

Objet : Les départs en RACL – Évolution des profils au fil des générations 1948, 1950, 1952 et 1955

Référence : 2022-006

Date : 24/01/2022

Direction statistiques, prospective et recherche

Pôle : Evaluation

Auteur : Zied Chaker

Téléphone :

Mots clés : Retraite anticipée pour carrière longue, 1948, 1950, 1952, 1955

Résumé :

Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue a subi de nombreuses évolutions législatives depuis son introduction le 1^{er} janvier 2004, entraînant de grandes fluctuations des effectifs de bénéficiaires de RACL d'une génération à l'autre. La génération 1948 a été la première à pouvoir partir en retraite anticipée à 56 ans après l'ouverture du dispositif en 2004. Les assouplissements d'accès au dispositif (décret du 2 juillet 2012, réforme de 2014) combinés au report de l'âge légal instauré par la réforme de 2010 ont entraîné une hausse des départs en RACL pour les générations 1952 et 1955, ainsi qu'une évolution du profil de leurs bénéficiaires.

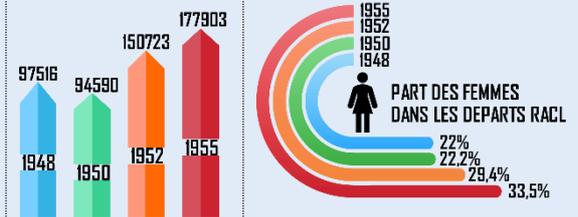
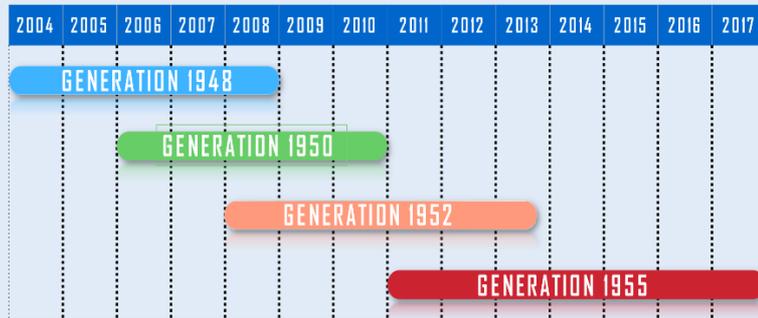
L'âge moyen de début de carrière (âges de première validation et de validation de 4 trimestres au cours de la même année) **est passé de 15 ans pour les générations 1948 et 1950 à 17-18 ans pour la génération 1955** pour les hommes et les femmes partis en RACL tandis que cet indicateur pour l'ensemble de ces générations a très peu évolué. En effet, depuis le décret du 2 juillet 2012, le dispositif est ouvert aux assurés ayant débuté leur activité avant 20 ans (pour un départ en RACL à partir de 60 ans) et les conditions de durée d'activité sont devenues moins strictes (suppression de la condition de durée validée majorée de 8 trimestres...).

Les bénéficiaires du dispositif restent majoritairement des hommes même si **la part des femmes a progressé entre les générations 1948 (22%) et 1955 (33,5%)**. Pour la génération 1955, les hommes qui partent en retraite anticipée sont majoritairement des ouvriers et les femmes des employées. Les ouvriers sont nettement sur-représentés parmi les départs en RACL, et les cadres nettement sous représentés.

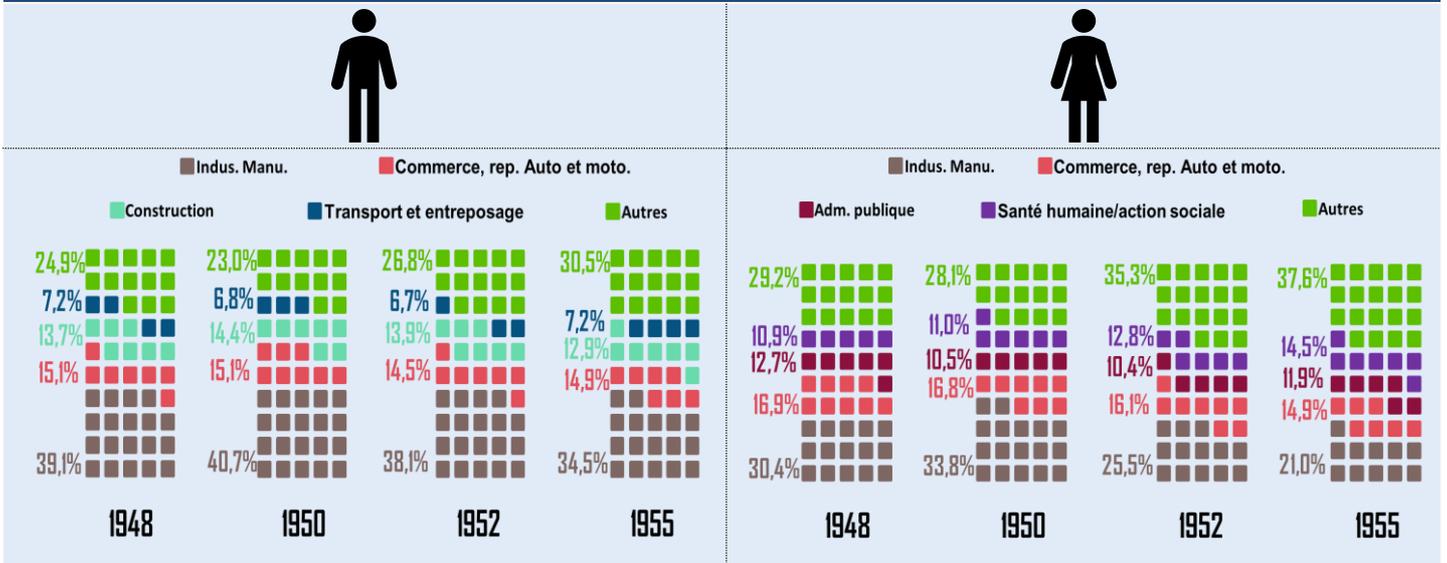
L'industrie manufacturière reste le secteur d'activité le plus représenté parmi les départs en RACL, en particulier pour les hommes (plus d'un tiers de leurs départs). Le poids de l'industrie est plus élevé au sein des départs en RACL qu'au titre de la durée, mais diminue au fil des générations avec la recomposition de l'économie. Le commerce représente environ 15% des départs en RACL (hommes comme femmes), soit une part stable mais seulement légèrement supérieure à sa part dans les départs au titre de la durée. La construction est le troisième secteur de départ en RACL pour les hommes. La répartition sectorielle est plus éclatée chez les femmes.

Les départs en RACL - Evolution des profils au fil des générations 1948, 1950, 1952 et 1955

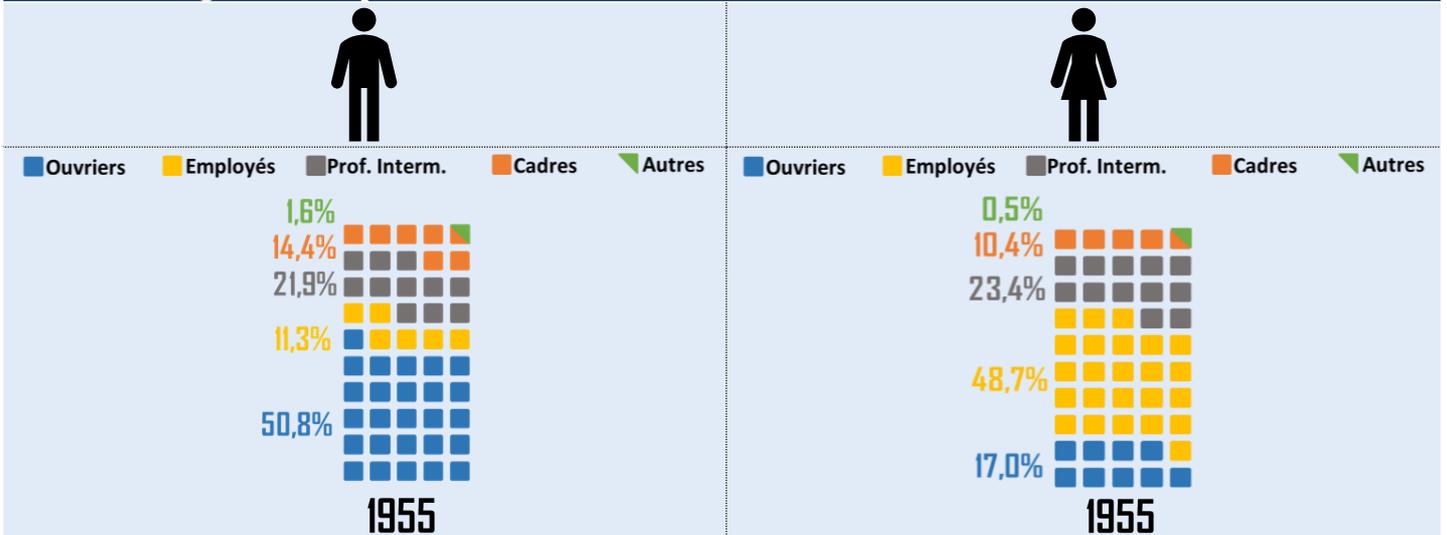
Eligibilité et effectifs



Secteurs d'activité



Catégories socioprofessionnelles



Source : Note 2022-006, Base retraités 2004-2019. Champ : Nouveaux retraités de droit propre au régime général avant le 1^{er} janvier 2020

INTRODUCTION

Le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (RACL) ouvert depuis le 1^{er} janvier 2004 a fait l'objet de plusieurs études à la CNAV (Albert, 2007 ; Denayrolles et Guilain, 2015). Ces études ont la particularité d'étudier les flux annuels de départs. L'étude de 2007 porte un focus sur le flux de départs à la retraite en 2006, tandis que l'étude de 2015 actualise ces résultats en incluant les flux de départ de 2004 jusque 2013 inclus.

Cette nouvelle étude sur les départs en RACL adopte une approche par génération, ce qui permet de mesurer les effets des réformes qui s'appliquent progressivement selon l'année de naissance des assurés¹, de mettre à jour les résultats disponibles dans l'étude de 2015 et d'approfondir certains aspects du profil des assurés à travers l'analyse de nouveaux indicateurs (catégories socioprofessionnelles, salaire exprimé en pourcentage du plafond de la sécurité sociale). Un des objectifs de l'étude est en effet de voir dans quelle mesure les profils des assurés partant en RACL ont évolué avec l'assouplissement de ce dispositif (suite notamment au décret du 2 juillet 2012, cf. encadré) combiné à la remontée progressive de l'âge légal de départ à la retraite lié à la réforme de 2010 ou encore à l'augmentation progressive de la durée d'assurance requise pour le taux plein (cf. annexe pour une synthèse des réformes).

Dispositions du décret du 2 juillet 2012

Le décret du 2 juillet 2012 a allégé les conditions de départ en RACL à compter du 1^{er} novembre 2012 :

- la condition de durée validée majorée de 8 trimestres est supprimée ;
- deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres supplémentaires de maternité peuvent être pris en compte dans la durée réputée cotisée ;
- les départs à 60 ans sont ouverts aux assurés ayant débuté leur activité avant 20 ans ;
- la condition de début d'activité est assouplie pour les assurés nés au 4^{ème} trimestre.

Conditions d'attribution d'une RACL - situation après décret du 2/7/2012²

¹ Le décret du 2 juillet 2012 est l'une des rares réformes ne s'appliquant pas par année de naissance.

² Présentation reprise de (Denayrolles et Guilain, 2015).

	1951 - 1er semestre	1951 - 2nd semestre	1952	1953	1954	1955	1956	1957	1958	1959	>=1960	Conditions
56 ans							Départ Impossible	DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans				
56 ans et 4 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
56 ans et 8 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
57 ans												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
57 ans et 4 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
57 ans et 8 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
58 ans												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
58 ans et 4 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
58 ans et 8 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
59 ans												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
59 ans et 4 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
59 ans et 8 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
60 ans												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
60 ans et 4 mois												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
60 ans et 9 mois	Départ Normal	Départ Normal										DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
61 ans et 2 mois			Départ Normal	Départ Normal								DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
61 ans et 7 mois					Départ Normal							DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
62 ans												DV >= TP + 8 DC >= TP + 8 DA < 16 ans
Durée taux plein	163	163	164	165	166	166	166	166	167	167	167-172	

DV = durée validée / TP = durée taux plein / DC = durée réputée cotisée / DA = début d'activité

Lecture : Les zones grisées correspondent à des situations temporelles antérieures à novembre 2012 pour l'ensemble de la génération. Ainsi, pour les assurés nés au second semestre 1951, un départ en RACL à partir de 60 ans a uniquement été possible sous les conditions prévues dans le cadre de la réforme 2010 (dur. validée >= dur. taux plein + 8 ; dur. cotisée >= dur. taux plein ; début d'activité avant 18 ans) car ces assurés ont atteint l'âge légal avant la mise en place du décret en novembre 2012. Pour les assurés nés à partir de 1952, le décret a assoupli les conditions en supprimant la condition de durée validée et en autorisant le début d'activité avant 20 ans. Compte tenu de sa mise en place en novembre 2012, seule une partie de la génération 1952 aura pu bénéficier du décret.

Quatre générations (1948, 1950, 1952 et 1955) sont retenues pour observer ces évolutions dans le temps. Les assurés de la génération 1948 sont les premiers à pouvoir partir en retraite anticipée à 56 ans après la mise en place du dispositif en 2004. La génération 1950 est la dernière à ne pas être concernée par la réforme de 2010 décalant progressivement de 2 ans l'âge d'ouverture des droits et celui d'annulation de la décote. A l'inverse, la génération 1955 est la première pour laquelle ce décalage est d'exactly 2 ans. La génération 1952 est la première à compter des assurés pouvant bénéficier du décret du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres requis pour la durée du taux plein augmente de 2 trimestres entre chacune des générations étudiées, passant de 160 pour la génération 1948 à 166 pour la génération 1955.

Sources

Les données qui sont mobilisées dans cette note proviennent de la « base retraités » construite à partir des informations disponibles sur les prestataires disposant d'un droit propre au régime général et partis en retraite entre début 2004 et le 31 décembre 2019. Les variables portent sur l'assuré (date de naissance, sexe, pays de naissance...), sa carrière (salaires, nature et nombre de trimestres validés chaque année, ...), et son départ à la retraite (date de départ à la retraite, durée d'assurance validée et cotisée au régime général et tous régimes, montant de pension versée par le régime général et tous régimes ...). L'âge de départ à la retraite en mois est calculé comme la différence entre la date de départ à la retraite et la date de naissance³.

³ Le calcul est effectué en fonction des dates exactes. Ainsi, un assuré né le 25 décembre 1944 partant à la retraite du 1er janvier 2005 au 1er décembre 2005 part à 60 ans.

Au 31 décembre 2019, les quatre générations étudiées ont toutes dépassé l'âge légal de départ en retraite ce qui permet d'avoir l'exhaustivité des départs au titre de la RACL pour ces générations⁴.

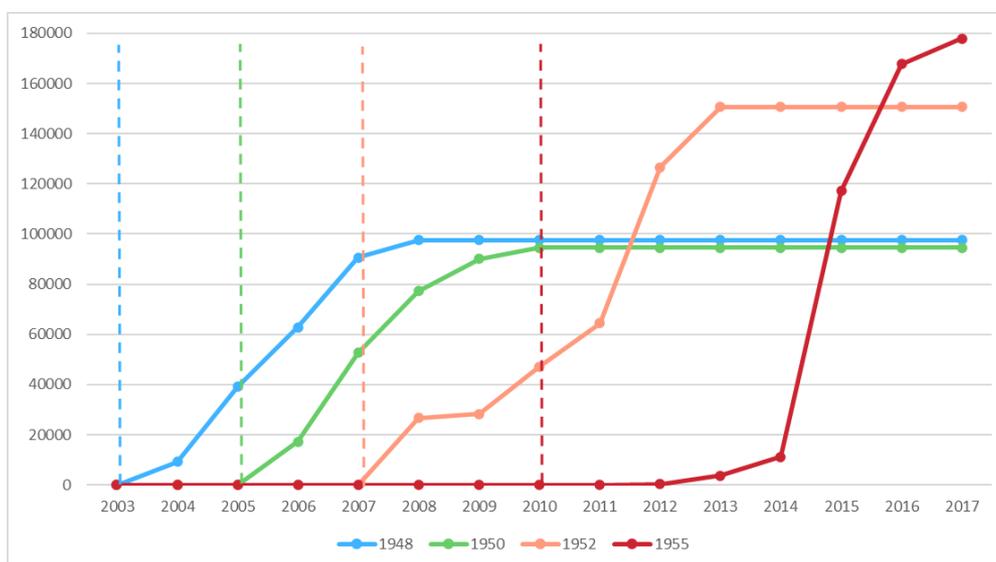
L'étude est organisée en trois parties : la première présentera l'évolution des effectifs des départs au titre de la retraite anticipée pour carrière longue, la deuxième comparera l'évolution des carrières des assurés partis au titre de la RACL et de la durée (y compris avec surcote), la troisième partie est axée sur l'étude de la catégorie socioprofessionnelle et du secteur d'activité des assurés de la génération 1955 partis au titre de ces deux motifs.

A. Evolution des effectifs des départs au titre de la RACL

Depuis 2004, les assurés qui ont commencé à travailler tôt avec une carrière longue peuvent partir en retraite avant l'âge légal. Ce dispositif a beaucoup évolué depuis son application : plusieurs modifications législatives ont été adoptées tantôt pour restreindre, tantôt pour étendre le dispositif, et d'autres réformes y ont contribué plus indirectement.

Ces évolutions législatives ont entraîné de grandes fluctuations d'une génération à l'autre en termes d'effectifs de bénéficiaires de la RACL (graphique 1).

Graphique 1 - Nombre de départs cumulés en retraite anticipée par génération au 31 décembre de l'année N



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue.

Note : à fin 2017, près de 180 000 assurés nés en 1955 sont partis en retraite anticipée pour carrière longue.

Les lignes en pointillés représentent la date à partir de laquelle les assurés de chaque génération sont éligibles au dispositif de RACL (le 1^{er} janvier 2004 pour la génération 1948, le 1^{er} janvier 2006 pour la génération 1950, etc.).

⁴ Par ailleurs, pour ces générations, l'impact de la Liquidation Unique des Régimes alignés est soit nul (jusqu'à la génération 1952 incluse) soit très limité (pour la génération 1955, dont la moitié avait déjà 62 ans à la date d'entrée en vigueur de la Lura au 1^{er} juillet 2017).

Trois phases sont clairement identifiables entre 2004 et 2017 : une première couvre la période allant de 2004 à 2008. Elle est marquée par la montée en charge du dispositif. Le profil des départs en RACL par âge des générations 1948 et 1950 ont des allures similaires, le rythme annuel de départs en RACL y est environ compris entre 20 000 et 30 000. La seconde phase concerne la période 2009 – 2011 marquée par un fort ralentissement des départs à cause de la hausse de la durée requise d'assurance du taux plein. Au cours de cette période, les générations 1950 et en 1952 ont été touchées par cette mesure. Les assurés de ces deux générations étaient alors susceptibles de partir en RACL entre 58 et 60 ans et entre 56 et 59 ans. A titre d'exemple, les départs pour la génération 1952 sont quasi-nuls lors de l'année 2009. Enfin, une troisième phase concerne les derniers assurés nés en 1952 et ceux de la génération 1955 partis au titre de la RACL entre 2012 et en 2017. Au cours cette période ces assurés étaient respectivement susceptibles de partir en RACL entre 59 et 60 ans et entre 56 et 62 ans. Elle est marquée par une très forte augmentation des départs annuels au titre de la RACL pour les générations 1952 et 1955 liée au report progressif de deux ans de l'âge légal de départ à la retraite et à l'ouverture du dispositif carrière longue pour les départs à partir de 60 ans pour les assurés ayant commencé à travailler avant 18 ans (réforme des retraites de 2010) puis avant 20 ans (décret du 2 juillet 2012)⁵. En effet, un assuré qui prenait sa retraite à 60 ans avant la réforme de 2010 partait à l'âge légal tandis qu'après la réforme, un assuré partant à 60 ans bénéficie du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (tableau 1).

Tableau 1 – Mois de départ à l'âge légal par génération

Mois de naissance / Année de départ	Génération 1951 décalage de 4 mois*		Génération 1952 décalage de 9 mois		Génération 1953 décalage de 14 mois		Génération 1954 décalage de 19 mois		Génération 1955 décalage de 24 mois		Génération 1956 et ultérieures décalage de 24 mois	
	2011/2016	2012/2017	2013/2018	2014/2019	2015/2020	2016/2021	2017/2022	2018/2023				
A l'âge légal/ au taux plein automatique	mois	mois	mois	mois	mois	mois	mois	mois	mois	mois	mois	mois
Impact en N et N+1	janvier	févr	nov	avril	sept	févr	févr	févr	févr	févr	févr	févr
	février	mars	déc	mai	oct	mars	mars	mars	mars	mars	mars	mars
	mars	avril		janv	nov	avril	avril	avril	avril	avril	avril	avril
	avril	mai		févr	déc	juin	juin	juin	juin	juin	juin	juin
	mai	juin		mars	sept	juil	juil	juil	juil	juil	juil	juil
	juin	juil		avril	oct	août	août	août	août	août	août	août
	juillet	déc		mai	nov	sept	sept	sept	sept	sept	sept	sept
	août		janv	juin	déc	oct	oct	oct	oct	oct	oct	oct
	septembre	févr	juil	juil		nov	nov	nov	nov	nov	nov	nov
	octobre	mars	août	août	janv	août	août	août	août	août	août	août
	novembre	avril	sept	sept	févr	juil	juil	juil	juil	juil	juil	juil
	décembre	mai	oct	oct	mars	août	août	août	août	août	août	août

Source : Les comptes de la Sécurité sociale – juin 2021

* A partir du 1er juillet pour la génération 1951.

Note de lecture : Les colonnes « mois » correspondent aux mois où l'assuré peut liquider sa pension à l'âge légal ou à l'âge du taux plein automatique compte tenu de sa date de naissance.

Compte tenu du calendrier du relèvement de l'âge, une personne née entre le 2 et le 31 décembre 1955 a pu liquider sa pension à l'âge légal au 1^{er} janvier 2018 (et au taux plein par l'âge au 1^{er} janvier 2023).

⁵ Bilan du dispositif de retraites anticipées au titre des carrières longues. Fiche 3.2. Les comptes de la sécurité sociale, juin 2021.

On observe plus de 60 000 départs au titre de la RACL en 2012 pour la génération 1952 et plus de 100 000 départs en 2015 puis plus de 50 000 départs en 2016 pour la génération 1955.

Le nombre de bénéficiaires du dispositif est passé de plus 97 000 assurés pour la génération 1948 à près de 180 000 pour la génération 1955 (tableau 2). Ces bénéficiaires d'une retraite anticipée pour carrière longue sont majoritairement des hommes. Cette part élevée s'explique par les conditions nécessaires pour bénéficier du dispositif qui privilégie les carrières longues et continues, ainsi que les carrières ayant commencé tôt⁶. La proportion des femmes a toutefois augmenté au fil des générations passant de 22% pour la génération 1948 à 33,5% pour la génération 1955 du fait de la hausse du taux d'activité des femmes et de l'assouplissement des conditions de départ en retraite anticipée⁷.

Tableau 2 – Evolution par génération de la part des hommes dans les départs en RACL

Génération	Nombre de départs en RACL	Parts des femmes dans les départs en RACL
1948	97516	22,0%
1950	94590	22,2%
1952	150723	29,4%
1955	177903	33,5%

Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue.

B. Evolution de la carrière des assurés partis au titre de la RACL et de la durée d'assurance

Un âge de début de carrière en forte augmentation pour les assurés partant en RACL

L'âge à partir duquel les droits à retraite commencent à être validés et l'entrée progressive sur le marché du travail conditionnent l'âge de début d'activité et donc l'accès au dispositif.

Deux indicateurs relatifs à la validation des droits à retraite sont mobilisés pour cerner le début des carrières :

- L'âge de première validation : cet âge ne correspond pas nécessairement à l'entrée réelle dans la vie active⁸ ;

⁶ Les âges de début de carrière des femmes sont plus tardifs et cela explique qu'elles remplissent moins souvent que les hommes la condition de début de carrière.

⁷ Cette évolution était déjà observée dans les études d'Albert (2007) et Denayrolles et Guilain (2015) sur des périodes antérieures. Elles indiquaient que la proportion des assurées parmi les départs au titre de la RACL était passée de 15 % en 2004 à 20% en 2006 pour atteindre 33 % en 2013.

⁸ La perception d'un salaire n'entraîne pas obligatoirement la validation d'un droit à retraite au régime général. En effet, si le salaire annuel est inférieur à un certain seuil (200 heures de smic avant 2014 et 150 heures à partir de janvier 2014), aucun trimestre ne sera validé sur l'année. Il convient donc de distinguer l'âge auquel le premier salaire est perçu par l'assuré et l'âge auquel les premiers droits à retraite sont validés. Si l'assuré a débuté son parcours dans un autre régime, le début de carrière correspond au premier trimestre validé, quel que soit le régime dans lequel il a été validé.

- L'âge de première validation d'une année complète (validation de 4 trimestres) qui est susceptible de mieux décrire le début de la vie active⁹ ;

Ces deux indicateurs varient peu si l'on considère les retraités partis avant 65 ans (y compris les RACL) des générations 1948, 1950 et 1952 (graphique 2)¹⁰. L'âge moyen de première validation de droits est passé de 17,5 à 17,3 ans entre les générations 1948 et 1952 pour les hommes et est resté stable à hauteur de 18,2 - 18,4 ans chez les femmes. L'âge moyen de première validation d'une année chez les hommes retraités est resté stable à 18,2-18,3 ans tandis que l'âge moyen de première validation d'une année a légèrement augmenté chez les retraitées passant de 18,9 à 19,3 ans entre les générations 1948 et 1952. Les indicateurs progressent en revanche entre la génération 1952 et 1955.

Ces deux indicateurs ont évolué de manière identique au fil des générations (graphique 3) parmi les bénéficiaires de la RACL. L'âge légal de départ à la retraite n'a pas évolué entre les générations 1948 et 1950 tandis que la durée d'assurance requise a augmenté. Au sein de la génération 1950, seuls les assurés disposant de carrières complètes et ayant commencé à travailler à des âges plus précoces que les assurés RACL de la génération 1948 ont pu accéder au dispositif. Ainsi, l'âge moyen de début de carrière a légèrement diminué parmi les assurés partis au titre de la RACL entre les générations 1948 et 1950.

Les dispositions de la réforme de 2010 et du décret du 2 juillet 2012 évoquées dans la partie A ont permis aux assurés des générations 1952 et 1955 de partir avant l'âge légal à condition de débiter leur carrière avant 18 ans (puis 20 ans pour les départs survenus à partir du 1^{er} novembre 2012). Ces évolutions ont entraîné une hausse de l'âge de début de carrière pour les assurés RACL des générations 1952 et 1955. Ce phénomène a été renforcé pour la génération 1955 par l'augmentation de l'âge de l'obligation scolaire à 16 ans à compter de la génération 1953.

La forte augmentation de l'âge de début de carrière est une spécificité des RACL par rapport aux départs observés avant l'âge de 65 ans. De plus, l'écart des âges de début de carrière entre les hommes et les femmes est d'environ un an si l'on considère l'ensemble des retraités partis avant 65 ans à génération donnée tandis que ce même écart n'est que 0,2 ans si l'on ne considère que les RACL. Ce constat s'explique par les conditions restrictives de début de carrière et de durée s'assurance pour l'éligibilité au dispositif

L'âge moyen de début de carrière des bénéficiaires de la RACL a donc augmenté de deux ans entre la génération 1948 et la génération 1955¹¹. Cette tendance concerne autant les hommes que les femmes même si cet âge moyen est légèrement plus faible chez les hommes.

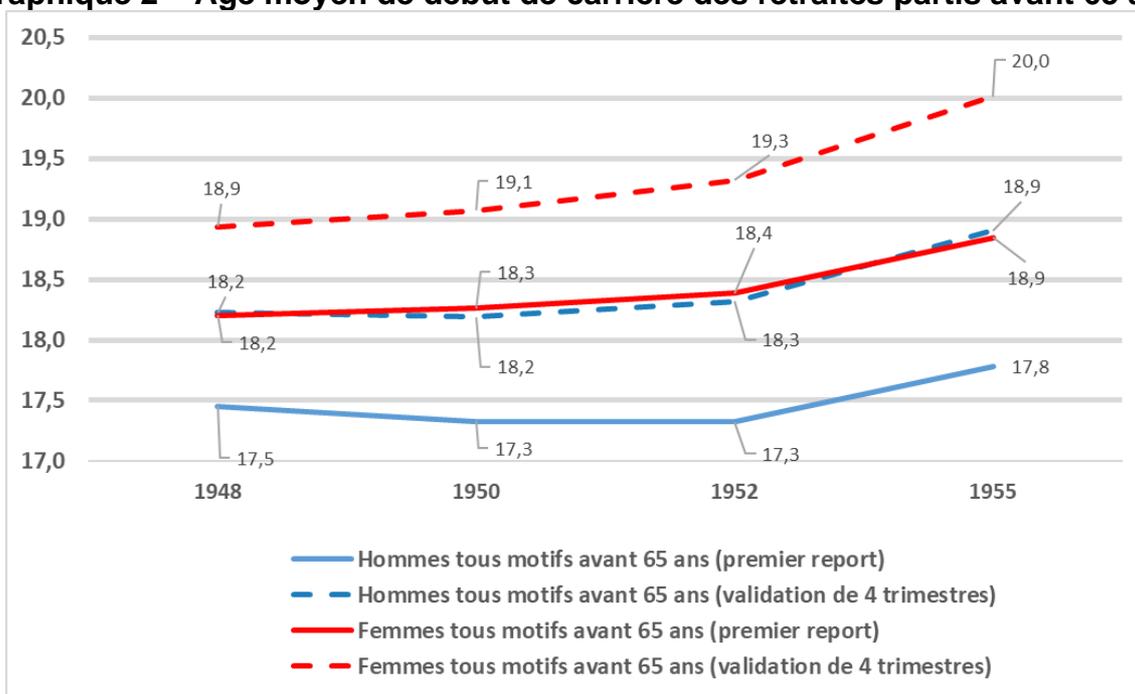
⁹ De plus cet indicateur est proche des conditions retenues pour l'accès au dispositif de RACL.

¹⁰ L'analyse des débuts de carrière sur l'ensemble des assurés sans restriction d'âge de départ indique une stabilité des indicateurs (autour de 18 ans et 19 ans pour la première validation respectivement chez les retraités et les retraitées et autour de 19 et 20 ans pour la première validation d'une année).

¹¹ La distribution des débuts de carrière de la génération 1950 a fait l'objet d'une précédente étude (Ramos-Gorand, 2018) à travers l'analyse de la répartition de ces deux indicateurs.

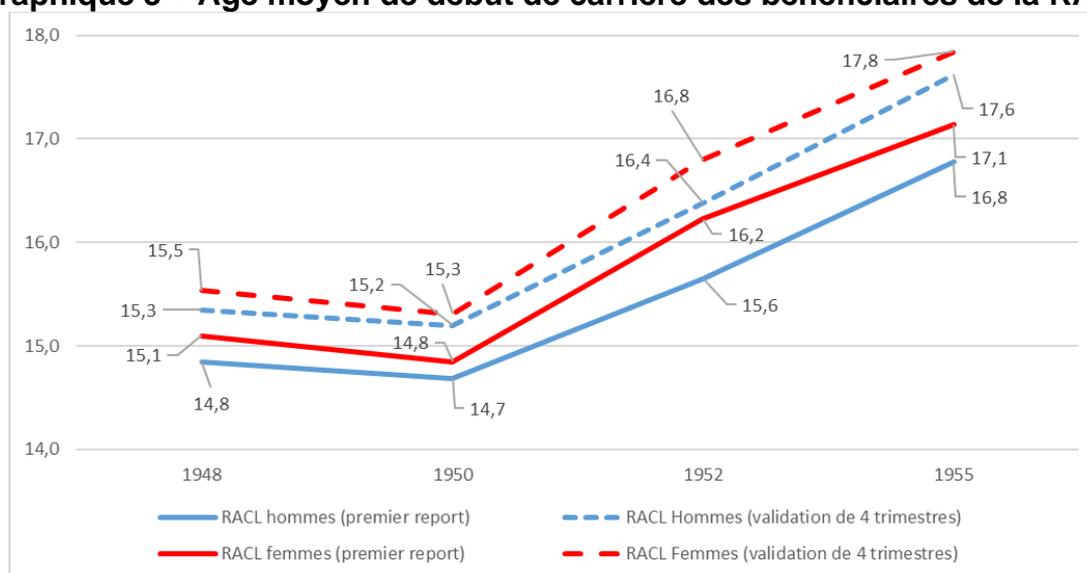
18 % des assurés de la génération 1950 valident leurs premiers droits à retraite à l'âge de 15 ans, et 16% valident leur première année complète au même âge. Les retraitées de la même génération sont 13% et 11% à valider à 15 ans respectivement leur premier droit à retraite et leur première année complète. Il est probable que la majeure partie des retraités partis en RACL se trouve dans cette partie de la répartition. On observe également un pic de validation à l'âge de 18 et 19 ans qui se rapproche de l'âge moyen de validation des droits pour l'ensemble de la génération. 16% des assurées ont validé leur premier droit et leur première année complète à 18 ans, elles sont également 15% et 12% à avoir validé respectivement leur premiers droits et leur première année complète à l'âge de 19 ans. Les retraités sont 12% et 11% à avoir leurs premières validations de droits et d'année complète à 18 ans.

Graphique 2 – Âge moyen de début de carrière des retraités partis avant 65 ans



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis avant 65 ans (tous motifs de départs confondus y compris RACL). Note de lecture : l'âge moyen au 31 décembre de l'année du premier report est respectivement de 17,3 et de 18,3 ans pour les retraités et les retraitées nés en 1950.

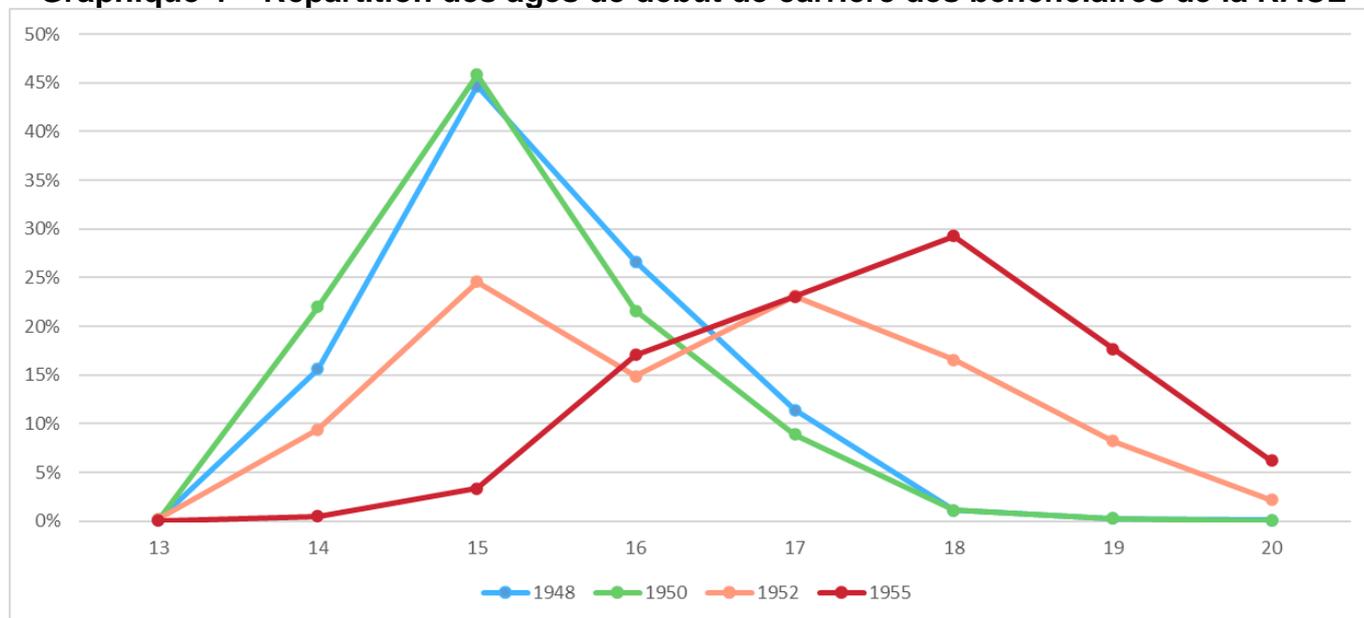
Graphique 3 – Âge moyen de début de carrière des bénéficiaires de la RACL



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue. Note de lecture : l'âge moyen au 31 décembre de l'année de première validation est respectivement de 14,7 et 14,8 ans pour les hommes et les femmes nés en 1950 et bénéficiaires de la retraite anticipée pour carrière longue.

La répartition de l'âge de début de carrière des assurés partis en RACL a également évolué. Le pic de validation d'une première année complète observé à l'âge de 15 ans pour les générations 1948 et 1950 est translaté vers des âges plus tardifs pour les générations 1952 et 1955.

Graphique 4 – Répartition des âges de début de carrière des bénéficiaires de la RACL



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue. Note de lecture : 45% des retraités (hommes et femmes confondus) de la génération 1948 partis au titre de la RACL ont validé une première année complète à la fin de l'année civile de leurs 15 ans.

On s'intéresse à un autre indicateur de la trajectoire professionnelle qui est la trajectoire salariale pour rendre compte de l'évolution de carrière des assurés de chaque génération.

Afin de construire un indicateur synthétique de la trajectoire salariale pour chaque groupe, le salaire annuel¹² médian des assurés en emploi à chaque âge entre 20 et 55 ans est retenu (graphiques 4 et 5). Contrairement au salaire moyen, l'indicateur du salaire médian a l'avantage de ne pas être biaisé par les valeurs extrêmes. De plus, afin de faciliter les comparaisons entre générations, ce salaire annuel médian est exprimé en pourcentage du plafond de la sécurité sociale de l'année correspondante.

L'indicateur est donc calculé sur les assurés qui sont en emploi comme salariés dans le secteur privé à un âge donné sachant que tous les assurés ne sont pas forcément en emploi à chaque âge. De plus, à chaque âge, ce ne sont pas nécessairement les mêmes assurés qui sont en emploi.

Afin de comparer pour toutes les générations le même champ de retraités partis au titre de la durée d'assurance du taux plein, les données retenues dans la suite de la note ne concernent que les assurés partis à la retraite avant leur 65^{ème} anniversaire.

¹² Le salaire plafonné est utilisé car l'information sur le montant déplafonné n'est pas disponible avant 2000. Néanmoins, compte tenu de la distribution des salaires, le salaire plafonné médian est le même que le salaire non plafonné médian.

Puisque le salaire annuel médian est rapporté au plafond de la sécurité sociale et que l'évolution de ce dernier est fixée sur l'évolution moyenne estimée des salaires de l'année N-1 (article D.242-17 du code de la sécurité sociale), il est utile de comparer l'évolution des salaires médians et moyens. A partir des séries longues sur les salaires, Gonzalez et Sueur (2021) comparent l'évolution des salaires en euros constants nets moyen et médian en équivalent temps plein entre 1996 et 2019. Sur cette période, les deux indicateurs ont évolué de façon semblable : le salaire net moyen a progressé de 14,8% et le salaire net médian de 13,3% ce qui valide notre approche pour l'indicateur de la trajectoire professionnelle.

Nous observons très peu de différences entre les assurés des quatre générations partis au titre de la RACL, nous choisissons de représenter la trajectoire salariale des assurés et assurées des générations 1950 et 1955. Les hommes ont entre 25 et 55 ans des salaires médians compris entre 80 et 90% du plafond de la sécurité sociale. Cet indicateur est compris entre 65 et 75% pour les femmes. On remarque que les trajectoires salariales se stabilisent lorsque les assurés ont une trentaine d'années, le salaire médian représente alors 85% du plafond pour les hommes contre 70% pour les femmes¹³.

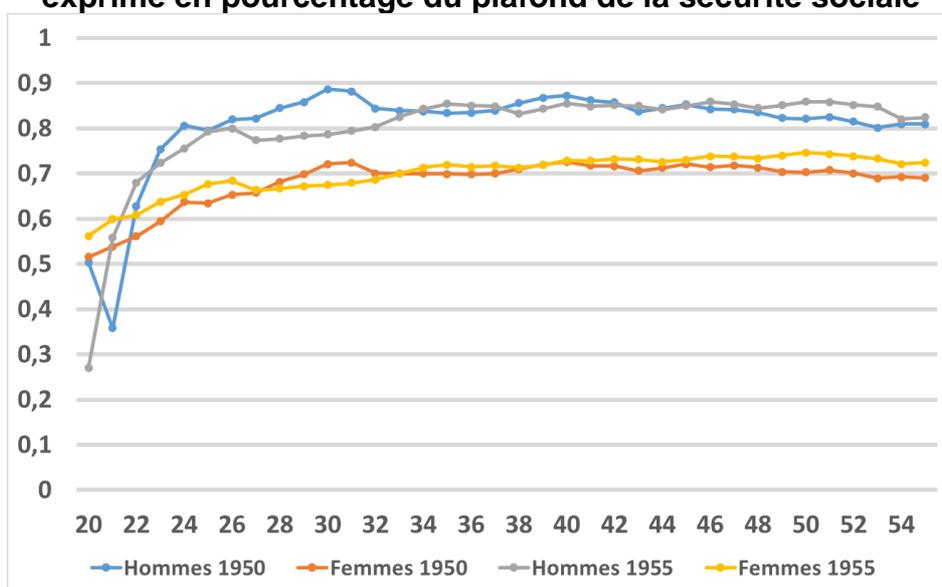
Les trajectoires salariales sont plus hétérogènes parmi les assurés partis au titre de la durée d'assurance du taux plein. Les générations les plus récentes ont des trajectoires légèrement moins ascendantes que les générations les plus anciennes. Ce phénomène est également observé en comparant des générations plus espacées avec un indicateur de salaire relatif dans l'économie (Duco, 2021)¹⁴.

Les trajectoires salariales des hommes partis au titre de la durée d'assurance se stabilisent autour de 90% du plafond de la sécurité sociale à partir de 35 ans. La trajectoire salariale des femmes parties au titre de la durée se stabilise en fonction des générations entre 50 et 65% du plafond à 30 ans. Les salaires annuels des hommes partis au titre de la durée sont en médiane plus élevés que ceux des hommes partis en RACL. Le constat pour les femmes est inverse.

¹³ Nous observons par ailleurs l'effet de la revalorisation de 10% du SMIC au 1er juin 1981 sur les trajectoires salariales. Cette revalorisation a entraîné indirectement la hausse du salaire médian à 33, 31, 29 et 26 ans respectivement pour les assurés des générations 1948, 1950, 1952 et 1955, tandis que cette revalorisation a impacté le plafond de la sécurité sociale avec un décalage. Ainsi, les salaires médians en proportion du plafond diminuent l'année suivant celle de la revalorisation (graphique 4).

¹⁴ L'étude de ce salaire relatif, indicateur de la place de l'individu dans la hiérarchie des salaires dans l'économie à une date donnée, montre qu'en début de carrière, les générations nées autour de 1950 (1948, 1950 et 1952) perçoivent en moyenne des salaires relatifs inférieurs à ceux des générations nées autour de 1940 (1938, 1940, 1942) et légèrement supérieurs à ceux des générations nées autour de 1960, 1970 et 1980. Cette tendance à la baisse des salaires relatifs en début de carrière est suivie d'un rattrapage par la suite.

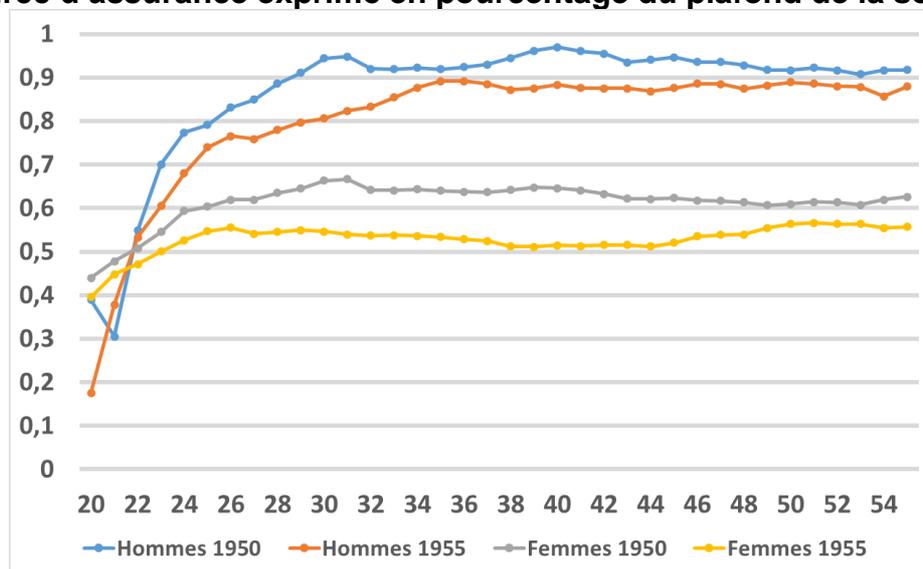
Graphique 5 – Evolution du salaire annuel médian des assurés partis au titre de la RACL exprimé en pourcentage du plafond de la sécurité sociale



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue.

Note de lecture : à 31 ans, les assurés de la génération 1950 partis au titre de la RACL ont un salaire médian égal à 88% du plafond de la sécurité sociale

Graphique 6 – Evolution du salaire annuel médian des assurés partis avant 65 ans au titre de la durée d'assurance exprimé en pourcentage du plafond de la sécurité sociale



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis avant 65 ans au titre de la durée d'assurance (y c. avec surcote).

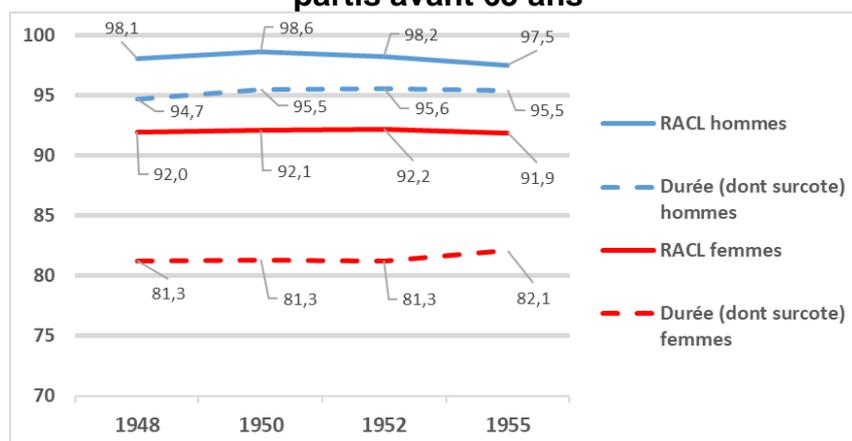
Note de lecture : à 31 ans, les assurés de la génération 1950 partis au titre de la durée ont un salaire médian égal à 95% du plafond de la sécurité sociale.

Les salaires annuels plus élevés des assurées parties au titre de la RACL par rapport à celles parties au titre de la durée expliquent en partie des différences au niveau de la composition de la durée d'assurance sur l'ensemble de la carrière. La part des trimestres cotisés dans la durée

d'assurance est supérieure de 10 points pour les retraitées parties en RACL par rapport à celles parties au titre de la durée (graphique 6).

Chez les hommes, la différence en termes de trimestres cotisés est beaucoup plus faible entre les assurés parties au titre de la RACL et ceux parties au titre de la durée.

Graphique 7 – Part des trimestres cotisés dans la durée d'assurance validée des assurés partis avant 65 ans



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue ou au titre de la durée d'assurance (y c. avec surcote) avant 65 ans.

Pour compléter cette analyse sur la trajectoire professionnelle des assurés, nous allons regarder dans les parties suivantes les répartitions des secteurs d'activités puis des catégories socioprofessionnelles (qui contribue à expliquer les écarts de niveau de salaires constatés ci-dessus) .

C. Evolution du secteur d'activité des assurés partis au titre de la RACL et de la durée d'assurance

Données relatives au secteur d'activité et à la CSP

Les indicateurs relatifs au secteur d'activité et à la catégorie socioprofessionnelle (CSP) des assurés du régime général sont issus des déclarations annuelles des données sociales (DADS) et des déclarations sociales nominatives (DSN). Les données disponibles concernent le premier secteur d'activité et la première catégorie socioprofessionnelle rencontrés à rebours à partir du départ à la retraite des assurés.

Le taux de remplissage de la CSP pour les premières générations n'est pas satisfaisant. Il atteint en revanche plus de 73% pour les assurés de la génération 1955 déjà partis à la retraite ce qui permet d'analyser dans la partie D la répartition des CSP par motif pour cette génération.

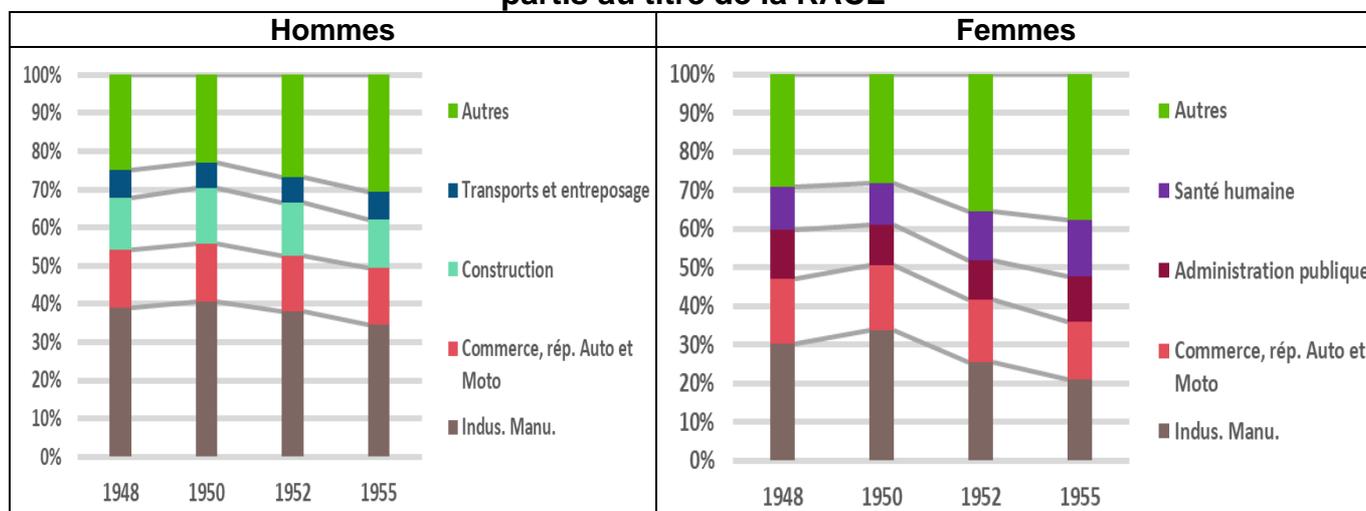
Nous analysons la répartition des secteurs d'activité (graphiques 8 et 9). A chaque génération, les quatre premiers secteurs de la distribution concentrent plus de départs au titre de la RACL chez les hommes que chez les femmes (les quatre premiers secteurs en termes d'importance représentent entre 70 et 77% des départs au titre de la RACL chez les hommes contre 62 à 72% chez les femmes).

Les répartitions sont également plus concentrées pour les départs au titre de la RACL que pour les départs au titre de la durée d'assurance du taux plein. A chaque génération, les deux premiers secteurs concentrent au moins 50 % des départs au titre de la RACL chez les hommes tandis que pour les femmes trois secteurs pour les générations 1948 et 1950 puis au moins quatre secteurs pour les générations 1952 et 1955 sont nécessaires pour observer la moitié de la distribution.

Parmi les hommes partant en retraite anticipée pour carrière longue, plus de 6 sur 10 appartiennent aux secteurs de l'industrie manufacturière, du commerce (et réparation auto-moto), et de la construction. Les secteurs de l'industrie manufacturière et de la construction sont nettement surreprésentés parmi les départs en RACL par rapport aux départs au titre de la durée d'assurance du taux plein avant leurs 65 ans.

Les deux secteurs d'activité les plus représentés chez les femmes parties en RACL sont l'industrie manufacturière et le commerce, comme pour les hommes, avec toutefois une importance plus faible et en forte diminution pour le secteur de l'industrie manufacturière. Les secteurs de l'administration publique et de la santé humaine/ action sociale comptent également parmi les principaux secteurs d'activité des femmes partant en RACL, mais sont moins représentés que parmi les départs au titre de la durée d'assurance du taux plein¹⁵.

Graphique 8 – Répartition selon le dernier secteur d'activité connu pour les assurés partis au titre de la RACL



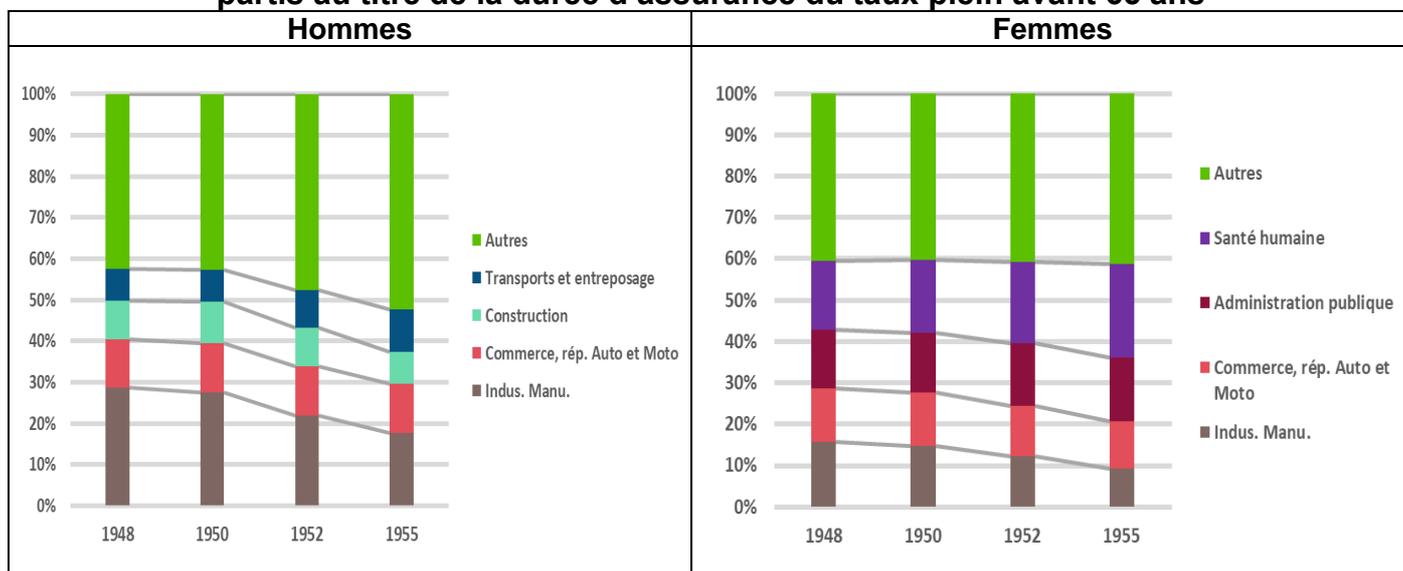
Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue.

¹⁵ Ces répartitions des secteurs d'activité chez les retraités RACL sont similaires à ce qui est observé pour les flux 2011 à 2013 et pour le flux 2018 respectivement dans l'étude de Guilain et Denayrolles (2015) et la note 2021-027.

Entre 2011 et 2013, le secteur de l'industrie manufacturière représentait 37% des retraités RACL, devant le commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles avec 15% et la construction à hauteur de 13%. Sur le flux 2018, ces trois secteurs représentent respectivement 38%, 16% et 11% des départs au titre de la RACL chez les hommes.

Le secteur de l'industrie manufacturière est le dernier secteur d'activité connu pour 24% des départs des assurées au titre de la RACL (22% sur le flux 2018), devant le secteur du commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles avec 15% (17% sur le flux 2018) et le secteur de la santé humaine et action sociale à hauteur de 13% (14% sur le flux 2018).

Graphique 9 – Répartition selon le dernier secteur d’activité connu pour les assurés partis au titre de la durée d’assurance du taux plein avant 65 ans



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de durée d’assurance du taux plein (y .c avec surcote) avant leurs 65 ans.

D. Répartition de la catégorie socioprofessionnelle et du secteur d’activité des assurés de la génération 1955 partis au titre de la RACL et de la durée d’assurance

Nous comparons les catégories socioprofessionnelles des assurés partis au titre de la RACL et des assurés partis avant 65 ans au titre de la durée d’assurance du taux plein.

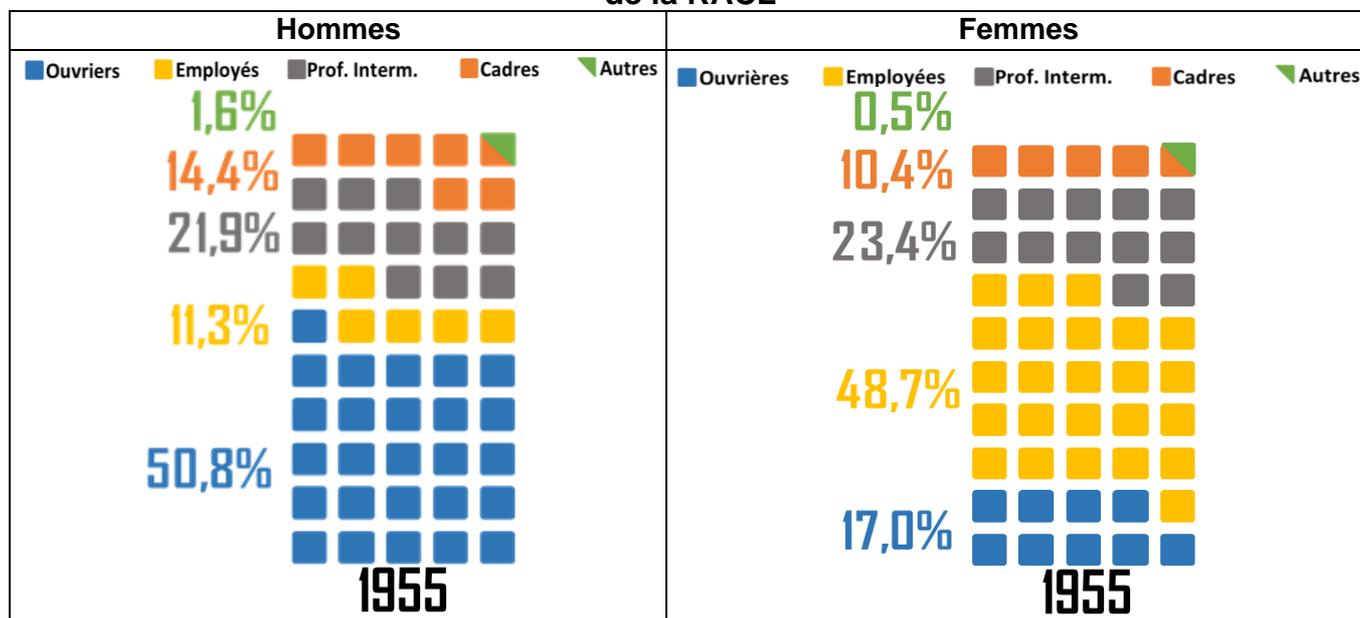
Quatre postes regroupent au niveau agrégé la quasi-totalité (98 à 99%) des assurés partis au titre des deux motifs étudiés : les ouvriers, les employés, les professions intermédiaires et les cadres et professions intellectuelles supérieures. Les répartitions de ces postes sont différentes parmi les hommes et les femmes parties au titre de la RACL puis au titre de la durée (graphiques 10 et 11) et permettent d’avoir deux niveaux de comparaisons.

Le premier niveau de comparaison est basé sur les différences entre hommes et femmes à motif de départ donné. Les ouvriers sont majoritaires chez les hommes pour les départs au titre de la RACL tandis que pour les femmes, les employées sont les plus nombreuses. Concernant les assurés partis au titre de la durée, les cadres et ouvriers sont les plus représentés chez les hommes avec plus de 30% chacun alors que la majorité des assurées étaient employées.

Le second niveau de comparaison est basé sur les différences entre motifs de départ à sexe donné. Il y a peu de différences entre les femmes parties au titre de la RACL et de la durée puisque le poste des employées est le plus représenté. La situation est différente pour les hommes puisque le poste des ouvriers arrive après celui des cadres chez les assurés partis au titre de la durée¹⁶.

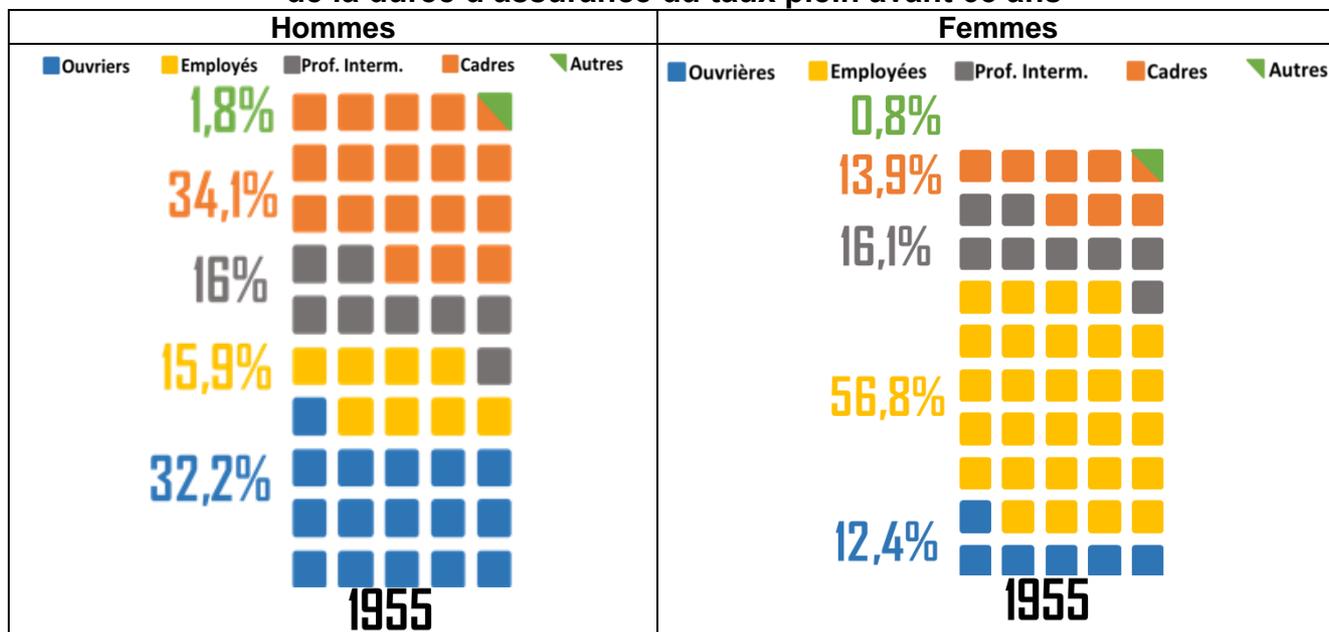
¹⁶ Bien que portant sur un champ légèrement différent, l’analyse des flux par motif de départ conduit à une répartition par CS pour le flux 2018 (retraités monopensionnés du régime général et de l’Agirc-Arrco) dans la note 2021-027 « Evolution des modalités de départ à la retraite entre 2004 et 2019 » proche de celle observée ici (ensemble des assurés du régime général partis en RACL),

Graphique 10 – Répartition selon la dernière CSP connue pour les assurés partis au titre de la RACL



Source : base retraités 2004-2019. Champ : ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de la retraite anticipée pour carrière longue. Note : 10% des assurées de la génération 1955 parties au titre de la RACL appartiennent à la CSP des cadres et professions intellectuelles supérieures.

Graphique 11 – Répartition selon la dernière CSP connue pour les assurés partis au titre de la durée d'assurance du taux plein avant 65 ans



Source : base retraités 2004-2019. Champ : Ensemble des assurés du régime général vivants au moment du départ à la retraite et partis au titre de durée d'assurance du taux plein (y c. avec surcote) avant leurs 65 ans. Note de lecture : 56,8% des assurées de la génération 1955 parties au titre de la durée d'assurance appartiennent à la CSP des employées.

En 2018, 50% des retraités partis au titre de la RACL sont des ouvriers, 20% sont des professions intermédiaires, 20% sont des cadres et environ 10% sont des employés. La même année, les assurées parties au titre de la RACL étaient à 47% des employées, 21% des professions intermédiaires, 18% des ouvrières et 15% des cadres.

Les employées représentent 57% des assurées parties au titre de la durée¹⁷. Les trois autres principales catégories sociales (ouvrières, professions intermédiaires et cadres) représentent chacune 12 à 16% de la répartition¹⁸.

La répartition chez les hommes partant avec la durée est légèrement différente en ce qui concerne les parts des ouvriers et des cadres qui s'établissent respectivement à 32 % et 34%¹⁹.

Nous faisons ensuite une comparaison entre les répartitions des catégories socioprofessionnelles des assurés partis au titre des deux motifs et une photographie du marché de l'emploi à partir des données de l'enquête emploi 2019 sur le champ des salariés du secteur privé âgés de 50 ans et plus.

Tableau 3– Répartition selon les principales catégories sociales comparée à celles des hommes actifs occupés de 50 ans et plus

	Effectif enquête emploi (en milliers)	Enquete emploi 2019 (répartition)	RACL 1955 (répartition)	Durée 1955 (répartition)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 042,9	29,6%	14,4%	34,1%
Professions intermédiaires	874,2	24,8%	21,9%	16%
Employés	434,3	12,3%	11,3%	15,8%
Ouvriers	1 177,4	33,4%	50,7%	32,3%

Sources et champs : calculs de l'auteur à partir l'enquête emploi 2019 (champ : hommes actifs occupés et salariés du privé âgés de 50 et plus appartenant aux catégories des ouvriers, des employés, des professions intermédiaires et des cadres et professions intellectuelles supérieures) et base retraités 2004-2019 (champ : ensemble des assurés du régime général nés en 1955 vivants au moment du départ à la retraite, partis en RACL ou au titre de durée d'assurance du taux plein (y c. avec surcote) avant leurs 65 ans)

Tableau 4 – Répartition selon les principales catégories sociales comparée à celles des femmes actives occupées de 50 ans et plus

	Effectif enquête emploi (en milliers)	Enquete emploi 2019 (répartition)	RACL 1955 (répartition)	Durée 1955 (répartition)
Cadres et professions intellectuelles supérieures	673,0	17,6%	10,4%	13,9%
Professions intermédiaires	963,6	25,1%	23,4%	16,1%
Employés	1 839,1	48,0%	48,7%	56,7%
Ouvriers	356,2	9,3%	17%	12,4%

Source et champs : calculs de l'auteur à partir l'enquête emploi 2019 (champ : femmes actives occupées et salariées du privé âgées de 50 et plus appartenant aux catégories des ouvrières, des employées, des professions intermédiaires et des cadres et professions intellectuelles supérieures) et base retraités 2004-2019 (champ : ensemble des assurées du régime général nées en 1955 vivantes au moment du départ à la retraite, parties en RACL ou au titre de durée d'assurance du taux plein (y c. avec surcote) avant leurs 65 ans)

Pour les hommes comme pour les femmes, on constate une sous-représentation très nette des cadres parmi les retraités partis en RACL par rapport au marché de l'emploi et une surreprésentation très nette des ouvriers parmi les départs en RACL. Pour les femmes, la part de la CSP des employées, qui est la plus fréquente pour les départs en RACL, est proche de celle observée sur le marché de l'emploi.

¹⁷ Leur part est de 57% parmi les départs au titre du même motif en 2018. Les trois autres catégories (ouvrières, professions intermédiaires et cadres) représentent respectivement 12%, 14% et 16% des départs en 2018.

¹⁸ Nous retrouvons les mêmes ordres de grandeur pour les départs en 2018 au titre de la durée.

¹⁹ Cette répartition diffère légèrement de celle du flux 2018 dans lequel les cadres représentent 43% des départs au titre de la durée en 2018, les ouvriers 29%, les employés 13%, les professions intermédiaires 15% et les artisans 1%.

Conclusion

Les profils des assurés partis au titre de la RACL ont évolué au fil des générations 1948, 1950, 1952 et 1955 en termes d'effectifs, de répartition hommes-femmes, d'âge de début de carrière, de représentation des catégories socioprofessionnelle et des secteurs d'activité.

Ces évolutions sont dues à la fois aux modifications des règles d'accès au dispositif, au recul de l'âge de fin d'obligation de scolarité et de la structure de l'économie.

Bibliographie

Albert C., « La retraite anticipée avant 60 ans », cadrage n°1, décembre 2007.

Bac C., « Evolution des débuts de carrière au cours des générations », note 2019-038, juin 2019.

Bac C. et Couhin J., « Evolution des modalités de départ à la retraite entre 2004 et 2019 », note 2021-027, mai 2021.

Bilan du dispositif de retraites anticipées au titre des carrières longues. Fiche 3.2. Les comptes de la sécurité sociale, juin 2021.

Denayrolles É. et Guilain M., « [Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires](#) », Retraite et société, vol. 70, no. 1, 2015, pp. 151-166 et note 2015-023.

Duco Q., Salaires des générations 1940 à 1980 : des effets différenciés du contexte économique et du diplôme sur les trajectoires salariales, Insee Références – Édition 2021, Juin 2021

Gonzalez J. S. et Sueur É., En 2019, le salaire net moyen dans le secteur privé a progressé de 1,2 % en euros constants, Insee Première, n°1863, Juin 2021

Enquête emploi 2019, INSEE, <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4314980>

Ramos-Gorand M., « Les trajectoires professionnelles des retraites de la génération 1950 », les cahiers de la CNAV, n°11, chapitre 1, Juin 2018.

Annexe 1

Principales réformes ayant eu un impact sur l'évolution du dispositif de RACL depuis 2004

La **réforme des retraites de 2003** introduit le dispositif pour carrière longue et ouvre la possibilité, pour les assurés entrés jeunes sur le marché du travail, de partir avant 60 ans (l'âge légal en 2004). Lors de la mise en place de la mesure, les assurés devaient vérifier trois conditions pour bénéficier d'un départ anticipé :

- Avoir commencé son activité avant un âge donné : un assuré débute son activité avant l'âge de 16 ou 17 ans s'il a validé au moins 5 trimestres avant la fin de l'année civile où il atteint cet âge (4 trimestres si l'assuré est né au 4^e trimestre). Le début d'activité avant l'âge de 16 ans ouvrait le droit de partir dès 56 ans. Le début d'activité avant l'âge de 17 ans ouvrait le droit de partir dès 59 ans.
- Réunir une durée d'assurance supérieure à la durée du taux plein majorée de 8 trimestres (durée validée).
- Justifier d'une durée cotisée supérieure à la durée taux plein selon l'âge de début d'activité

A partir de 2008, les conditions de régularisation de cotisations arriérées²⁰ sont limitées et leur coût augmente. En 2009 a été engagée la hausse de la durée pour obtenir le taux plein, prévue par la réforme des retraites de 2003. Cette durée, qui était de 160 trimestres pour la génération 1948, augmente d'un trimestre par an de la génération 1949 à la génération 1952, pour atteindre 164 trimestres pour cette dernière. Suite à la loi de 2010, la durée d'assurance est fixée par décret à 165 trimestres pour les générations 1953 et 1954, puis à 166 trimestres pour la génération 1955. Comme les durées requises pour un départ anticipé sont définies à partir de la durée du taux plein, les conditions de départ en retraite anticipée ont donc été durcies. Les trimestres acquis par le dispositif de versement pour la retraite²¹ ne sont plus pris en compte pour l'étude des conditions d'ouverture du droit à un départ en retraite anticipée.

La réforme des retraites de 2010, a relevé de 2 ans l'âge légal de départ à la retraite qui est ainsi passé de 60 à 62 ans. Une transition est observée pendant laquelle l'âge légal est progressivement relevé : augmentation de 4 mois pour les assurés de la génération nés après le 1^{er} juillet 1951, puis ajout de 5 mois par génération jusqu'à la génération 1955. Les bornes d'âge du dispositif de retraite anticipée sont translatées pour suivre ce relèvement. Le dispositif pour carrière longue couvrait les âges de départ compris entre 56 ans (inclus) et 60 ans (non inclus). A l'issue de la montée en charge de la réforme 2010, ces bornes sont comprises entre 58 ans (inclus) et 62 ans (non inclus). La réforme de 2010 ouvre la possibilité de partir à 60 ans aux assurés ayant débuté leur activité à 18 ans. Ces derniers étaient auparavant exclus du dispositif.

²⁰ Les cotisations arriérées sont des cotisations qui n'ont pas été payées par l'employeur à la date de leur exigibilité. Elles peuvent être régularisées.

²¹ Les versements pour la retraite permettent aux assurés n'étant pas encore partis en retraite de racheter au maximum 12 trimestres d'assurance au titre des années d'études ou des années incomplètes. Ces rachats sont de deux types : soit les trimestres rachetés contribuent uniquement à atténuer la décote sur le taux de liquidation, soit ils interviennent pour améliorer le taux et la durée d'assurance au régime général.

Le décret du 2 juillet 2012, assouplit les conditions du dispositif à compter du 1er novembre 2012 : la condition de durée validée est supprimée ; deux trimestres au titre du chômage et deux trimestres supplémentaires de maternité sont pris en compte dans la durée cotisée. Les départs à 60 ans sont ouverts aux assurés ayant débuté leur activité à 20 ans, de sorte que les conditions pour les débuts d'activité ont été translatées jusqu'à 20 ans pour les départs en RACL entre 60 ans et l'âge légal²².

Enfin, la réforme des retraites de 2014 instaure une nouvelle modification des conditions de départ en retraite anticipée à partir du 1er avril 2014. En effet, afin de mieux prendre en compte les accidents de carrière pour les assurés ayant une carrière longue, la condition de durée cotisée est redéfinie. En plus des deux trimestres de chômage et des deux trimestres au titre de la maternité, la réforme 2014 prévoit la prise en compte de deux trimestres supplémentaires de chômage, de deux trimestres d'invalidité, des trimestres maternité et des trimestres attribués au titre du compte pénibilité (pour le calcul de la durée cotisée).

Evolution des trimestres « réputés cotisés »

Avant novembre 2012	Entre novembre 2012 et mars 2014	Depuis avril 2014
0 trimestre maternité	2 trimestres maternité spécifique	Tous les trimestres maternité
0 trimestre de chômage	2 trimestres de chômage	4 trimestres de chômage
0 trimestre d'invalidité	0 trimestre d'invalidité	2 trimestres invalidité
4 trimestres de service national	4 trimestres de service national	4 trimestres de service national
4 trimestres maladie/maternité/AT-MP	4 trimestres maladie/maternité/AT-MP	4 trimestres maladie/maternité
		Tous les trimestres pénibilité

²² Base législative Campus.