	14%	17,8	11 171	157	54%	66%	374	
		Inaptes	1	Carrière complète	6 528	37,8%	14,9%	14%	18,3	9 395	154	46%	83%	298
	2		Activité en début de carrière	3 849	22,3%	8,8%	12%	17,3	9 067	122	63%	91%	319	
	3		Carrière avec un poids important de l'AVPF	2 677	15,5%	6,1%	21%	18,2	9 083	133	88%	97%	476	
	4		Carrière avec peu de validations	4 222	24,4%	9,7%	23%	18,6	6 851	86	78%	98%	276	
		Tous	17 276	100%	39,5%	17%	18,1	8 652	127	62%	91%	325		
		Ex invalides	1	Invalidité après 55 ans	2 353	42,7%	9,7%	14%	17,5	14 889	166	86%	48%	645
	2		Carrière avec AVPF	1 377	25,0%	5,7%	17%	17,3	10 086	153	93%	86%	566	
	3		Invalidité après 45 ans	1 215	22,0%	5,0%	16%	17,3	11 401	164	91%	74%	606	
	4		Invalidité dès le début de la carrière	571	10,4%	2,4%	15%	17,2	8 773	171	96%	89%	614	
		Tous	5 516	100%	22,7%	15%	17,4	12 289	163	90%	67%	614		

Le poids relatif des trajectoires-types des polypensionnés par rapport aux monopensionnés

Si les descriptions des trajectoires-types des prestataires polypensionnés sont similaires à celles des prestataires monopensionnés, le poids relatif de la population de chacune de ces classes diffère selon que l'intégralité de la carrière a été effectuée à la Cnav et selon le fait d'avoir cotisé dans plusieurs régimes de retraite de base.

Afin de comparer le poids des trajectoires-types selon le type de retraités (polypensionnés ou monopensionnés), ont parfois été regroupées deux classes différentes d'une même catégorie de pension.

Par rapport aux monopensionnés, les hommes polypensionnés titulaires d'une pension normale ou d'inaptes font moins souvent partie des classes représentant les carrières fortement marquées par le chômage ou par la présence de nombreuses années n'ayant pas donné lieu à la validation de trimestres. Ceci est particulièrement vrai pour les inaptes.

Les femmes polypensionnées ont également moins d'interruptions de carrière que les femmes monopensionnées : en ce qui concerne les titulaires d'une pension normale, 26% des monopensionnées font partie d'un cluster représentant les interruptions de carrière, contre la moitié (13%) des polypensionnées ; pour les inaptes, l'écart est de plus de 10 points (35% pour les monopensionnées, contre 24% pour les polypensionnées).

Tableau 14. Importance relative des classes selon le type d'assuré (monopensionné ou polypensionné)

		Hommes	
		Monopensionnés	Polypensionnés
Pension normale	Carrière continue démarrée tôt (14-15 ans)	38,5%	31,9%
	Carrière continue démarrée à partir de 17 ans	43,8%	52,2%
	Carrière avec chômage de longue durée	10,9%	10,5%
	Carrière avec peu de validations	6,8%	5,4%
Inaptes	Carrière complète	31,4%	45,3%
	Carrière avec chômage ou inactivité	35,1%	29,3%
	Carrière avec invalidité	-	1,2%
	Carrière avec peu de validations	33,6%	24,2%
Ex-invalides	Invalidité après 55 ans	29,9%	53,7%
	Invalidité après 45 ans	47,7%	33,2%
	Chômage, puis invalidité à partir de 50 ans	10,5%	-
	Invalidité dès le début de la carrière	11,9%	13,2%

Femmes

		Monopensionné s	Polypensionné s
Pension normale	Carrière complète	41,9%	55,2%
	Carrière avec chômage	17,6%	13,3%
	Carrière interrompue et reprise	14,8%	18,2%
	Carrière interrompue	25,7%	13,3%
Inaptes	Activité en fin de carrière ou carrière complète	18,3%	37,8%
	Activité en début de carrière	17,3%	22,3%
	Carrière avec un poids important de l'AVPF	29,5%	15,5%
	Carrière avec peu de validations	34,9%	24,4%
Ex- invalides	Invalidité après 50-55 ans	31,8%	42,7%
	Carrière interrompue	33,0%	25,0%
	Invalidité après 40-45 ans	21,2%	22,0%
	Invalidité dès le début de la carrière	14,0%	10,4%

Remarque : certaines classes sont fusionnées, afin d'avoir des types de carrière comparables entre monopensionnés et polypensionnés.

6. CONCLUSION

Les prestataires ont donc en moyenne des carrières très différentes selon la catégorie de pension dont ils bénéficient, que ce soit en termes de types de trimestres validés ou de niveau de rémunération.

L'application d'une procédure de classification a permis de regrouper les assurés en des classes homogènes en ce qui concerne le type de carrière entre 14 et 59 ans, afin d'obtenir des trajectoires-types, pour chaque catégorie de pension et genre.

L'analyse a été conduite séparément pour les monopensionnés et les polypensionnés, afin d'inclure, pour les premiers, un indicateur du niveau de salaire dans les classifications.

Les chronogrammes ou les indicateurs relatifs aux classes obtenues montrent des distinctions selon la catégorie de pension (normale, pour inaptes et pour ex-invalides). Par contre, bien qu'entre les monopensionnés et les polypensionnés ces classes se distinguent par leur poids relatif, elles sont assez proches sur l'ensemble des autres caractéristiques. Pour cette raison, les conclusions qui suivent traitent de l'ensemble des prestataires.

Pour les hommes, on peut distinguer les groupes obtenus entre quatre différents types de carrières :

- carrières fortement marquées par l'emploi, y compris celles qui se terminent par de l'invalidité ;
- carrières marquées par la présence du chômage ;
- carrières avec peu de validations ;
- carrières avec de l'invalidité précoce.

Les carrières des femmes sont moins homogènes que celles des hommes : les groupes obtenus montrent ainsi une certaine variabilité entre eux. Ces groupes correspondent à cinq profils de carrières :

- carrières avec une fin de carrière marquée par l'emploi, y compris celles qui se terminent par de l'invalidité : présence importante de l'emploi tout au long de la carrière ou interruption d'activité en milieu de carrière, suivie par une reprise d'activité en fin de carrière ;
- carrières avec une fin de carrière marquée par le chômage ou l'absence de validations : carrières avec une présence importante de chômage ou de l'activité jusqu'à la moitié de la carrière, suivie par une fin de carrière vide ;
- carrières avec une présence importante d'AVPF ;
- carrières avec peu de validation ;
- carrières avec de l'invalidité précoce.

Les poids des assurés appartenant à ces classes parmi les assurés d'une catégorie de pension et les effectifs relatifs sont reportés dans le Graphique 17 et dans le Tableau 15.

Graphique 17. Répartition des prestataires par type de carrière, selon la catégorie de pension et le genre

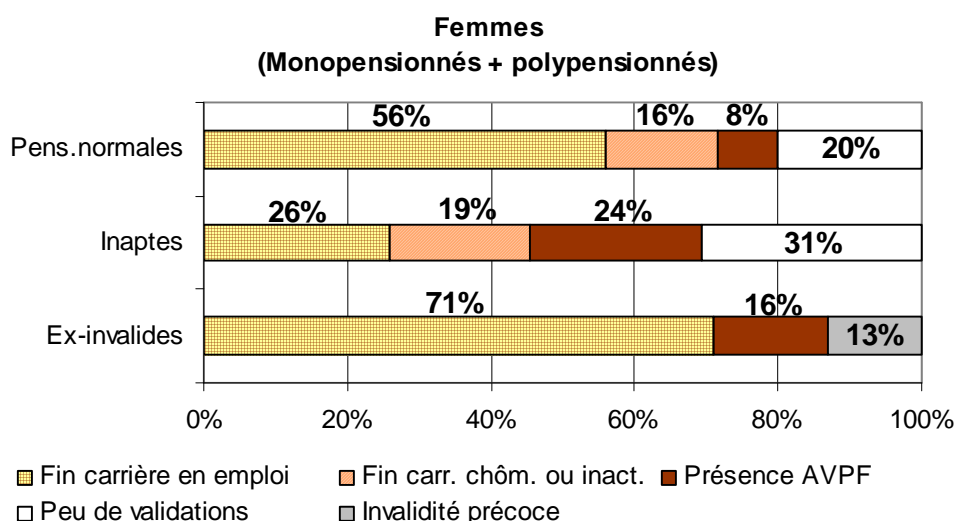
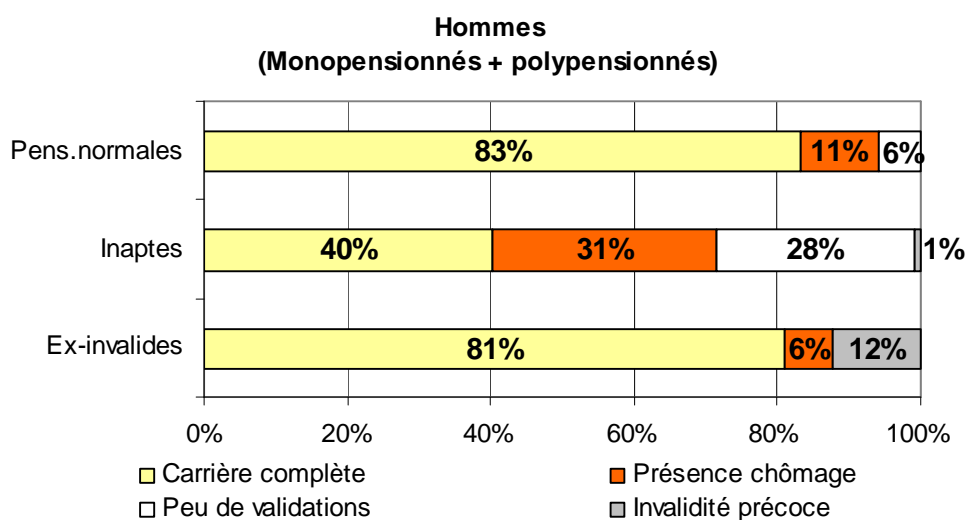


Tableau 15. Effectifs en milliers des différentes trajectoires-types, par catégorie de pension et genre

		Carrière complète	Présence chômage	Peu de validations	Invalidité précoce	Total
Hommes	Pens. normales	275,5	35,3	19,8	0,0	330,6
	Inaptes	12,5	9,8	8,6	0,2	31,1
	Ex-invalides	20,7	1,7	0,0	3,2	25,5
	Total	308,7	46,7	28,4	3,4	387,2

		Fin carrière emploi	Fin carrière chô./inact.	AVPF	Peu validations	Invalidité précoce	Total
Femmes	Pens. normales	168,2	47,0	24,6	60,6	0,0	300,4
	Inaptes	11,4	8,4	10,5	13,4	0,0	43,7
	Ex-invalides	17,3	0,0	3,8	0,0	3,2	24,3
	Total	196,9	55,5	38,9	74,0	3,2	368,4

Source : Flux exhaustif 2008

80 % des hommes titulaires d'une pension normale ou d'ex-invalides ont des carrières complètes, contre 60-70 % pour les femmes

Parmi les hommes, plus de 80 % des titulaires d'une pension normale ou d'ex-invalides appartiennent à un groupe représentant les carrières fortement marquées par l'emploi.

Le pourcentage de femmes titulaires d'une pension normale avec une carrière marquée par de l'emploi (éventuellement avec une interruption au milieu de la carrière) représente près de 60 % ; ce pourcentage est d'environ 70 % pour les ex-invalides. Ces prestataires ont rarement une présence importante du chômage au cours de leur carrière.

Pour les inaptes, les carrières complètes, marquées par de longues périodes d'activité, sont beaucoup plus rares, puisqu'elles ne concernent que 40 % des hommes et 26 % des femmes.

Les inaptes ont souvent des carrières peu marquées par l'emploi

La majorité des inaptes a une carrière marquée par le chômage ou bien par l'absence de validations de trimestres. Ainsi, près d'un tiers des hommes inaptes fait partie d'une classe représentant les carrières à forte présence de chômage, alors que cette situation ne concerne que 11 % des titulaires d'une pension normale et 6 % des ex-invalides. De même, les groupes qui représentent les carrières avec peu de validations incluent 28 % des hommes inaptes, contre 6 % des titulaires d'une pension normale.

Ce type de carrière est fréquent aussi parmi les femmes inaptes : près d'un tiers des femmes inaptes ont une carrière avec peu de validations, contre un cinquième des femmes titulaires d'une pension normale.

Pour les femmes, un autre type de carrière spécifique apparaît, celui marqué par des longues durées de bénéfice de l'AVPF. Près d'un quart des femmes inaptes sont concernées par une carrière composée de nombreux trimestres au titre de l'AVPF, contre 8 % pour les titulaires d'une pension normale et 16 % pour les ex-invalides. Nous avons vu que les femmes inaptes ont en moyenne plus d'enfants que les femmes des autres catégories de pension.

Des raisons variées à la non validation de trimestres

Plusieurs raisons peuvent expliquer des longues périodes de non validation de trimestres : du chômage non indemnisé et non validé par la caisse de retraite, des périodes d'inactivité au titre de l'éducation des enfants, des périodes de non activité avec bénéfice de minima sociaux (API, RMI ou RSA - cf. Encadré 7), des périodes d'activité informelle, etc. Une autre raison de non validation de trimestres peut aussi être constituée, notamment en ce qui concerne les assurés nés à l'étranger, par les périodes de résidence hors du territoire français qui n'ont pas donné lieu à des validations de trimestres (pays hors conventions bilatérales entre organismes de sécurité sociale ou autres motifs de non validation de trimestres).

Comme de nombreux travaux l'ont déjà souligné, l'inactivité des femmes est souvent liée à la présence d'enfants. Il apparaît effectivement un lien étroit entre la présence d'un nombre élevé d'enfants et les périodes d'inactivité, avec éventuellement un bénéfice de l'AVPF.

L'état de santé peut également expliquer les périodes d'inactivité des femmes et des hommes, essentiellement en fin de carrière. Pour certains assurés, l'éloignement de l'emploi peut en effet avoir un lien avec une éventuelle dégradation de l'état de santé.

Le passage en retraite des titulaires du RMI

Le revenu minimum d'insertion (RMI), remplacé depuis le 1^{er} juin 2009 par le revenu de solidarité active (RSA), était servi par la caisse d'allocations familiales (CAF) aux personnes démunies de ressources, à condition que l'intéressé ait fait valoir ses droits aux prestations sociales légales. Pour les assurés ayant atteint l'âge légal de la retraite, le RMI était payé dans l'attente de l'attribution des droits à l'assurance vieillesse.

La CAF procédait à un signalement à la Cnav, pour les bénéficiaires du RMI qui allaient atteindre 60 ans ; suite à ce signalement, la caisse de retraite procédait à la reconstitution complète de la carrière de l'assuré. A l'issue de la reconstitution, la caisse de retraite faisait déposer à l'assuré une demande de retraite. Elle déterminait le montant de la pension à laquelle il pouvait prétendre à 60 ans, et communiquait le résultat à la CAF.

Si le taux plein n'était pas acquis, compte tenu de la durée d'assurance, une étude des droits de l'assuré devait être faite d'office au titre de l'inaptitude au travail (cf. lettre ministérielle du 7/7/1989). L'assuré était en droit de refuser la liquidation de sa retraite s'il n'était pas médicalement reconnu inapte au travail ; dans ce cas, la caisse de retraite lui notifiait la décision de rejet apposée à sa demande. En même temps, elle informait la CAF de sa décision : la CAF continuait à verser le RMI sans recalcul, tant que la caisse de retraite n'attribuait pas de pension.

Au 31 mars 2009, 1,13 million de foyers percevaient le RMI, soit un peu plus de 3% de la population d'âge actif (cf. Hannion-Aouriri M., Nauze-Fichet E., Siguret I., 2009).

En 2005, les bénéficiaires âgés de 55 à 59 ans représentaient près de 8% du total des bénéficiaires (cf. Anguis M., 2007).

Le poids des 50 ans et plus étant relativement stable, ou légèrement croissant, depuis une dizaine d'années, on peut estimer le nombre de bénéficiaires de 55-59 ans, à fin mars 2009, à environ 90.000. En faisant l'hypothèse que le nombre de bénéficiaires de chaque âge est distribué de manière linéaire à l'intérieur de la classe d'âge des 55-59 ans, on peut estimer le nombre de bénéficiaires âgés de 59 ans au 31 mars 2009 à 15.000-20.000 bénéficiaires.

Il serait intéressant de connaître la répartition de ces bénéficiaires du RMI âgés de 59 ans une année plus tard, entre ceux qui ont obtenu une pension normale, ceux qui ont été reconnus inaptes, et les autres : les données dont nous disposons ne nous permettent malheureusement pas d'estimer ces effectifs.

Fin de carrière et inaptitude à l'emploi

La reconnaissance de l'inaptitude de l'assuré par l'assurance vieillesse, lors du passage à la retraite, peut faire suite à une situation d'inaptitude au travail reconnue par les médecins du travail. Le nombre de salariés faisant l'objet d'un avis d'inaptitude au poste est très important : « selon la Direction des relations de travail, près de 1 million de salariés (979.000 personnes) ont fait l'objet d'une restriction totale ou partielle à exercer un emploi, soit 6,5% de la population active. Si cette proportion est longtemps restée stable autour de 4%, elle ne cesse d'augmenter depuis la fin des années 90 : de l'ordre de 7% en moyenne par an. Pis, ce sont les inaptitudes à tout poste de travail qui s'envolent littéralement : avec plus de 75.000 cas en 2003, leur nombre a presque triplé en cinq ans » (Devillechabrolle, 2005).

Cette reconnaissance de l'inaptitude au poste peut déboucher sur différentes trajectoires de fin de carrière. Il peut y avoir un passage par des dispositifs de pré-retraite, une mise au chômage, etc. Bardot et Touranchet (2006) montrent comment les médecins du travail censés prononcer l'inaptitude au poste pour les salariés pour lesquels une reconversion n'est pas réalisable, peuvent essayer d'orienter le salarié vers différents enchaînements de dispositifs. Ce choix est fait en fonction de l'âge du salarié, afin de chercher, d'un côté, à préserver le plus possible les ressources du salarié, et, de l'autre côté, à chercher à éviter des dispositifs que le salarié pourrait vivre comme stigmatisant.

Ainsi, pour les salariés âgés d'au moins 57 ans, le choix du passage par le chômage est le plus classique, ces derniers ayant droit à une période d'assurance chômage suffisamment longue pour pouvoir atteindre l'âge de la retraite. L'enchaînement de situations est donc le suivant : licenciement pour inaptitude, puis indemnisation chômage pendant 42 mois, puis liquidation de la retraite.

Par contre, pour les salariés âgés de moins de 57 ans, la décision à prendre devient plus difficile, l'indemnisation du chômage ne pouvant pas se prolonger au delà de 36 mois. Dans ces cas, si l'assuré ne peut pas être déclaré invalide (ce qui constituerait la meilleure option pour lui, du point de vue financier), l'enchaînement des situations peut être très variable selon la situation de la personne : présence ou non d'un conjoint, durée d'assurance de la personne conséquente, reprise d'une activité, etc. Dans certains cas, à l'issue de la période d'indemnisation du chômage, il peut y avoir également un passage par le RMI ou l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), à défaut d'une reprise d'activité et de ressources suffisantes au sein du ménage.

Il est probable que ces assurés qui cessent précocement leur activité du fait d'un état de santé dégradé en bénéficiant d'un dispositif de cessation anticipée d'activité obtiennent une reconnaissance de l'inaptitude au moment du passage en retraite. Différents travaux²⁸ ont confirmé le lien entre état de santé et une cessation anticipée d'activité, par le biais des dispositifs mis à disposition des salariés ou de leurs employeurs (chômage « normal », chômage avec une dispense de recherche d'emploi, préretraites,...).

Parmi les assurés liquidant au titre de l'inaptitude, il y a également les bénéficiaires d'une Rente d'Incapacité Permanente (RIP) et les bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé (AAH), lesquels peuvent passer par le dispositif de reconnaissance de l'incapacité de travailler. Le nombre de bénéficiaires d'une RIP qui obtiennent une retraite une année donnée est très limité : en 2008 moins de 2.000 nouveaux prestataires inaptés avaient validé des trimestres au titre de ce dispositif²⁹.

Les effectifs des bénéficiaires d'une AAH sont, quant à eux, beaucoup plus importants : des 850.000 bénéficiaires de cette allocation au 30 septembre 2009, près de 25.000 étaient âgés de 59 ans. « Cette population est en général très éloignée du marché de l'emploi. Plus souvent que les bénéficiaires des autres minima sociaux, ils sont inactifs, ou en emploi précaire. En décembre 2004, moins d'un quart des bénéficiaires de l'AAH (23,2%) a perçu des traitements et salaires au cours de l'année précédente »³⁰.

A 60 ans, les bénéficiaires de l'AAH obtiennent une retraite en tant qu'ex-invalides, s'ils bénéficiaient auparavant d'une pension d'invalidité, ou passent par la procédure de reconnaissance de l'inaptitude, afin d'être considérés inaptés : nous ne connaissons pas la proportion de bénéficiaires de l'AAH qui passent par l'un ou l'autre des deux dispositifs.

Ainsi, parmi les nouveaux prestataires reconnus inaptés lors du passage en retraite, on compte probablement une partie des bénéficiaires d'une AAH, ou des salariés déclarés inaptés au travail par un médecin du travail. Comme nous l'avons vu avec l'analyse des trajectoires, peuvent aussi être reconnus inaptés lors du passage en retraite des assurés éloignés du marché de l'emploi depuis longtemps et qui n'ont pas été déclarés inaptés au poste par le médecin du travail pendant leur vie active. Il peut s'agir de personnes en situation d'inactivité depuis longtemps, de bénéficiaires de longue durée du RMI, etc. Dans ces cas, il n'est pas facile de démêler, dans les décisions de la reconnaissance de l'inaptitude au titre de l'assurance vieillesse, le poids pris par les critères d'ordre strictement médical de celui pris par les critères sociaux.

²⁸ Parmi les nombreuses études qui ont montré le lien entre cessation anticipée d'activité et état de santé, on peut citer les suivantes : Barnay T., Jeger F. (2006), Barnay T. (2008), Bouvier G. (2009), Coutrot T., Rouxel C., Bahu M., Herbet JB., Mermilliod C. (2010).

²⁹ Les bénéficiaires d'une rente d'incapacité permanente (RIP) ayant un taux d'incapacité permanente (IP) d'au moins 66% peuvent reporter à leur compte retraite des trimestres de périodes assimilées par trimestre civil comportant 3 mensualités de paiement ; les bénéficiaires d'une RIP ayant un taux d'au moins 50% ont droit à une pension de vieillesse au titre de l'inaptitude. Le nombre de bénéficiaires d'une RIP qui deviennent inaptés une année donnée est donc supérieur à celui des inaptés ayant validé des PA invalidité au cours de leur carrière.

³⁰ Nicolas M., Robert M.J., 2008.

Pour les invalides, interviennent dans la décision exclusivement des facteurs d'ordre médical, leur état de santé étant particulièrement dégradé. Par ailleurs, l'étude des secteurs d'activité de ces assurés a mis en évidence que les secteurs d'activité des nouveaux invalides sont pratiquement les mêmes que les secteurs d'activité des assurés qui sont victimes d'un accident de travail³¹.

En 2009, près de 18 % de départs en retraite au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité ; quelle évolution avec la réforme 2010 ?

La réforme des retraites de juin 2010 porte progressivement l'âge légal de la retraite de 60 à 62 ans, y compris pour les assurés qui bénéficient d'une retraite au titre de l'inaptitude.

Cette réforme prévoit également la création d'un nouveau dispositif à partir du 1^{er} juillet 2011, la retraite anticipée pour pénibilité. Ce dispositif permet aux assurés ayant un taux d'incapacité permanente d'au moins 20% (ou compris entre 10% et 20% et ayant été exposés au risque pendant au moins 17 ans) à cause d'une maladie professionnelle ou d'un accident de travail³² de partir à la retraite dès 60 ans avec un taux plein, quelle que soit la durée d'assurance validée.

Avec cette réforme, le nombre de bénéficiaires d'une retraite pour inaptitude est probablement destiné à diminuer dans les années à venir, les assurés respectant les conditions requises par le dispositif de la retraite anticipée pour pénibilité pouvant anticiper leur départ en retraite à 60 ans.

Il est à l'heure actuelle trop tôt pour dire quels vont être les effectifs concernés par le dispositif de la retraite pour inaptitude, ainsi que ceux qui vont bénéficier de la retraite anticipée pour pénibilité (entre 10.000 et 30.000 assurés par an pour ce dernier dispositif, selon les estimations de la Caisse d'assurance maladie) et quel sera le profil de ces nouveaux bénéficiaires.

³¹ Euzenat D., 2009.

³² Dans le cas d'un accident de travail, la lésion dont l'assuré est victime doit faire partie d'une liste fixée.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Anguis M., 2007, « La population des allocataires du RMI : tendances d'évolution et disparités départementales », Etudes et résultats n. 568, avril 2007.

Bardot F., Touranchet A., 2006, « *Partir plus tôt pour raisons de santé : le dilemme des médecins de travail* », Retraite & Société n. 49, octobre 2006, CNAV, pages 62-75.

Barnay T., Jeger F., 2006, « Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ? », Etudes et résultats n° 492, mai 2006, Drees.

Barnay T., 2008, « Chômage et invalidité après 50 ans : deux dispositifs alternatifs de sortie de l'emploi pour les seniors en mauvaise santé ? », Economie et statistique n° 411, Insee, pages 47-63.

Bouvier G., 2009, « L'approche du handicap par les limitations fonctionnelles et la restriction globale d'activité chez les adultes de 20 à 59 ans », Vue d'ensemble, Consommation et conditions de vie, Insee, pages 125-142.

Coutrot T., Rouxel C., Bahu M., Herbet JB., Mermilliod C., 2010, « *Parcours professionnels et état de santé* », Premières informations et premières synthèses n° 1, janvier 2010, Dares–Drees.

Cuerq A., Ricordeau p., 2008 « *Les causes médicales de l'invalidité en 2006* », Points de repère n° 16, juillet 2008, Cnam.

Demoly E., 2008, « *Les demandeurs de l'AAH* », Etudes et résultats n.640, juin 2008, Drees.

Devillechabrolle V., 2005, « *Les 'inaptes', 1 million de salariés à l'avenir incertain* », Liaisons sociales n.67, décembre 2005, pages 32-34.

Estrade M.-A. 2007, « Entre demande de travail et problèmes de santé. Une cartographie par métier de l'emploi des seniors en France », La note de veille n° 41, 15 janvier 2007, Centre d'analyse stratégique.

Euzenat D., 2009, « *L'exposition des salariés aux accidents de travail en 2007* », Premières informations synthèses n° 50.2, décembre 2009, Dares.

Hannion-Aouriri M., Nauze-Fichet E., Siguret I., 2009, « *Le nombre d'allocataires du RMI au 31 mars 2009* », Etudes et résultats n. 693, juin 2009.

Nicolas M., Robert M.J., 2008, « Evolution et portrait des bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés », L'e-ssentiel n. 70, février 2008, CNAF.

Omnès C., 2006, « *Hommes et femmes face à la retraite pour inaptitude de 1945 à aujourd'hui* », Retraite et Société n° 49, octobre 2006, CNAV, pages 78-97.