

Objet : Composition de la durée d'assurance pour les nouveaux retraités de 2017

Référence : 2021-055

Date : 08/09/2021

Direction statistiques, prospective et recherche

Pôle : Evaluation

Auteur : Elodie BOSSAERT

Téléphone : 01 55 45 69 19

Diffusion : DSPR

Mots clés : Durée d'assurance ; motifs de départ en retraite

Résumé :

Cette étude analyse la composition de la durée d'assurance des retraités de droit propre de 2017 impactée par les dernières réformes de retraite mises en place depuis 2010.

Alors que les hommes partent en retraite avec 162 trimestres en moyenne, les femmes en cumulent 159. Cette durée d'assurance se compose principalement d'emploi, quel que soit le sexe, avec des trimestres cotisés au régime général ou dans d'autres régimes. Mais l'emploi est plus important dans les carrières des hommes : 93% de leur durée d'assurance se compose de trimestres d'activité, contre 75% de celle des femmes. En revanche, les trimestres validés au titre de l'AVPF et les MDA sont davantage représentés dans la durée d'assurance des femmes que dans celle des hommes. Les femmes sont également plus souvent sans report leur permettant de valider un trimestre.

Les départs en retraite anticipée carrière longue représentent 27% des départs du flux 2017 et les trimestres d'activité représentent quasiment l'intégralité de la durée d'assurance de ces retraités du fait des conditions pour entrer dans ce dispositif. Les trajectoires professionnelles féminines sont également identiques aux carrières masculines, avec peu de trimestres AVPF. Ces assurés ont également les pensions les plus élevées au régime général, pour les hommes comme pour les femmes, et le montant de la pension tous régimes est peu étendu.

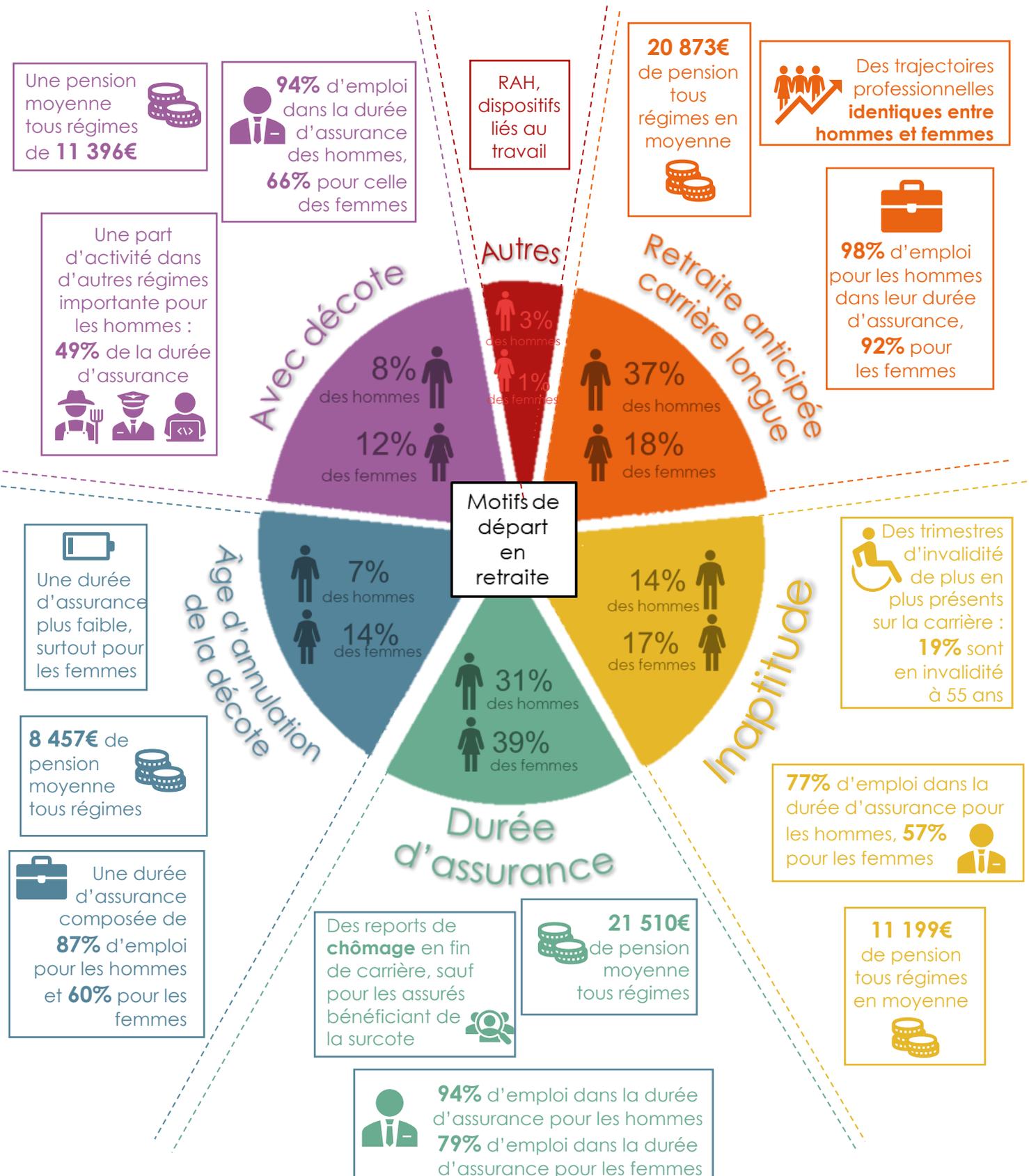
Pour ceux partis au titre de la durée d'assurance (35% des départs du flux 2017), la part d'emploi est également importante : ils valident en moyenne 176 trimestres pour les hommes et 183 trimestres pour les femmes, avec une proportion de trimestres cotisés tous régimes respectivement de 95% et 78%. Des reports de chômage sont également présents en fin de carrière pour les deux sexes, avec un pic à 62 ans (14% pour les hommes et 15% pour les femmes).

Les autres motifs de départ, qui se caractérisent par des durées d'assurance plus faibles et des profils plus hétérogènes, sont moins représentés chez les hommes et des disparités sont marquées entre les carrières des hommes et celles des femmes.

Les trimestres de périodes assimilées sont davantage présents dans la durée d'assurance des retraités partis au titre de l'inaptitude, hommes comme femmes, puisque par définition il s'agit d'inaptes ou d'ex-invalides, et ces trimestres apparaissent sur la carrière à partir de 40 ans. Les trimestres d'emploi sont moins présents dans la carrière, notamment pour les femmes.

Enfin, les assurés partis à l'âge d'annulation de la décote ou avec décote valident quant à eux moins de trimestres que les autres motifs de départ en retraite, en particulier pour les femmes. Ces dernières ont des carrières heurtées, tandis que les hommes ont davantage de périodes cotisées dans d'autres régimes et sont donc davantage en emploi.

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS



1. OBJET DE L'ÉTUDE

La durée d'assurance correspond à l'ensemble des trimestres réunis par l'assuré pour calculer le montant de sa retraite. Elle comprend notamment :

- les trimestres d'assurance : il s'agit des périodes qui ont donné lieu au versement de cotisations obligatoires ou volontaires, c'est-à-dire correspondant à des montants de salaire¹ ou à l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF)² ;
- les périodes d'interruption de l'activité professionnelle assimilées à des trimestres d'assurance (PA) : maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire, ... Pour ces périodes, l'assuré ne cotise pas pour sa retraite donc aucune somme ne figure sur son relevé de carrière, mais des trimestres sont validés au regard des années concernées. Contrairement aux trimestres d'assurance, ces périodes correspondent à une durée ;
- les majorations de durée d'assurance (MDA) : au titre de la maternité³, au titre de l'éducation⁴, au titre de l'adoption⁵, au titre du congé parental d'éducation⁶, aux personnes chargées d'un enfant handicapé⁷, ou pour les assurés qui ont dépassé l'âge d'obtention du taux plein⁸. Elles s'ajoutent à la durée d'assurance au régime général et ne sont pas affectées à des années civiles déterminées.

La durée d'assurance influe sur le taux de liquidation de la pension et sur le coefficient de proratisation. Elle a également des conséquences directes sur le montant de la pension ainsi que sur l'âge de départ à taux plein.

Il est donc intéressant d'en étudier sa composition car elle couvre des trimestres de plusieurs natures acquis au cours de la carrière. Ainsi, l'objectif est d'observer dans quelle mesure les mécanismes de compensation des périodes non travaillées (AVPF, périodes assimilées, MDA) permettent d'augmenter la durée d'assurance totale.

¹ Ainsi, un salaire équivalent à 200 heures au SMIC permet la validation d'un trimestre. Ce seuil est abaissé à 150 heures-SMIC à partir du 1^{er} janvier 2014.

² Les périodes non travaillées ou travaillées à temps partiel, pour élever des enfants ou s'occuper d'un enfant ou un proche handicapé ou malade, peuvent être prises en compte pour la retraite. Pendant ces périodes, un assuré peut être affilié à l'AVPF. Les cotisations d'assurance vieillesse sont alors à la charge des organismes qui paient les prestations familiales.

³ Elle est de quatre trimestres et attribuée à la mère pour chaque enfant.

⁴ Elle est de quatre trimestres et attribuée sous 3 conditions relatives à la durée d'assurance, l'autorité parentale et la résidence avec l'enfant.

⁵ Elle est de quatre trimestres par enfant adopté mineur, attribuée aux parents adoptifs.

⁶ L'assuré qui a obtenu un congé parental a droit à une majoration de durée d'assurance égale à la durée effective de ce congé. Un trimestre est validé à la fin de chaque période de 90 jours.

⁷ L'assuré qui élève ou a élevé un enfant handicapé peut avoir droit à une majoration de sa durée d'assurance dans la limite de huit trimestres.

⁸ L'assuré qui a dépassé l'âge d'obtention du taux plein au point de départ de sa retraite a droit à une majoration s'il ne réunit pas, tous régimes confondus, la durée d'assurance maximum prévue au régime général. Elle est de 2,50% par trimestre écoulé entre le 1^{er} jour du mois qui suit l'âge auquel l'assuré a droit au taux plein et le point de départ de la retraite.

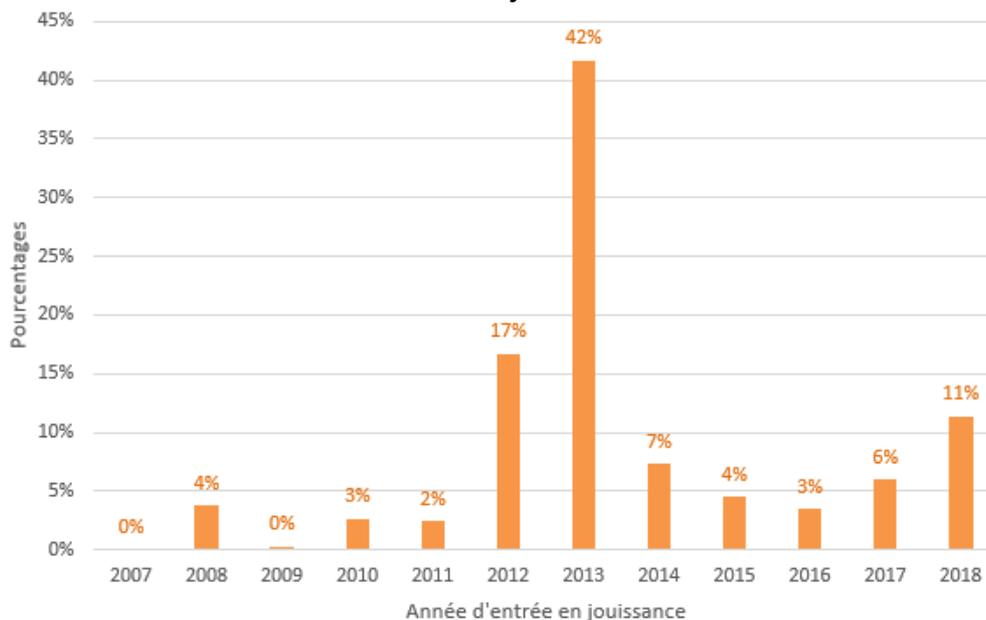
En 2016, une première étude portant sur les nouveaux retraités monopensionnés de 2013 avait été réalisée pour répondre à cet objectif⁹. Dans la continuité, le même travail a été réalisé ici pour les nouveaux retraités de 2017, quel que soit le type de pensionnés.

2. CHAMP ET DESCRIPTION DE LA POPULATION

L'étude aurait pu porter sur une génération puisque les assurés nés une même année sont globalement soumis à la même législation et au même contexte économique au cours de leur vie active. Néanmoins, travailler sur une génération complète nécessite que tous les assurés qui la composent soient partis en retraite. En effet, au sein d'une même génération, plusieurs pics de départs apparaissent en lien avec la législation.

À ce jour, la dernière génération pouvant être étudiée jusqu'à 65 ans inclus est la génération 1952 : 48% des assurés nés cette année-là sont partis en retraite à l'âge légal (60 ans et 9 mois) et 22% des départs pour cette génération se sont faits en retraite anticipée (graphique 1). Enfin ils sont également 12% des assurés de la génération 1952 à être partis après l'obtention de l'âge d'annulation de la décote, à partir de 2017.

Graphique 1 : Répartition des retraités du régime général de la génération 1952 selon l'année d'entrée en jouissance de leur droit



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Retraités de la génération 1952, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Pour l'étude de la composition de la durée d'assurance, il a donc été décidé de s'intéresser aux nouveaux retraités de droit propre dont la date d'effet se situe en 2017 (voir encadré n°1) afin de disposer de données récentes.

Le choix d'une année de départ a cependant l'inconvénient d'être potentiellement sensible aux effets de composition des différents flux suite aux changements de législation. Ainsi, l'année 2017 compte un mois

⁹ Note DSPR-2016-009.

sans départ possible à l'âge d'ouverture des droits¹⁰ et 5 mois sans départ possible à l'âge exact d'annulation de la décote¹¹ (cf. annexe 2). Si les effets de la réforme de 2010 perturbent la composition des différents flux par motifs de départ, ils ont moins d'impact sur les caractéristiques des assurés partis pour un motif donné qui seront abordés dans cette étude.

L'année 2017 est également marquée par la mise en œuvre de la liquidation unique des régimes alignés (LURA). Le principe de la LURA est de calculer et de verser une pension unique à un assuré ayant été affilié au cours de sa carrière à plusieurs régimes alignés (polyaffiliés RG, SSI et MSA salarié) comme si cet assuré n'avait relevé que d'un seul régime. Auparavant, un assuré pouvait percevoir jusqu'à trois pensions différentes de régimes alignés. A partir du 1er Juillet 2017, le régime liquidateur est le dernier des trois régimes où l'assuré a été affilié, sauf exceptions.

Certains assurés ayant liquidé leur pension en Lura sont donc présents dans cette étude (un peu moins de 10% des nouveaux droits propres au régime général, sachant que les assurés du régime général dont la retraite a été attribuée en Lura par un autre régime aligné sont absents du flux RG). Cependant comme l'objectif de l'étude est d'analyser la composition de la durée d'assurance, les trimestres validés dans les autres régimes alignés sont distingués dans l'analyse de la composition du flux.

Il ne s'agit pas d'étudier le niveau de vie des retraités, mais bien l'acquisition personnelle de droits à retraite. C'est pourquoi l'étude se restreint aux droits propres. Des dispositifs tels que les pensions de réversion ne sont donc pas inclus.

ENCADRE N°1

Les données du flux de retraités de droit propre 2017

Depuis 2003, la DSPR dispose des flux exhaustifs des nouveaux retraités de droit propre. Chaque année ces flux sont rassemblés sur une seule table : la base retraités. La table arrêtée au 31 décembre 2018 se compose d'un peu plus de 9 170 000 prestataires, pour un total d'un peu plus de 840 variables. Ces variables concernent des informations sur le retraité (date de naissance, sexe, situation familiale, pays de naissance...), des informations sur la carrière (salaires, types de trimestres reportés au compte...), ainsi que des éléments sur la liquidation de la pension (montants de pension, durées validées, trimestres de majoration, surcote...). Dans le cas où un individu est présent dans plusieurs flux successifs, seule l'information la plus récente est conservée.

Pour obtenir le flux 2017, c'est-à-dire les retraités de droit propre du flux 2017, seuls les assurés avec une année d'effet de l'avantage principal de droit propre égale à 2017, ont été extraits de la base retraités 2004-2018.

Ainsi, pour le flux 2017, en prenant en compte les pensions liquidées au plus tard le 31 décembre 2018, 633 996 assurés ont liquidé leur pension au régime général, dont 9 646 au titre de la retraite progressive. Ces derniers ne sont pas conservés pour cette étude. De fait, le champ initial de nouveaux retraités de droit propre 2017 utilisé dans cette étude est composé de 624 350 assurés.

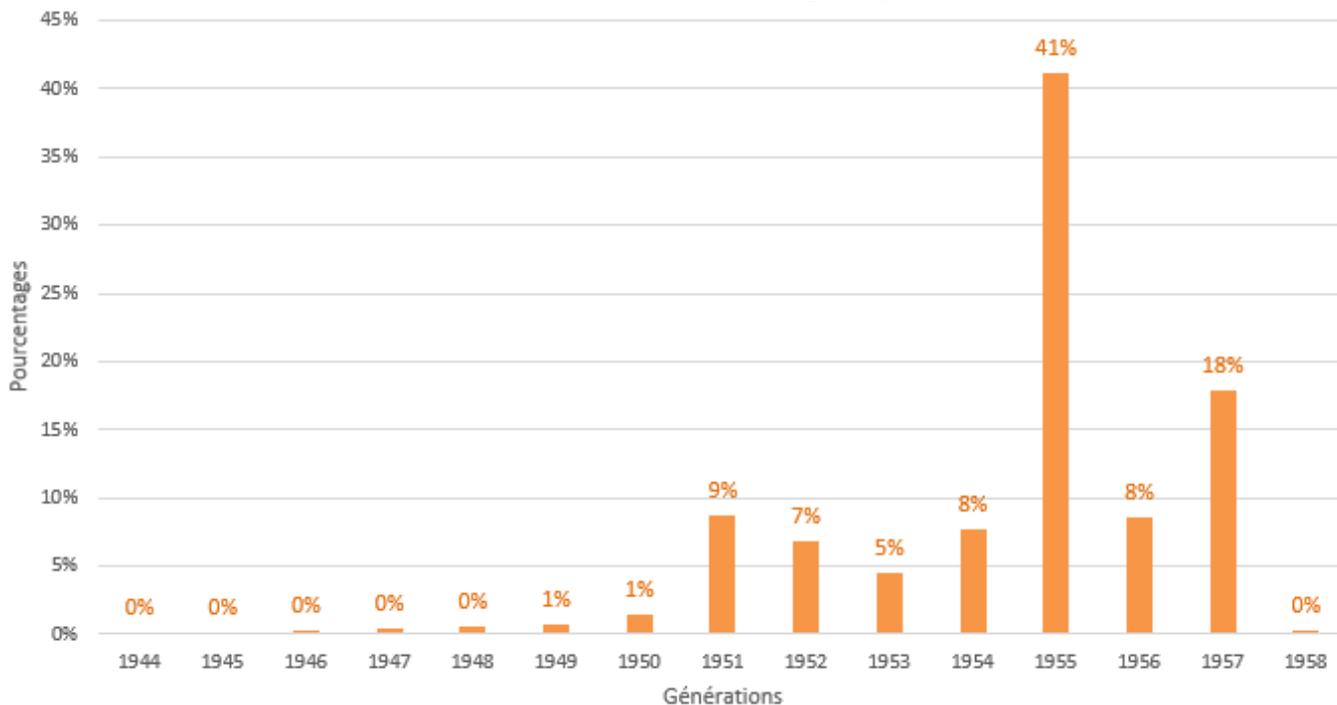
¹⁰ En effet, l'âge légal d'ouverture des droits est passé de 61 ans et 7 mois pour la génération 1954 (qui est partie à cet âge jusqu'en août 2016) à 62 ans pour la génération 1955 (qui a pu partir à l'âge d'ouverture des droits à compter de février 2017, si l'on excepte les personnes nées le 1^{er} janvier 1952 qui ont pu partir dès janvier).

¹¹ En effet, l'âge légal d'annulation de la décote est passé de 65 ans et 4 mois pour les assurés nés au second semestre de 1951 (qui est partie à cet âge jusqu'en mai 2017) à 65 ans et 9 mois pour la génération 1952 (qui a pu partir à cet âge à partir de novembre 2017, si l'on excepte les personnes nées le 1^{er} janvier 1952 qui ont pu partir dès octobre). Il n'y a donc pas eu (ou peu) de départ à l'âge exact d'annulation de la décote entre juin et octobre 2017.

Le flux de retraités de droit propre de 2017 se compose à 41% d'assurés nés en 1955 puisque cette génération atteint l'âge légal de départ en retraite en 2017¹² (graphique 2). Il est à noter que la génération 1955 constitue la première génération disposant d'un âge légal d'ouverture des droits de 62 ans suite à la réforme de 2010¹³.

La deuxième génération la plus représentée dans ce flux est la génération 1957 (18% du flux 2017) : cette génération atteint 60 ans en 2017, ce qui correspond à des départs en retraite anticipée carrière longue¹⁴.

Graphique 2 : Générations des retraités du régime général du flux 2017



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Seules les générations regroupant plus de 500 personnes sont figurées.

Parmi les nouveaux retraités de 2017, on trouve 52% de femmes. Avec l'entrée en vigueur de la liquidation unique des régimes alignés (LURA) au 1^{er} juillet 2017, on observe 52% des nouveaux retraités de 2017 qui sont monopensionnés (contre 51% pour les nouveaux retraités de 2013) : les assurés affiliés dans plusieurs régimes alignés (régime général, régime des salariés agricoles, régime social des indépendants)

¹² Voir annexe 2 p.25 : génération du flux 2017 et âge atteint en 2017.

¹³ Pour aller plus loin sur les conséquences du décalage des âges de départ en retraite, voir :

- Guilain M., Joubert P, Oliveau J-B., février 2016, « Effets notables des dernières réformes sur les retraites actuelles et à venir », *Cadr@age n°31*, Cnav: <https://www.statistiques-recherches.cnav.fr/images/publications/cadrage/Cadrage-31.pdf>
- annexe 1 p.25.

¹⁴ Les assurés qui ont commencé à travailler tôt avec une carrière continue peuvent partir en retraite avant l'âge légal (pour plus de détails voir Denayrolles E., Guilain M., juin 2015, « Faits et chiffres : Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires », *Retraite et Société n°70* : <https://www.statistiques-recherches.cnav.fr/retraite-et-societe-n-70-juin-2015.html>)

disposent d'un calcul et d'un versement d'une pension unique, prise en charge par le dernier régime d'affiliation¹⁵.

Le croisement de ces deux critères montre d'importantes différences par sexe : alors que les femmes sont fréquemment monopensionnées (58%), c'est le cas de 46% des hommes (tableau 1).

Tableau 1 : Répartition des nouveaux retraités de droit propre de 2017 selon le sexe et le type de pensionné

	Hommes	Femmes	Ensemble
	Pourcentages	Pourcentages	Pourcentages
Monopensionnés	46%	58%	52%
Polypensionnés	54%	42%	48%
Ensemble	100%	100%	100%

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

En ce qui concerne les motifs de départ en retraite (encadré 2), les retraités de 2017 sont plus fréquemment partis en retraite anticipée carrière longue ou au titre de la durée d'assurance requise pour le taux plein (graphique 3). En effet, les conditions de départ en retraite ont été modifiées du fait des différentes réformes de retraite :

- l'âge légal est progressivement passé de 60 ans à 62 ans pour les générations de 1951 à 1955¹⁶ avec la réforme de 2010, ce qui correspond à la grande majorité des générations qui composent le flux 2017¹⁷ ;
- les départs en retraite anticipée carrière longue sont devenus plus fréquents grâce aux assouplissements du dispositif de RACL dans le cadre du décret du 2 juillet 2012¹⁸.

Les hommes sont plus fréquemment partis en retraite anticipée carrière longue (37%) tandis que les femmes sont davantage parties au titre de la durée d'assurance, avec ou sans surcote (39%). Mais les départs à l'âge d'annulation de la décote (sans avoir la durée d'assurance requise) ou avec décote sont plus représentés chez les femmes.

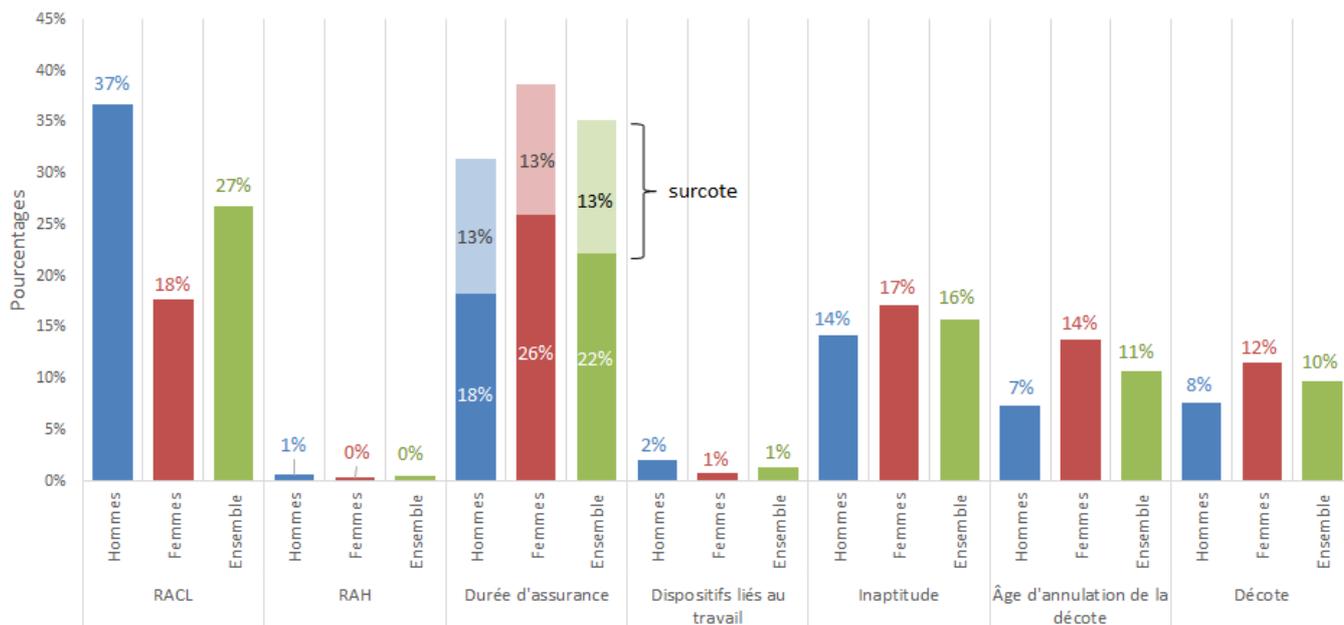
¹⁵ Grave N., mars 2018, « Les effets attendus de la LURA », *Cadr@age* n°36, Cnav : <https://www.statistiques-recherches.cnav.fr/images/publications/cadrage/Cadrage-36.pdf>

¹⁶ Annexe 1 p. 25.

¹⁷ Voir graphique 2 p. 7.

¹⁸ Guilain M., Joubert P., Oliveau J-B., février 2016, « Effets notables des dernières réformes sur les retraites actuelles et à venir », *Cadr@age* n°31, Cnav : <https://www.statistiques-recherches.cnav.fr/images/publications/cadrage/Cadrage-31.pdf>

Graphique 3 : Motifs de départs des retraités du régime général du flux 2017 selon le sexe



Source : Base retraités 2004-2018

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019

Lecture : Parmi les nouveaux retraités du flux 2017, 37% des hommes sont partis en retraite anticipée carrière longue contre 18% des femmes.

ENCADRE N°2

Déterminer le motif de départ en retraite

Les assurés du régime général qui prennent leur retraite à partir de l'âge légal (ou avant cet âge dans le cadre des retraites anticipées) bénéficient du taux « plein » de 50% s'ils remplissent la condition de durée d'assurance exigée ou s'ils sont reconnus inaptes ou invalides. Dans le cas contraire, ils doivent attendre l'âge d'annulation de la décote (ou âge du « taux plein ») sinon un taux « réduit », ou une décote leur est appliquée : leur pension sera définitivement minorée.

Pour cette étude, par ordre de priorité, les motifs de départ des assurés sont ainsi déterminés :

- **RACL** : retraite anticipée pour carrière longue ;
- **RAH** : retraite anticipée handicap ou travailleurs handicapés ;
- **Dispositifs liés au travail** : retraite au titre de la pénibilité ou de l'amiante ;
- **Inaptitude** : retraite au titre de l'inaptitude au travail (inapte, ex-invalide) ;
- **Durée** : la durée d'assurance, correspondant à l'obtention du nombre de trimestres requis pour l'acquisition du taux plein, en fonction de la génération. Une distinction est apportée afin d'identifier les assurés bénéficiant de la surcote : le nombre de trimestres validés est alors plus important que celui requis pour l'acquisition du taux plein ;
- **Age** : l'âge d'annulation de la décote, variable selon la génération (appelé également « âge du taux plein »). L'assuré a une pension à taux plein mais sans avoir la durée d'assurance requise ;
- **Décote** : la décote.

Les départs en RAH ou au titre des dispositifs liés au travail sont peu représentés, ils ne seront donc pas analysés dans la suite de l'étude lorsque les résultats sont détaillés par motifs de départ.

3. COMPOSITION DE LA DURÉE D'ASSURANCE ET TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Les nouveaux retraités du flux 2017 cumulent en moyenne 161 trimestres validés¹⁹ lors de leur départ en retraite (tableau 2). Les femmes ont validé moins de trimestres que les hommes : alors que les hommes partent en retraite avec 162 trimestres en moyenne, les femmes en cumulent 159²⁰. À titre de référence, pour les générations 1955, 1956 et 1957, 166 trimestres sont nécessaires pour partir en retraite avec le taux plein par la durée d'assurance.

Tableau 2 : Indicateurs statistiques sur la durée d'assurance des nouveaux retraités du flux 2017 selon le sexe

	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs	48 %	52 %	100%
Moyenne	162	159	161
Médiane	171	174	172
Q3/Q1²¹	1,1	1,3	1,1
D10	132	90	105
D90	182	197	192

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Cette durée d'assurance se compose principalement d'emploi, quel que soit le sexe, avec des trimestres cotisés au régime général ou dans d'autres régimes (voir encadré 3). Mais l'emploi est plus important dans les carrières des hommes : 93% de la durée d'assurance totale pour les hommes sont des trimestres d'activité, contre 75% de celle des femmes (graphique 4).

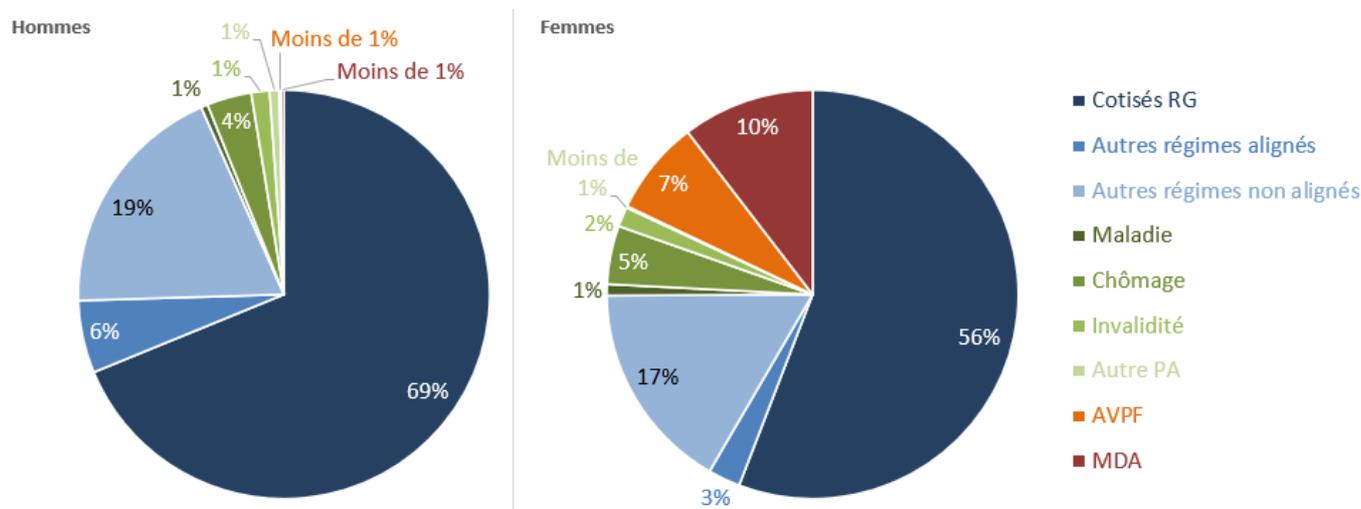
En revanche, les trimestres validés au titre de l'AVPF et les MDA sont davantage représentés dans la durée d'assurance des femmes que dans celle des hommes : l'AVPF représente en moyenne 0,1% de la durée d'assurance moyenne des hommes contre 7% de la durée d'assurance moyenne des femmes, et les MDA représentent en moyenne 0,2% de la durée d'assurance moyenne des hommes contre 10% de la durée d'assurance moyenne des femmes.

¹⁹ Les trimestres pris en compte ici sont les trimestres cotisés au Régime général ou dans d'autres régimes, les trimestres validés par des périodes assimilées (chômage, maladie, invalidité, ...), les trimestres d'AVPF, ainsi que les majorations de durée d'assurance.

²⁰ Voir annexe 4 p. 27 pour les durées requises pour avoir le taux plein en fonction des générations.

²¹ Les quartiles partagent la population en quatre parties égales, en fonction de la durée d'assurance : le premier quartile rassemble le quart des assurés avec la plus faible durée d'assurance, le dernier rassemble ceux avec le nombre le plus important de trimestres. Le ratio Q3/Q1 permet de mesurer la dispersion de la variable étudiée.

Graphique 4 : Composition moyenne de la durée d'assurance des nouveaux retraités du flux 2017 selon le sexe



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustif de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Lecture : Les trimestres validés au titre de l'emploi au régime général représentent 69% de la durée d'assurance des hommes.

ENCADRE N°3

La composition de la durée d'assurance des retraités de droit propre 2017

La durée d'assurance totale est étudiée à partir de la durée validée tous régimes retenue pour le calcul de la pension (inscrite au SNSP). Néanmoins, pour en étudier sa composition, il faut analyser les différents reports présents sur la carrière (emploi au régime général, emploi dans les autres régimes, maladie, chômage, invalidité, ...). Pour ce faire, la seule source de données disponible est le Système National de Gestion des Carrières (SNGC).

Ces informations issues du SNSP et du SNGC sont disponibles dans la base retraités. Mais il arrive que la somme des trimestres validés sur la carrière, écartés à quatre par an, ne corresponde pas à la durée d'assurance totale retenue sur le calcul de la pension :

- 4,8 % des retraités de 2017 ont une durée retenue dans le calcul de la pension inférieure à la somme des trimestres présents sur leur carrière : des trimestres n'ont donc pas été retenus lors de la liquidation²² ;
- 16,6 % des retraités de 2017 ont une durée retenue dans le calcul de la pension supérieure à la somme des trimestres présents sur leur carrière : des trimestres étaient manquants sur la carrière et ont été ajoutés lors de la liquidation²³.

Ainsi, dans l'ensemble de l'étude, pour étudier la durée d'assurance globale, nous gardons la variable issue du SNSP. Mais pour la composition de la durée d'assurance, la durée retenue dans le calcul de la pension (issue du SNSP) a été remplacée par la somme des trimestres validés sur la carrière (issue du SNGC) pour ces cas puisqu'il n'était pas possible de définir quels trimestres précisément étaient à ajouter ou à supprimer.

Les assurés partis en retraite anticipée carrière longue ont des profils particuliers car, par définition, leurs durées d'assurance validées sont élevées : 173 trimestres en moyenne pour les hommes et 184 trimestres pour les femmes (tableau 3). En effet, le dispositif de retraite anticipée carrière longue a été mis en place en 2004 avec notamment des conditions sur la durée validée et la durée cotisée. Même si le décret du

²² L'écart entre ces deux durées est de 11 trimestres en moyenne, avec une médiane à 2 trimestres.

²³ L'écart entre ces deux durées est de 7 trimestres en moyenne, avec une médiane à 2 trimestres.

2 juillet 2012 a assoupli les conditions de ce dispositif, en particulier en supprimant la condition de durée validée et en allongeant la condition de début d'activité à 20 ans, celle portant sur la durée cotisée est toujours présente pour bénéficier d'une retraite anticipée carrière longue²⁴. C'est pourquoi la part des trimestres d'activité représente quasiment l'intégralité de la durée d'assurance des retraités partis en retraite anticipée carrière longue du fait des conditions pour entrer dans ce dispositif²⁵ (graphique 5).

Tableau 3 : Indicateurs statistiques²⁶ sur la durée d'assurance des nouveaux retraités du flux 2017 selon le sexe et le motif de départ²⁷

	Hommes				
	Retraite anticipée carrière longue	Durée d'assurance	Inaptitude	Âge d'annulation de la décote	Avec décote
Pourcentages	37%	31%	14%	7%	8%
Moyenne	173	176	144	112	136
Médiane	172	173	164	129	151
Q3/Q1	1,0	1,1	1,4	1,9	1,2
D10	167	165	65	35	78
D90	178	189	184	158	163
	Femmes				
	Retraite anticipée carrière longue	Durée d'assurance	Inaptitude	Âge d'annulation de la décote	Avec décote
Pourcentages	18%	39%	17%	14%	12%
Moyenne	184	183	149	103	122
Médiane	184	181	162	108	132
Q3/Q1	1,1	1,1	1,5	2,0	1,5
D10	173	167	73	44	65
D90	194	202	199	154	161

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Il est à noter que la proportion plus importante de trimestres AVPF et de MDA dans la durée d'assurance des femmes se vérifie pour tous les motifs de départ (graphique 5), faisant de ce fait diminuer la part de l'emploi, même si elle diffère en fonction des profils de carrière : cette proportion est plus faible dans la

²⁴ Denayrolles E., Guillain M., juin 2015, « Faits et chiffres : Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires », *Retraite et Société n°70* : <https://www.statistiques-recherches.cnav.fr/retraite-et-societe-n-70-juin-2015.html>

²⁵ Voir annexe 3 p.26.

²⁶ Les indicateurs sont calculées à partir de la durée d'assurance utilisée pour le calcul de la pension, issue du SNSP (voir encadré n°3 p.11).

²⁷ Hors retraites anticipées handiap, travailleurs handicapés et dispositifs liés au travail car les effectifs sont trop faibles (voir graphique 3 p.9).

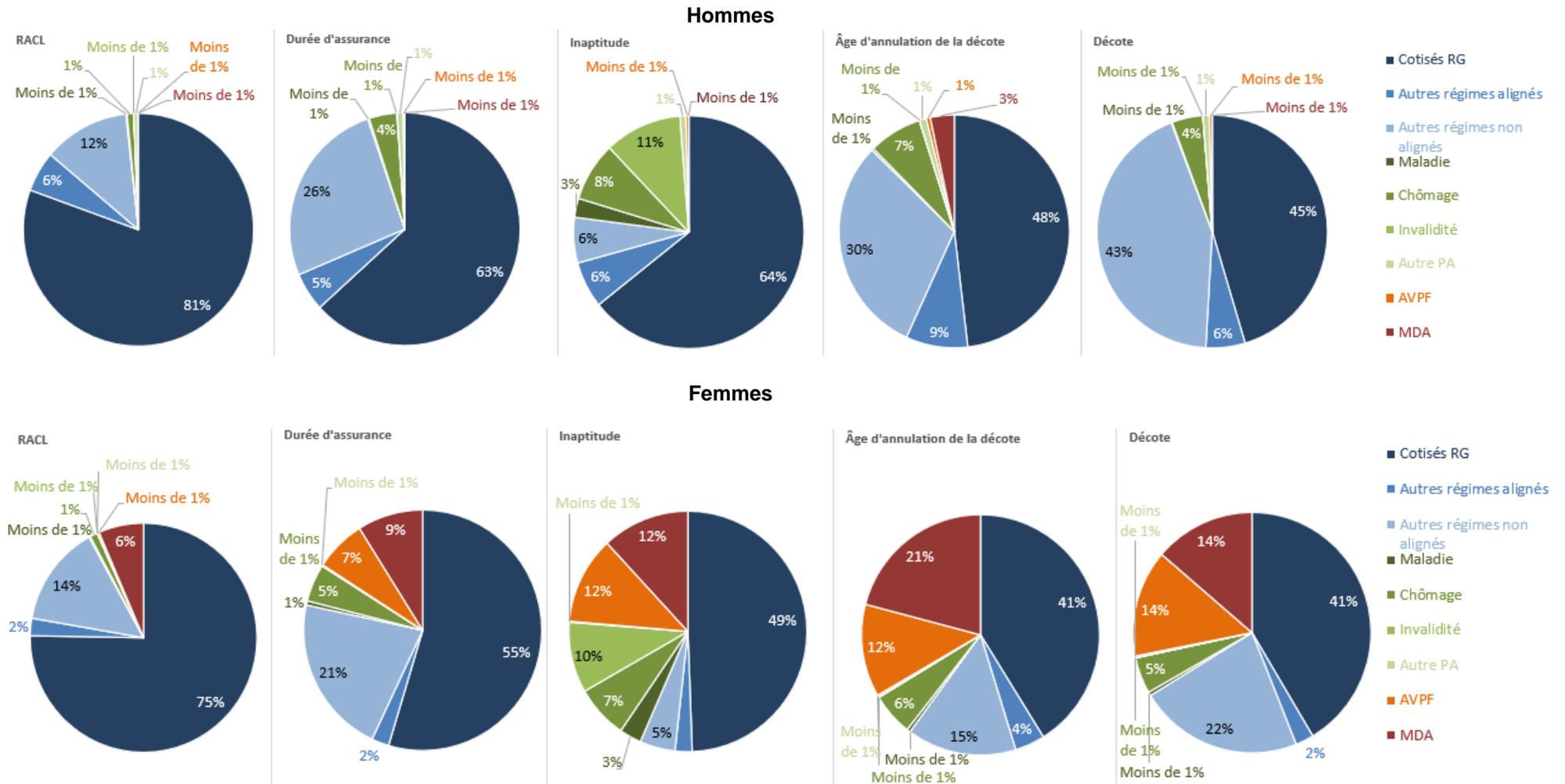
durée d'assurance des femmes parties en retraite anticipée carrière longue ou au titre de la durée d'assurance, et reste plus importante pour les femmes parties à l'âge d'annulation de la décote.

Les retraités partis au titre de la durée d'assurance ont également une part d'emploi importante dans leur durée d'assurance : ils valident en moyenne 176 trimestres pour les hommes et 183 trimestres pour les femmes (tableau 3), avec une proportion de trimestres cotisés tous régimes de 95% pour les hommes et 78% pour les femmes (graphique 5).

Pour les assurés partis à l'âge d'annulation de la décote ou avec décote, le nombre moyen de trimestres validés est plus faible que pour les autres motifs de départ en retraite, en particulier pour les femmes (tableau 3). En effet, pour les autres motifs de départ en retraite, les trimestres de MDA et d'AVPF permettent aux femmes d'avoir une durée d'assurance moyenne plus élevée que celle des hommes, ce qui n'est pas le cas pour les femmes parties à l'âge d'annulation de la décote ou avec décote alors même que les MDA et l'AVPF représentent une partie importante de leur durée d'assurance (graphique 5).

Les trimestres de périodes assimilées sont quant à eux davantage présents dans la durée d'assurance des assurés partis au titre de l'inaptitude, hommes comme femmes, puisque par définition il s'agit d'inaptes ou d'ex-invalides.

Graphique 5 : Composition moyenne de la durée d'assurance des nouveaux retraités du flux 2017 selon le sexe et le motif de départ



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Lecture : Les trimestres validés au titre de l'emploi au régime général représentent 81% de la durée d'assurance des hommes partis en retraite anticipée carrière longue.

Pour aller plus loin dans l'analyse et pour avoir une meilleure vision de la carrière et du parcours des retraités, des chronogrammes ont été réalisés afin de représenter les situations de carrière à chaque âge.

ENCADRE N°4 Construction des chronogrammes

Différentes situations permettent aux assurés du régime général de reporter à leur compte des trimestres : l'activité professionnelle (salariée ou non salariée), les périodes assimilées (pour maladie, maternité, invalidité, chômage, période militaire ou un autre type de période assimilée), ou l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF). Les chronogrammes permettent de visualiser aisément le parcours professionnel des assurés à chaque âge, à partir de ces données de carrière.

Cette représentation graphique de la carrière moyenne donne, pour chaque âge, la proportion d'assurés dans une situation donnée, en fonction des trimestres reportés au compte cette année-là.

Pour représenter la carrière des retraités du flux de droit propre 2017, entre 14 et 70 ans, dix types de validations sont distingués. Une seule situation représentant la carrière est récupérée chaque année en priorisant les types de trimestres comme suit :

- **Aucun trimestre validé** : Période(s) où aucun trimestre, aucune période assimilée n'ont été validés, à un âge donné.
- **Emploi RG** : Emploi au régime général permettant de valider au moins 1 trimestre d'emploi salarié, à un âge donné.
- **Emploi ARA** : Emploi dans un régime aligné (sécurité sociale des indépendants, mutualité sociale agricole) permettant de valider au moins 1 trimestre d'emploi dans un régime aligné, à un âge donné.
- **Emploi ARNA** : Emploi dans un régime non aligné (fonctionnaires, professions libérales, exploitants agricoles, régimes spéciaux et étrangers) permettant de valider au moins 1 trimestre d'emploi dans un régime non aligné, à un âge donné.
- **Maladie et/ou maternité** : Période(s) de maladie et/ou maternité permettant de valider une ou des périodes assimilées au titre de la maladie et/ou de la maternité, à un âge donné.
- **Chômage** : Période(s) de chômage permettant de valider une ou des périodes assimilées au titre du chômage, à un âge donné.
- **Invalidité** : Période(s) d'invalidité permettant de valider une ou des périodes assimilées au titre de l'invalidité, à un âge donné.
- **Autre** : Trimestre(s) ou période(s) assimilée(s) validés au titre d'un autre motif, à un âge donné.
- **AVPF** : Période(s) permettant de valider un ou des trimestres au titre de l'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer, à un âge donné.
- **Retraite** : Cessation de l'activité professionnelle, au titre de la retraite, à un âge donné. La situation « *retraite* » apparaît à partir de 2017 pour les assurés dont le droit prend effet en janvier. Pour les autres, on garde les informations présentes sur la carrière en priorisant comme ci-dessus pour l'année 2017, puis la situation « *retraite* » apparaît à partir de 2018. Même si les assurés sont tous partis en retraite en 2017, ils ne sont pas tous partis aux mêmes âges puisque ce flux contient plusieurs générations (cf. *Graphique 2 p.7*). Les chronogrammes s'étendent jusqu'à l'âge de 70 ans afin de donner une vision large. Le parcours des assurés partis avant cet âge est donc complété par de la retraite jusqu'à 70 ans.

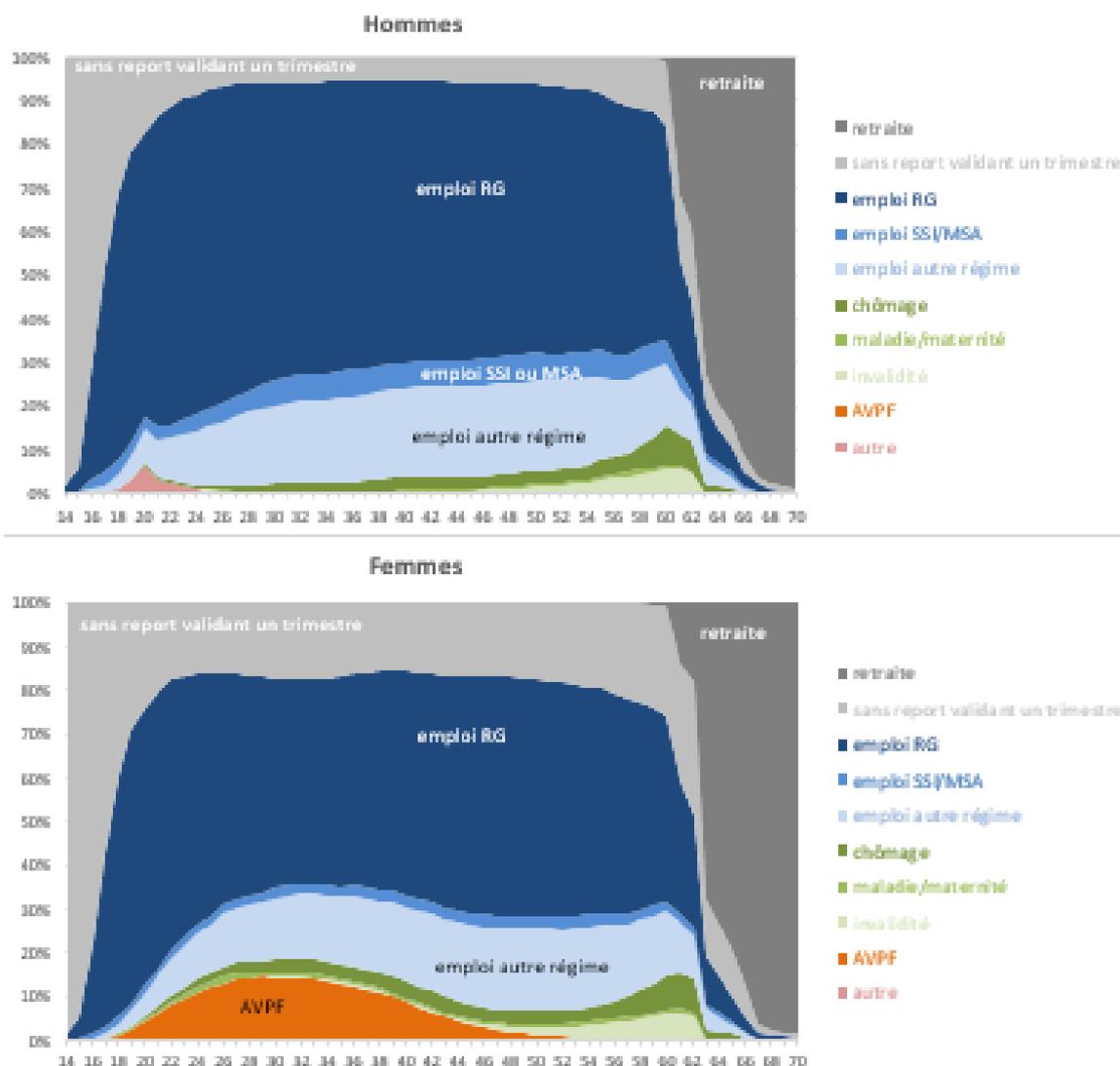
À noter que les MDA ne sont pas intégrées aux chronogrammes car elles ne sont pas rattachées une année civile en particulier mais attribuées au moment du départ à la retraite.

Grâce aux chronogrammes (graphique 6), on observe que l'ensemble des femmes, quel que soit leur motif de départ, sont moins souvent en emploi que les hommes tout au long de leur carrière : à 18 ans, 68% des hommes sont en emploi contre 59% des femmes, et à 50 ans, 89% des hommes sont en emploi contre 76% des femmes. Cet écart s'accroît davantage aux âges de la maternité puisqu'on note jusqu'à 28 points d'écart entre hommes et femmes entre 31 ans et 33 ans. En contrepartie, on observe une progression de l'AVPF pour les femmes aux mêmes âges : 14% des femmes ont des reports AVPF.

Les femmes sont également plus souvent sans report leur permettant de valider un trimestre : à 18 ans, 40% des femmes sont sans report contre 31% des hommes, et à 50 ans 18% des femmes sont sans report contre 6% des hommes.

Enfin les reports validés pour service militaire sont présents dans les carrières masculines entre 17 et 27 ans.

Graphique 6 : Trimestres validés entre 14 et 70 ans pour l'ensemble des retraités, selon le sexe



Source : Base retraités 2004-2018.

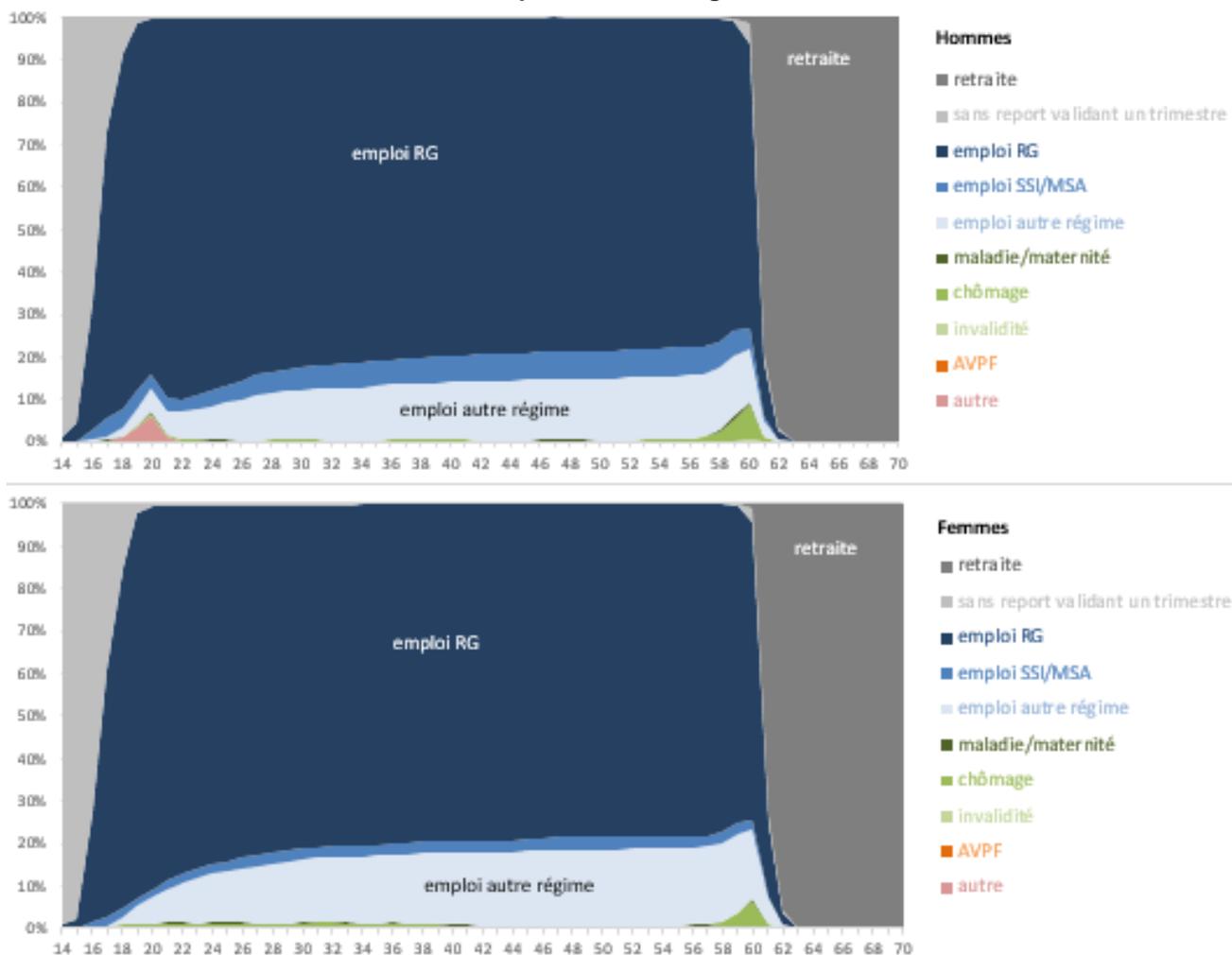
Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Lecture : À 18 ans, 61% des hommes ont validé des trimestres d'emploi au RG et 31% n'ont validé aucun trimestre.

En distinguant les chronogrammes selon les différents motifs de départ décrits plus haut, on peut voir que pour les retraités partis en retraite anticipée carrière longue (graphique 7), les trajectoires professionnelles féminines sont identiques aux carrières masculines du fait des conditions pour entrer dans le dispositif :

- La part d'emploi est élevée dès le début de carrière (90% des hommes et 84% des femmes sont en emploi à 18 ans) et reste toujours élevée en fin de carrière : 93% des hommes et 96% des femmes sont encore en emploi à 59 ans ;
- une très grande majorité de trimestres d'emploi (plus de 90%), notamment au régime général, sur toute la carrière ;
- très peu de périodes assimilées ou d'AVPF, même pour les femmes (graphique 7).

Graphique 7 : Trimestres validés entre 14 et 70 ans pour les retraités partis en retraite anticipée carrière longue, selon le sexe



Source : Base retraités 2004-2018.

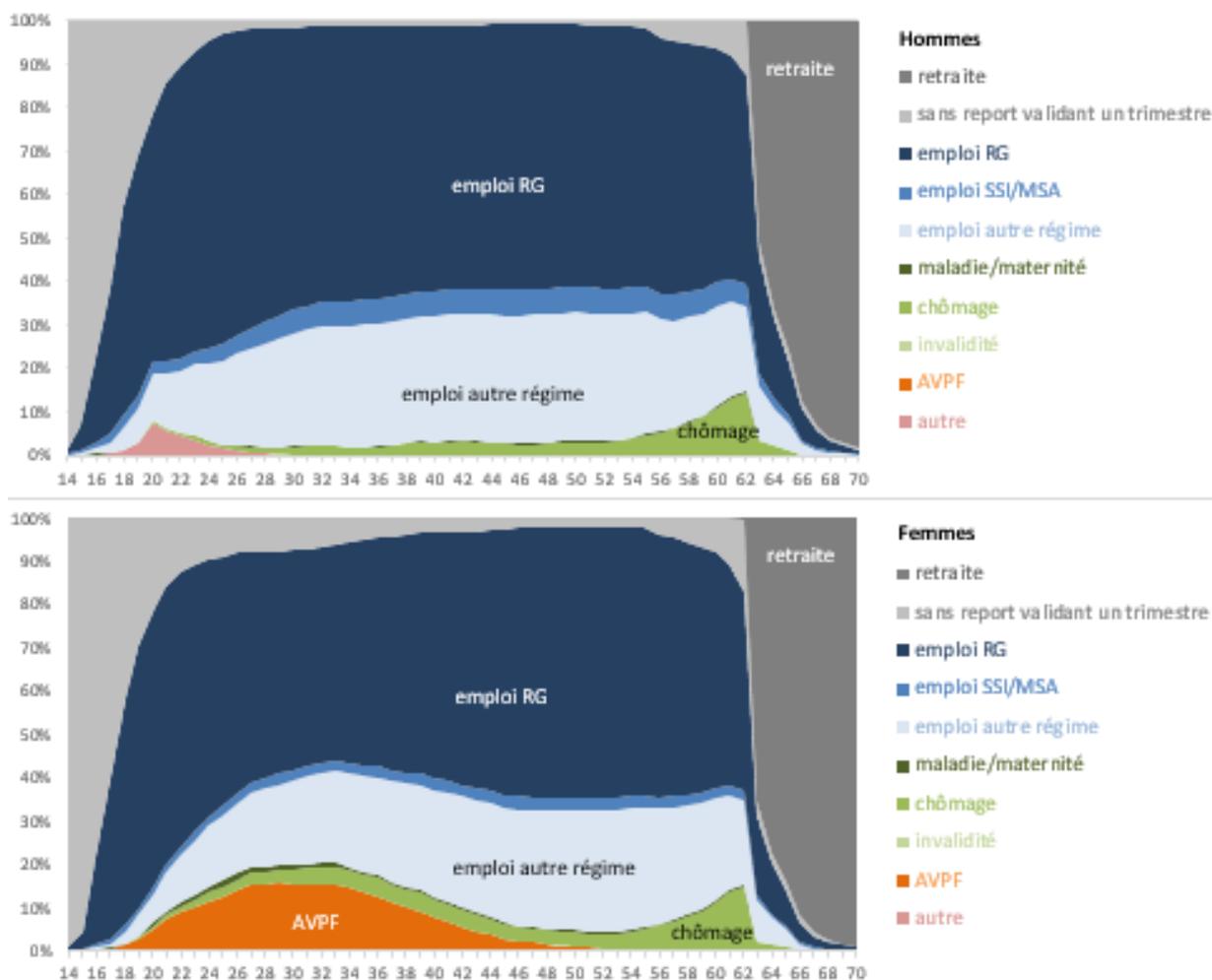
Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Les assurés partis au titre de la durée d'assurance ont également des carrières assez homogènes, principalement en emploi (graphique 8). Néanmoins, à la différence des départs en retraite anticipée carrière longue :

- 5% à 15% des femmes de 20 à 43 ans ont validé des trimestres d'AVPF, avec de ce fait une baisse de la part des validations d'emploi ;

- des reports de chômage sont présents en fin de carrière pour les deux sexes, avec un pic à 62 ans (14% pour les hommes et 15% pour les femmes).

Graphique 8 : Trimestres validés entre 14 et 70 ans pour les retraités partis au titre de la durée d'assurance, selon le sexe



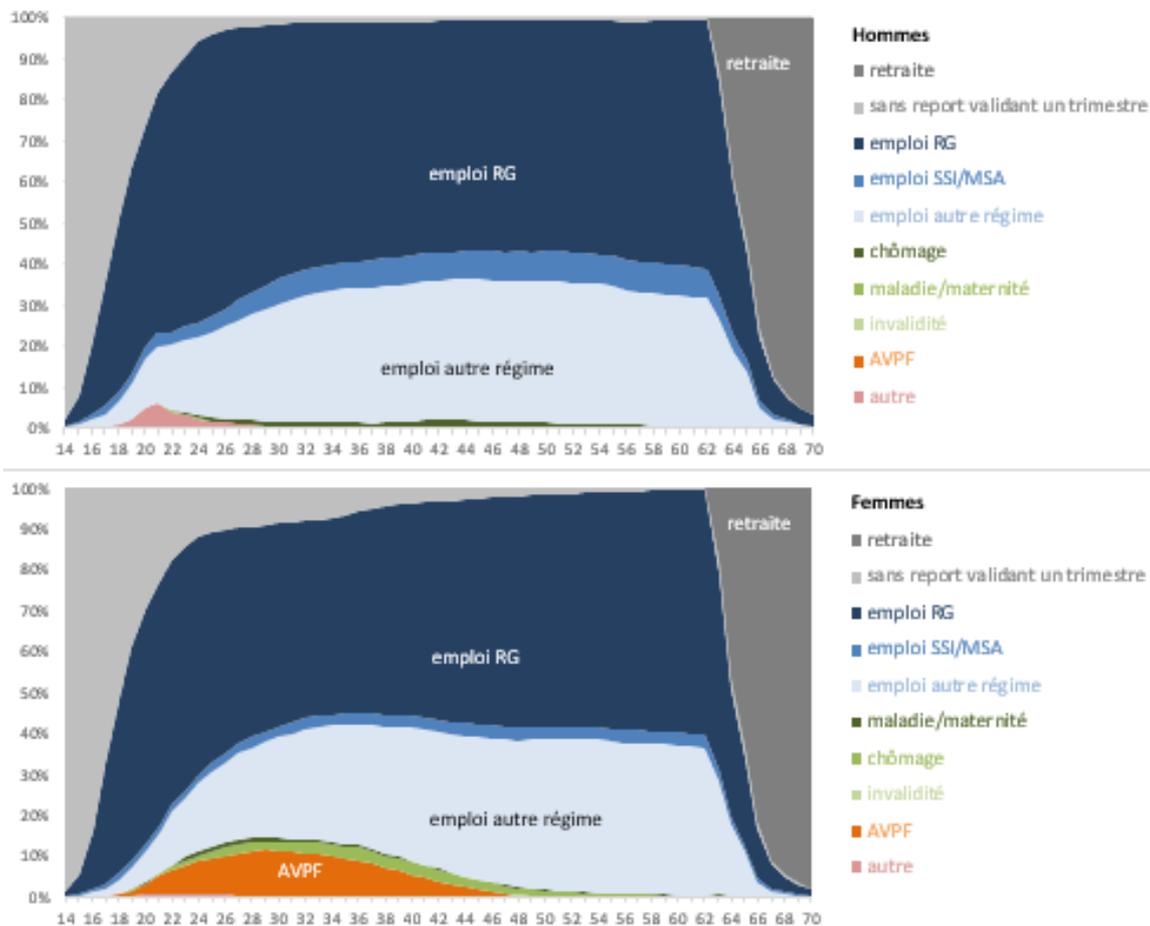
Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Parmi les assurés partis au titre de la durée d'assurance, on peut distinguer ceux qui ont bénéficié d'une surcote²⁸ lors de leur départ en retraite : ils ont des carrières encore davantage en emploi et ce jusqu'au départ en retraite, sans période de chômage (graphique 9).

²⁸ L'assuré qui a dépassé l'âge légal de départ à la retraite et réunit la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, c'est-à-dire pour le taux maximum de 50 %, peut bénéficier d'une surcote. Cette surcote est une majoration de la retraite pour les périodes d'activité après le 01/01/2004, qui ont donné lieu à cotisations à la charge de l'assuré, et qui se situent à la fois après l'âge légal de départ à la retraite et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour avoir droit à une retraite au taux plein (Campus : http://campus.n18.an.cnav/Articles/retraite_personnelle_surcote_surcote_ex.aspx).

Graphique 9 : Trimestres validés entre 14 et 70 ans pour les retraités partis au titre de la durée d'assurance avec surcote, selon le sexe



Source : Base retraités 2004-2018.

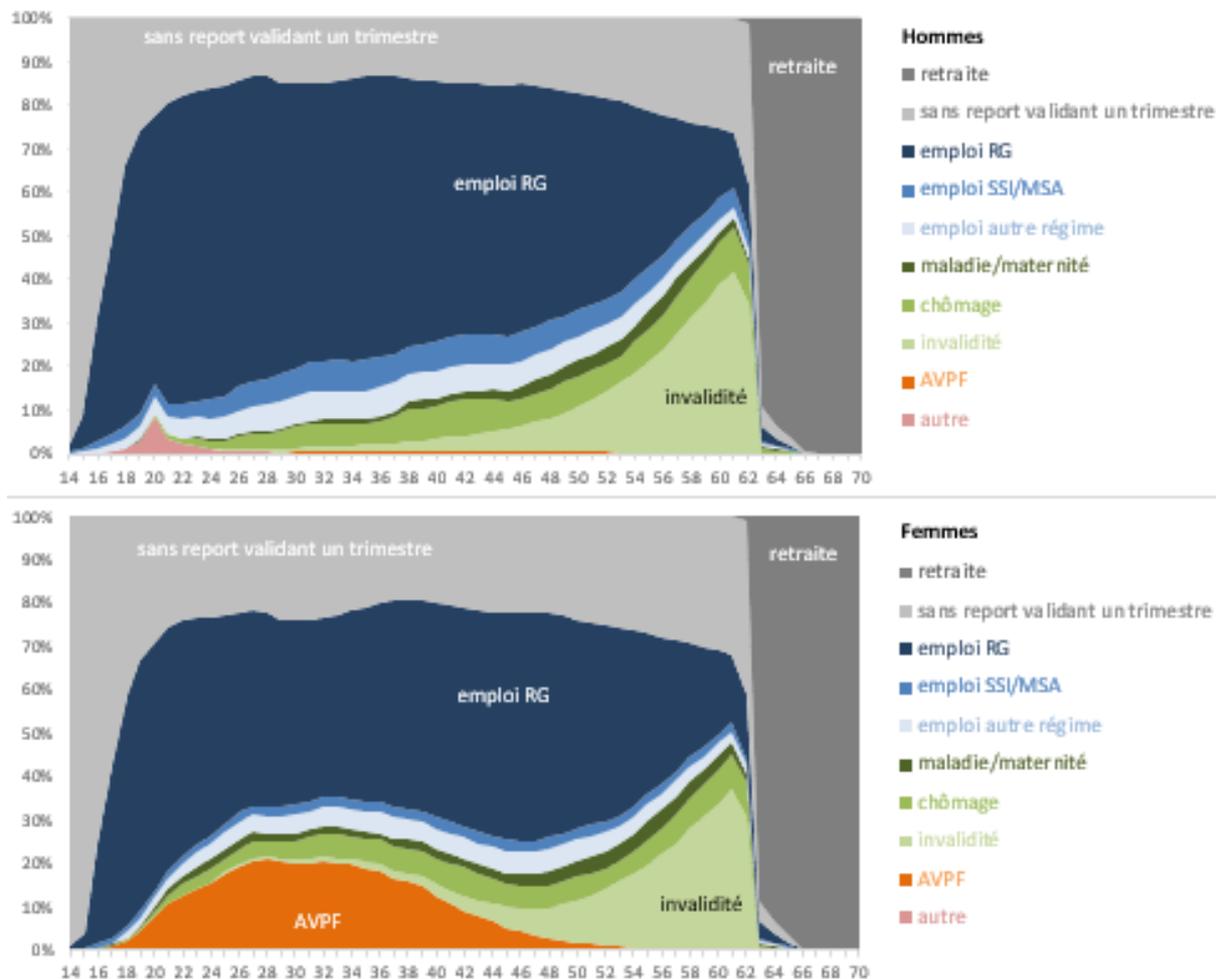
Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Les autres motifs de départ, qui ont des durées d'assurance plus faibles et des profils plus hétérogènes (tableau 3), sont moins fréquents chez les hommes et des disparités sont marquées entre les carrières des hommes et celles des femmes.

Pour les assurés partis au titre de l'inaptitude (graphique 10) :

- Les trimestres d'invalidité commencent à apparaître sur la carrière autour de 40 ans, pour les hommes comme pour les femmes. À 61 ans, ce sont 37% des femmes et 42% des hommes qui ont validé des trimestres d'invalidité ;
- Les trimestres d'emploi sont moins présents dans la carrière que pour les assurés partis au titre de la durée d'assurance, notamment pour les femmes: à 25 ans, 81% des hommes et 54% des femmes ont validé des trimestres d'emploi, contre 94% des hommes et 75% des femmes partis au titre de la durée d'assurance ;
- Les femmes valident davantage de trimestres AVPF que celles parties au titre de la durée d'assurance : à 30 ans, 20% des femmes parties au titre de la catégorie ont validé des trimestres AVPF contre 15% pour celles parties au titre de la durée d'assurance ;
- Les femmes valident moins de trimestres sur leur carrière que les hommes : à l'âge de 50 ans par exemple, 17% des hommes n'ont validé aucun trimestre contre 24% des femmes.

Graphique 10 : Trimestres validés entre 14 et 70 ans pour les retraités partis au titre de l'inaptitude, selon le sexe



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Enfin, les femmes parties à l'âge d'annulation de la décote ou celles parties avec décote ont des carrières très différentes de leurs homologues masculins : les femmes ont des carrières heurtées, tandis que les hommes ont davantage de périodes cotisées dans d'autres régimes et sont donc davantage en emploi. Les chronogrammes des deux types de départ sont assez proches. Pour analyser ces différences, seules les carrières des assurés partis à l'âge d'annulation de la décote seront observées ici²⁹.

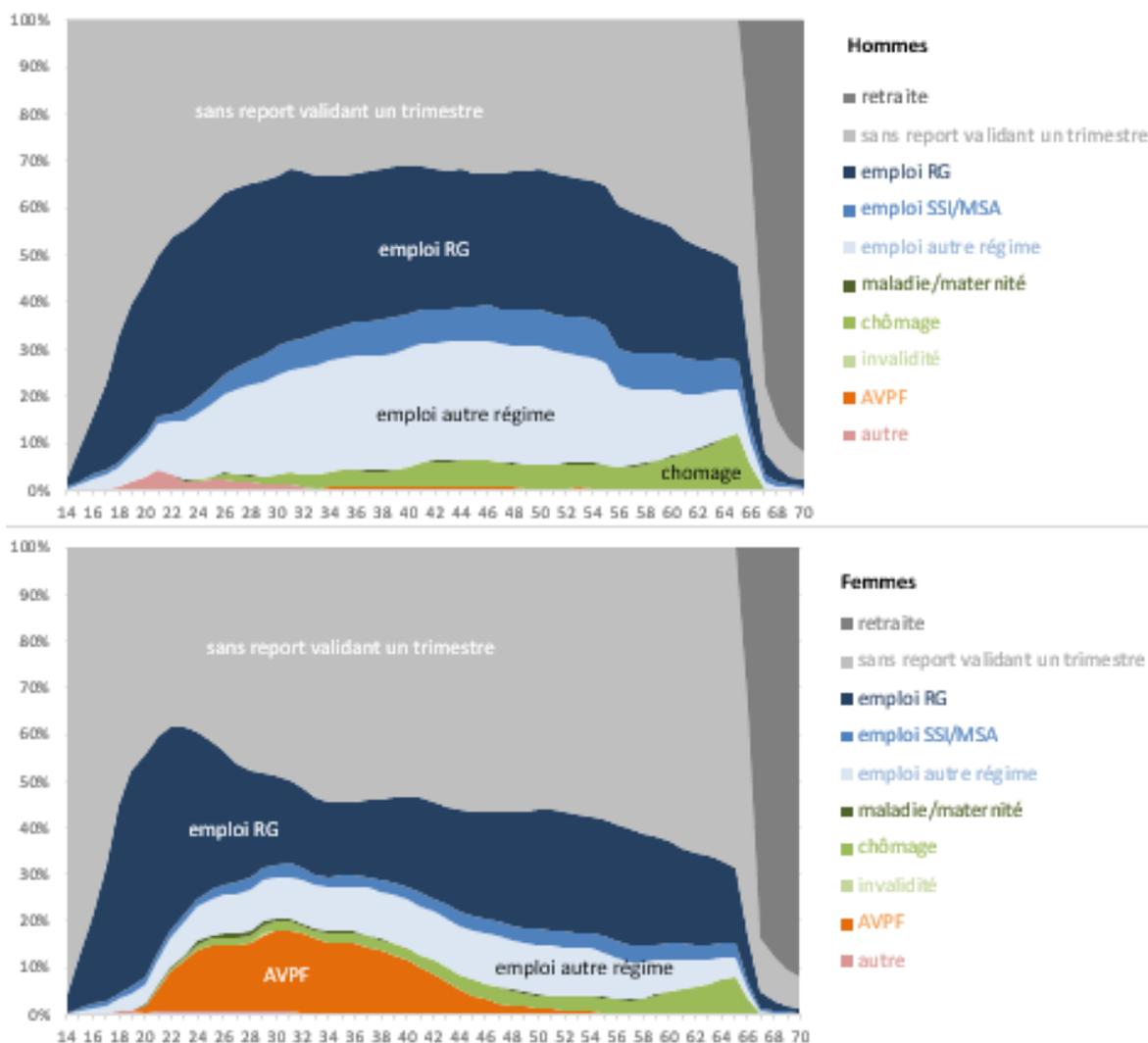
Les carrières des femmes parties à l'âge d'annulation de la décote sont très faibles en termes de durée d'assurance (graphique 11) : alors que 32% des hommes n'ont validé aucun trimestre à 50 ans, cette proportion atteint 57% pour les femmes. En effet, pour les femmes parties à l'âge d'annulation de la décote, c'est à partir des âges d'entrée dans la maternité que les trimestres d'activité se réduisent, sans repartir à la hausse par la suite³⁰.

²⁹ Les chronogrammes des retraités partis avec décote sont en annexe 5 p.28.

³⁰ Cela concerne essentiellement des femmes nées au début des années 1950 (cf. graphique 2 p. 6), Une grande part des femmes de cette génération sont, en 2017, déjà parties à la retraite au titre de la durée.

Ces femmes ont donc des comportements spécifiques vis-à-vis de l'activité et il semble que l'éducation des enfants et/ou la maternité viennent affecter leur progression sur le marché du travail. Par exemple, le développement de l'emploi féminin s'est beaucoup fait par le temps partiel, ce qui explique qu'elles ne parviennent pas toujours à valider le nombre de trimestres requis pour le taux plein³¹.

Graphique 11 : Trimestres validés entre 14 et 70 ans pour les retraités partis à l'âge d'annulation de la décote, selon le sexe



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

³¹ DARES, juillet 2016, « Taux d'emploi des femmes : quels liens avec la situation de couple au fil des générations ? », *DARES Analyses n°37* : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/taux-d-emploi-des-femmes> ;
DARES, mai 2010, « Activité féminine et composition familiale depuis 1975 », *DARES Analyses n°27* : <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/2010-027-activite-feminine-et-composition-familiale-depuis-1975> ;
Afsa Essafi C., Buffeteau S., 2006, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Economie et statistique N° 398-399* : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/1376348?sommaire=1376355>

4. LES MONTANTS DE PENSION DE DROIT PROPRE

Le montant annuel de pension de droit propre au régime général s'élève en moyenne à 8 529 € pour l'ensemble des retraités de 2017, avec un montant plus élevé pour les hommes : 9 637 € contre 7 501 € annuels pour les femmes (tableau 4).

Les assurés partis en retraite anticipée carrière longue en 2017 ont les pensions les plus élevées au régime général, pour les hommes comme pour les femmes, ce qui s'explique en partie par le fait qu'ils sont plus souvent monopensionnés. À l'inverse, ce sont les assurés partis avec décote qui ont les pensions les plus faibles au régime général.

Le constat est un peu différent lorsqu'on considère les montants tous régimes. En effet, ce sont alors les assurés partis au titre de l'âge d'annulation de la décote qui ont les montants de pension les plus faibles tandis que les assurés partis au titre de la durée d'assurance ont les montants de pension les plus élevés.

Tableau 4 : Montant annuel moyen du droit propre au Régime général et tous régimes des retraités du flux 2017 selon le sexe et le motif de départ (en euros 2017)

	Montants de pension RG			Montants de pension tous régimes		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Retraite anticipée carrière longue	11 997 €	10 564 €	11 509 €	21 921 €	18 843 €	20 873 €
Durée d'assurance	10 136 €	8 643 €	9 284 €	26 611 €	17 671 €	21 510 €
Inaptitude	7 833 €	7 097 €	7 418 €	12 729 €	10 019 €	11 199 €
Âge d'annulation de la décote	4 148 €	4 191 €	4 177 €	11 577 €	6 928 €	8 457 €
Avec décote	4 134 €	3 410 €	3 685 €	16 892 €	8 040 €	11 396 €
Ensemble	9 637 €	7 501 €	8 529 €	20 852 €	13 920 €	17 257 €

Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Pour la pension au régime général, il s'agit du montant de droit propre en euros 2017 y compris les éventuels minimum contributif ou avantages complémentaires comme la majoration de pension pour enfants ainsi que la surcote. Ce montant est brut avant prélèvements sociaux. Le montant tous régimes prend également en compte les pensions dans autres régimes de base ainsi que les pensions versées par les régimes complémentaires.

Quel que soit le motif de départ, les femmes ont toujours une pension moyenne inférieure à celle des hommes³².

Puisque le montant de la pension de retraite dépend en partie de la durée d'assurance dans les différents régimes de cotisations, il convient de regarder les montants de pensions versés par l'ensemble des régimes. En effet, plus la part du régime général dans la durée d'assurance sera faible, plus la pension versée par le régime général sera faible également.

³² Une étude analysant les écarts de pensions entre hommes et femmes du flux 2017 est actuellement en cours de réalisation.

Tableau 5 : Part du régime général dans le montant versé par l'ensemble des régimes pour les nouveaux retraités du flux 2017, selon le sexe et le motif de départ

	Hommes	Femmes	Ensemble
Retraite anticipée carrière longue	55%	56%	55%
Durée d'assurance	38%	49%	43%
Catégorie	62%	71%	66%
Âge d'annulation de la décote	36%	60%	49%
Avec décote	24%	42%	32%
Ensemble	46%	54%	49%

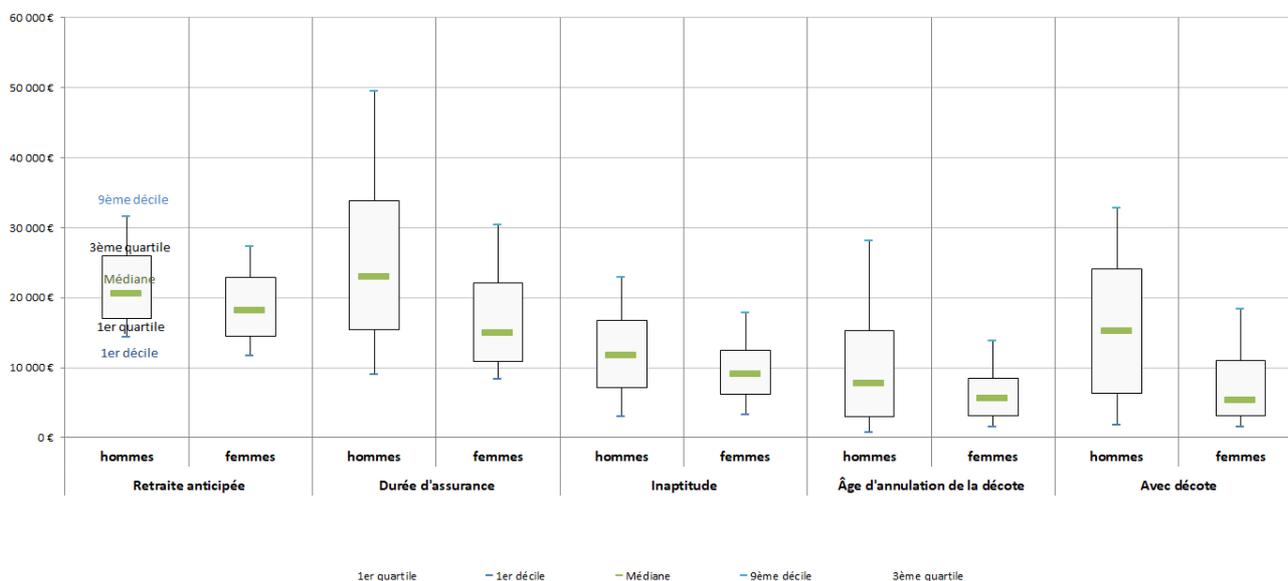
Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Pour les retraités de 2017, les hommes ont une part plus faible au régime général que les femmes (tableau 5), en particulier pour ceux partis à l'âge d'annulation de la décote ou avec décote. Par conséquent, on peut voir que la prise en compte des montants versés par les autres régimes fait augmenter la pension moyenne annuelle globale de l'ensemble des retraités de 2017, quel que soit leur motif de départ (tableau 4), même si ce sont les assurés partis au titre de la durée d'assurance qui ont la pension moyenne tous régimes la plus élevée.

Graphique 12 : Montants tous régimes des droits propres pour les retraités de 2017 selon le sexe et le motif de départ

Montants de pension



Source : Base retraités 2004-2018.

Champ : Flux exhaustifs de droit propre 2017, liquidation avant le 1^{er} janvier 2019.

Lecture : Les boîtes à moustaches représentent la dispersion des montants de pension tous régimes selon le motif de départ à la retraite. La médiane est représentée par la barre verte, le premier quartile par la barre inférieure du rectangle, le dernier quartile par la barre supérieure du rectangle. Le tiret le plus bas correspond au premier décile, et le tiret le plus élevé au dernier décile. Ainsi, plus le rectangle est long, et plus les « moustaches » sont longues, plus la dispersion des montants de pension tous régimes est importante.

Les montants de pension résultent des carrières étudiées dans la partie précédente. La dispersion des montants de pension selon les motifs de départ, représentée à l'aide des boîtes à moustaches (graphique 12) permet ainsi d'illustrer l'homogénéité de la carrière pour les assurés partis en retraite anticipée carrière longue qui se traduit par une distribution ramassée des montants de pension. En revanche, des carrières hétérogènes vont se traduire par une distribution plus large, comme c'est le cas pour les hommes partis au titre de la durée d'assurance.

ANNEXES

1. ÂGES DE DÉPART À LA RETRAITE

1.1 ÂGE LEGAL

L'âge légal de la retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter de 1955.
Pour les retraites attribués à partir du 01/07/2011, l'âge légal est passé progressivement de 60 à 62 ans selon l'année de naissance de l'assuré³³ :

Assuré né :	Âge légal de départ à la retraite	Année(s) de départ correspondante(s)
avant le 01/07/1951	60 ans	2011 pour la génération 1951
du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	2011-2012
en 1952	60 ans et 9 mois	2012-2013
en 1953	61 ans et 2 mois	2014-2015
en 1954	61 ans et 7 mois	2015-2016
à partir de 1955	62 ans	2017

Il y a deux mois sans départ à la retraite à l'âge exact d'ouverture des droits en 2013 (novembre et décembre), et un mois en 2017 (janvier).

1.2 ÂGE D'OBTENTION DE LA RETRAITE A TAUX PLEIN

Pour les assurés nés à partir du 01/07/1951, l'âge d'obtention de la retraite à taux plein correspond à l'âge légal de départ à la retraite augmenté de 5 ans³⁴ :

Assuré né :	Âge légal de départ à la retraite	Année(s) de départ correspondante(s)
avant le 01/07/1951	65 ans	2016 pour la génération 1951
du 01/07/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	2016-2017
en 1952	65 ans et 9 mois	2017-2018
en 1953	66 ans et 2 mois	2019-2020
en 1954	66 ans et 7 mois	2020-2021
à partir de 1955	67 ans	2022

Il y a cinq mois sans départ à la retraite à l'âge d'annulation de la décote en 2017 (de juin à octobre).

2. GÉNÉRATIONS DU FLUX 2017 ET ÂGE EN 2017

Génération	Âges atteints en 2017
1944	74 ans
1945	73 ans
1946	72 ans
1947	71 ans
1948	70 ans

³³ Campus, âge légal de départ à la retraite : http://campus.n18.an.cnav/Articles/retraite_personnelle_age_retraite_ex.aspx

³⁴ Campus, âge d'obtention de la retraite à taux plein :
http://campus.n18.an.cnav/Articles/retraite_personnelle_taux_taux_retraite_ex.aspx

1949	69 ans
1950	68 ans
1951	67 ans
1952	66 ans
1953	65 ans
1954	64 ans
1955	62 ans
1956	61 ans
1957	60 ans
1958	59 ans

3. CONDITIONS DE DÉPART EN RETRAITE ANTICIPÉE CARRIÈRE LONGUE

L'âge possible de départ en retraite anticipée carrière longue varie selon l'année de naissance, le début d'activité et la durée cotisée³⁵ :

Génération	Départ anticipé à partir de	Début d'activité avant	Durée d'assurance cotisée
1957 et avant	60 ans	20 ans	166 trimestres
1958	57 ans et 4 mois	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres
1959	57 ans et 8 mois	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres
1960	58 ans	16 ans	175 trimestres
	60 ans	20 ans	167 trimestres
1961 à 1963	58 ans	16 ans	176 trimestres
	60 ans	20 ans	168 trimestres
1964 à 1966	58 ans	16 ans	177 trimestres
	60 ans	20 ans	169 trimestres
1967 à 1969	58 ans	16 ans	178 trimestres
	60 ans	20 ans	170 trimestres
1970 à 1972	58 ans	16 ans	179 trimestres
	60 ans	20 ans	171 trimestres
A compter de 1973	58 ans	16 ans	180 trimestres
	60 ans	20 ans	172 trimestres

³⁵ Campus, retraite anticipée longue carrière :

http://campus.n18.an.cnav/Articles/retraite_personnelle_retraite_anticipee_longue_carriere_retraite_anticipee_longue_carriere_acc.aspx

4. NOMBRE DE TRIMESTRES REQUIS POUR UN DÉPART AU TAUX PLEIN AVANT L'ÂGE D'ANNULATION DE LA DÉCOTE

La retraite est attribuée à taux plein dès l'âge légal si l'assuré réunit une certaine durée d'assurance fixée en fonction de son année de naissance³⁶ :

Année de naissance	Durée d'assurance pour le taux
1951	163 trimestres
1952	164 trimestres
1953 - 1954	165 trimestres
1955 - 1956 - 1957	166 trimestres
1958 - 1959 - 1960	167 trimestres
1961 - 1962 - 1963	168 trimestres
1964 - 1965 - 1966	169 trimestres
1967 - 1968 - 1969	170 trimestres
1970 - 1971 - 1972	171 trimestres
A compter de 1973	172 trimestres

³⁶ Campus, taux pour le calcul de la retraite :

http://campus.n18.an.cnav/Articles/retraite_personnelle_calcul_montant_taux_acc.aspx

5. CHRONOGRAMMES POUR LES RETRAITÉS PARTIS AVEC DÉCOTE

