

Parmi les retraités, les hommes ont validé en moyenne plus de trimestres pour leur retraite que les femmes. Cet écart se réduit fortement au fil des générations. La durée de carrière représente une part de plus en plus importante de la durée de vie totale, et, au fil des générations, une proportion de plus en plus grande des retraités a effectué une carrière complète. Si l'on comptabilise chaque retraité au prorata de sa durée validée pour la retraite, les 15,2 millions de retraités de droit direct d'un régime de base fin 2012 représentent un effectif en « équivalent carrière complète » de 13,3 millions. L'écart entre ces deux notions est plus élevé pour les femmes que pour les hommes (-18 % contre -7 %), car elles ont moins souvent des carrières complètes.

## Les écarts de durée de carrière entre femmes et hommes se réduisent au fil des générations

La durée de carrière d'un retraité peut se définir de différentes manières selon le statut que l'on accorde aux périodes de non-emploi. Au sens le plus strict, la durée de carrière peut être mesurée comme la durée passée effectivement en emploi. Cette durée moyenne cotisée au titre de l'emploi augmente régulièrement à partir de la génération 1934. Elle passe de 116 trimestres (soit 29 années) pour cette génération jusqu'à 128 trimestres (soit 32 années) pour la génération née en 1946<sup>1</sup> (graphique 1). Les hommes cotisent, en moyenne, 40 trimestres de plus que les femmes, reflet d'une moindre participation de ces dernières au marché du travail. Cet écart se réduit pourtant au fil des générations (45 trimestres d'écart pour la génération née en 1932, contre 36 trimestres pour la génération née en 1946), sous l'effet notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail. Si l'on ajoute à la durée passée en emploi les périodes considérées comme assimilées à de la cotisation selon le système de retraite (par exemple les

trimestres validés au titre du chômage ou de la maladie ou de la maternité) ainsi que les majorations et bonifications de durée, la durée validée totale<sup>2</sup> pour la retraite s'échelonne entre 136 trimestres (34 ans) pour la génération 1934 et 152 trimestres (38 ans) pour la génération 1946. L'écart entre les femmes et les hommes est alors plus faible que pour la seule durée en emploi. Il s'est fortement réduit entre la génération 1932 (28 trimestres) et la génération 1946 (14 trimestres). L'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF), établie en 1972, et l'extension du champ de ses bénéficiaires au début des années 1980 ont en effet compensé, en partie, les interruptions de carrière des femmes liées aux enfants. De plus, des majorations de durée d'assurance (MDA) liées à l'accouchement et à l'éducation des enfants sont attribuées, depuis 1972<sup>3</sup>, aux parents et en très grande majorité aux mères.

## Des durées plus courtes pour les retraités résidant à l'étranger

Les retraités résidant à l'étranger valident en moyenne moins de trimestres que ceux vivant en France. Pour la

1. En complément de cette fiche, qui examine les durées de carrière des générations déjà retraitées, la fiche 32 détaille les durées de carrière des générations encore en activité.

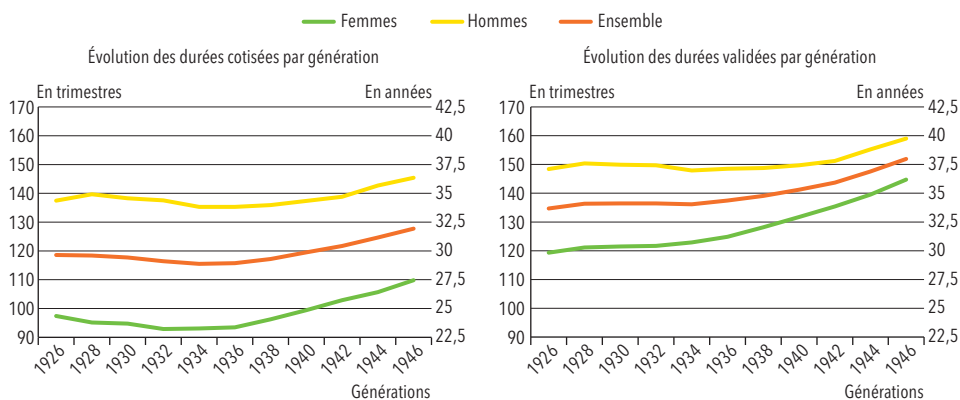
2. Il s'agit de la somme des durées validées dans chaque régime d'affiliation (bornée à 4 trimestres par an) pour chaque individu. Elle peut excéder la durée d'assurance requise.

3. La MDA a eu un effet immédiat en permettant aux parents (dans la très grande majorité des cas aux mères) liquidant leur retraite à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1972 de bénéficier de trimestres de majoration de durée d'assurance (8 trimestres par enfant pour les personnes affiliées au régime général). Toutes les générations étudiées ici ont ainsi pu en bénéficier. À l'inverse, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) n'a d'incidence sur les pensions versées que de manière très progressive. En effet, le dispositif a été instauré, alors que les femmes de la génération 1946 avaient déjà 26 ans, et 46 ans pour celles de la génération 1926.

génération 1926, ils valident 61 trimestres de moins (79 trimestres, soit 19,75 années, contre 140 trimestres, soit 35 années) [graphique 2]. En effet, ils ont plus souvent effectué une partie de leur carrière hors

du territoire national que ces derniers. Cet écart tend cependant à se réduire au fil des générations. Pour la génération 1946, les durées validées par les résidents à l'étranger sont inférieures de 41 trimestres

### Graphique 1 Évolution des durées cotisées et validées moyennes au fil des générations

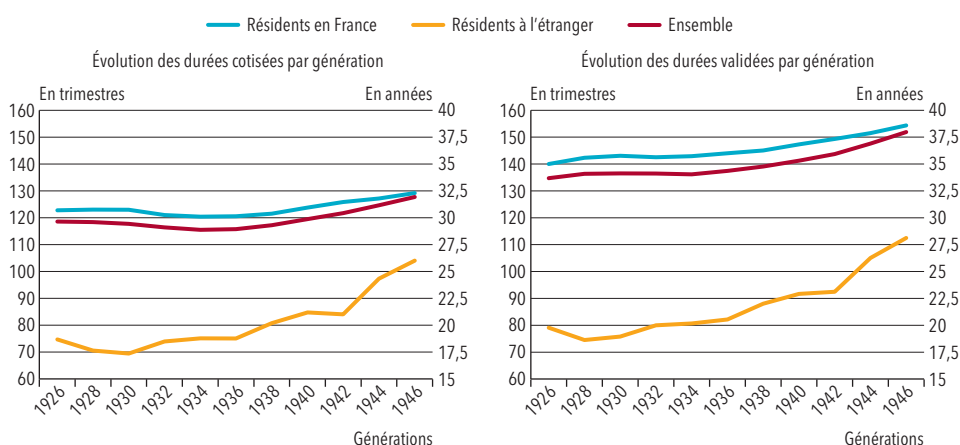


**Note >** La durée cotisée correspond au nombre de trimestres validés au seul titre de l'emploi. La durée validée inclut en outre les trimestres assimilés de retraite (chômage, maladie, etc.), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance.

**Champ >** Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

**Source >** DREES, EIR 2012.

### Graphique 2 Évolution des durées cotisées et validées moyennes au fil des générations, selon le lieu de résidence



**Note >** voir graphique 1.

**Champ >** Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

**Source >** DREES, EIR 2012.

à celles des retraités résidant en France (113 trimestres, soit 28,25 années, contre 154 trimestres soit 38,5 années).

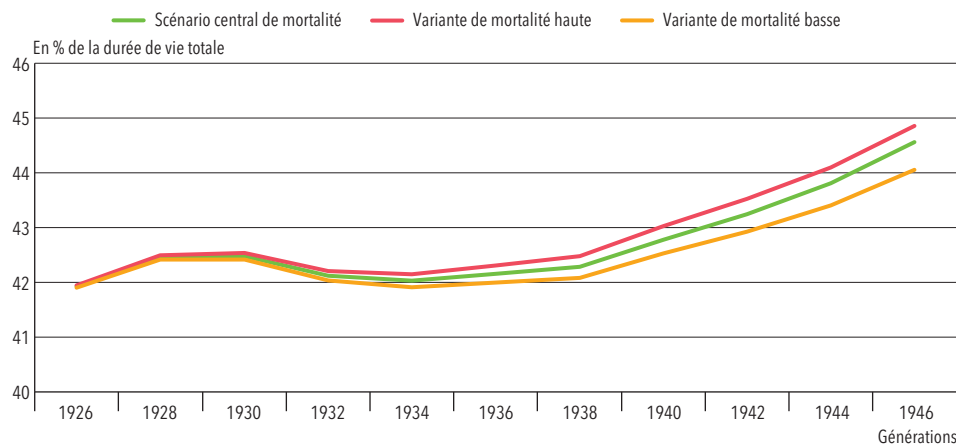
### La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations

Pour les retraités résidant en France de la génération 1926, la durée de carrière – au sens de la durée totale validée pour la retraite – représente 42 % de la durée de vie totale. Cette proportion augmente régulièrement jusqu'à la génération 1946 pour atteindre de 44 % à 45 % selon le scénario de mortalité retenu<sup>4</sup> (graphique 3). Les durées de carrière ont en effet évolué plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans<sup>5</sup> : +3,5 ans entre la génération 1926 et 1946, contre +2,5 ans pour l'espérance de vie à 60 ans dans le scénario central de mortalité.

### Davantage de carrières complètes, surtout pour les femmes

L'augmentation des durées de carrière à partir de la génération 1934 est due, pour partie, à la hausse de la durée requise pour le taux plein introduite par les réformes des retraites de 1993 et 2003, mais aussi à l'augmentation au fil des générations de la proportion de retraités à carrière complète. La complétude d'une carrière s'apprécie en comparant la durée validée par une personne au moment de la liquidation de sa retraite à une durée de référence. Le plus souvent, il s'agit de la durée requise pour le taux plein, mais cela peut également être la durée requise pour une proratisation à 100 % (encadré 1). La proportion de retraités à carrière complète a augmenté de 56 % à 67 % entre les générations 1926 et 1946. Pour les résidents en France, ces proportions sont un peu plus élevées, elles passent de 60 % pour

**Graphique 3** Durée de carrière en proportion de la durée de vie totale



**Note** > La durée de carrière retenue est la durée validée totale ; elle est calculée sur le seul champ des résidents en France, ce qui peut entraîner une différence avec les données du Conseil d'orientation des retraites, qui se réfère à l'ensemble des retraités. La durée de vie totale est calculée comme l'espérance de vie à 60 ans de chaque génération, augmentée de 60. Cette espérance de vie est elle-même une estimation, selon différents scénarios d'évolution de la mortalité dans les dernières projections démographiques de l'Insee.

**Champ** > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

**Sources** > DREES, EIR 2012 ; Insee, projections de population 2013-2070.

4. Les durées de vie moyennes des générations actuelles de retraités ne seront connues que lorsque ces générations seront entièrement décédées. À ce stade, elles ne peuvent donc qu'être estimées selon différents scénarios concernant l'évolution de la mortalité au cours des années restant à vivre.

5. Dans la mesure où l'on s'intéresse à des personnes ayant atteint l'âge de la retraite, la mortalité n'est considérée qu'à partir de 60 ans : la durée de vie considérée pour une génération est donc égale à son espérance de vie à 60 ans augmentée de 60 ans.

**Encadré 1 Comment définir les carrières complètes ?**

Deux notions différentes de durée, **durée d'assurance** (requis pour le taux plein) et **durée de service** (requis pour une proratisation à 100 %), sont prises en compte dans cette fiche pour définir une carrière complète.

Elles font référence chacune à l'un des facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuité :

Pension (en annuités) = salaire de référence × taux de liquidation (a) × coefficient de proratisation (b)

(a) Le taux de liquidation est dit à « taux plein », soit lorsque l'assuré justifie de la durée d'assurance requise en additionnant les trimestres acquis dans tous les régimes de base auxquels il a été affilié, soit en cas de liquidation à l'âge d'annulation de la décote ou après, soit en cas d'incapacité ou d'invalidité. Il peut être minoré par une décote, si les conditions du taux plein ne sont pas remplies en termes de durée ou d'âge, ou majoré par une surcote si des trimestres sont cotisés au-delà de la durée requise pour le taux plein et après l'âge légal d'ouverture des droits.

(b) Le coefficient de proratisation exprime la proportionnalité du montant de pension à la durée validée pour la retraite, dans la limite d'une durée de référence pour une carrière complète (coefficient borné à 100 % pour les carrières de durée égale ou supérieure à cette durée de référence).

Dans un premier cas, une carrière complète peut être définie en comparant la durée d'assurance tous régimes validée par un retraité avec la durée requise pour le taux plein de la génération à laquelle il appartient. Pour tenir compte du fait que la durée d'assurance requise pour le taux plein a, pour certaines générations, pris des valeurs différentes d'un régime à l'autre, la notion de carrière complète est, dans une étape de calcul intermédiaire, d'abord définie au sein de chaque régime de base. Au niveau tous régimes, un retraité est ensuite considéré comme bénéficiant d'une carrière complète si sa durée d'assurance tous régimes est supérieure ou égale au nombre de trimestres requis dans au moins un des régimes de base. Cette définition est celle retenue habituellement dans l'ouvrage.

Dans un second cas, en référence à la durée de service, la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation est supérieure ou égale à 100 %.

La proportion de carrière complète selon cette définition est proche de celle du premier cas, sauf pour les générations pour lesquelles les durées requises pour le taux plein et les durées requises pour une proratisation à 100 % diffèrent (générations 1934 à 1948).

Dans certains cas, un minimum de pension est servi en retenant une proratisation différente de celle correspondant strictement à la durée validée : minimum garanti dans la fonction publique (qui dépend de la durée validée de manière non linéaire et peut être servi plein même avec une carrière incomplète), allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS) avant 1983 (servi plein à partir de quinze années de carrière), dispositif de taux de liquidation minimal quelle que soit la durée validée pour certains invalides de la fonction publique. Ces différents cas ont été corrigés dans l'analyse.

Outre ces différences de durée définies par la législation, d'autres critères peuvent expliquer les divergences entre ces deux concepts de carrière complète. En effet, certaines durées sont comptabilisées uniquement pour la durée tous régimes (qui sert à définir la carrière complète selon la durée requise pour le taux plein) mais pas dans la durée au sein du régime (qui sert à définir la carrière complète selon le coefficient de proratisation). C'est le cas de certaines périodes dites « reconnues équivalentes » ainsi que des périodes validées à l'étranger (hormis celles validées à la Caisse des Français de l'étranger [CFE] gérée par la CNAV), qui ne comptent que pour la durée tous régimes. Par ailleurs, dans le cas des retraités ayant cotisé à plusieurs caisses de retraite, la durée validée tous régimes n'est pas forcément égale à la somme des durées dans les régimes, pour des raisons liées aux modalités d'écrêtement des nombres de trimestres validés à 4 par année civile.

la génération 1926 à 70 % pour la génération 1946 (graphique 4). Pour les femmes, quel que soit leur lieu de résidence, la hausse est plus forte que pour les hommes : 40 % des retraitées de la génération 1926 et près de 60 % de la génération 1946.

La proportion de retraités à carrière incomplète parmi l'ensemble des assurés ne rend toutefois compte que du nombre de ces retraités, et non de la grande disparité de leurs durées de carrière. Un indicateur plus complet, le coefficient de proratisation moyen pour une génération, tient compte à la fois de la proportion des carrières incomplètes et de leurs durées. Pour un régime donné, il rapporte la durée validée dans le régime<sup>6</sup> à la durée requise pour l'obtention d'une carrière pleine. Tous régimes de base confondus, les retraités nés en 1946 ont validé en

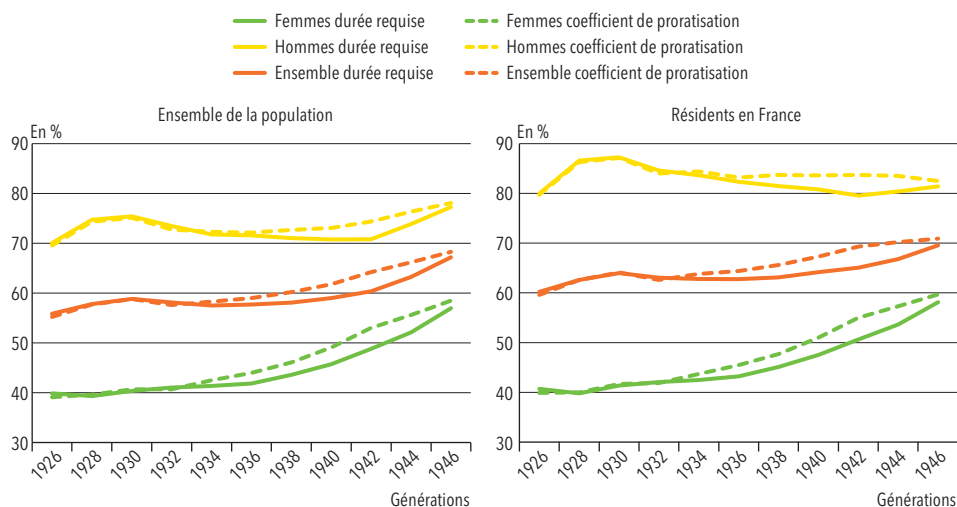
moyenne 92 % d'une carrière complète (88 % pour les femmes et 96 % pour les hommes). Le coefficient de proratisation moyen est faible dans les régimes tels que la MSA salariés ou le RSI, où les durées validées sont généralement courtes (tableau 1).

### 13,3 millions de retraités comptabilisés en équivalent carrière complète

Pour prendre en compte la durée réellement passée dans chaque régime, une notion d'effectifs de retraités en équivalent carrière complète (EQCC) peut être définie dans chaque régime de base en multipliant les effectifs physiques par le coefficient de proratisation moyen de la génération ou du régime.

Avec cette définition, chaque personne contribue aux effectifs de chaque régime en fonction de la durée

**Graphique 4 Proportion de carrières complètes (tous régimes), selon le sexe et la génération**



**Note >** Dans la série durée requise, la carrière est considérée comme complète si la durée d'assurance est au moins égale à la durée requise pour le taux plein (dans un des régimes d'affiliation au moins). Dans la série proratisée, la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus.

**Lecture >** 59 % des retraités de la génération 1940 ont eu une carrière complète au sens de la « durée requise pour le taux plein », 62 % au sens de la « proratisation à 100 % ».

**Champ >** Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

**Source >** DREES, EIR 2012.

6. Cette durée est bornée à la durée requise pour une proratisation à 100 % dans le régime. Toutefois, pour un assuré polyaffilié, la somme des coefficients de proratisation peut être supérieure à 100 % tous régimes confondus, si la somme des différentes durées de carrière dans chaque régime excède la durée requise pour une proratisation à 100 %.

de carrière qu'elle a effectuée dans le régime (durée validée). En conséquence, seuls les retraités à carrière complète dans le régime comptent comme une personne « complète ».

Comptabilisés en EQCC, les 15,2 millions de retraités de droit direct d'un régime de base fin 2012 représentent un effectif de 13,3 millions (tableau 2). L'écart entre ces deux notions est plus fort pour les femmes que pour les hommes (-18 % contre -7 %), car elles ont moins souvent effectué des carrières complètes. Le nombre de retraités en EQCC permet de comparer de manière plus juste la taille des régimes, en prenant en compte la durée d'affiliation de chaque assuré. En effet, de nombreuses personnes effectuent des carrières très courtes dans certains régimes. Au régime général, la comptabilisation en EQCC conduit à diminuer le nombre de retraités de 12,4 à 8,4 millions (-32 %). La baisse la plus forte concerne la MSA salariés (-76 %) : les pensionnés de ce régime représentent 12,4 % de l'ensemble des

retraités de droits directs, mais seulement 3,5 % des effectifs en EQCC. Le RSI commerçants et artisans, où les durées validées sont également faibles, concentrent respectivement 5,9 % et 4,3 % du total des effectifs de droit direct mais seulement 2,2 % et 2 % des effectifs en EQCC. Pour les professions libérales, la comptabilisation en EQCC conduit à diviser par deux les effectifs. C'est à la fonction publique civile de l'État que les effectifs entre les deux notions sont les plus proches (-11 % si l'on compte en EQCC), reflet de la part plus élevée de carrières entièrement effectuées dans ce régime.

Globalement, les effectifs tous régimes calculés en EQCC se rapprochent de plus en plus au fil des générations des effectifs en nombre de personnes physiques, en raison de l'augmentation des durées validées. Pour la génération 1926, les effectifs en EQCC sont inférieurs de 15 % aux effectifs par tête. Cette proportion tombe à 8 % pour la génération 1946 (graphique 5). ■

**Tableau 1** Coefficient de proratisation moyen par régime, pour la génération 1946

|  | Ensemble    | Femmes      | Hommes      |
|--|-------------|-------------|-------------|
| CNAV   | 0,70        | 0,69        | 0,71        |
| MSA salariés                                       | 0,24        | 0,22        | 0,25        |
| Fonction publique civile de l'État <sup>1</sup>    | 0,91        | 0,90        | 0,93        |
| Fonction publique militaire de l'État <sup>1</sup> | 0,88        | 0,85        | 0,88        |
| CNRA <sup>1</sup>                                  | 0,84        | 0,83        | 0,86        |
| MSA non-salariés                                   | 0,59        | 0,57        | 0,60        |
| RSI commerçants                                    | 0,27        | 0,22        | 0,31        |
| RSI artisans                                       | 0,38        | 0,32        | 0,39        |
| CNIEG  | 0,87        | 0,79        | 0,90        |
| SNCF   | 0,74        | 0,71        | 0,75        |
| RATP   | 0,78        | 0,73        | 0,79        |
| CRPCEN   | 0,45        | 0,47        | 0,40        |
| Cavimac  | 0,51        | 0,43        | 0,58        |
| Professions libérales                              | 0,54        | 0,45        | 0,59        |
| Autres régimes de base <sup>2</sup>                | 0,41        | 0,40        | 0,41        |
| <b>Ensemble, tous régimes</b>                      | <b>0,92</b> | <b>0,88</b> | <b>0,96</b> |

1. Y compris fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteint l'âge minimal de départ à la retraite (voir fiche 21).

2. FSPOEIE, Enim, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Retrep.

**Note** > Pour le calcul de l'ensemble tous régimes, le coefficient de proratisation total de certains retraités polypensionnés peut être supérieur à 1. Les coefficients de proratisation par régime sont en revanche bornés à 1.

**Lecture** > Les hommes retraités de la CNAV ont validé dans ce régime, en moyenne, 71 % de la durée d'une carrière complète.

**Champ** > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base de la génération 1946, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

**Source** > DREES, EIR 2012.

**Tableau 2** Nombre de retraités de droit direct d'un régime de base, en personne physique et en équivalent carrière complète, par régime

|  | Effectifs de droit direct en nombre de personnes physiques |                           |               |                           |               |                           | Effectifs de droit direct en EQCC |              |               |              |               |              |
|--|--|---------------------------|---------------|---------------------------|---------------|---------------------------|-----------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
|  | Ensemble   |                           | Femmes        |                           | Hommes        |                           | Ensemble                          |              | Femmes        |              | Hommes        |              |
|  | (en milliers)  | Parts <sup>3</sup> (en %) | (en milliers) | Parts <sup>3</sup> (en %) | (en milliers) | Parts <sup>3</sup> (en %) | (en milliers)                     | Parts (en %) | (en milliers) | Parts (en %) | (en milliers) | Parts (en %) |
| CNAV   | 12 416   | 81,4                      | 6 499         | 82,5                      | 5 917         | 80,3                      | 8 413                             | 63,2         | 4 288         | 66,8         | 4 126         | 59,9         |
| MSA salariés                                       | 1 896  | 12,4                      | 676           | 8,6                       | 1 220         | 16,5                      | 459                               | 3,5          | 143           | 2,2          | 316           | 4,6          |
| Fonction publique civile de l'État <sup>1</sup>    | 1 430  | 9,4                       | 795           | 10,1                      | 634           | 8,6                       | 1 266                             | 9,5          | 684           | 10,7         | 582           | 8,4          |
| Fonction publique militaire de l'État <sup>1</sup> | 361  | 2,4                       | 22            | 0,3                       | 340           | 4,6                       | 303                               | 2,3          | 16            | 0,2          | 287           | 4,2          |
| CNRACL <sup>1</sup>                                | 909  | 6,0                       | 643           | 8,2                       | 266           | 3,6                       | 664                               | 5,0          | 457           | 7,1          | 207           | 3,0          |
| MSA non-salariés                                   | 1 495  | 9,8                       | 818           | 10,4                      | 677           | 9,2                       | 929                               | 7,0          | 520           | 8,1          | 409           | 5,9          |
| RSI commerçants                                    | 898  | 5,9                       | 401           | 5,1                       | 497           | 6,8                       | 299                               | 2,2          | 114           | 1,8          | 185           | 2,7          |
| RSI artisans                                       | 650  | 4,3                       | 120           | 1,5                       | 530           | 7,2                       | 270                               | 2,0          | 40            | 0,6          | 230           | 3,3          |
| CNIEG  | 124  | 0,8                       | 30            | 0,4                       | 94            | 1,3                       | 110                               | 0,8          | 22            | 0,3          | 88            | 1,3          |
| SNCF   | 205  | 1,3                       | 22            | 0,3                       | 183           | 2,5                       | 164                               | 1,2          | 15            | 0,2          | 149           | 2,2          |
| RATP   | 32   | 0,2                       | 6             | 0,1                       | 26            | 0,4                       | 26                                | 0,2          | 4             | 0,1          | 22            | 0,3          |
| CRPCEN   | 60   | 0,4                       | 47            | 0,6                       | 14            | 0,2                       | 27                                | 0,2          | 21            | 0,3          | 7             | 0,1          |
| Cavimac  | 53   | 0,3                       | 34            | 0,4                       | 19            | 0,3                       | 27                                | 0,2          | 16            | 0,3          | 10            | 0,1          |
| Professions libérales                              | 237  | 1,6                       | 75            | 1,0                       | 161           | 2,2                       | 123                               | 0,9          | 34            | 0,5          | 89            | 1,3          |
| Autres régimes de base <sup>2</sup>                | 369  | 2,4                       | 67            | 0,9                       | 302           | 4,1                       | 224                               | 1,7          | 43            | 0,7          | 181           | 2,6          |
| <b>Ensemble, tous régimes</b>                      | <b>15 245</b>  | <b>100,0</b>              | <b>7 874</b>  | <b>100,0</b>              | <b>7 370</b>  | <b>100,0</b>              | <b>13 305</b>                     | <b>100,0</b> | <b>6 418</b>  | <b>100,0</b> | <b>6 888</b>  | <b>100,0</b> |

EQCC : équivalent carrière complète.

1. Y compris fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteint l'âge minimal de départ à la retraite (voir fiche 21).

2. FSPOEIE, Enim, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Retrep.

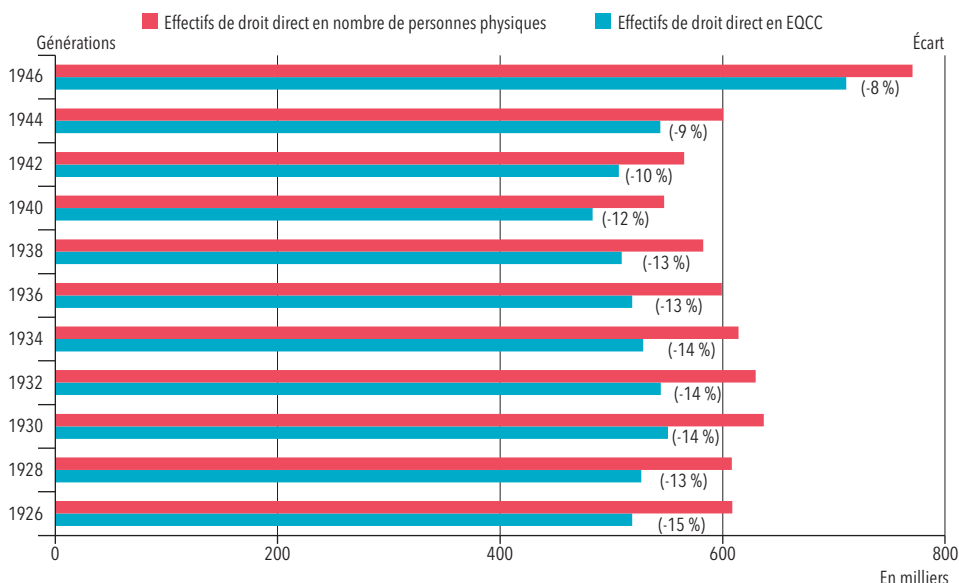
3. Pour les effectifs en personnes physiques, la somme des parts dans chaque régime est supérieure à 100 %, car un retraité peut percevoir une pension de plusieurs régimes.

**Lecture** > Fin 2012, 12,416 millions de personnes sont retraitées de droit direct de la CNAV, soit 81,4 % des 15,245 millions de personnes retraitées tous régimes confondus ; en équivalent carrière complète (EQCC), ils représentent 8,413 millions de retraités, soit 63,2 % de l'ensemble tous régimes.

**Champ** > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31/12/2012.

**Source** > DREES, EIR 2012.

**Graphique 5 Comparaison des effectifs par tête et en EQCC, selon la génération**



EQCC : équivalent carrière complète.

**Lecture** > L'écart entre les effectifs de droit direct en nombre de personnes et les effectifs de droit direct en EQCC est de 8 % pour la génération 1946.

**Champ** > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct d'un régime de base vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

**Sources** > DREES, EIR 2012.

**Pour en savoir plus**

- > Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. et Solard, G. (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. DREES, *Dossiers de la Drees*, 21.
- > Conseil d'orientation des retraites (COR) (2017). Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel, juin, (p. 93-131).
- > Conseil d'orientation des retraites (COR) (2014). Espérances de vie, santé et durée de retraite. Séance du 26 mars 2014.