

| |
|----------------------|
| Document N°16 |
|----------------------|

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

Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité,
chômage, travail à temps partiel et préretraite

*Christel Colin, Corinne Mette
Retraite et société 2003/3 - n°40*

Cet article est disponible en ligne à l'adresse :

http://www.cairn.info/article.php?ID_REVUE=RS&ID_NUMPUBLIE=RS_040&ID_ARTICLE=RS_040_0021

Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite

par Christel COLIN et Corinne METTE

| La Documentation française | Retraite et société

2003/3 - n° 40

ISSN 1167-4687 | pages 21 à 51

Pour citer cet article :

— Colin C. et Mette C., Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite, *Retraite et société* 2003/3, n° 40, p. 21-51.

Distribution électronique Cairn pour La Documentation française.

© La Documentation française. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.



Impact des
différents aléas
de carrière sur
les retraites :
inactivité, chômage,
travail à temps
partiel et préretraite



Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite

par C. Colin, C. Mette

RÉSUMÉ

Le contexte économique actuel, marqué par des mutations importantes sur le marché du travail, conduit à s'interroger sur l'évolution des retraites futures. C'est pourquoi, nous étudions ici l'impact d'aléas de carrière tels qu'une période de chômage, de préretraite, de travail à temps partiel ou encore d'inactivité sur les pensions de retraite de salariés du secteur privé. De manière générale, les taux de remplacement du dernier salaire par la première retraite sont toujours plus faibles lorsque la carrière a été affectée par l'un de ces quatre aléas comparativement à une carrière complète. Toutefois, l'incidence de ces derniers est variable et dépend de plusieurs éléments.

Lorsque ni le régime général ni les régimes complémentaires ne valident ces aléas, l'impact de ces derniers est lié à leur place dans la carrière professionnelle, à leur durée et à la génération. C'est alors principalement le régime de base qui contribue à la baisse du taux de remplacement, du fait que les meilleures années à prendre en compte dans le calcul du salaire de base se trouvent affectées. Par ailleurs, du fait d'un plus grand nombre d'années à prendre en compte dans le salaire de base, l'effet est d'autant plus marqué pour les générations pleinement concernées par la réforme de 1993.

Lorsque seul le régime général compense l'aléa de carrière (validation des trimestres correspondants), que sa place affecte ou non les meilleures années, ce sont surtout les retraites complémentaires qui font baisser le taux de remplacement. Dans ce cas, la retraite complémentaire est amputée du nombre de points qui auraient été obtenus si l'activité n'avait pas été affectée.

Enfin, lorsque ces aléas sont compensés par chacun des régimes, leur impact dépend surtout de leur place dans la carrière, mais aussi de leur mode de prise en compte par les régimes complémentaires.

L'impact des aléas de carrière est par ailleurs lié aux hypothèses retenues sur les carrières : en particulier, plus les salaires progressent fortement au cours de la carrière, plus les taux de remplacement chutent.



Impact of Career Setbacks on Retirement Pensions: Inactivity, Unemployment, Part-time Work and early retirement

by C. Colin, C. Mette

ABSTRACT

The current economic climate, marked by a rapidly changing employment market, raises questions about how retirement pensions are likely to evolve in years to come. In this article, we examine the impact of career setbacks, such as periods of unemployment, early retirement, part-time working or inactivity, on the retirement pensions of private sector salaried employees. As a general rule, compared with a career in full employment, the replacement rate of the last monthly wage by the first pension payment is always lower when a person's career has been affected by one of these four setbacks. However, the impact of these setbacks is variable and depends on several factors.

When these setbacks are covered by neither state or supplementary pension schemes, their impact depends on their position in the working career, their duration and the generation concerned. In this case, it is the basic state scheme which reduces the replacement rate most significantly, since the best years taken into account for calculating the mean annual salary are affected. Moreover, as a larger number of years is used to calculate the mean annual salary, this effect is more pronounced for generations fully concerned by the reform of 1993.

When a career setback is covered by the state scheme alone (validation of corresponding contribution periods), whether or not it occurred during the best years, it is the supplementary pension schemes which bring down the replacement rate. In this case, the supplementary pension is reduced by the number of points that would have been obtained had the person's activity not been affected.

Lastly, when these setbacks are covered by both schemes, their impact depends above all on their position in the person's career, but also on the way they are taken into account by supplementary schemes.

The impact of career setbacks is also linked to career patterns: in particular, the faster a salary increases over a career, the sharper the drop in the replacement rate.



CHRISTEL COLIN, CORINNE METTE, DREES

Impact des différents aléas de carrière sur les retraites : inactivité, chômage, travail à temps partiel et préretraite

Les dernières décennies ont été marquées par des mutations importantes sur le marché du travail et des évolutions structurelles ont affecté les carrières individuelles. De manière tendancielle, on assiste à une baisse de la proportion de non-salariés et en particulier d'exploitants agricoles dans l'emploi total. Entre 1970 et 1996 la proportion de non-salariés est passée de 21 % à 11 % et celle des non-salariés agricoles de 10 % à 3 % (Bordes, Gonzalez-Demichel, 1998). Le taux de chômage est passé de 1,6 % en 1970 à 6,2 % en 1980 et 11,7 % en 1995. De plus en plus d'individus ont ainsi fait l'expérience du chômage durant leur vie active, avec des anciennetés au chômage également croissantes : l'ancienneté moyenne est passée de 8,7 mois en 1970 à 15,1 mois en 1995. Le travail à temps partiel s'est également fortement développé depuis les années quatre-vingt : 5,8 % des actifs travaillaient à temps partiel en 1971, ils étaient près de 16 % en 1995. Parallèlement, alors que les taux d'activité des femmes n'ont cessé d'augmenter à tous les âges entre 25 et 55 ans, les taux d'activité des jeunes ont diminué, traduisant l'allongement de la scolarité et l'entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail.

Cet article a pour objet de mettre en évidence l'impact des aléas de carrière sur les pensions de retraite, pour différents parcours professionnels dans le secteur privé. Chacun des parcours est étudié pour les générations 1940, 1950, 1960, 1970 et 1980. L'impact des aléas de carrière considérés – chômage, inactivité et travail à temps partiel – est en général mesuré par l'évolution du

taux de remplacement brut du dernier salaire par la première retraite. Le taux de remplacement est un indicateur partiel, qui répond à une logique de niveau de vie puisqu'il permet de juger la perte de pouvoir d'achat des retraités au moment du passage à la retraite (en un sens étroit puisque ne sont pas pris en compte les revenus autres que salaires et retraites).

Dans un premier temps, seront présentées les carrières-types considérées ainsi que les hypothèses retenues. Ensuite, seront rappelés les taux de remplacement pour les parcours qui ne sont pas affectés par des aléas, afin de permettre d'analyser l'impact des trois types d'aléas sur la première pension de retraite.

■ Les carrières et les hypothèses

Les parcours professionnels envisagés dans cette étude balayent un éventail de situations possibles. Le premier, le parcours de référence, est celui d'un individu qui commence à travailler à 20 ans et liquide sa retraite à 60 ans, après une carrière complète «sans aléa». Les autres parcours permettent successivement d'évaluer l'impact, sur la première pension de retraite perçue par des individus ayant commencé à travailler à 20 ans, d'une période de travail à temps partiel, d'une période d'inactivité liée à l'éducation de deux enfants ou d'une période de chômage indemnisé. Le temps partiel envisagé ici est un travail à mi-temps, entre 30 et 44 ans.

Deux parcours tiennent compte de l'inactivité. Dans ces deux parcours, on considère le cas d'une femme ayant cessé de travailler pendant cinq ans, entre 35 et 39 ans, pour s'occuper de ses deux enfants. Cependant, alors que dans le premier parcours, on suppose que l'inactivité ne donne lieu à aucun revenu de remplacement, dans le second on suppose qu'elle ouvre des droits à l'assurance vieillesse des parents au foyer¹. Enfin, l'impact du chômage indemnisé sur la retraite est analysé pour deux calendriers. Dans le premier cas, cinq années de chômage indemnisé interviennent en cours de carrière : deux ans à cheval entre la neuvième année d'activité professionnelle et la onzième, deux ans à cheval entre la dix-neuvième et la vingt et unième

¹ L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) est un dispositif qui permet de valider la période d'inactivité dans le régime de base sous conditions de ressources et d'un certain nombre d'enfants.

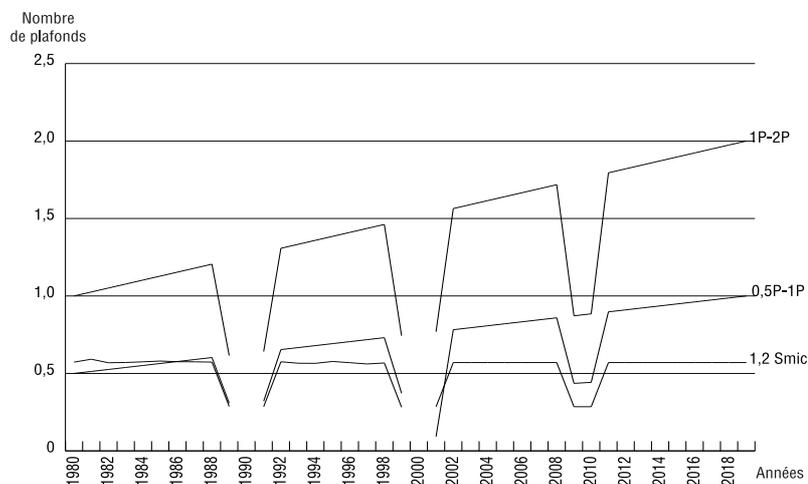


année et une à cheval entre la vingt-neuvième et la trentième année. Dans le second cas, il s'agit d'une période de cinq années de préretraite (donc, en fin de carrière, à partir de 55 ans).

Pour chacun de ces parcours, l'analyse porte sur trois types de carrière. Une carrière qualifiée de «plate» correspond au cas d'un non-cadre dont le salaire est toujours égal à 1,2 fois le Smic, une carrière croissante de non-cadre démarre à 0,5 fois le plafond de la sécurité sociale et termine à 1 plafond après 40 ans d'activité et une carrière croissante de cadre, avec cotisation à l'Agirc, démarre à 1 plafond et se termine à 2 plafonds après 40 ans. Nous avons supposé que seul le parcours avec inactivité conduit à un arrêt temporaire de la progression des salaires. Dans les autres cas (comme le chômage), après l'interruption d'activité le salaire retrouve le même niveau que s'il n'y avait pas eu d'interruption (cf. graphique 1).

Graphique 1

Profil de salaire pour un parcours de la génération 1960 avec cinq années de chômage en cours de carrière



Source : Calculs Oscarie, Drees.

Les résultats sont obtenus à l'aide du modèle de cas-types Oscarie de la Drees (Raynaud, 2002). Cet outil permet, une fois entré l'ensemble des caractéristiques de la carrière (chronique des salaires, périodes de chômage, d'inactivité, de travail à temps

partiel) et de l'individu (sexe, génération, année d'entrée dans la vie active, nombre d'enfants), de calculer la pension de retraite versée par les différents régimes. La législation et les barèmes considérés sont ceux qui ont prévalu réellement pour les années passées. Pour les années futures, à partir de 2002, le salaire moyen, le plafond de la sécurité sociale et le Smic sont supposés croître au taux de 1,6 % en réel et les prix au taux de 2 %, alors que le cadre réglementaire est maintenu constant. On a retenu celui en vigueur en juillet 2001, tout comme le premier rapport du Conseil d'orientation des retraites (2001) : pour le régime général, une revalorisation des salaires portés au compte sur les salaires avant 1987 et sur les prix après 1987 et une montée en charge de la réforme de 1993 (158 trimestres de cotisation nécessaires pour l'obtention du taux plein avant 65 ans et le salaire de base calculé sur les dix-sept meilleures années pour la génération 1940, 160 trimestres de cotisation pour les générations postérieures à 1943 et le salaire de base calculé sur les vingt-cinq meilleures années pour les générations postérieures à 1948).

Pour les régimes complémentaires, on tient compte des mesures prises suite à l'accord du 10 février 2001 entre les partenaires sociaux (indexation du rendement des points sur les prix). Toutefois, les hypothèses d'indexation sur les prix sont maintenues ici jusqu'en 2040, alors que cet accord a été initialement signé pour une durée limitée jusqu'en 2002, puis reconduit jusqu'en 2003, ce qui incite à une certaine prudence dans l'interprétation des résultats.

L'indicateur privilégié ici pour étudier l'impact des aléas de carrière sur la retraite est la variation du taux de remplacement. Le taux de remplacement est un indicateur partiel, qui répond à une logique de niveau de vie, puisqu'il permet de juger la perte de pouvoir d'achat des retraités au moment du passage à la retraite (en un sens étroit puisque ne sont pas pris en compte les revenus autres que salaires et retraites). Cependant, sa principale limite est qu'il ne permet pas de juger de l'effort contributif des individus, ni de l'équité entre individus, puisqu'il n'inclut ni les cotisations versées par les salariés pendant leur carrière professionnelle, ni leur espérance de vie. Le taux de remplacement peut également se révéler insuffisant pour l'analyse, par exemple dans le cas où l'individu transite par une période de non-emploi juste avant la retraite.

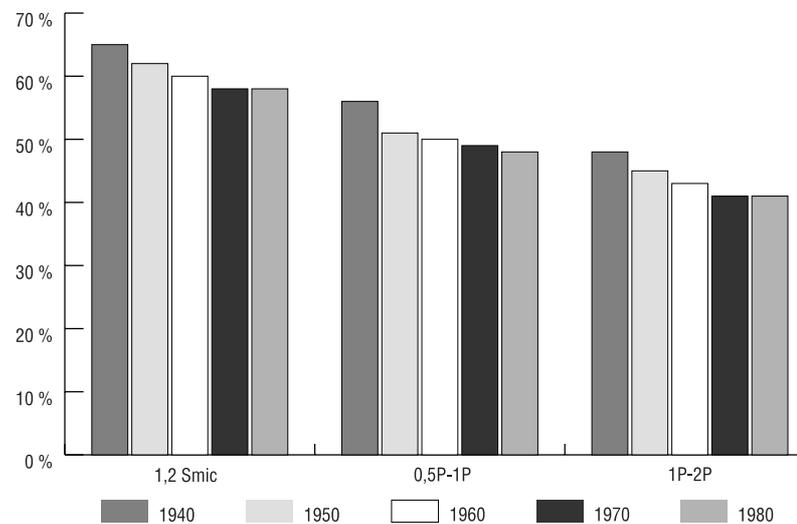


■ Les taux de remplacement après une carrière complète décroissent en fonction du dernier salaire

Les calculs sur carrières complètes à partir d'Oscarie conduisent au même constat que d'autres travaux, tels que le rapport Charpin (1999). D'une part, du fait du plafonnement de la retraite du régime général, le taux de remplacement est une fonction décroissante du niveau de rémunération perçu durant la vie active. D'autre part, ce taux décroît également en fonction de la génération d'appartenance (cf. graphique 2). La décomposition du taux de remplacement régime par régime permet de comprendre ces évolutions et particulièrement l'impact de la réforme de 1993.

Graphique 2

Taux de remplacement brut du dernier salaire par la pension de retraite totale du parcours de référence



Source : Calculs Oscarie, Drees.

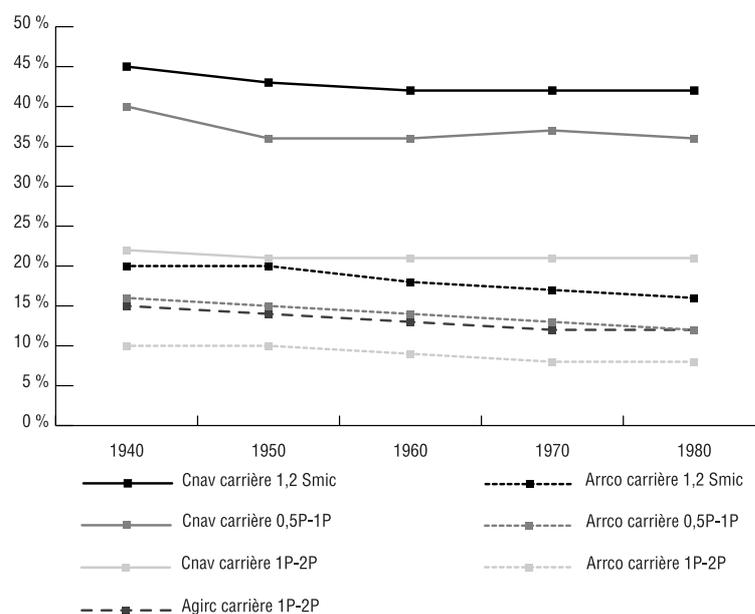
■ Taux de remplacement du régime général

Les trois composantes de la réforme de 1993² conduisent à une baisse du taux de remplacement au régime général pour chacune des trois carrières, puis à une stabilisation à partir de la génération 1948, génération qui correspond à la fin de la montée en charge de cette réforme. Pour la carrière plate, le taux de remplacement Cnav est ainsi de 46 % pour la génération 1940 et se stabilise à partir de la génération 1950 à 42 %. De la même façon, ce taux passe de 40 % à 36 % et de 22 % à 21 % respectivement pour la carrière croissante de non-cadre et celle de cadre (cf. graphique 3).

Graphique 3

Taux de remplacement du dernier salaire par la première pension de retraite, par régime

29



Source : Calculs Oscarie, Drees.

² Allongement de la durée de cotisation nécessaire pour une retraite à taux plein, augmentation du nombre d'années prises en compte pour le salaire de base et indexation des retraites liquidées et des salaires portés au compte sur les prix.



En outre, plus le salaire est élevé, plus le taux de remplacement du régime général diminue. En effet, la retraite versée par la Cnav est plafonnée : plus le dernier salaire est élevé, moins il est compensé par la pension versée par le régime général. Les régimes complémentaires permettent de compenser en partie cette dégressivité induite par le régime général pour les plus hauts salaires (Assous, Coëffic, 1999).

■ Taux de remplacement des régimes complémentaires

Les taux de remplacement des régimes complémentaires évoluent différemment du taux de remplacement du régime général. Ils tendent à diminuer faiblement, comme ceux du régime général, mais leur chute ne se stabilise pas au fil des cohortes (cf. graphique 3, p. 29). Cela s'explique par les différentes évolutions réglementaires intervenues pour l'Arrco et l'Agirc, en particulier l'accord de février 2001 entre les partenaires sociaux qui vise à faire évoluer chaque année les rendements des régimes complémentaires en fonction de l'évolution des prix.

Cette baisse régulière du taux de remplacement pour les régimes complémentaires avec les générations est nettement moindre que celle obtenue lorsqu'on maintient, pour les années futures, les règles de l'accord de 1994 pour l'Arrco et l'Agirc, qui visaient à indexer la valeur d'achat du point sur les salaires et la valeur de liquidation sur les prix. Ces hypothèses, retenues par exemple dans le rapport Charpin (1999), conduisaient à une division par deux du taux de remplacement assuré par les régimes complémentaires entre 1996 et 2040.

Globalement, sous les hypothèses retenues dans la présente étude, entre la génération 1940 et la génération 1980 la baisse du taux de remplacement brut pour chacune des carrières est plus forte pour les régimes complémentaires (au moins égale à 19 points) que pour le régime général (elle se stabilise et ne dépasse pas 11 points) (cf. tableau 1).

Tableau 1**Différence entre le taux de remplacement de la génération 1980 et celui de la génération 1940 (en points)**

| | Globale | Régime général | Régimes complémentaires | |
|----------------------------------|---------|----------------|-------------------------|-------|
| | | | Arrco | Agirc |
| Carrière plate | - 11 | - 8 | - 19 | |
| Carrière croissante de non-cadre | - 14 | - 11 | - 22 | |
| Carrière croissante de cadre | - 14 | - 6,5 | - 22 | - 22 |

Source : Calculs Oscarie, Drees.

■ Des effets différents des aléas sur la première pension perçue

Quel que soit le type de carrière, les taux de remplacement sont toujours plus faibles lorsque la carrière a été affectée par un des aléas considérés (inactivité, travail à temps partiel ou chômage), comparativement à une carrière complète. Mais l'incidence de ces derniers est variable, et dépend à la fois de leur place dans la carrière professionnelle, de la génération d'appartenance, de la prise en compte de ces aléas par les régimes de retraite (validation de droits ou non) et du profil des carrières.

31

■ L'incidence d'une période de travail à temps partiel...

Même si, en raison des hypothèses de salaire retenues, quinze années de travail à mi-temps entre 30 et 44 ans ne mènent jamais au minimum contributif, les taux de remplacement du dernier salaire par la pension de retraite diminuent assez nettement comparativement à un parcours dans lequel l'individu travaille à temps plein pendant toute sa carrière. Par exemple, un non-cadre à carrière croissante de la génération 1950, ayant travaillé pendant quinze années à temps partiel entre 30 et 44 ans et cessant son activité professionnelle à 60 ans, perçoit une pension de retraite inférieure de 14,5 % à celle qu'il aurait eue s'il avait toujours travaillé à temps complet. Cette pension représente alors



seulement 43,9 % de son dernier salaire, alors que dans le cas d'une carrière complète sans aléa elle représente 51,4 % de ce dernier, soit une perte de 7,5 points (cf. tableau 2).

Tableau 2**Écart entre les taux de remplacement correspondant au parcours de référence et au parcours avec travail à temps partiel**

| | 1940 | 1950 | 1960 | 1970 | 1980 |
|-------------|------|------|------|------|------|
| 1,2 Smic | 4,4 | 8,3 | 6,4 | 5,7 | 6,2 |
| 0,5 P - 1 P | 4,1 | 7,5 | 6,8 | 6,3 | 6,5 |
| 1 P - 2 P | 4,3 | 5,8 | 5,1 | 4,6 | 4,9 |

Source : Calculs Oscarie, Drees.

■ ...sur les retraites complémentaires s'explique par sa durée, par le niveau du salaire perçu...

L'impact d'une période à temps partiel sur la retraite versée par les régimes complémentaires est directement proportionnel à la durée de la période à temps partiel et au niveau du salaire perçu, du fait de la forte contributivité de ces régimes. Par ailleurs, il est indépendant de l'endroit où se situe la période de mi-temps dans une carrière professionnelle. En effet, les régimes complémentaires calculent le nombre de points acquis au prorata des salaires soumis à cotisation. Pendant les quinze années à mi-temps, deux fois moins de points sont donc acquis dans ces régimes, ce qui se répercute intégralement sur le montant de la retraite.

■ ...sur la retraite de base s'explique par sa place dans la carrière professionnelle

Pour la pension de base, l'impact du temps partiel dépend de la place des années de mi-temps dans la carrière (Coëffic, Colin, Ralle, 2001). Si les années de temps partiel n'interviennent pas dans le calcul du salaire de base, alors elles n'affectent en rien le montant de la retraite versée par le régime général. Si, en revanche, le temps partiel a lieu pendant les années prises en compte dans le calcul du salaire de base (comme c'est le cas ici), alors il conduit à une pension plus faible. En effet, le fait que les années à temps partiel sont exclues des «meilleures

années»³ conduit de «moins bonnes années» à être prises en compte dans le calcul du salaire de base. Ainsi, par exemple, pour un non-cadre de la génération 1950, à carrière croissante, dont la carrière n'a pas été affectée par des périodes de temps partiel, la retraite versée par le régime général représente 43,9 % du dernier salaire s'il liquide à 60 ans. À profil identique la retraite du régime général d'un non-cadre à carrière croissante ayant eu des périodes de temps partiel ne représente que 31,7 % du dernier salaire s'il liquide à 60 ans, soit une perte de 12 points.

L'importance de la place de cet aléa dans la carrière professionnelle est d'autant plus marquée que les carrières sont pleinement concernées par la réforme Balladur de 1993. Du fait d'un plus grand nombre d'années à prendre en compte dans le calcul du salaire de base, les générations pleinement concernées par la réforme Balladur voient leur taux de remplacement chuter de manière plus forte que la génération 1940 qui n'est que partiellement affectée. En d'autres termes, pour les générations postérieures à 1948, les quinze années de temps partiel affectent les dix premières meilleures années à prendre en compte dans le calcul du salaire de base, relativement au parcours de référence et conduisent alors à retenir, pour celui-ci, dix années précédant la période de temps partiel. Dans le cas de la génération 1940, seules les deux premières meilleures années sont affectées et sont alors remplacées par les deux meilleures années avant la période de temps partiel. Par exemple, pour un individu à carrière croissante de non-cadre, le taux de remplacement global est de 52 % pour la génération 1940, et respectivement de 43,9 %, 42,9 %, 42,3 % et 41,7 % pour les générations 1950, 1960, 1970 et 1980.

Aussi, comme le précisait le rapport Belorgey (Commissariat général au Plan, 2000), la réforme de 1993 conduit à alourdir l'incidence des aléas de carrière. On peut également remarquer que l'écart entre carrière à temps plein et carrière avec une période à mi-temps se réduirait, si on considérait des liquidations plus tardives (sous l'hypothèse que les salaires continuent à croître en fin de carrière, comme c'est le cas ici). En effet, chaque nouvelle année ajoutée en fin de carrière conduit à ne plus prendre en compte une année de début de carrière, à rémunération plus faible.

³ Pour la sélection des meilleures années, les salaires courants des différentes années de carrière sont revalorisés (selon des coefficients qui évoluent comme le salaire moyen avant 1987, comme les prix après 1987), puis ils sont ordonnés de manière décroissante. Enfin, les dix-sept ou vingt-cinq années aux salaires les plus élevés sont sélectionnées.



■ L'impact d'une période d'inactivité

Même si l'activité féminine n'a cessé d'augmenter au cours des dernières décennies, y compris chez les femmes avec enfants, les taux d'activité restent d'autant plus faibles que le nombre d'enfants augmente. Par exemple, en 1994, le taux d'activité des femmes de 20 à 49 ans vivant en couple était de 80 % avec un enfant, de 73 % avec deux enfants et de 32 % avec trois enfants ou plus (Bonnet, Labbé, 1999). De plus, l'extension en juillet 1994 de l'allocation parentale d'éducation au bénéfice des mères de deux enfants (dont un de moins de 3 ans) a conduit à une baisse du taux d'activité des mères de deux enfants (56 % en 1999). Il est donc intéressant d'étudier l'impact sur les taux de remplacement d'une période d'inactivité, en particulier pour les femmes ayant des enfants, et la manière dont peuvent la compenser les avantages familiaux en matière de retraite. Deux parcours incluant une période de cinq années d'inactivité entre l'âge de 35 et 39 ans d'une femme ayant eu deux enfants sont étudiés. Dans le premier cas, on suppose que l'inactivité ne donne lieu à aucun revenu de remplacement. Dans le second cas, il y a affiliation à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) pendant cette période.

Le droit à l'AVPF pendant la période d'inactivité liée à l'éducation d'enfants est ouvert si la charge d'enfants a donné droit à certaines prestations familiales telles que le complément familial, l'allocation pour jeune enfant ou l'allocation parentale d'éducation, prestations sous conditions de ressources⁴.

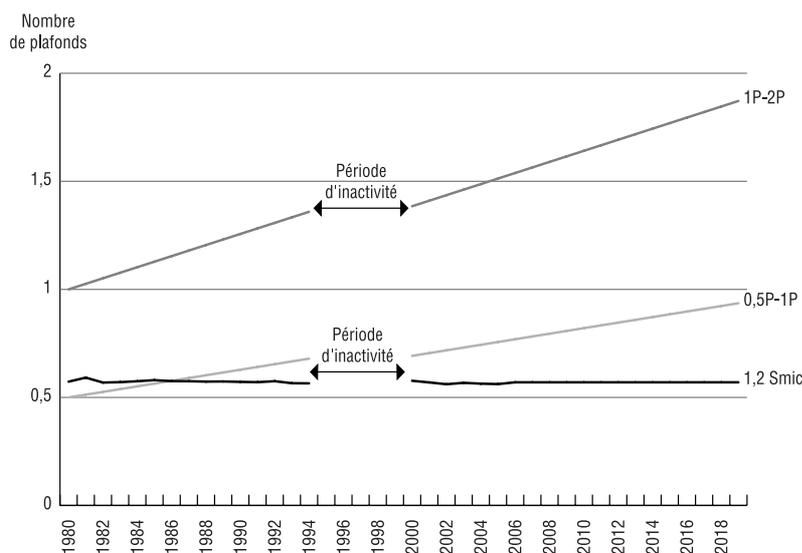
Dans les deux cas, la présence d'enfants ouvre droit à la majoration de durée d'assurance (MDA), qui permet aux femmes, depuis la loi du 3 janvier 1975, de majorer de deux années par enfant élevé leur durée de cotisation (8 trimestres). Dans le cas où il n'y a pas affiliation à l'AVPF pendant les cinq années d'inactivité, la MDA permet d'atteindre le taux plein au régime général à 61 ans, au lieu de 60 ans pour la carrière de référence et de 65 ans s'il n'y avait pas la MDA.

⁴ Les conditions de ressources et de nombre d'enfants liées à la perception de ces prestations familiales rendent impossible l'affiliation à l'AVPF d'une femme ayant eu deux enfants, cadre et dont la carrière débute à un plafond et se termine à deux plafonds. C'est pourquoi, le parcours AVPF n'est envisagé ici que sur les deux carrières de non-cadres.

Si la cessation d'activité a lieu à 60 ans, le taux de remplacement d'un parcours avec inactivité non compensée est plus faible que celui correspondant à la carrière de référence (par exemple, 44 % contre 51 % pour une carrière croissante de non-cadre de la génération 1950). Cet écart de 7 points résulte du cumul de trois effets : d'une part, le taux plein n'est pas atteint à 60 ans, d'autre part, la progression des salaires est retardée du fait des cinq années d'inactivité (cf. graphique 4), et enfin les «meilleures années» sélectionnées pour le calcul du salaire de base ne sont plus les mêmes que pour la carrière de référence (sauf pour la génération 1940).

Graphique 4

Carrière pour un parcours de 1960 avec inactivité ne donnant lieu à aucun revenu de substitution



Source : Calculs Oscarie, Drees.

En revanche, dès lors que le taux plein est atteint, c'est-à-dire à 61 ans, cet écart est plus faible puisqu'il est de 2,6 points pour cette même carrière (51,6 % pour la carrière de référence et 49 % pour celle avec inactivité non compensée). Dans ce cas, seuls jouent le retard dans la progression des salaires et l'effet «sélection des meilleures années».

L'assurance vieillesse des parents au foyer influe sur deux éléments de la pension de retraite : la durée d'assurance et le salaire durant l'activité professionnelle. Les cinq années d'AVPF

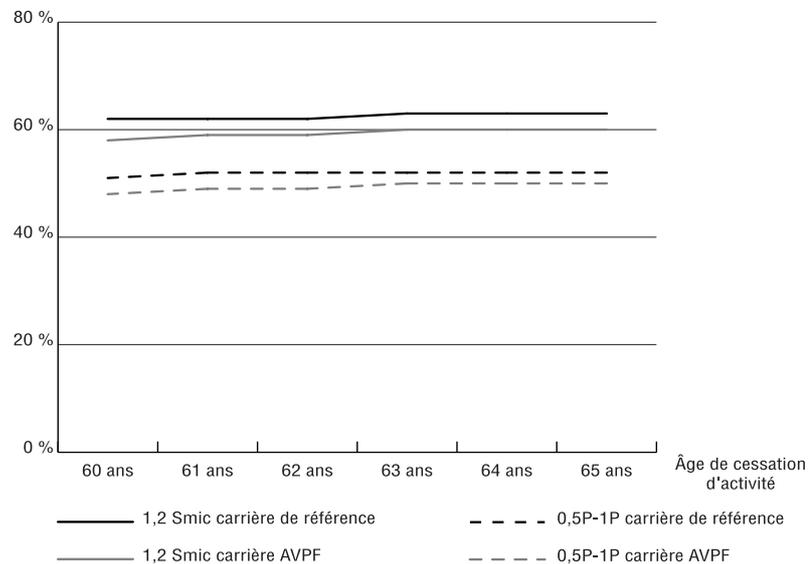


sont validées au titre de l'assurance vieillesse, avantage qui se cumule avec la MDA. De plus, pendant la période d'inactivité, il y a cotisation à la Cnav sur la base d'un salaire équivalent au Smic. Ainsi, par rapport à la carrière de référence, la durée de cotisation ne pâtit nullement de la période d'inactivité, elle se trouve même augmentée de 16 trimestres en raison de la présence de deux enfants (176 trimestres contre 160 à 60 ans dans la situation de référence).

Malgré cela, pour chacune des carrières de non-cadre envisagées, les taux de remplacement correspondant à la carrière de référence sont supérieurs à ceux d'une carrière avec AVPF, et ce, quel que soit l'âge de cessation d'activité. Pour une liquidation à 60 ans, le taux de remplacement d'une carrière plate de la génération 1950 est par exemple de 58 % pour un parcours avec AVPF et 62 % pour le parcours de référence, et respectivement de 48 % et 51 % pour la carrière croissante de non-cadre (cf. graphique 5).

Graphique 5

Taux de remplacement global des carrières de référence et AVPF (génération 1950)



Source : Calculs Oscarie, Drees.

■ L'impact de la période d'inactivité sur la retraite de base dépend de l'allure des carrières

Paradoxalement, dès lors que le taux plein est atteint, les taux de remplacement du régime de base pour les carrières avec inactivité non compensée au-dessus du plafond de la sécurité sociale (c'est le cas des carrières de cadres) sont toujours légèrement supérieurs à ceux d'une femme suivant le parcours de référence, par exemple, 22,1 % contre 21 % pour la génération 1950, si la cessation d'activité a lieu à 61 ans (cf. tableau 3).

Tableau 3

Taux de remplacement Cnav pour les parcours de référence et avec inactivité, en fonction de l'âge de liquidation et du profil de salaire (génération 1950)

| | | Âge de départ | 60 ans | 61 ans | 62 ans | 63 ans | 64 ans | 65 ans |
|--|-------------|-----------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Durée de cotisation (en trimestres) | | Carrière complète sans aléa | 160 | 164 | 168 | 172 | 176 | 180 |
| | | Carrière avec MDA | 156 | 160 | 164 | 168 | 172 | 176 |
| | | Carrière avec AVPF | 176 | 180 | 184 | 188 | 192 | 196 |
| Taux de remplacement (en %) | 1,2 Smic | Carrière complète sans aléa | 42,6 | 42,5 | 42,4 | 42,3 | 42,3 | 42,2 |
| | | Carrière avec MDA | 37,5 | 41,8 | 42,0 | 42,1 | 42,2 | 42,2 |
| | | Carrière avec AVPF | 41,7 | 41,8 | 42,0 | 42,1 | 42,2 | 42,2 |
| | 0,5P-1P | Carrière complète sans aléa | 36,4 | 36,4 | 36,4 | 36,3 | 36,3 | 36,2 |
| | | Carrière avec MDA | 31,8 | 35,5 | 35,8 | 35,9 | 36,0 | 36,2 |
| | | Carrière avec AVPF | 35,3 | 35,5 | 35,8 | 35,9 | 36,0 | 36,2 |
| | 1P-2P | Carrière complète sans aléa | 21,3 | 21,0 | 20,7 | 20,4 | 20,1 | 19,9 |
| | | Carrière avec MDA | 20,1 | 22,1 | 21,9 | 21,6 | 21,4 | 21,1 |

Source : Calculs Oscarie, Drees.

En effet, d'une part la retraite de base est quasiment identique dans les deux cas du fait du plafonnement des salaires pris en compte (la carrière sous plafond est quasiment plate), mais d'autre part, le dernier salaire pour le parcours avec inactivité est inférieur de près de 7 % à celui du parcours de référence en raison du retard dans la progression des carrières induit, par hypothèse, par la période d'inactivité.



Pour une femme dont la rémunération ne dépasse jamais le plafond de la sécurité sociale, à savoir ici les carrières de non-cadres, les taux de remplacement au régime général sont inférieurs de 4 à 5 points à ceux du parcours de référence, si la liquidation a lieu à 60 ans. Ils convergent ensuite dès lors que la liquidation est retardée. Cela provient de différents facteurs : un effet «durée de cotisation» qui tire à la baisse la retraite de base pour une liquidation avant le taux plein et un effet négatif de «sélection des meilleures années» pour le calcul du salaire de base qui conduit à retenir non plus les vingt-cinq meilleures années, mais les vingt dernières années plus cinq années entre la dixième et la quatorzième année de carrière, sauf pour la génération 1940 qui n'est que partiellement affectée par la réforme de 1993. Ce dernier effet se réduit au fur et à mesure que l'âge de liquidation augmente, chaque année entre la dixième et la quatorzième étant remplacée par une année de fin de carrière, avec rémunération plus élevée.

■ L'impact d'une période d'inactivité sur les retraites complémentaires dépend principalement de sa durée

Le seul avantage familial octroyé par les régimes complémentaires du secteur privé est la majoration en pourcentage de la retraite lorsque l'assuré a eu au moins trois enfants. Elle n'intervient pas dans les cas considérés ici. Pendant la période d'inactivité, il n'y a pas acquisition de points, ce qui conduit à une retraite plus faible que pour le parcours de référence.

À titre d'illustration, pour la génération 1950, avec 160 trimestres de cotisation, le taux de remplacement des régimes complémentaires, dans le cas d'une inactivité non compensée, est, pour une femme non-cadre à carrière croissante, inférieur de 1,5 point à celui d'une femme ayant toujours travaillé, de 2,5 points pour une femme à carrière plate et de 2,8 points pour une femme cadre.

■ L'avantage de l'AVPF par rapport à la seule MDA réside dans la prise en compte des périodes d'inactivité par le régime de base

Le report au compte de la Cnav d'un salaire équivalent au Smic pendant la période d'inactivité ne joue positivement que pour des carrières aux salaires inférieurs au Smic. Pour les profils envisagés

ici, les «années AVPF» n’entrent jamais dans les meilleures années retenues pour le calcul du salaire de base. Dès lors qu’on considère des générations pleinement concernées par la réforme de 1993, même avec AVPF, l’inactivité conduit à retenir les dixième à quatorzième années de carrière pour le calcul du salaire de base, ce qui entraîne une baisse importante du salaire de base et de la retraite de base par rapport au parcours de référence.

Il n’en reste pas moins que l’intérêt de l’AVPF réside dans le fait qu’elle permet d’atteindre le taux plein plus tôt que ne le permet la seule MDA, puisqu’elle procure des trimestres de cotisation supplémentaires. Ainsi, pour un âge de cessation d’activité de 60 ans (ce qui correspond à 156 trimestres de cotisation pour un parcours avec inactivité non compensée et à 176 pour un parcours avec AVPF), le taux de remplacement global pour un parcours avec AVPF est plus élevé que celui d’un parcours avec MDA seule. Par exemple, une femme non cadre à carrière croissante bénéficiant de l’AVPF touche près de 48 % de son dernier salaire contre 44,5 % pour une femme non cadre bénéficiant seulement de la MDA (cf. tableau 4).

Tableau 4

Taux de remplacement global selon que l’inactivité ne donne lieu à aucun revenu de remplacement ou qu’elle donne lieu à l’AVPF (génération 1950)

| Âge de départ | | 60 ans | 61 ans | 62 ans | 63 ans | 64 ans | 65 ans |
|---------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 1,2 Smic | Carrière avec inactivité non compensée | 53,5 | 59,0 | 59,4 | 59,8 | 60,1 | 60,4 |
| | Carrière avec inactivité compensée par l’AVPF | 57,7 | 59,0 | 59,4 | 59,8 | 60,1 | 60,4 |
| 05,P-1P | Carrière avec inactivité non compensée | 44,5 | 49,0 | 49,4 | 49,7 | 49,9 | 50,2 |
| | Carrière avec inactivité compensée par l’AVPF | 48,0 | 49,0 | 49,4 | 49,7 | 49,9 | 50,2 |

Source : Calculs Oscarie, Drees.

En revanche, si la liquidation a lieu à 61 ans ou plus tard, c’est-à-dire dès que le taux plein est atteint, dans tous les cas, les taux de remplacement des deux parcours sont identiques (par exemple 60 % pour les carrières plates à 1,2 fois le Smic ou 50 % pour les carrières croissantes de non-cadre). En conclusion, dès lors que les carrières envisagées sont au-dessus du Smic, l’avantage de l’AVPF réside uniquement dans l’âge de liquidation au taux plein.



■ L'impact de périodes de chômage indemnisé

Avec la montée du chômage depuis les années soixante-dix, de nombreuses carrières des liquidants actuels et futurs sont affectées par des périodes de chômage, indemnisé ou non. Afin d'illustrer leur impact sur les pensions de retraite, on s'intéressera au cas de cinq années de chômage indemnisé, soit en cours de carrière (deux ans à cheval entre la neuvième et la onzième année d'activité professionnelle – six mois pendant la neuvième, un an la dixième et six mois pendant la onzième – deux ans à cheval entre la dix-neuvième et la vingt et unième année et un an entre la vingt-neuvième et la trentième année), soit en fin de carrière, auquel cas les cinq années de chômage indemnisé s'apparentent à cinq années de préretraite.

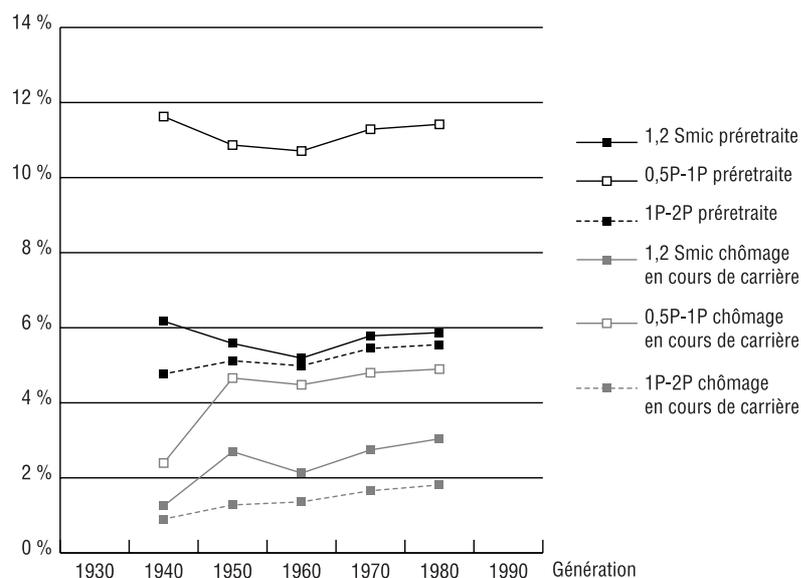
L'analyse en termes de taux de remplacement n'apparaît pas très pertinente ici, compte tenu du décalage de cinq années entre le dernier salaire et la première retraite pour le parcours avec préretraite. Une analyse en termes d'écart à la retraite perçue dans le cas d'un parcours complet lui a alors été préférée, pour ces deux parcours avec chômage indemnisé.

Au régime général, comme à l'Arrco et l'Agirc, les périodes de chômage indemnisé sont sans conséquence pour la durée de cotisation. En effet, le régime général valide gratuitement, dans le cadre d'une année civile, «*autant de trimestres que l'assuré réunit de fois cinquante jours de chômage, sans que cette règle conduise à valider plus de quatre trimestres par an*» (2280, Lamy, Protection sociale, 2001). Les régimes complémentaires Arrco et Agirc, quant à eux, ont signé avec l'État, le 23 mars 2000, «*une convention financière relative à la validation pour la retraite complémentaire des périodes de préretraite et de chômage indemnisés par l'État*» (3315, Lamy, Protection sociale, 2001).

Si une période de chômage n'a pas d'influence sur la durée de cotisation, il n'en reste pas moins qu'elle affecte la pension de retraite par rapport à une carrière complète (cf. graphique 6). La baisse induite est par ailleurs plus importante pour le parcours avec préretraite que pour le parcours avec chômage en cours de carrière. Par exemple, pour un non-cadre à carrière plate de la génération 1950, ayant connu cinq années de préretraite, la retraite globale chute de près de 6 %, alors qu'elle baisse de 3 % lorsque le chômage est intervenu en cours de carrière.

Graphique 6

Chute de la retraite globale d'un parcours avec préretraite et d'un parcours avec chômage en cours de carrière relativement à celle du parcours de référence



Source : Calculs Oscarie, Drees.

L'impact des périodes de chômage indemnisé varie en fonction des générations, et fortement en fonction du profil de salaire. Quelle que soit la génération d'appartenance, c'est pour les non-cadres à carrière croissante que la perte est la plus importante (environ deux fois plus forte). À titre d'exemple, pour la génération 1950 et si le parcours a été affecté par cinq années de préretraite, un non-cadre à carrière croissante perd 11 % sur sa retraite, un non-cadre à carrière plate perd 5,5 % et un cadre perd 5 %. Cette perte sur la pension est également différente selon les générations : elle tend à diminuer jusqu'à la génération 1960, puis à augmenter et se stabiliser à partir de la génération 1970. La décomposition de la retraite totale par régime permet de comprendre ces effets.

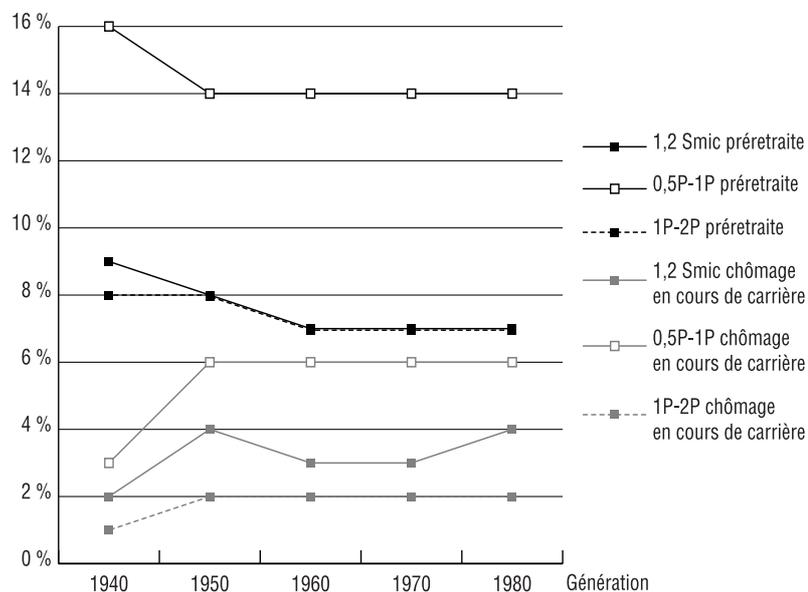


■ L'incidence d'une période de chômage indemnisé sur la pension de base dépend de sa place dans la carrière professionnelle...

Logiquement, une période de chômage affecte la retraite de base par l'intermédiaire du salaire de base, puisque «les années de chômage ne figurent pas dans les salaires qui servent à sélectionner les meilleures années» (2280, Lamy, Protection sociale, 2001). Pour remplacer les années de chômage, le salaire de base tient alors compte de moins bonnes années (plus anciennes ici, car les carrières considérées sont plates ou croissantes), qui conduisent à une retraite de base d'un montant plus faible. Par exemple, pour un non-cadre à carrière plate né en 1960 et ayant connu cinq années de chômage en cours de carrière, la pension versée par le régime général chute de 2,1 % (cf. graphique 7).

Graphique 7

Chute de la retraite de base d'un parcours avec préretraite et d'un parcours avec chômage en cours de carrière relativement à celle du parcours de référence



Source : Calculs Oscarie, Drees.

Selon le profil de salaire, la baisse de la pension de base suite au chômage en cours de carrière varie entre 2 et 6 %. Elle est plus marquée que si les cinq années de chômage coïncidaient exactement avec cinq années civiles puisque, par souci de réalisme, le calendrier retenu ici pour les périodes de chômage affecte au total huit années susceptibles d'être sélectionnées pour le salaire de base. Cet effet avait également été souligné par Dupuis et El Moudden (2000).

Enfin, l'impact de la préretraite sur la pension de base est plus important que celui du chômage en cours de carrière pour les profils considérés. En effet, compte tenu de la croissance des profils, elle conduit à exclure les cinq meilleures années de la carrière pour le calcul du salaire de base.

■ ...mais aussi des barèmes en vigueur pour chacune des générations...

43

En ce qui concerne le parcours avec chômage en cours de carrière, suite à la montée en charge de la réforme Balladur, seule la dernière période de chômage (à cheval sur les deux années 1929 et 1930) affecte les meilleures années à prendre en compte dans le calcul du salaire de base pour la génération 1940. Alors que pour les générations pleinement concernées par la réforme, toutes les périodes de chômage affectent ces meilleures années.

Ainsi, l'écart entre les pensions de base d'un parcours complet et d'un parcours avec chômage en cours de carrière est plus faible pour la génération 1940 que pour les autres générations étudiées ici. À titre d'exemple, elle est de 1,3 % pour la carrière de cadre de la génération 1940 et de 2,3 % pour la génération 1950. Pour les générations postérieures, l'impact du chômage en cours ou en fin de carrière sur la retraite de base varie également selon la génération, à profil donné, du fait des coefficients de revalorisation des salaires pris en compte dans le calcul du salaire de base, qui sont moins avantageux que ceux des «meilleures années» prises en compte pour le parcours de référence. Par exemple, la baisse par rapport au parcours complet est de 3,9 % pour la carrière plate de la génération 1950 et de 2,9 % pour la même carrière de la génération 1960.



■ ...et diffère selon le profil

Enfin, l'impact est plus ou moins fort selon le profil de salaire. C'est notamment pour les carrières croissantes des non-cadres que la chute de la pension de base est la plus importante relativement au cas où les individus auraient eu un parcours complet. Quel que soit le moment où sont intervenues les cinq années de chômage, la chute de la pension de base est en effet près de deux fois plus importante que pour les non-cadres à carrière plate ou les cadres. Par exemple, pour la génération 1960, si le parcours a été affecté par cinq années de préretraite, la baisse est de 13,8 % pour un non-cadre à carrière croissante et de 6,8 % pour un non-cadre à carrière plate ou un cadre à carrière croissante.

En effet, plus la pente de la carrière sous plafond est élevée, plus l'impact de la sélection d'années anciennes dans la carrière pour le calcul du salaire de base est fort. Or, si la carrière à 1,2 Smic évolue au rythme du salaire moyen (1,6 % par hypothèse), tout comme celle d'un cadre du fait que seuls les salaires plafonnés sont pris en compte, celle d'un non-cadre à carrière croissante évolue non seulement en fonction du salaire moyen mais également en fonction de sa propre pente.

■ L'incidence d'une période de chômage indemnisé sur les pensions complémentaires dépend des modes de prise en compte par celles-ci pour chacune des générations...

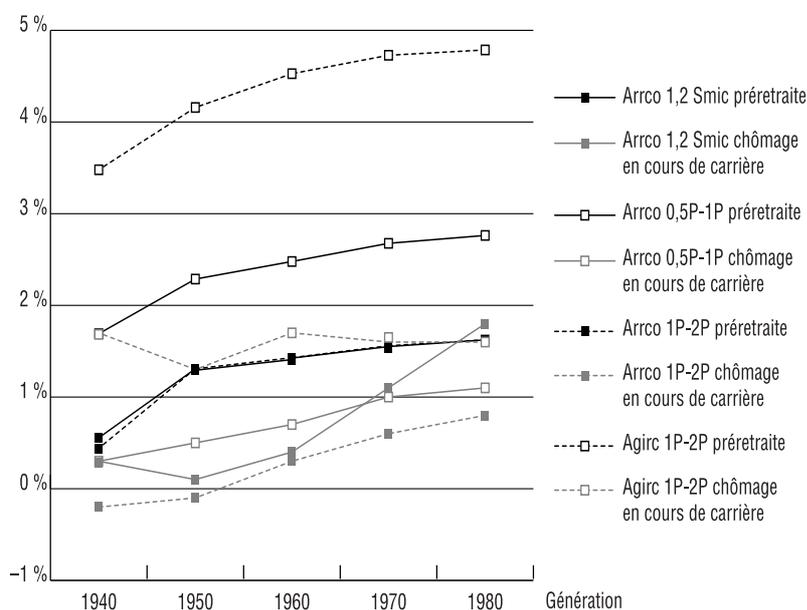
Le mode de prise en compte des périodes de chômage par les régimes complémentaires dépend de l'année où intervient le chômage. À l'Arrco, pour les périodes de chômage antérieures à 1997, la règle est la suivante : «*Pour l'exercice civil au cours duquel a lieu l'interruption de travail (année N), et s'il y a lieu pour les exercices suivants, les droits attribués ne peuvent être inférieurs à ceux qui ont été inscrits au compte du participant soit au titre de l'exercice civil précédent la date de l'arrêt de travail (soit l'année N-1), soit au titre de l'avant-dernier exercice civil précédent cette même date (soit l'année N-2). L'exercice le plus avantageux est retenu*» (3315, Lamy, Protection sociale, 2001). Cette règle revient à un maintien du nombre de points acquis pendant la période de chômage. À l'Agirc, les droits attribués pour les périodes de chômage antérieures à 1997 correspondent au nombre de points moyen acquis sur les trois dernières années avant l'arrêt de travail.

Pour les périodes de chômage postérieures à 1997, l'Arrco et l'Agirc valident les points de manière identique : les points acquis pendant le chômage sont calculés à partir du meilleur salaire journalier de référence (SJR) obtenu pendant les deux dernières années précédant le chômage.

Globalement, ces règles conduisent à des pensions complémentaires inférieures à celles du parcours complet. Toutefois, cette baisse relative est moindre lorsque le chômage est intervenu en cours de carrière plutôt qu'en fin de carrière. Par exemple, pour un cadre de la génération 1950 dont la carrière a été affectée par cinq années de préretraite, la retraite Agirc perd 4,2 % par rapport à celle d'un parcours complet et 1,3 % si les cinq années de chômage interviennent en cours de carrière (cf. graphique 8).

Graphique 8

Chute des pensions complémentaires d'un parcours avec préretraite et d'un parcours avec chômage en cours de carrière, relativement à celles du parcours de référence



Source : Calculs Oscarie, Drees.



La règle de maintien des points acquis qui prévalait à l'Arrco avant 1997, ainsi que la règle du report du nombre de points moyen acquis durant les trois années précédant l'arrêt d'activité qui prévalait à l'Agirc avant 1997 étaient globalement plus avantageuses que celle de maintien de l'assiette des cotisations (après 1997). Ainsi, l'impact du chômage est d'autant plus limité que les années de chômage sont antérieures à 1997, ce qui le fait varier en fonction des générations. Par exemple, pour le parcours avec préretraite, seule la génération 1940 comprend des années de chômage antérieures au 1^{er} janvier 1997, ce qui explique un impact moindre de la préretraite pour cette génération que pour les suivantes. Pour le parcours avec chômage en cours de carrière, l'impact du chômage est de même plus limité pour les générations 1940 et 1950, pour lesquelles les périodes de chômage sont toutes, ou presque, antérieures à 1997, que pour les générations suivantes⁵.

■ ...et diffère également selon le profil

La baisse des pensions pour les parcours affectés par cinq années de chômage, que ce soit en cours ou en fin de carrière, dépend aussi de manière importante des profils de carrière. Ainsi, la chute relative la plus importante concerne la retraite versée par l'Agirc aux cadres (3,5 à 4,8 % selon les générations pour le parcours avec préretraite). Celle de la retraite Arrco versée aux non-cadres à carrière croissante est moindre (1,7 à 2,8 % pour le parcours avec préretraite) et celle des retraites versées par l'Arrco aux non-cadres à carrière plate et aux cadres est plus faible (0,4 à 1,6 % pour le parcours avec préretraite).

Globalement, le nombre de points acquis pendant une période de chômage est moindre que pendant une période d'emploi, avec une perte d'autant plus forte que le profil des salaires est croissant. La pente est la plus forte pour les non-cadres à carrière croissante (pour la partie Arrco) et pour les cadres, pour la partie Agirc.

⁵ On observe même que les pensions Arrco des cadres des générations 1940 et 1950 sont très légèrement supérieures à celles perçues dans le cas d'un parcours complet, respectivement de 0,2 et 0,1 %. Pour ces deux générations, les années de chômage ont pour la plupart lieu avant le 1^{er} janvier 1997, et les points attribués sont donc déterminés en fonction des points acquis la dernière ou l'avant-dernière année d'activité. Or, il arrive que le prix d'achat du point (salaire de référence) augmente plus vite que le salaire de l'individu pour les carrières considérées, et donc le salaire pendant une année de travail permet d'acquérir moins de points que la dernière ou l'avant-dernière année. C'est le cas par exemple de la vingtième année de la génération 1940, pendant laquelle un cadre bénéficie de 31 points à l'Arrco, s'il a suivi un parcours complet et de 32, s'il était au chômage cette année-là.

En revanche, le cadre cotise à l'Arrco sur la partie du salaire inférieure au plafond, la partie Arrco du salaire est donc peu croissante, tout comme dans le cas des carrières plates.

Finalement, l'impact du chômage sur la retraite complémentaire dépend beaucoup des années pendant lesquelles il intervient, de la législation alors en vigueur et de la valeur des paramètres des régimes à ce moment.

Toutefois, même si une période de chômage contribue à faire baisser le niveau des retraites complémentaires, cette baisse, en termes relatifs, est trois à quatre fois moindre que celle de la retraite de base. Par ailleurs, du fait que la période de préretraite affecte les cinq dernières années qui sont les meilleures dans tous les profils considérés ici, son impact est nettement plus important que celui du chômage en cours de carrière. L'ampleur de l'effet «meilleures années» est toutefois largement dépendant de la pente de la carrière considérée ; pour une carrière avec un salaire plus plat en fin de carrière, l'impact de la préretraite sur la retraite de base est nettement amoindri (*cf.* encadré, p. 48).

■ Conclusion

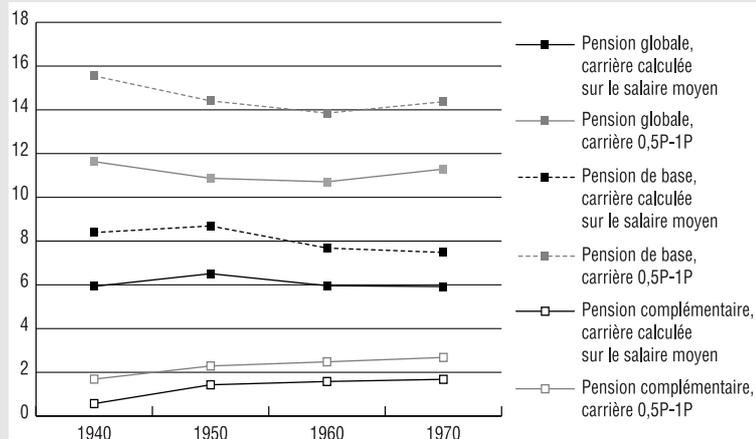
Finalement, dès lors qu'une carrière est affectée par un aléa et ce, quel que soit le type de carrière, les taux de remplacement chutent relativement à ceux d'une carrière complète. L'incidence des quatre aléas envisagés varie, toutefois, en fonction de leur place dans la carrière professionnelle, de leurs modes de prise en charge par les différents régimes, du cadre réglementaire, des paramètres en vigueur et du profil des carrières. La diversité des effets mis en évidence montre la nécessité d'une prise en compte plus large et plus globale des accidents de carrière, d'autant plus que la fréquence des parcours comportant un des aléas étudiés risque de s'accroître parmi les futurs liquidants. En effet, les années 1970 et 1980 sont marquées par l'accroissement du chômage et les années 1990, par l'émergence de formes particulières d'emplois dont le temps partiel constitue un exemple.

Enfin, l'attribution, à partir du milieu des années 1980, de l'allocation parentale d'éducation aux familles d'au moins trois enfants, puis son extension aux familles de deux enfants en 1994 a fortement contribué à la cessation d'activité d'un des parents souhaitant s'occuper de ses enfants, et amplifié l'impact potentiel de l'inactivité sur les retraites.

**Isoler l'effet «meilleures années»
grâce à une carrière suivant l'évolution du salaire moyen**

On considère ici, pour nuancer l'impact de cinq années de préretraite, un autre profil de salaire, suivant lequel la rémunération passe de 0,7 fois le salaire moyen à 1 salaire moyen entre 20 et 30 ans, et se maintient ensuite au salaire moyen⁶ (en projection ce dernier augmente de 1,6 % en réel). Ce profil permet d'atténuer l'effet «meilleures années» qui résulte des profils croissants considérés jusqu'à présent. Il est envisagé uniquement pour le statut de non-cadre⁷.

Considérer ce profil plus plat conduit à limiter la baisse de la retraite totale due à cinq années de préretraite. Ainsi, alors que pour la carrière croissante de non-cadre, cette baisse relative était de près de 12 % sur l'ensemble des générations, elle est de près de 6 % pour le profil suivant le salaire moyen.

Graphique 9**Chute des pension globales, de base et complémentaires,
d'un parcours avec préretraite par rapport à celle du parcours
de référence selon le profil de non-cadre considéré**

Source : Calculs Oscarie, Drees.

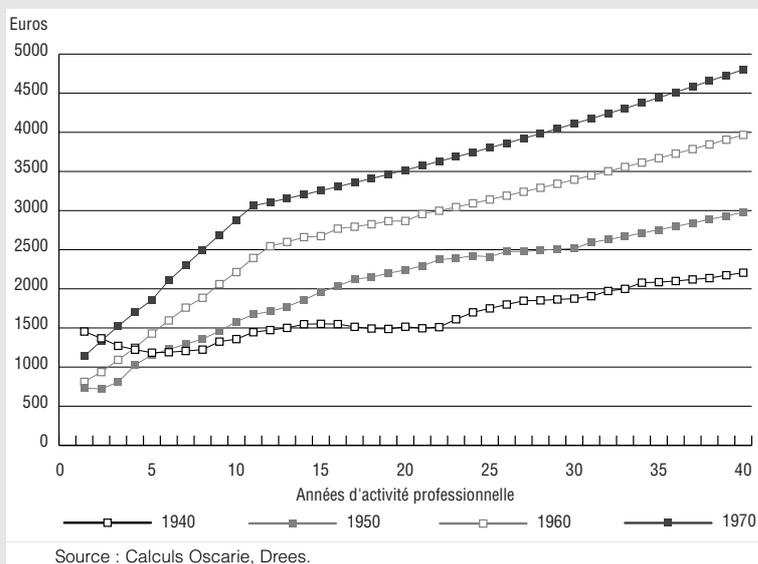
⁶ Il s'agit du salaire moyen de la génération observé dans les déclarations annuelles de données sociales exploitées par l'Insee. Les résultats de 2000 n'étant pas encore disponibles, la génération 1980 n'a pu être étudiée dans cette partie.

⁷ Le salaire moyen étant très proche du plafond, introduire le statut de cadre et les retraites versées par l'Agirc n'a pas d'influence sur les résultats.

L'effet «pente de la carrière» a été largement neutralisé ; demeure l'incidence, sur la retraite de base, du mode de revalorisation des salaires portés au compte. Ceux-ci étant revalorisés sur les prix, les salaires plafonnés revalorisés sont croissants ce qui explique l'impact relativement fort du décalage des «meilleures années» de cinq ans en arrière, même pour une carrière «plate».

Graphique 10

Salaires revalorisés pour chacune des générations





■ Bibliographie

ASSOUS L., BONNET C., COLIN C., 2000, «Comparaison des régimes de retraite des cadres et des non-cadres», *Dossiers Solidarité Santé*, n° 3, pp. 29-46.

ASSOUS L., BONNET C., COLIN C., 2000, «Le rendement des régimes de retraite du secteur privé : une comparaison des cadres et des non-cadres», *Revue d'Économie politique*, Épargne et retraite, Dalloz, pp. 97-110.

ASSOUS L., COEFFIC N., 1999, «Les retraites en 1998», *Études et résultats*, n° 43, Drees, 8 p.

BICHOT J., 1999, «Retraite et famille : des injustices à la pelle», *Droit social*, n° 1, 33 p.

BICHOT J., MARCILHACY D., 1998, «L'assurance vieillesse des parents au foyer : la cible est son envers», *Les politiques sociales catégorielles*, L'Harmattan, tome 2, pp. 201-222.

BONNET C., CHAMBAZ C., 2000, «Les avantages familiaux dans le calcul des retraites», *Dossiers Solidarité Santé*, n° 3, pp. 47-63.

BONNET C., LABBÉ M., 1999, «L'activité professionnelle des femmes après la naissance de leurs deux premiers enfants : l'impact de l'allocation parentale d'éducation», *Études et résultats*, n° 37, Drees, 8 p.

BORDES M., GONZALEZ-DEMICHEL C., 1998, «Marché du travail : séries longues», *Insee Résultats Emploi-revenus*, n° 138-139, p 137.

CHADELAT J.-F., 1997, *Rapport sur l'assurance vieillesse des parents au foyer et les avantages familiaux entrant dans le calcul des droits à la retraite*, Igas.

COEFFIC N., COLIN C., RALLE P., 2001, «Pluriactivité, temps partiel et retraites», *Dossiers Solidarité Santé*, n° 3, pp. 61-71.

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES, 2002, *Retraites : renouveler le contrat social entre les générations. Orientations et débats*, Rapport 2001, La Documentation française, 400 p.

BELORGEY J.-M. (dir.), 2000, *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*, Commissariat général du Plan, la Documentation française, 458 p.

DUPEYROUX J.-J., 1998, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz (13^e édition).

DUPUIS J.-M, EL MOUDDEN C., novembre 2000, *Carrières atypiques et faibles retraites : une approche par cas-types*, Rapport de convention d'études pour la Drees.

HALBRAND V., 2000, «L'assurance vieillesse des parentes au foyer», *Actualités sociales*, n° 2181.

LAMY, PROTECTION SOCIALE, 2280, édition 2001.

LAMY, PROTECTION SOCIALE, 3315, édition 2001.

RAYNAUD E., octobre-décembre 2002, «Présentation d'Oscarie : outil de calcul de retraites par cas types», *Dossiers Solidarité Santé*, n° 4, pp. 63-69.