

Mémo n°5 : A ton âge j'avais déjà cotisé ! Etudier pour travailler plus longtemps ?

Les mutations du système productif ces 50 dernières années ont eu des effets très diversifiés. En ce qui concerne le travail, ces transformations ont notamment marié l'exigence d'une qualification toujours plus importante pour exercer un emploi et les modifications du partage de la valeur produite. Aujourd'hui, le capital accapare une plus grande part de la valeur, comme nous le rappelons dans le [Baromètre Eco 2022](#), tandis qu'il exige un niveau d'étude et de qualification toujours plus élevé au travailleur pour vendre sa force de travail.

Au fil des générations, ces exigences n'ont fait qu'augmenter. [La DREES](#) dispose de données qui permettent de comparer les générations nées entre 1950 et 1976 et le constat est sans appel.

Si la situation ne fait qu'empirer au fil des générations, quel avenir pour les pensions de retraites ?

De plus en plus de travailleurs n'arriveront sûrement pas à atteindre le nombre d'annuité nécessaire. Face à la double peine, celle de cotiser plus tard et plus longtemps, **ce nouveau mémo Sécu propose de faire un état des lieux de la situation à partir des données les plus récentes.**

Les points importants à retenir

- A 30 ans, la génération naît en 1976 a cotisé 2.8 années de moins en moyenne que la génération naît en 1950.
- Le nombre de trimestre validé à 30 ans est très dépendant de la conjoncture économique à partir de la génération 1970.
- Baisse du nombre de trimestres validés entre 55 et 59 au fil des générations.

Une augmentation de l'âge moyen de début de carrière

Depuis la sortie de la deuxième guerre mondiale, l'âge moyen du début de carrière a considérablement changé. Au fur et à mesure des générations, le nombre d'individu de moins de 17 ans débutant leur carrière a largement baissé.

Au sein de la génération naît en 1950, 2 assurés sur 5 avaient validés plus de 50 trimestres avant 30 ans ce qui nécessitait un début de carrière à 17 ans ou avant. Au sein de la génération 1976, cette proportion est passée à 5%.

Entre ces deux générations, l'âge moyen du début de carrière est ainsi passé de :

- 19,3 ans à 23 ans pour les femmes,
- 18,8 ans à 22,3 ans pour les hommes.

Depuis les années 1970, **l'âge de début de carrière est globalement stable et fortement dépendant de la conjoncture économique.** Les générations nées dans les années 1980 -1982 et qui ont débuté leur carrière dans les années 2000 ont légèrement plus cotisés que la génération juste avant ou juste après : 32,5 trimestres pour ceux nés en 1980 ou en 1982, contre 31,8 pour ceux nés en 1976, et 31,4 pour ceux nés en 1986.

La durée moyenne d'assurance pour la retraite validée à 30 ans a fortement diminué en un quart de siècle

Pour comprendre

Il faut faire la distinction entre les trimestres validés et les trimestres assimilés. L'analyse proposée dans ce document ne prend pas en compte certains trimestres qui ne seront intégrés qu'au moment de la liquidation des droits comme les bonifications au titre des enfants par exemple.

Pour une présentation détaillée du mode d'acquisition des droits à la retraite : [Les retraités et les retraites - Edition 2022 - Annexe 1](#)

La durée d'assurance pour la retraite validée avant 30 ans est plus faible pour les jeunes générations, du fait de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion sur le marché du travail¹ :

- **43,1 trimestres (soit 10,8 années) pour les affiliés nés en 1950,**
- **31,8 trimestres pour la génération 1976,**
- **32 trimestres (soit 8 années) pour les générations suivant la génération 1976.**

Cette baisse progressive résulte de plusieurs facteurs ayant entraîné une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail.

Le **premier facteur** est la modification de l'âge de fin de scolarité obligatoire. Porté à 16 ans par suite de l'ordonnance du 6 janvier 1959, c'est à partir de la génération naît en 1953 que les effets de cette ordonnance se font sentir.

La mise en place de cette ordonnance va entraîner une augmentation progressive de la durée d'études jusqu'aux générations nées dans la deuxième moitié des années 1970.

Deuxième facteur et non des moindres, la plus grande difficulté à s'insérer dans le rapport salarial pour les personnes nées entre la fin des années 1950 et le début des années 1960. Moins concernées par la prolongation des études que les générations suivantes, ces générations ont en effet été pénalisées par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970, quand leurs aînés et certains de leurs enfants ont bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée sur dans le rapport salarial plus favorables.

Depuis les générations entrées sur le « marché du travail » en 2000, c'est largement la conjoncture économique qui détermine les variations du nombre de trimestres validés avant 30 ans. Dans une situation où la conjoncture économique change très rapidement, chaque génération devrait se retrouver avec des périodes de chômages plus importantes que les générations les plus anciennes.

¹ Les durées d'assurance sont calculées à partir de l'échantillon inter régimes de cotisants (EIC) 2017 et ne représentent qu'une partie de l'acquisition des trimestres pris en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite.

Baisse du nombre de trimestres validés à partir de 55 ans

Parallèlement à la baisse du nombre de trimestre validé avant l'âge de 30 ans, **les travailleurs doivent toujours faire face à la baisse du nombre moyen de trimestre cotisés entre l'âge de 55 et 59 ans** par rapport aux générations précédentes. En effet, et cela quel que soit les générations, il y'a une baisse du nombre de trimestre moyen validé chaque année au fil des générations, même si cette baisse tend à se ralentir.

Précisément, cette baisse s'explique, comme l'indique la DREES notamment, par **le fait qu'une part des travailleurs ne valident plus aucun trimestre au cours des cinq années précédant leur retraite et plus particulièrement chez les femmes.**

Faire des études pour travailler plus longtemps ?

Au fil des générations, les exigences du capital quant au niveau de qualification et plus spécifiquement au niveau d'études impacts la capacité des nouvelles générations à valider des trimestres avant 30 ans. Aussi, **si l'augmentation du niveau d'études général est une bonne chose en soi, la nécessité d'un niveau d'étude plus élevé, sans contrepartie en termes de cotisation pour les travailleurs, est une double peine** : ils peuvent gagner leur vie plus tard et doivent partir à la retraite plus tard d'autant qu'il sera de plus en plus dur de partir avec une retraite à tût plein.

Montreuil, janvier 2023