

Le dossier en bref

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

Pourquoi ce sujet ? Le nombre de trimestres nécessaires pour pouvoir partir à la retraite à taux plein et sans proratisation augmente au fil des générations. Un début de carrière tardif (c'est-à-dire un nombre élevé d'années entre l'âge de 16 ans, fin de la scolarité obligatoire, et le début d'activité) ainsi que le nombre et la durée des interruptions de carrières deviennent de plus en plus pénalisants sur le montant de la pension.

I. Le nombre de trimestres validés à l'âge de 30 ans a diminué jusqu'à la génération 1975 mais se stabilise pour les générations ultérieures au niveau de 32 trimestres

- **Pourquoi s'intéresser à l'âge de fin d'étude ?** L'âge de fin d'étude détermine la date à partir de laquelle un individu peut se présenter sur le marché du travail (*document n°5*). L'âge moyen de sortie des études a augmenté de 2 $\frac{3}{4}$ ans entre la génération 1954 et la génération 1975. Il se situe aux alentours de 18 ans pour la génération 1954 (un tout petit peu plus élevé pour les hommes que pour les femmes ; la différence étant inférieure à six mois). Il augmente à 20 $\frac{3}{4}$ ans pour la génération 1975 (et à l'inverse, les femmes étudient en moyenne 6 mois de plus que les hommes).
- **Comment évolue l'âge d'entrée dans l'emploi par rapport à l'âge de fin d'étude ?** Si l'âge de fin d'étude est déterminant pour l'accès à l'emploi, il peut toutefois exister un décalage entre la fin des études et l'entrée effective sur le marché du travail. Cette transition est d'autant plus longue que la durée des études est courte (*documents n°4 et n°5*). L'âge moyen d'entrée dans l'emploi a suivi la tendance de l'augmentation de la durée des études et a augmenté de trois ans entre la génération 1954 et la génération 1975. En effet, il se situait environ à 18 $\frac{1}{2}$ ans pour la génération 1954, tandis qu'il se situait à environ 21 $\frac{1}{2}$ ans pour la génération 1975. Pour les générations plus récentes, à partir de la génération 1980, alors que l'entrée en emploi était auparavant, en moyenne, plus tardive que la fin des études, elle la précède désormais. Une part importante de personnes, qui augmente avec l'âge, travaille tout en poursuivant leurs études. C'est notamment le cas pour les personnes en alternance, qui représentaient 5 à 10 % des étudiants entre 17 et 20 ans sur la période 2014-2020 (*document n°5*).
- **Ces tendances se retrouvent-elles sur l'évolution du nombre de trimestres validés au titre de la retraite avant 30 ans ?** L'augmentation de l'âge d'entrée dans l'emploi a mécaniquement entraîné une diminution du nombre de trimestres validés avant 30 ans entre les générations 1954 et 1975. Le nombre de trimestres validés avant 30 ans a diminué de 10 trimestres (2 $\frac{1}{2}$ ans) entre la génération 1954 et la génération 1975. Il est passé de 42 trimestres (soit 10 $\frac{1}{2}$ ans) pour la génération 1954 à 32 trimestres pour la génération 1975 (soit 8 ans), niveau auquel il est globalement stabilisé depuis (*document n°7*).

II. Les interruptions de carrières peuvent être significatives pour un certain nombre d'assurés

- **Quelle est l'ampleur des interruptions de carrière ?** 52,7 % des femmes et 30,6 % des hommes de la génération 1954 ont au moins une année civile entière sans validation de trimestre entre l'âge du 1er trimestre validé au titre de la retraite et l'âge du dernier trimestre validé au titre de la retraite (les interruptions de carrière qui précèdent directement le passage à la retraite ne sont pas prises en compte). Le nombre d'années civiles sans validation est en moyenne pour les personnes ayant connu des interruptions de validation, de 3,9 années pour les hommes et de 5,6 pour les femmes. Ainsi, sans même tenir compte des interruptions de fin de carrière précédant la retraite, une part significative des assurés ne bénéficie pas d'une carrière continue (*document n°8*).
- **Comment se positionnent-elles dans la carrière des assurés ?** Pour les hommes, les années sans validation se situent généralement en début d'activité ou en fin de carrière et cela même si les interruptions des carrières précédant la retraite ne sont pas ici prises en compte ; pour les femmes, les

absences de validation sont assez fréquentes autour de 30 ans (en lien avec les périodes au foyer pour élever les enfants) et également en fin de carrière ([document n°8](#)).

III. De nombreux dispositifs permettent une validation *a posteriori* de trimestres pour la retraite mais ils sont peu utilisés dans les faits

- **Comment fonctionne le rachat de trimestre ?** Le rachat de trimestres permet aux assurés de verser volontairement des cotisations retraite afin de valider des périodes lors desquelles ils n'ont pas ou peu cotisé. Les rachats de cotisations sont ouverts aux assurés dont la durée d'assurance, au moment de leur demande, est inférieure à celle requise pour le taux plein. Les montants des cotisations versées à ce titre sont déductibles des revenus imposables. Les principaux dispositifs de rachat de trimestres dans les régimes de base, en distinguant ceux visant à compléter les carrières de ceux visant à racheter les périodes précédant l'entrée dans la vie active sont présentés dans le [document n°6](#).
- **Combien de salariés rachètent des trimestres ?** Depuis la loi du 21 août 2003, les assurés des secteurs public et privé ont la possibilité de racheter, auprès de leur régime de base, des cotisations pour les périodes durant lesquelles ils n'ont pas ou peu cotisé, en effectuant un « versement pour la retraite » (VPLR) au titre des années d'études supérieures ou des années d'activité incomplètes. Ces rachats ont concerné environ 6 600 personnes en 2022 pour le régime général, ce qui représente moins d'1% du flux annuel de retraités de droits directs au régime général. Les VPLR notifiés concernent majoritairement des hommes (82 % en moyenne entre 2004 et 2022). En 2022, l'âge moyen à la date de réception de la demande est de 53,8 ans. L'écart est assez marqué selon le genre : 47,5 ans pour les femmes et 55,5 ans pour les hommes ([document n°9](#)).
- **Les rachats se font-ils au détriment des régimes de retraite ?** Le rachat de trimestres semble toujours proche de la neutralité actuarielle, même si l'on constate dans le cadre des deux cas-types étudiés de légers écarts. Le rachat semble par exemple conduire à une légère augmentation du TRI pour le cas-type de cadre notamment parce qu'il bénéficie du rachat du taux plein pour l'ensemble de la pension (RG et ARRCO-AGIRC) en ne rachetant que la part liée au régime général. Cela signifie que le rachat apparaît légèrement subventionné pour ce cas-type par la collectivité des assurés. La neutralité actuarielle semble en revanche vérifiée pour un cas-type de non-cadre, qui n'obtient pas de gain de TRI notable en rachetant un ou plusieurs trimestres pour anticiper son départ ([document n°10](#)).
- **Les rachats de trimestres sont-ils « rentables » pour les assurés ?** Du point de vue de l'assuré, le rachat s'analyse comme un investissement visant à améliorer pour un départ à un âge donné le montant de sa pension (limiter la décote, la proratisation). Le rendement de cet investissement avoisine, en réel, 0,9 % pour un cadre, 1,2 % pour un non cadre pour une longévité moyenne. Cet investissement est particulier : capital aliéné et retour en viager, absence de risque. Sa rentabilité peut être affectée par des considérations fiscales (avantage fiscal en cas de différence marquée entre le taux marginal avant et après retraite). Pour l'assuré, la pertinence d'un tel investissement ne peut être appréciée que par rapport aux caractéristiques des placements alternatifs auxquels il peut avoir accès.

IV. Point d'étape sur la rénovation des cas-types du COR

- **Pourquoi renouveler les cas-types du COR ?** Les cas type du COR servent à calculer des taux de remplacement ; le taux de remplacement constitue un indicateur important parmi ceux publiés dans le rapport du COR. Le suivi du taux de remplacement de certains cas types par le COR est par ailleurs prescrit par décret. Les quatre cas types de salariés du secteur privé suivis par le COR ont été élaborés à partir de travaux réalisés en 2010 par la Drees et la Cnav. Une actualisation de ces travaux a été engagée. Une première étape de ce travail a consisté à actualiser les paramètres d'entrée dans la vie active et les profils de salaires relatifs à chaque âge. Ces actualisations et leur impact sur les taux de remplacement sont présentés dans le [document n°2](#). Pour la fonction publique, les travaux présentés dans le [document n°3](#) visent à proposer une nouvelle méthodologie de construction des cas types de fonctionnaires consistant à définir le traitement indiciaire à partir de l'évolution attendue du fonctionnaire type dans sa grille. Cette méthode permet de mieux intégrer les hypothèses de rémunération des fonctionnaires dans le profil des cas-types de fonctionnaire examinés par le COR.