

PANORAMAS DE LA

DREES
SOCIAL

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2017



Direction
de la recherche,
des études,
de l'évaluation
et des statistiques

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2017

LA FRANCE
DES
RETRAITÉS

Les retraités et les retraites – édition 2017

Sous la direction de **Gwennaël Solard**

Coordination

Cindy Duc

Rédaction

Timothée Barnouin, Djibrine Barka-Adoum, Christel Collin, Cindy Duc, Luc Masson, Yoann Musiedlak, Laurianne Salembier, Hady Senghor, Gwennaël Solard et Julie Tréguier

Directeur de la publication

Franck von Lennep

Responsable d'édition

Souphaphone Douangdara

Secrétaire de rédaction

Sabine Boulanger

Maquettiste

Stéphane Jeandet

Création graphique

Philippe Brulin

Remerciements

La DREES remercie l'ensemble de ses correspondants dans les caisses de retraite et les organismes qui gèrent la retraite supplémentaire, la Fédération française de l'assurance (FFA), l'Association française de gestion financière (AFG), le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées de la Caisse des dépôts et consignations (SASPA) et la Direction de la Sécurité sociale pour sa contribution aux fiches législatives.

Avant-propos

Les retraités et les retraites – édition 2017 rassemblent les résultats pour 2015 et les années précédentes, des enquêtes statistiques annuelles de la DREES auprès des organismes qui gèrent des régimes de retraite obligatoire ou facultative : l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite, l'enquête sur les allocations du minimum vieillesse et l'enquête sur la retraite supplémentaire facultative. Cette édition présente également les résultats obtenus à partir d'autres sources, telles que l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2012, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) de 2013, le Baromètre de la DREES, l'enquête sur les motivations de départ à la retraite, l'enquête ACEMO-PIPA de la DARES, les comptes de la protection sociale, l'enquête Emploi de l'INSEE et l'annuaire du GIP Union retraite.

L' édition 2017 comporte six fiches supplémentaires introduisant de nouvelles notions. Parmi elles, l'équivalent carrière complète comptabilise les retraités au prorata de leur durée d'assurance, et l'âge conjoncturel de départ à la retraite permet de neutraliser les effets démographiques. De nouveaux résultats, issus notamment de l'enquête Emploi et de l'EIC de 2013, viennent enrichir les fiches relatives aux transitions de fins de carrière et au profil des retraités en cumul emploi-retraite. Enfin, une dernière fiche analyse l'évolution de la polyaffiliation par âge et génération.

La réforme des retraites de 2010 et l'assouplissement des départs anticipés pour carrière longue de la réforme de 2014 continuent d'avoir une influence sur le nombre de départs à la retraite. Les montants moyens de pension poursuivent leur croissance, en raison de l'effet de noria.

Sommaire

Les retraités et les retraites – édition 2017

Vue d'ensemble	7
Fiches thématiques	17
Les effectifs de retraités	19
Fiche 01 • Les effectifs de retraités de droit direct	20
Fiche 02 • Les nouveaux retraités de droit direct	26
Fiche 03 • Les effectifs de retraités de droit dérivé	33
Fiche 04 • Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes	38
Le montant des pensions et son évolution	45
Fiche 05 • La revalorisation des pensions individuelles	46
Fiche 06 • Le niveau des pensions	50
Fiche 07 • L'évolution du montant des pensions de droit direct entre les générations	59
Fiche 08 • Les pensions des nouveaux retraités	67
Fiche 09 • Les bénéficiaires d'un minimum de pension	71
Le montant des prestations vieillesse-survie	77
Fiche 10 • Les masses des pensions de vieillesse-survie et du minimum vieillesse en 2015	78
La liquidation des droits à la retraite	83
Fiche 11 • Les conditions de liquidation : âges et durée d'assurance	84
Fiche 12 • Les conditions de liquidation de la retraite	91
Fiche 13 • L'évolution des âges de départ à la retraite	95
Fiche 14 • L'âge de liquidation d'une pension de retraite	100
Fiche 15 • Les pensions liquidées avec une décote	106
Fiche 16 • Les pensions liquidées avec une surcote	110
Les transitions entre l'emploi et la retraite	115
Fiche 17 • La situation des assurés en fin de carrière	116
Fiche 18 • Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite	124

Fiche 19 • Le cumul emploi-retraite	128
Fiche 20 • Les pensions d'invalidité	136
Fiche 21 • Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité.....	139
Les allocataires du minimum vieillesse	145
Fiche 22 • Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité	146
Fiche 23 • Les allocataires du minimum vieillesse et les montants versés.....	150
Fiche 24 • Le profil des allocataires du minimum vieillesse	154
La retraite supplémentaire	159
Fiche 25 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire	160
Fiche 26 • Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire	167
Fiche 27 • Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire	173
Fiche 28 • Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire	180
Fiche 29 • Le PERCO en 2014.....	186
Fiche 30 • La retraite supplémentaire d'entreprise en 2012	191
L'acquisition des droits à la retraite	199
Fiche 31 • Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite	200
Fiche 32 • Les régimes d'affiliation des assurés.....	209
Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite	215
Fiche 33 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite	216
Fiche 34 • Les motivations de départ à la retraite.....	221

Annexes

227

Annexe 1 • Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions	228
Annexe 2 • Les modifications législatives et réglementaires de 2015	231
Annexe 3 • Glossaire	238



Vue d'ensemble <
Fiches thématiques
Annexes

Fin 2015, 16 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 152 000 personnes de plus que l'année précédente. Une fois pris en compte les retraités de droit dérivé, plus de 17 millions de personnes sont retraitées fin 2015. Premier poste de dépenses de la protection sociale, les pensions de vieillesse et de survie s'élèvent à plus de 300 milliards d'euros en 2015. La pension moyenne tous régimes de droit direct s'établit à 1 376 euros bruts mensuels en 2015, soit 0,7 % de plus qu'à la fin 2014 en euros constants. Cette hausse provient principalement de l'effet de noria. La pension de droit direct des femmes est inférieure de 39,2 % en moyenne à celle des hommes. Si l'on ajoute les droits dérivés, l'écart de pension s'établit à 25,1 %.

Au 31 décembre 2015, 16 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit direct (dite aussi de « droit propre ») d'au moins un régime français de retraite de base ou complémentaire (tableau).

Au sein de cet effectif, seulement une partie des retraités vivent en France (Métropole ou DROM¹). En effet, environ 1,6 million de retraités (dont 1,1 million au titre d'un droit direct) vivent à l'étranger et, parmi les retraités vivant en France, 603 000 perçoivent uniquement une pension de droit dérivé (aussi appelée « pension de réversion ») et 68 000 seulement une allocation du minimum vieillesse.

Premier poste de dépenses de la protection sociale, les pensions de vieillesse et de survie s'élèvent à plus de 300 milliards d'euros en 2015, soit un septième du produit intérieur brut (PIB). Elles correspondent pour l'essentiel aux régimes légalement obligatoires ; la retraite supplémentaire, qui regroupe tous les produits gérés par des sociétés d'assurances, des mutuelles ou des institutions de prévoyance, ne représente que 1,9 % du total des prestations de retraite (encadré 1).

Plus de 17 millions de retraités de droit direct ou dérivé

La plupart des retraités perçoivent des pensions de retraite issues de plusieurs régimes. Les anciens

salariés du secteur privé reçoivent ainsi, en général, une pension d'au moins un régime complémentaire en plus de leur pension de base. Les personnes passées au cours de leur carrière du secteur privé au secteur public ou d'un statut de salarié à un statut d'indépendant cumulent des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaires. Le nombre de retraités de droit direct d'au moins un régime français est de ce fait nettement inférieur à la somme des effectifs de retraités dans les différents régimes. Tous régimes, 17,1 millions de retraités perçoivent au moins une pension de droit direct ou dérivé à la fin 2015. Le régime général des salariés du privé (CNAV) est le plus important avec 13,9 millions de bénéficiaires d'un droit direct ou dérivé au 31 décembre 2015. Parmi les régimes de base, suivent le régime agricole salariés (MSA salariés) avec 2,5 millions de retraités, la fonction publique d'État (civile et militaire) avec 2,2 millions de retraités et le régime agricole non-salariés (MSA non-salariés) avec 1,5 million de retraités.

Les bénéficiaires d'un droit dérivé, qu'il soit ou non cumulé avec une pension de droit direct, sont nettement moins nombreux que les bénéficiaires de droit direct. D'un régime à l'autre, ils sont, en général, de deux à sept fois moins nombreux que les retraités de droit direct. Enfin, environ 555 000 personnes bénéficient d'une allocation

1. Les départements et régions d'outre-mer (DROM) correspondent aux collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.



Tableau Effectifs de retraités et d'invalides dans les principaux régimes au 31 décembre 2015

En milliers

	Ensemble des retraités, de droit direct ou dérivé	Retraités de droit direct		Retraités de droit dérivé (réversion)		Bénéficiaires d'une allocation du minimum vieillesse (ASV ou ASPA)	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité ³
		Tous retraités percevant un droit direct	dont nouveaux retraités en 2015	Tous retraités percevant un droit dérivé	dont retraités percevant un droit dérivé servi seul		
Ensemble (tous régimes confondus)¹	17 071	15 980	653	4 414	1 091	554	777
dont retraités résidant en France	15 476	14 873	606	3 823	603	554	nd
Régime général ²	13 907	13 076	575	2 789	831	428	632
MSA salariés	2 516	1 927	82	745	588	15	26
ARRCO	12 369	11 093	525	2 981	1 275	0	-
AGIRC	2 941	2 405	122	627	536	0	-
Fonction publique d'État civile ¹	1 741	1 509	51	302	232	0	23
Fonction publique d'État militaire ¹	503	364	10	141	139	0	14
CNRA ¹	1 141	1 013	53	161	128	0	37
FSPOEIE	95	63	2	34	32	0	nd
IRCANTEC	1 959	1 712	80	291	247	0	-
MSA non-salariés	1 484	1 381	28	435	103	28	12
MSA non-salariés complémentaire	718	694	18	104	24	0	-
RSI commerçants	1 162	951	45	280	211	6	13
RSI artisans	919	686	32	251	233	3	18
RSI complémentaire	1 255	938	50	317	317	0	-
CNAVPL	326	279	24	47	47	0	nd
CNIEG	164	128	6	40	37	0	2
SNCF	263	176	6	90	87	0	-
RATP	43	33	1	11	9	0	-
CRPCEN	70	62	2	9	8	0	1
CAVIMAC	47	47	1	1	1	5	0
ENIM ⁴	nd	69	nd	nd	nd	1	nd
CANSSM ⁴	nd	150	nd	nd	nd	0	nd
Services de l'ASPA	-	-	-	-	-	68	-

nd : non disponible.

1. Y compris fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

2. CNAV pour les retraités et CNAMTS pour les invalides.

3. Hors fonctionnaire liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite et hors invalides de la SNCF et de la RATP (voir fiche 20).

4. Les données de l'ENIM et la CANSSM sont issues du rapport de la CCSS de septembre 2016.

Champ > Retraités bénéficiaires d'une pension de droit direct ou dérivé d'au moins un régime français, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2015.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE, enquête sur les allocations du minimum vieillesse 2015 de la DREES ; Rapport de la CCSS de septembre 2016.

du minimum vieillesse, ASV ou ASPA, leur permettant d'atteindre un niveau minimal de ressources. Dans la plupart des situations, ces allocations complètent de faibles retraites et sont versées par les caisses, notamment par la CNAV et la MSA salariés

et non-salariés. Néanmoins, elles sont aussi versées à 68 000 personnes qui n'ont aucune pension de retraite ; dans ce cas, le versement est effectué directement par le service de l'ASPA, géré par la Caisse des dépôts et consignations.

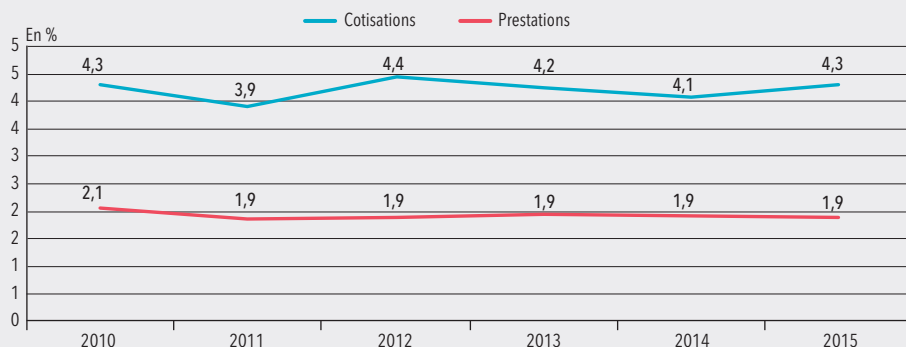
Encadré 1 La part de la retraite supplémentaire reste minoritaire par rapport aux régimes obligatoires

En plus des régimes obligatoires par répartition, une retraite supplémentaire, dite aussi « surcomplémentaire », permet à certains retraités de compléter leurs revenus. La retraite supplémentaire recouvre les dispositifs facultatifs de retraite proposés par certaines entreprises à leurs salariés. Il s'agit des contrats dits « article 39 », « article 82 » et « article 83 » du Code général des impôts, des PERE, auxquels il faut ajouter le dispositif d'épargne salariale PERCO. Elle comprend aussi des produits d'épargne retraite individuels comme le PERP, les dispositifs Madelin et « exploitants agricoles » pour les indépendants, la PREFON, le FONPEL, la CAREL, etc. Ces dispositifs fonctionnent par capitalisation.

En 2015, les produits d'épargne retraite individuels souscrits hors du cadre professionnel représentent 926 000 bénéficiaires d'une rente viagère et 3 millions d'adhérents (en phase de constitution du contrat), dont 2,2 millions pour le seul PERP. Les dispositifs destinés aux professions indépendantes représentent, eux, 249 000 rentiers et 1,5 million de contrats en cours de constitution. Les dispositifs de retraite supplémentaire destinés aux salariés du privé (hors PERCO) comptent enfin 935 000 rentiers et de l'ordre de 5,5 millions d'adhérents en phase de constitution du produit. Ce dernier chiffre exclut les contrats à prestations définies (dits « article 39 »). L'ensemble de ces résultats ne concerne que les contrats gérés par les sociétés de gestion en épargne salariale, les sociétés d'assurances, les mutuelles ou les institutions de prévoyance.

Au total, en 2015, les dispositifs de retraite supplémentaire représentent 207 milliards d'euros de provisions mathématiques¹, 13 milliards d'euros de cotisations et 6 milliards de prestations. Ils restent néanmoins marginaux par rapport aux régimes obligatoires par répartition (graphique ci-dessous). Ainsi, en 2015, les cotisations associées à ces dispositifs ne représentent que 4,3 % du montant total des cotisations de retraite (obligatoire et non obligatoire), la proportion équivalente pour les prestations s'établissant à 1,9 %.

Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble de régimes de retraite (obligatoire et facultative)



Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire, DREES ; Comptes de la Sécurité sociale.

1. C'est-à-dire les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations.



Ces estimations annuelles « tous régimes » du nombre des retraités proviennent du modèle ANCETRE de la DREES, un dispositif statistique qui combine les résultats de plusieurs sources de données (encadré 2 et voir Sources et méthodes).

Le nombre de retraités continue d'augmenter

En 2015, le nombre des retraités de droit direct atteint 16 millions. Il augmente de 152 000 personnes au cours de l'année, soit à un rythme plus faible qu'en 2014 (+199 000) et qu'entre 2010 et 2014 en moyenne (+186 000). Ce rythme est également moins soutenu qu'entre 2006 et 2010, lorsque le nombre de retraités s'accroissait de 360 000 retraités supplémentaires en moyenne chaque année. En

2015, 653 000 personnes ont liquidé pour la première fois un droit direct de retraite (tableau). Ces nouveaux retraités sont moins nombreux qu'en 2014 (702 000). La réforme des retraites de 2010 explique principalement les évolutions des effectifs de retraités depuis 2010 (voir fiche 11) avec le report progressif de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein), depuis juillet 2011. Ainsi, la proportion de personnes qui atteignent l'âge légal d'ouverture des droits une année donnée varie depuis 2010 (voir fiche 2), ce qui explique en grande partie la fluctuation du nombre de nouveaux retraités (graphique 1). L'assouplissement des conditions de départs anticipés pour carrière longue, mis en place depuis le 1^{er} novembre 2012, et surtout la réforme des

Encadré 2 Le système d'information statistique sur les retraites de la DREES

Les données statistiques sur les retraités et les retraites jusqu'en 2015 sont issues d'une synthèse de sources diverses, notamment de plusieurs enquêtes produites par la DREES à un rythme annuel (enquête annuelle auprès des caisses de retraite [EACR], enquête sur les allocations du minimum vieillesse, enquête sur la retraite supplémentaire facultative), ou à un rythme pluriannuel (échantillon interrégimes de retraités [EIR], échantillon interrégimes de cotisants [EIC]).

Estimation des grandeurs annuelles tous régimes : l'EACR, l'EIR et le modèle ANCETRE

L'EACR fournit annuellement des effectifs et des montants de pension moyenne dans les principaux régimes de retraite. L'estimation de grandeurs tous régimes est par ailleurs réalisée grâce aux données individuelles de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR). Cette source regroupe, pour un échantillon anonyme de personnes, l'information sur les pensions de retraite versées par la quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire français. L'EIR n'est toutefois alimenté que tous les quatre ans : la mesure des effectifs de retraités et des pensions moyennes tous régimes fait donc l'objet, entre deux vagues de l'EIR, d'une estimation spécifique *via* un modèle de simulation – ANCETRE –, combinant les informations individuelles de l'EIR le plus récent avec les données agrégées de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (voir Sources et méthodes).

L'enquête sur les allocations du minimum vieillesse

La DREES a mis en place un dispositif statistique de suivi annuel des allocataires du minimum vieillesse (voir fiche 22). Celui-ci fournit annuellement des données agrégées par organisme prestataire sur le profil des allocataires (âge, sexe, état matrimonial, département de résidence) et le montant des allocations. Il couvre 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'ASPA au 31 décembre 2015.

L'enquête sur la retraite supplémentaire

Cette enquête permet de collecter des informations sur le nombre de personnes adhérant aux produits de retraite supplémentaire ainsi que sur les montants des cotisations et des prestations versées (voir fiche 25). C'est une enquête exhaustive. Le questionnaire est adressé à toutes les sociétés de gestion en épargne salariale, sociétés d'assurances (relevant du Code des assurances), mutuelles (relevant du Code de la mutualité) et institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale) proposant des produits de retraite supplémentaire. Depuis 2010, l'enquête vise également à retracer, pour chaque type de produit, le montant des cotisations et des prestations versées par catégorie comptable.

retraites de 2014, qui élargit le champ des trimestres « réputés cotisés » pour ce dispositif à partir du 1^{er} avril 2014 (voir fiche 11), contribuent, quant à eux, à l'augmentation du nombre des retraités en 2015. La proportion de personnes parties à la retraite dans le cadre du dispositif carrière longue s'accroît entre 2014 et 2015 dans la plupart des régimes (voir fiche 2).

Un départ à la retraite de plus en plus tardif en moyenne depuis 2010

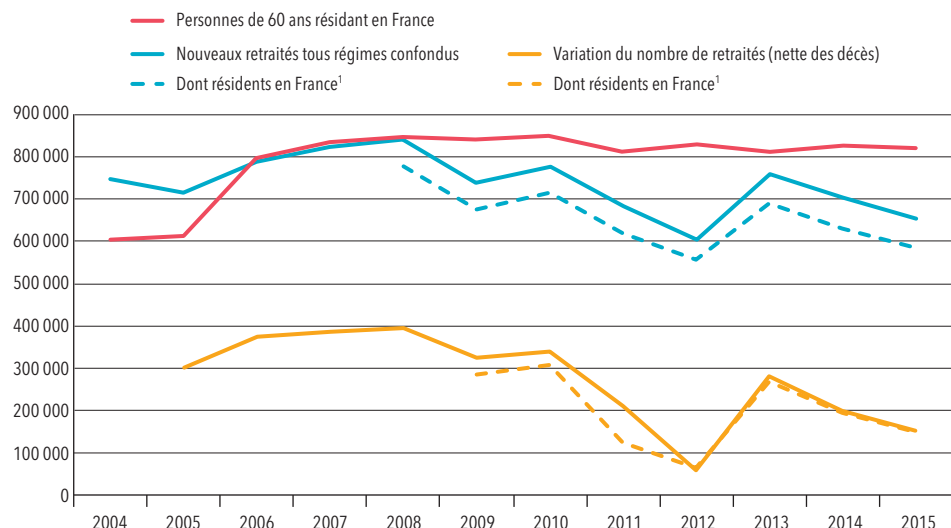
L'âge moyen des nouveaux retraités au moment de la liquidation de leur droit à retraite a beaucoup fluctué depuis 2004 (graphique 2). En baisse jusqu'en 2008, en raison de l'instauration des départs anticipés pour carrière longue, il s'est ensuite accru fortement en 2009 à la suite d'une restriction d'accès à ces départs anticipés. En 2010 et 2011, il a diminué de nouveau puis a augmenté en 2012. Depuis, il est relativement stable et s'établit un peu au-dessus de 61 ans et demi.

Ces évolutions reflètent, pour l'essentiel, la structure du flux de nouveaux retraités qui varie d'une année sur l'autre en lien avec les critères d'éligibilité aux départs anticipés pour carrière longue et avec l'augmentation de l'âge légal d'ouverture des droits. L'âge conjoncturel de départ à la retraite (c'est-à-dire l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation [voir fiche 13]) permet de neutraliser cet effet de composition et de mieux retracer l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite au fil des années. L'âge conjoncturel est ainsi passé de 60,7 ans en 2004 à 60,5 ans en 2010, puis a augmenté de manière continue pour atteindre 61,7 ans en 2015.

La croissance du montant moyen des pensions provient de l'effet de noria

Le montant moyen de la pension brute de droit direct (y compris majoration de pension pour enfants),

Graphique 1 Population de 60 ans et nombre de nouveaux retraités, toutes générations confondues, dans l'année



1. Pour les statistiques 2011 et antérieures, les données de population transmises annuellement par l'INSEE à la DREES et utilisées dans le cadre de l'EIR et du modèle ANCETRE étaient erronées. L'évolution 2011-2012 intègre cette correction. Concernant la variation du nombre de retraités, une rupture de série a lieu pour l'année 2012, qui provient de la différence de sources utilisées entre 2011 (modèle ANCETRE) et 2012 (EIR), et qui a une influence sur le flux de décès (voir fiche 1).

Note > Dans le bilan démographique, la population est estimée au 1^{er} janvier de l'année suivante.

Champ > Personnes résidant en France ou à l'étranger. Personnes résidant en France pour le bilan démographique.

Sources > Bilan démographique, INSEE ; EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.



tous régimes, s'établit à 1 376 euros mensuels en décembre 2015 (graphique 3). La pension nette s'élève à 1 283 euros. Le montant moyen de la pension brute de droit direct s'est accru de 0,9 % par rapport à décembre 2014 en euros courants, et de 0,7 % en euros constants. Il croît d'année en année, à un rythme annuel moyen d'environ un point de pourcentage en plus de l'inflation entre 2006 et 2015.

La croissance du montant moyen de pension des retraités d'une année sur l'autre résulte de deux composantes. La première est liée à l'évolution des pensions des personnes déjà retraitées et la seconde au renouvellement de la population de retraités.

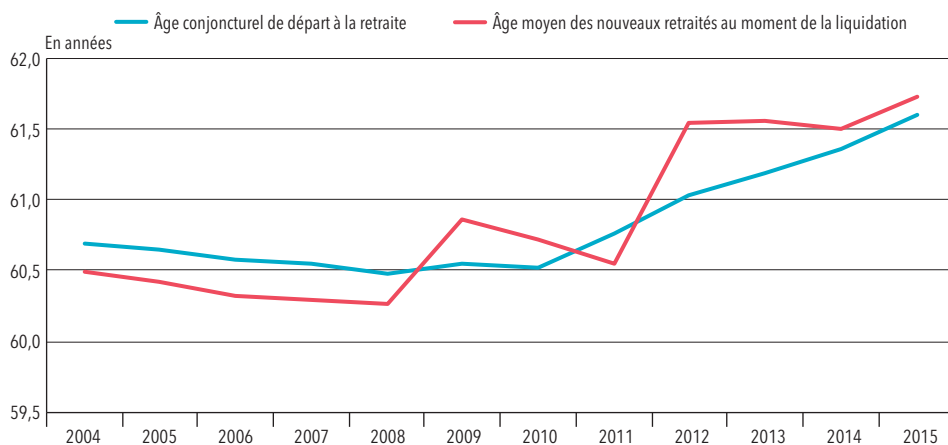
Conformément à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les pensions de retraite de base sont revalorisées chaque année selon le taux d'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Plus précisément, le coefficient de revalorisation résultait, jusqu'en 2015, de la prévision d'inflation pour l'année en cours établie par la Commission économique des comptes de la Nation, et était ajusté sur

la base de l'inflation définitive constatée pour l'année précédente². À moyen terme, les pensions des personnes déjà retraitées évoluent donc au même rythme que l'inflation³. D'une année à l'autre, ces évolutions peuvent bien sûr diverger, en cas d'écart entre l'inflation anticipée et l'évolution des prix constatée pour l'année. Mais ces divergences sont transitoires, puisqu'elles sont corrigées lors des revalorisations des années suivantes. En 2015, la règle a conduit à une revalorisation des pensions des régimes de base de 0,1 % (voir fiche 5).

La croissance de la pension moyenne à un rythme plus élevé que l'inflation résulte donc pour l'essentiel du renouvellement de la population des retraités, avec l'arrivée de nouveaux retraités disposant de carrières plus favorables et de pensions en moyenne plus élevées, et le décès de retraités plus âgés percevant des pensions plus faibles en moyenne que l'ensemble des retraités.

Ce mécanisme est qualifié d'effet de noria. Excepté en 2012⁴, il est particulièrement marqué,

Graphique 2 Âge moyen et âge conjoncturel de départ à la retraite de 2004 à 2015



Champ > Personnes ayant liquidé un droit direct dans un régime de base l'année considérée, résidant en France, pour le calcul de l'âge moyen ; personne résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit de retraite pour l'âge conjoncturel.

Sources > EIR, EACR et modèle ANCETRE de la DREES ; Bilan démographique de l'INSEE 2016.

². Depuis 2016, le coefficient de revalorisation correspond à l'inflation constatée sur les douze derniers indices mensuels publiés par l'INSEE.

³. À la différence près que l'inflation est calculée sur les prix y compris tabac (voir fiche 5).

⁴. Cette exception pourrait cependant être artificielle du fait d'une éventuelle rupture de série entre les données de l'année 2011 et celles de l'année 2012 qui ne proviennent pas des mêmes sources (respectivement Modèle Ancetre 2011 et EIR 2012) [voir annexe 1].

notamment pour les femmes, pour lesquelles les différences entre générations sont plus importantes, en raison d'une hausse de leur taux d'activité au cours des cinquante dernières années, d'une élévation de leur niveau de qualification et d'un rapprochement progressif de leurs rémunérations de celles des hommes. Il est renforcé par la montée en charge des dispositifs de compensation des interruptions de carrière liées aux enfants (notamment l'assurance vieillesse des parents au foyer). Pour les hommes, l'effet de noria est de moindre ampleur, car les écarts de carrière entre générations sont moins marqués. En 2015, la pension moyenne corrigée de la revalorisation annuelle – de 0,1 % en octobre 2015 – s'accroît de 0,5 % pour les hommes et de 1,1 % pour les femmes.

Les effets de la démographie sur le niveau moyen des pensions

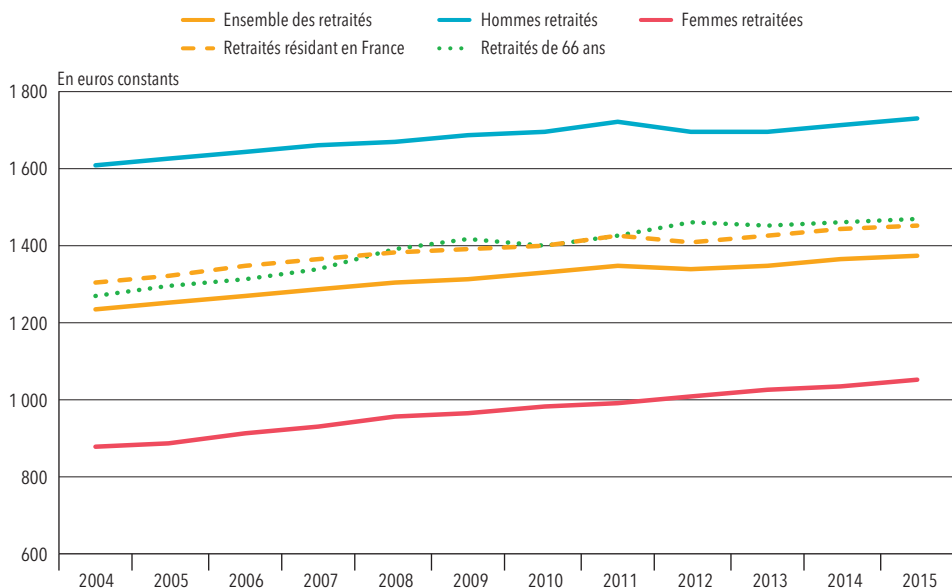
Les évolutions des pensions moyennes d'année en année doivent être interprétées avec prudence : elles sont sensibles à la composition par classe d'âge. La

hausse de la pension moyenne de l'ensemble des retraités ne dépend pas seulement des différences de niveau de pension entre entrants et sortants de la population des retraités. Les nouveaux retraités perçoivent, certes, des pensions plus élevées que celles des retraités décédés en cours d'année, mais ils sont également plus nombreux. Ce rajeunissement de la population des retraités explique une part de la croissance de la pension moyenne de l'ensemble des retraités entre 2004 et 2015.

Les écarts de pension entre femmes et hommes diminuent en 2015

En 2015, la pension moyenne de droit direct (y compris majoration de pension pour enfant) s'élève à 1 728 euros par mois pour les hommes et à 1 050 euros pour les femmes. La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 39,2 % à celle des hommes. Cet écart est en baisse continue depuis 2004, grâce notamment à l'effet de noria plus important pour les femmes ; il s'établissait alors à 45,8 %.

Graphique 3 Évolution du montant mensuel moyen de pension de droit direct (y compris majoration pour enfant), par sexe, lieu de résidence et année



Champ > Retraités bénéficiaires d'une pension de droit direct d'au moins un régime français, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2015.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

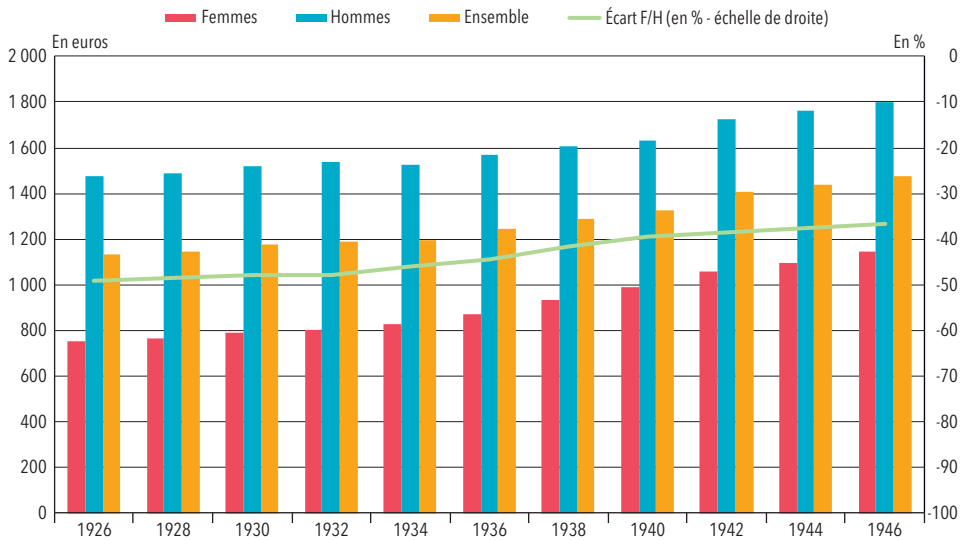


En tenant compte des pensions de réversion, dont les femmes bénéficient en majorité, la retraite moyenne des femmes est de 1 309 euros par mois en 2015. Elle est inférieure de 25,1 % à celle des hommes.

La diminution de l'écart de pension entre les femmes et les hommes se retrouve entre les générations

(graphique 4). Le montant moyen de pension de droit direct (y compris majorations de pension pour enfant) des femmes est inférieur de 51 % à celui des hommes pour la génération 1926 et de 37 % pour la génération 1946. Cet écart s'explique en partie par la différence de durée de carrière entre les femmes et les hommes (voir fiche 7). ■

Graphique 4 Évolution du montant mensuel moyen de pension de droit direct (y compris majoration pour enfant), par sexe et génération, en 2012



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

Source > EIR 2012 de la DREES.



Vue d'ensemble
Fiches thématiques <
Annexes

Les effectifs de retraités

Fin 2015, 16 millions de personnes sont retraitées de droit direct des régimes français. Leur nombre augmente de 1 % en 2015. Ce rythme reste inférieur à celui observé entre 2005 et 2010, avec 2,6 % de croissance en moyenne par an, mais se situe dans la tendance des dernières années (+1,2 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2014). Les femmes représentent une part grandissante des retraités de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses au fil des générations à avoir participé au marché du travail. Leur part est passée de 50,8 % en 2004 à 51,9 % en 2015. 13,1 millions de retraités de droit direct reçoivent une pension de base de la CNAV et 11,1 millions une pension complémentaire de l'ARRCO. Un tiers des retraités perçoivent des pensions de plusieurs régimes de base ou intégrés.

Une hausse du nombre des retraités en 2015

Tous régimes confondus au 31 décembre 2015, le nombre total des retraités de droit direct, qui ont acquis des droits à pension en contrepartie de cotisations auprès de régimes de retraite français, est estimé à 16 millions, dont 15,9 millions dans au moins un régime de base ou intégré (tableau 1 et graphique 1). Le nombre de retraités de droit direct vivant en France s'élève à 14,9 millions, dont 14,8 millions dans au moins un régime de base ou intégré.

Les effectifs de retraités de droit direct des régimes français sont en hausse de 1 % par rapport à 2014, soit 152 000 personnes en plus. L'évolution s'inscrit dans la tendance des dernières années : +1,2 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2014, soit 187 000 retraités supplémentaires par an. Mais ce rythme reste moins soutenu que celui observé entre 2005 et 2010 : 2,6 % par an en moyenne, soit 364 000 retraités de plus par an. L'évolution du nombre des retraités chaque année dépend à la fois du nombre des nouveaux retraités et du nombre de ceux qui sont décédés (graphique 2).

Les variations du taux de mortalité sont globalement lisses. La variabilité du taux d'évolution du nombre global des retraités dépend, ainsi, pour l'essentiel de celle du nombre des nouveaux retraités. En 2015, comme en 2014, ce nombre de nouveaux retraités

diminue (voir fiche 2), notamment car le recul de l'âge minimal légal de départ à la retraite instauré par la réforme de 2010 est encore en phase de montée en charge¹ et contribue à cette baisse. Ainsi, moins de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits en 2015 que l'année précédente.

82 % des retraités perçoivent une pension de la CNAV

Parmi les 15,9 millions de retraités d'un régime de base, 13,1 millions de retraités, soit 82 %, perçoivent une pension de droit direct de la CNAV (tableau 2). 11,1 millions reçoivent une pension complémentaire de l'ARRCO. Les régimes de base du secteur privé ou des indépendants non libéraux (CNAV, MSA salariés, MSA non-salariés, RSI artisans et RSI commerçants) versent 18 millions de pensions de droit direct, les caisses de la fonction publique 2,9 millions, la CNAVPL près de 0,3 million, et les régimes spéciaux (CNIEG, SNCF, RATP, CRPCEN, CAVIMAC, ENIM et CANSSEM) environ 0,7 million.

Le nombre des retraités augmente régulièrement dans la plupart des régimes. C'est le cas à la CNAV, avec une hausse des effectifs de 28 % depuis 2005. Cette croissance est particulièrement élevée à la CNRACL (+60 %), alors qu'elle est moindre à la fonction publique d'État militaire et à la MSA salariés. En revanche, le nombre des retraités diminue

1. L'augmentation de l'âge légal d'ouverture des droits aura un effet jusqu'en 2017. Les effets de l'âge d'annulation de la décote se produiront entre 2016 et 2022.

Tableau 1 Effectifs des retraités de droit direct tous régimes

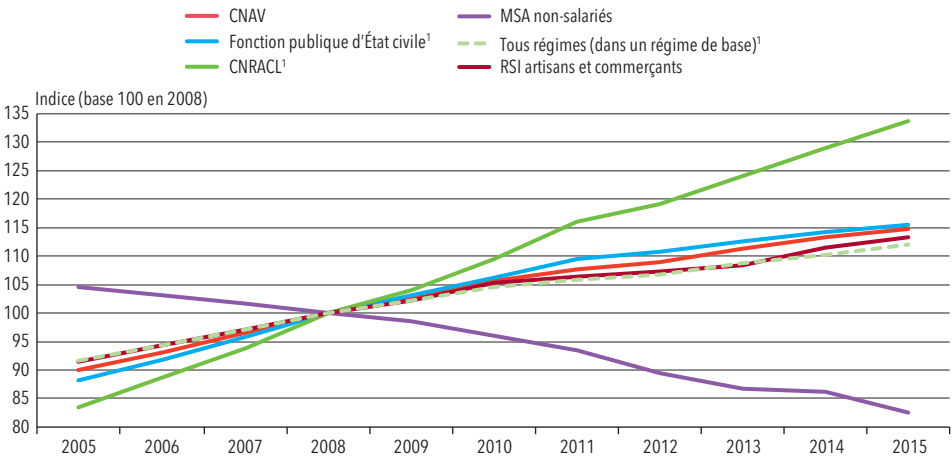
	Effectifs tous régimes (en milliers)			Effectifs dans au moins un régime de base (en milliers)	Effectifs résidents en France (en milliers)		Nombre moyen de pensions par retraité		Nombre de pensions servies (en milliers)
	Ensemble	Hommes	Femmes		Tous régimes de droit direct	Régimes de base	Ensemble (régimes de base et complé- mentaires)	Régimes de base	
2004	12 960	6 380	6 580	12 760	12 066	11 943	2,33	1,40	30 160
2005	13 260	6 530	6 730	13 070	12 346	12 225	2,34	1,40	31 080
2006	13 640	6 720	6 920	13 460	12 706	12 592	2,35	1,40	32 050
2007	14 020	6 900	7 130	13 860	13 076	12 969	2,36	1,39	33 120
2008	14 418	7 097	7 321	14 270	13 412	13 326	2,38	1,40	34 330
2009	14 740	7 210	7 530	14 590	13 706	13 616	2,39	1,39	35 200
2010	15 080	7 330	7 750	14 920	14 024	13 931	2,39	1,39	36 070
2011	15 291	7 387	7 904	15 101	14 149	14 039	2,41	1,40	36 830
2012	15 349	7 440	7 909	15 245	13 602	13 563	2,42	1,38	37 023
2013	15 629	7 548	8 081	15 520	14 517	14 465	2,42	1,38	37 810
2014	15 828	7 623	8 205	15 725	14 718	14 672	2,44	1,38	38 567
2015	15 980	7 680	8 301	15 874	14 873	14 824	2,45	1,39	39 139

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20).

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résident en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Graphique 1 Évolution du nombre de retraités tous régimes et par régime de retraite



1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résident en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

régulièrement à la MSA non-salariés depuis 2005 (-21 %), car le nombre de décès de retraités excède celui des nouveaux liquidants.

Un retraité sur trois est polypensionné en 2015

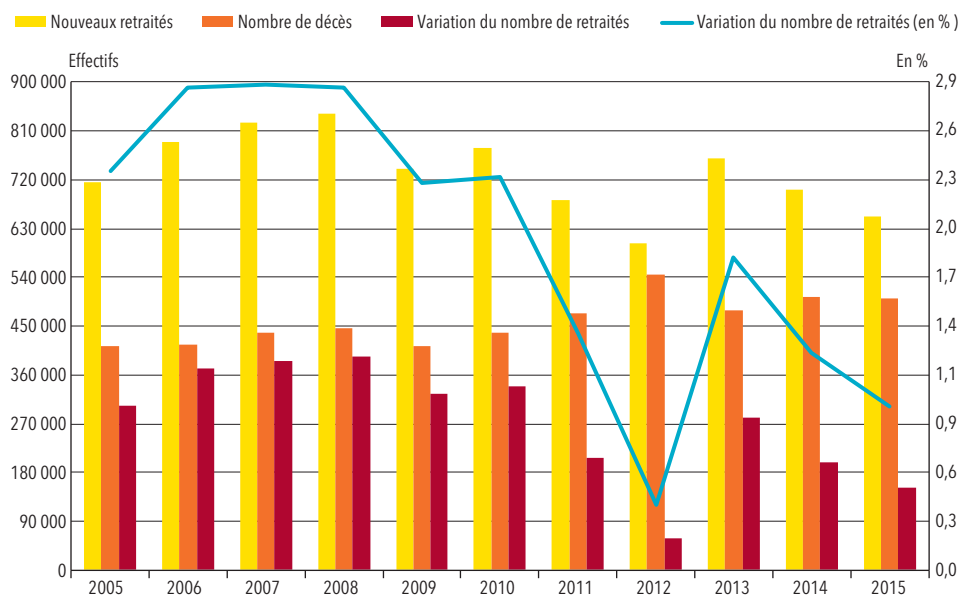
De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière (voir fiche 32). Ainsi, en 2015, 32 % des retraités reçoivent une pension d'au moins deux régimes de base (tableau 3). Le nombre moyen de pensions de droit direct d'un régime de base est de 1,4 par retraité.

Si l'on définit le régime principal de base comme celui dans lequel le retraité a validé le plus de trimestres, 12,3 millions de retraités ont pour régime principal un régime de salarié du privé (hors régimes spéciaux) ou un régime d'indépendants, dont

10,6 millions pour la CNAV. 2,7 millions dépendent principalement d'un régime de la fonction publique. Les hommes sont plus nombreux en proportion à être polypensionnés (37 % le sont contre 27 % des femmes), en raison d'une carrière plus longue, en général, associée à une plus forte probabilité de changer de régime. En outre, ils ont davantage exercé des métiers d'indépendants, pour lesquels une majorité des affiliés ont aussi cotisé à d'autres régimes de base (le plus souvent au régime général) durant leur carrière.

La part de polypensionnés par régime (tableau 2) est très variable selon le régime d'affiliation. Elle est très élevée aux RSI, à la MSA salariés et non-salariés, à la CNAVPL, au FSPOEIE et à la CNRACL. Elle est à l'inverse plus faible à la CNAV (38 %) et dans la fonction publique d'État (40 %). La part de polypensionnés

Graphique 2 Évolution annuelle des nouveaux retraités, des décès et de la variation du nombre de retraités



Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20). Le nombre de décès est calculé par solde entre le nombre de nouveaux retraités et la variation du nombre de retraités. Une rupture de série a lieu pour l'année 2012, qui provient de la différence de sources utilisées entre 2011 (modèle ANCETRE) et 2012 (EIR) [voir annexe 1]. Cela a une influence sur le flux de décès et sur l'augmentation du nombre de retraités en 2012.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année n , résidant en France ou à l'étranger, au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

par génération (graphique 3) varie de 33 % à 38 %. Cette part diminue entre les générations 1928 et 1942 de 38 % à 33 %, puis remonte jusqu'à 35 % pour la génération 1946.

De plus en plus de femmes retraitées de droit direct

Bien qu'elles aient en moyenne moins participé au marché du travail que les hommes, les femmes

Tableau 2 Effectifs des retraités de droit direct, par régime de retraite en 2015

	Effectifs (en milliers)	Proportion d'hommes (en %)	Part de polypensionnés (en %)	Évolution 2014-2015 (en %)	Évolution 2010-2015 (en %)	Évolution 2005-2015 (en %)
CNAV	13 076	47	38	1,2	8,5	27,6
MSA salariés	1 927	63	89	0,2	-0,2	5,2
ARRCO	11 093	52	nd	1,6	10,1	22,8
AGIRC	2 405	73	nd	3,4	15,8	50,4
Fonction publique d'État civile ¹	1 509	44	40	1,2	8,9	31,2
Fonction publique d'État militaire ¹	364	93	36	0,2	2,5	4,7
CNRA ¹	1 013	30	67	3,7	22,0	60,3
FSPOEIE	63	81	74	nd	nd	nd
IRCANTEC	1 712	40	nd	2,1	10,9	31,6
MSA non-salariés	1 381	46	72	-4,2	-14,0	-21,0
MSA non-salariés complémentaire	694	47	nd	-1,7	nd	nd
RSI commerçants	951	56	95	1,7	7,9	23,1
RSI artisans	686	81	97	1,7	7,6	70,9
RSI complémentaire ²	938	77	nd	3,0	14,1	nd
CNAVPL	279	66	85	0,1	nd	nd
CNIEG	128	77	42	2,2	10,8	22,8
SNCF	176	89	53	-0,6	-3,8	-7,2
RATP	33	81	43	0,8	6,8	nd
CRPCEN	62	22	71	1,4	9,7	nd
CAVIMAC	47	36	64	-4,6	-18,0	nd
ENIM ³	69	nd	nd	-1,1	nd	nd
CANSSM ³	150	nd	nd	-4,4	nd	nd
Ensemble, tous régimes¹	15 980	48	33	1,0	6,0	20,5
Retraités dans au moins un régime de base¹	15 874	48	33	0,9	6,4	21,5

nd : non disponible.

1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

2. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).

3. Les données de l'ENIM et de la CANSSM sont issues du rapport de la CCSS de septembre 2016.

Lecture > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES, rapport CCSS de septembre 2016.

Tableau 3 Effectifs des retraités de droit direct d'un régime de base en 2015, selon le régime principal

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)
Tous retraités de droit direct	15 980	100,0	7 680	100,0	8 300	100,0
Retraités de droit direct d'un régime de base	15 870	99,3	7 610	99,1	8 260	99,5
Unipensionnés d'un régime de base	10 660	66,7	4 670	60,9	5 980	72,1
dont anciens salariés	10 160	63,6	4 450	57,9	5 710	68,8
Salariés du régime général	8 140	50,9	3 450	44,9	4 700	56,6
Fonctionnaires civils d'État	900	5,6	350	4,6	550	6,6
Fonctionnaires militaires d'État	230	1,5	210	2,8	20	0,2
MSA salariés	210	1,3	140	1,8	80	0,9
Fonctionnaires CNRACL	340	2,1	50	0,7	290	3,4
Régimes spéciaux ¹	330	2,1	250	3,3	80	1,0
dont anciens non-salariés	500	3,1	220	2,9	270	3,3
MSA non-salariés	390	2,4	170	2,2	220	2,7
RSI commerçants	50	0,3	20	0,2	30	0,4
RSI artisans	20	0,1	10	0,2	10	0,1
Professions libérales	40	0,2	30	0,4	10	0,1
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal²	5 070	31,7	2 840	36,9	2 230	26,9
dont anciens salariés	4 110	25,7	2 280	29,7	1 830	22,0
Salariés du régime général	2 440	15,3	1 360	17,7	1 080	13,0
Fonctionnaires civils d'État	550	3,4	280	3,6	270	3,2
Fonctionnaires militaires d'État	110	0,7	100	1,3	0	0,0
MSA salariés	220	1,4	150	1,9	70	0,9
Fonctionnaires CNRACL	550	3,4	200	2,6	350	4,2
Régimes spéciaux ¹	250	1,5	190	2,5	50	0,7
dont anciens non-salariés	960	6,0	550	7,2	410	4,9
MSA non-salariés	450	2,8	180	2,4	270	3,3
RSI commerçants	190	1,2	120	1,6	70	0,8
RSI artisans	210	1,3	180	2,3	30	0,4
Professions libérales	100	0,6	70	0,9	30	0,4
Autres polypensionnés de régime de base³	150	0,9	100	1,3	50	0,6
Autres retraités de droit direct⁴	110	0,7	70	0,9	40	0,5

1. Régime spécial : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, ENIM, CANSSM, CAVIMAC, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, RETREP.

2. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.

3. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins 3 régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.

4. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base).

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés dans ce tableau peuvent être volatils d'une année sur l'autre. Ils fournissent donc des ordres de grandeur et non une évolution annuelle. Les effectifs sont arrondis à la dizaine de milliers.

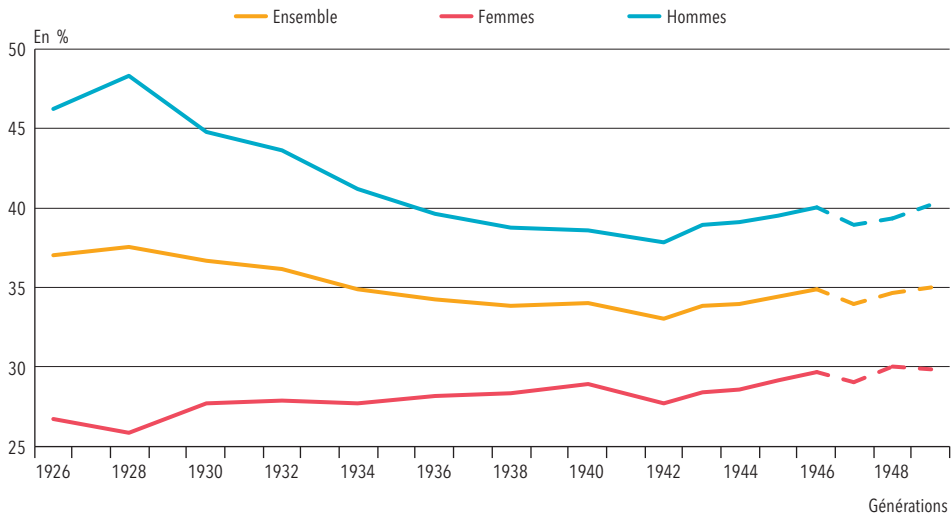
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2015, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2015.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'un droit direct en raison d'une espérance de vie plus longue. Les effectifs des femmes à la retraite s'accroissent également plus rapidement en raison de la progression de leur taux d'activité au fil des générations : leur part, qui était de 50,8 % en 2005, atteint 51,9 % en 2015.

La part des hommes parmi les retraités de droit direct est particulièrement élevée pour la fonction publique d'État militaire, les régimes spéciaux, les artisans et l'AGIRC. Les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique civile (fonction publique d'État civile, CNRACL et IRCANTEC), ainsi qu'à la CNAV et à la MSA non-salariés. ■

Graphique 3 Part des polypensionnés par génération



Note > Les données en pointillés (pour les générations postérieures à 1946) ont été estimées à partir du modèle ANCETRE. Elles sont provisoires et seront révisées avec l'EIR 2016.

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

Sources > EIR 2012 pour les générations 1926 à 1946, modèle ANCETRE de la DREES pour les générations 1947 à 1949.

Pour en savoir plus

- > Données historiques disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), 2015, *Recueil statistique de la branche retraite*.
- > Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS), 2016, *Les comptes de la Sécurité sociale*, Rapport septembre.
- > Conseil d'orientation des retraites (COR), 2016, *Rapport annuel*, juin.
- > Ministère de l'Économie et des Finances, *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique*, annexe au projet de loi de finances pour 2017.
- > Mutualité sociale agricole (MSA), 2016, *Chiffres utiles de la MSA* – édition 2016.
- > Régime social des indépendants (RSI), 2016, *L'essentiel du RSI en chiffres* – édition 2016, données 2015.

Tous régimes confondus, 653 000 retraités liquident un premier droit direct à la retraite en 2015. Leur nombre baisse de 7 % par rapport à l'année précédente, comme en 2014, après avoir augmenté de 26 % en 2013. Ces évolutions sont notamment liées au recul progressif de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, introduit par la réforme de 2010, et aux assouplissements du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place en 2012 et en 2014.

Comme en 2014, le nombre de nouveaux retraités diminue

Tous régimes de retraite confondus, 771 000 personnes ont liquidé un droit direct en 2015 (tableau 1). Parmi ces retraités, 653 000 sont des primo-liquidants, c'est-à-dire qu'ils liquident pour la première fois un droit direct en 2015. Ils sont 7 % de moins qu'en 2014.

Le décalage progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite après la réforme de 2010¹ entraîne une légère baisse du nombre de liquidations en 2015. En effet, moins de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits en 2015 qu'en 2014 (encadré 1). Ce décalage avait contribué à un accroissement du nombre de liquidants en 2013, après un recul en 2011 et 2012. L'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 contribue cependant à accroître le nombre de liquidants en 2015.

Sur plus longue période, d'autres modifications réglementaires expliquent l'évolution du nombre de liquidants (graphique). Ainsi, la montée en charge du dispositif de départ anticipé pour carrière longue (prévu par la réforme des retraites de 2003) a également provoqué une hausse du nombre des nouveaux retraités de 2005 à 2008. La révision des conditions d'accès à ce dispositif en 2009 s'est traduite, à l'inverse, par une nette diminution du nombre des nouveaux retraités. Puis, ce nombre a augmenté à nouveau en 2012 et 2013, en raison de l'élargissement du dispositif à partir de la fin 2012 (voir fiche 11).

L'arrêt progressif du dispositif de départs anticipés pour les fonctionnaires parents de trois enfants ou plus à partir du 1^{er} janvier 2012 contribue fortement à la hausse des effectifs de liquidants en 2011, par anticipation de cette mesure, puis à une baisse en 2012.

Par ailleurs, au-delà de ces effets de réformes, les tendances démographiques ont également une incidence sur le nombre de liquidants (encadré 2). Par exemple, l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom contribue à augmenter le flux des retraités en 2006 et 2007.

Des variations différentes des effectifs selon les régimes

Au régime général, le nombre des nouveaux retraités diminue de 10,5 % en 2015. Cette diminution est de 2,8 % à l'ARRCO, de 3,6 % au RSI complémentaire, de 9,0 % à la MSA salariés, de 27,2 % à l'IRCANTEC et de 88,2 % à la MSA non-salariés complémentaire (tableau 2). Cette forte diminution à la MSA non-salariés complémentaire est due à l'attribution rétroactive en 2014 de points sur leur carrière à de nombreuses personnes, ce qui a engendré un surcroît de liquidation cette année-là.

La forte baisse du nombre de liquidants à l'IRCANTEC (-27,2 %) en 2015 fait suite à la forte hausse observée en 2014, liée aux nombreux départs à la retraite d'anciens élus après les élections municipales.

Sur plus longue période (graphique), le nombre des nouveaux retraités en 2015 reste inférieur à celui d'avant la réforme de 2010 dans la plupart

1. L'augmentation de l'âge légal d'ouverture des droits de 60 à 62 ans aura un effet jusqu'en 2017.

Tableau 1 Effectifs des nouveaux retraités de droit direct, tous régimes

En milliers

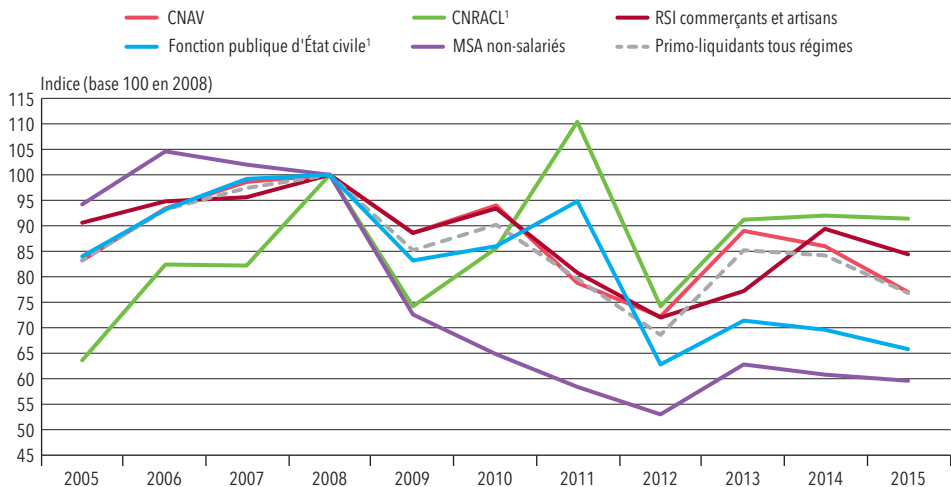
	Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes			Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
2004	422	326	747	553	391	943
2005	386	330	717	530	396	926
2006	416	373	789	561	436	997
2007	427	398	825	592	469	1 061
2008	429	413	843	572	491	1 063
2009	351	388	739	480	463	943
2010	371	407	778	489	481	970
2011	313	368	682	420	436	857
2012	298	307	604	379	362	741
2013	374	384	758	431	428	859
2014	348	354	702	425	410	835
2015	327	326	653	394	377	771

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires bénéficiaires d'une pension d'invalidité sont considérés comme liquidant un droit direct de retraite l'année où ils atteignent l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

Champ > Retraités ayant acquis un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Graphique Évolution du nombre des nouveaux retraités tous régimes et par régime de retraite



1. Y compris fonctionnaires bénéficiaires d'une pension d'invalidité et ayant atteint au cours de l'année l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Pour la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Retraités ayant acquis un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

des régimes. Le recul de l'âge de départ à la retraite a pour conséquence une baisse du nombre des liquidants par rapport à 2010, tandis que l'assouplissement des conditions d'éligibilité au dispositif de départ anticipé pour carrière longue tend à l'accroître². Au régime général, au RSI commerçants et au RSI artisans, l'écroulement du minimum contributif à partir du 1^{er} janvier 2012 a également entraîné, dès cette année 2012, une baisse du nombre des

nouveaux retraités bénéficiant d'une pension versée sous forme de rente³.

Une légère hausse des départs anticipés pour carrière longue

Au régime général, dans les régimes alignés et à la MSA non-salariés, la majorité des départs à la retraite se font à l'âge d'ouverture des droits ou après (de 68 % à 82 % selon les régimes) [tableau 3].

Encadré 1 L'effet du recul de l'âge légal d'ouverture des droits sur le nombre des nouveaux retraités

La réforme des retraites du 9 novembre 2010 et le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 ont reculé l'âge légal minimal de départ à la retraite du régime général, des régimes alignés et des régimes de la fonction publique. Cela a entraîné une baisse des effectifs des nouveaux retraités en 2011 et, dans une moindre mesure, en 2012. En revanche, l'effet de la réforme est positif en 2013, mais redevient négatif en 2014 et 2015. Ces variations dépendent du nombre de personnes qui atteignent l'âge d'ouverture des droits¹ une année donnée (voir tableau ci-dessous et fiche 13).

En tenant compte de la proportion de personnes liquidant à l'âge légal d'ouverture des droits, on peut estimer que le recul de l'âge légal d'ouverture des droits contribue à la diminution du nombre des nouveaux retraités en 2015 de l'ordre de 7 % à 10 %.

Nombre de mois pendant lesquels des personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits

Génération	Âge légal d'ouverture des droits	En mois								
		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1949	60 ans	1								
1950	60 ans	11	1							
1951, avant le 1 ^{er} juillet	60 ans		6							
1951, à partir du 1 ^{er} juillet	60 ans et 4 mois		1	5						
1952	60 ans et 9 mois			2	10					
1953	61 ans et 2 mois					9	3			
1954	61 ans et 7 mois						4	8		
1955	62 ans								11	1
1956	62 ans									11
Ensemble générations 1949 à 1956		12	8	7	10	9	7	8	11	12
Variation du nombre de mois par rapport à l'année précédente (en %)		-	-33	-13	43	-10	-22	14	38	9

Note > Une personne atteignant l'âge d'ouverture des droits au cours d'un mois donné ne peut liquider sa retraite que le premier jour du mois suivant.

Champ > Régime général, régimes alignés et sédentaires de la fonction publique.

Source > Législation.

1. Dans la pratique, les liquidations à l'âge légal d'ouverture des droits s'effectuent au début du mois suivant l'atteinte de cet âge.

2. Dans la fonction publique d'État civile, cet effet est limité compte tenu d'une plus faible proportion de départs pour ce motif.

3. À l'inverse, la MSA salariés verse temporairement sous forme de rente les pensions éligibles à un VFU mais dont le dossier n'est pas traité, ce qui contribue à une augmentation apparente du nombre de nouveaux retraités à partir de 2012.

Cependant, certains dispositifs permettent des départs anticipés.

En raison de l'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue depuis le 1^{er} avril 2014, la proportion des départs anticipés pour ce motif est en légère hausse en 2015 au régime général, à la MSA salariés et au RSI artisans. Elle avait déjà augmenté dans les principaux régimes

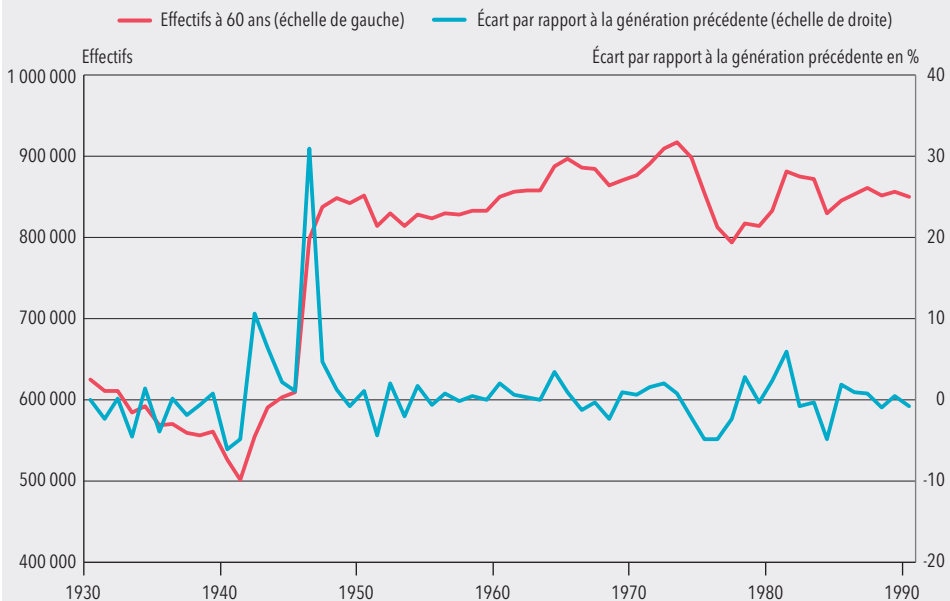
de retraite, après l'assouplissement des conditions de départs anticipés entré en application à partir du 1^{er} novembre 2012. En 2015, les départs anticipés pour carrière longue représentent 18 % à 32 % des départs selon les régimes.

La réforme de 2010 a instauré les départs pour incapacité permanente au régime général et à la MSA, qui permettent aux travailleurs concernés de partir à 60 ans au taux plein (voir fiche 10). Elle autorise

Encadré 2 L'effet des variations démographiques sur le nombre des nouveaux retraités

La taille des générations augmente sensiblement à partir de la génération 1946, première des générations dites « du baby-boom ». Ces variations affectent le nombre des nouveaux retraités, tout particulièrement lorsque les générations concernées atteignent les âges légaux d'ouverture des droits et d'annulation de la décote (graphique ci-dessous). L'arrivée à la retraite de la génération 1946 contribue ainsi à augmenter le nombre des nouveaux retraités en 2006 et 2011. Dans une moindre mesure, un phénomène équivalent est observé pour la génération 1942, plus nombreuse que celle née en 1941. Par ailleurs, la génération 1951 est légèrement moins nombreuse que les générations voisines. Ceci contribue à la baisse du nombre des nouveaux retraités en 2011 et 2012. De même, la génération 1953 est légèrement moins nombreuse que les générations voisines, ce qui participe à la nouvelle baisse du nombre des nouveaux de retraités en 2014 et 2015.

Effectifs par génération à 60 ans



Champ > France hors Mayotte pour les générations 1930 à 1953, y compris Mayotte pour les générations 1954 à 1990.

Source > INSEE, estimations de population et projections de population 2016.

également le départ dès 60 ans des bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante dans le régime général et les régimes alignés. Ainsi, plus de 1 % des nouveaux retraités de l'année 2015 ont bénéficié de ces dispositifs. Dans la fonction publique, l'âge minimal

d'ouverture des droits dépend notamment de la catégorie – active ou sédentaire (tableau 4). La proportion de départ anticipé pour tierce personne a diminué entre 2011 et 2013 en raison de l'arrêt progressif du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants ou plus à partir de 2012

Tableau 2 Nouveaux retraités de droit direct par régime de retraite en 2015

	Effectifs 2015 (en milliers)	Proportion d'hommes 2015 (en %)	Évolution 2014-2015 (en %)	Effectifs 2014 (en milliers)	Effectifs 2013 (en milliers)	Effectifs 2012 (en milliers)	Effectifs 2011 (en milliers)	Effectifs 2010 (en milliers)
CNAV	575	48,5	-10,5	643	666	541	590	704
MSA salariés	82	60,9	-9,0	90	86	50	67	80
ARRCO	525	51,6	-2,8	540	573	470	509	602
AGIRC	122	69,0	5,9	115	124	104	107	132
Fonction publique d'État civile ¹	51	48,4	-5,4	54	56	49	74	67
Fonction publique d'État militaire ¹	10	91,1	-4,3	10	10	10	12	12
CNRA ¹	53	37,8	-0,8	54	53	43	65	50
FSPOEIE	2	87,4	ns	nd	nd	nd	nd	nd
IRCANTEC	80	40,9	-27,2	109	86	71	71	79
MSA non-salariés	28	57,7	ns	28	29	24	27	30
MSA non-salariés complémentaire ²	18	61,4	-88,2	150	nd	nd	nd	nd
RSI commerçants	45	60,2	-6,1	48	40	38	44	50
RSI artisans	32	79,9	-5,2	34	30	28	30	36
RSI complémentaire	50	73,3	-3,6	52	57	nd	nd	nd
CNAVPL	24	nd	18,0	21	nd	nd	nd	nd
CNIEG	6	80,0	-1,2	6	6	5	5	5
SNCF	6	84,6	8,4	5	5	6	6	6
RATP	1	80,9	22,1	1	1	2	1	1
CRPCEN	2	18,0	-6,5	2	2	2	3	3
CAVIMAC	1	53,1	-4,0	1	1	1	1	nd
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	771	51,1	-7,7	835	859	741	857	970
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	653	50,0	-7,0	702	758	604	682	778

ns : non significatif ; nd : non disponible.

1. Y compris les fonctionnaires bénéficiaires d'une pension d'invalidité et atteignant au cours de l'année l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

2. En 2014, à la MSA non-salariés complémentaire, des points gratuits ont été attribués à de nombreuses personnes ce qui a provoqué un surcroît de liquidation cette année-là (150 102 liquidations en 2014 contre 17 658 en 2015).

Cela explique la baisse de 88,2 %.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Pour la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Retraités ayant acquis un droit direct en 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Tableau 3 Les circonstances de liquidation de la retraite dans les régimes de base du secteur privé

En %

	Départ à partir de l'âge légal d'ouverture des droits ¹								Départ anticipé à partir de 60 ans (pour incapacité permanente et pour les travailleurs de l'amiante)	
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2014	2015
CNAV	83,6	96,2	93,7	93,1	84,1	77,1	74,1	71,2	1,5	1,6
MSA salariés	67,4	94,4	90,0	90,4	83,5	76,3	76,8	70,0	0,8	1,3
MSA non-salariés	77,4	96,1	95,2	94,1	92,9	83,4	93,7	76,5	1,0	1,3
RSI commerçants ²	86,8	96,3	94,6	94,2	88,6	84,7	83,4	81,5	nd	nd
RSI artisans ²	73,0	92,2	89,4	88,7	78,5	71,3	70,3	68,3	nd	nd

En %

	Départ anticipé pour carrière longue								Départ anticipé à partir de 55 ans pour handicap							
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
CNAV	16,3	3,7	6,1	6,7	15,5	21,2	24,1	26,7	0,2	0,1	0,2	0,2	0,5	0,3	0,4	0,5
MSA salariés	32,6	5,6	9,7	9,1	16,5	22,7	22,0	28,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,5
MSA non-salariés	22,6	3,9	4,8	3,9	7,1	15,5	5,3	22,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
RSI commerçants ²	13,2	3,7	5,4	5,7	11,3	15,2	16,4	18,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
RSI artisans ²	27,0	7,8	10,5	11,1	21,0	28,6	29,4	31,5	0,1	0,1	0,0	0,2	0,5	0,1	0,2	0,3

nd : non disponible.

1. Y compris départ pour pénibilité et pour les travailleurs de l'amiante en 2011 et 2012.

2. Les départs anticipés des travailleurs de l'amiante sont inclus dans les départs anticipés pour handicap.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La proportion de départs au titre de l'ex-invalidité, de l'incapacité, de la pénibilité et de l'amiante est présentée dans les données sur Data.Drees de la fiche 15. À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > EACR de la DREES.

Tableau 4 Les circonstances de liquidation de la retraite dans la fonction publique

En %

	Fonction publique d'État civile						CNRACL					
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Départ pour ancienneté (sédataires)	61,7	51,0	59,1	54,3	50,5	48,6	43,7	36,2	47,0	40,9	34,5	31,8
Départ anticipé pour carrières longues	1,2	1,2	6,1	11,2	13,4	14,6	5,0	4,2	13,8	18,7	25,2	28,9
Départ anticipé pour handicap	0,2	0,2	0,3	0,4	0,4	0,5	0,3	0,3	0,5	0,4	0,5	0,4
Départ pour ancienneté ¹ (actifs)	22,8	18,8	22,4	21,6	22,3	22,8	26,0	21,0	23,6	22,8	22,1	21,5
Départ pour tierce personne	9,5	24,4	7,6	6,1	6,2	6,1	18,3	32,7	11,3	8,9	8,4	7,7
Départ pour invalidité (concept harmonisé avec le régime général)	4,6	4,5	4,6	6,4	7,1	7,5	6,6	5,7	5,3	8,3	9,3	9,7

1. Sont comptabilisées dans la catégorie active, l'ensemble des personnes ayant liquidé à ce titre, et non l'ensemble des personnes qui étaient éligibles à ce dispositif.

Note > Les fonctionnaires bénéficiaires d'une pension d'invalidité et ayant atteint au cours de l'année considérée l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20). Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ > Retraités ayant acquis un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > EACR de la DREES.

(voir ci-avant et fiche 10). En 2015, elle reste à un niveau bas.

Les femmes et les hommes à parité parmi les primo-liquidants

La part des hommes est légèrement plus élevée parmi l'ensemble des liquidants (51,1 %) que chez

les primo-liquidants (50,0 %). Parmi les primo-liquidants, leur part s'est accrue entre 2011 et 2015, passant de 45,9 % à 50,0 %. En effet, les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour carrière longue et ils étaient minoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour les parents de trois enfants ou plus. ■

Pour en savoir plus

- > Données historiques et données portant sur la proportion de départs au titre de l'ex-invalidité, de l'incapacité, de la pénibilité et de l'amiante disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites, fiche 15.
- > Bellamy V. et Beaumel C., 2017, « Bilan démographique 2016 – À nouveau en baisse, la fécondité atteint 1,93 enfant par femme en 2016 » *Insee Première*, INSEE, n° 1630, janvier.
- > Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), 2015, *Recueil statistique de la branche retraite*.
- > Conseil d'orientation des retraites (COR), 2016, « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel, juin.
- > Ministère de l'Économie et des Finances, Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2017.
- > Mutualité sociale agricole (MSA), 2016, *Chiffres utiles de la MSA – édition 2016*.
- > Régime social des indépendants (RSI), 2016, *L'essentiel du RSI en chiffres – édition 2016, données 2015*.

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé au 31 décembre 2015, en hausse de 6 % par rapport à 2008. Parmi ces retraités, 1,1 million ne perçoivent pas de pension de droit direct. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 89 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. En 2015, le régime général verse 2,8 millions de pensions de droit dérivé, et l'ARRCO 3 millions.

4,4 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé fin 2015

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes disposent d'un avantage de droit dérivé, appelé aussi pension de réversion, d'un régime obligatoire de base ou complémentaire au 31 décembre 2015 (tableau 1). Parmi ces bénéficiaires, 1,1 million (soit un quart) ne perçoivent aucun droit direct, soit parce qu'ils n'ont pas encore liquidé leurs droits propres, soit parce qu'ils n'ont pas travaillé – du moins en France – ou pas suffisamment longtemps pour recevoir à ce titre une pension sous forme de rente. Le nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion ne s'est accru que de 6 % par rapport à 2008 (graphique 1).

La proportion des femmes parmi les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé est de 89 %. Leur part avoisine ou dépasse les 80 % dans les principaux régimes de retraite. Leur longévité et le fait qu'elles sont en moyenne deux à trois ans plus jeunes que leur conjoint expliquent pour une bonne part cette situation. En outre, lorsqu'ils sont veufs, les hommes, en raison de leur niveau de pension de droit direct souvent plus élevé que celui des femmes, ont des revenus qui dépassent plus fréquemment le plafond de ressources pour être éligibles à la réversion, quand celle-ci est soumise à condition.

Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes percevant une pension de droit dérivé sans cumul avec une pension de droit direct. Leur part est de 96 % dans ce cas, contre 87 % qui cumulent une pension de droit dérivé avec une pension de droit direct (tableau 2). Les résidents à l'étranger sont également nettement plus nombreux parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé seul : 45 %, contre 3 % parmi ceux cumulant droits directs et dérivés.

Un nombre de bénéficiaires croissant avec l'âge

En 2015, les titulaires d'une pension de droit dérivé ayant 65 ans ou plus représentent 86 % de l'ensemble des bénéficiaires, soit 3,8 millions de personnes (graphique 2). La part des 85 ans ou plus avoisine les 30 %, soit 1,3 million de bénéficiaires. Le nombre de bénéficiaires croît avec l'âge entre 50 et 85 ans. Rapportée à la population de retraités de chaque tranche d'âge (graphique 3), cette croissance avec l'âge est encore plus marquée. Pour les personnes nées entre 1928 et 1932, encore vivantes en 2012, la part de bénéficiaires dans la population de 70 à 75 ans est de 40 %. Parmi eux, 16 % en disposaient déjà entre 60 et 64 ans. Pour les générations plus jeunes, la part de bénéficiaires entre 60 et 64 ans est plus faible : de 15 % pour les générations 1933 à 1937 à 11 % pour les générations 1943 à 1947. Cette baisse au fil des générations est notamment liée à l'augmentation de l'espérance de vie, à la croissance des droits directs des individus et à la réduction de l'écart d'âge entre les deux membres d'un couple.

4,5 millions de pensions de droit dérivé servies par les principaux régimes de base du privé

En 2015, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé à la CNAV et 3 millions à l'ARRCO. Les régimes de base du secteur privé (CNAV, MSA salariés, MSA non-salariés, RSI artisans et RSI commerçants) versent au total 4,5 millions de pensions de droit dérivé, tandis que les caisses de la fonction publique (fonction publique d'État civile, fonction publique d'État militaire et CNRACL) en versent 0,6 million.

Tableau 1 Effectifs de retraités bénéficiaires d'un droit dérivé, cumulé ou non avec un droit direct dans le régime, par régime de retraite en 2015

	Ensemble (en milliers)	Dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul dans le régime (en milliers)	Femmes (en milliers)	Hommes (en milliers)	Évolution 2014-2015 (ensemble, en %)	Évolution 2010-2015 (ensemble, en %)
CNAV	2 789	831	2 595	194	0,4	3,2
MSA salariés	745	588	713	32	-0,4	-0,2
ARRCO	2 981	1 275	2 702	278	0,7	1,1
AGIRC	627	536	602	26	1,9	10,5
Fonction publique d'État civile ¹	302	232	253	49	0,6	nd
Fonction publique d'État militaire ¹	141	139	140	1	-1,4	nd
CNRA ¹	161	128	126	35	-0,0	nd
FSPOEIE	34	32	33	1	nd	nd
IRCANTEC	291	247	252	38	-1,6	-6,5
MSA non-salariés	435	103	386	49	nd	nd
MSA non-salariés complémentaire	104	24	84	20	5,5	nd
RSI commerçants	280	211	263	17	0,7	-5,1
RSI artisans	251	233	246	5	2,0	1,1
RSI complémentaire ²	317	317	304	13	4,1	7,7
CNAVPL	47	47	46	1	1,3	nd
CNIEG	40	37	38	2	-0,2	0,2
SNCF	90	87	88	2	-3,4	-13,7
RATP	11	9	10	< 0,5	-1,7	-2,5
CRPCEN	9	8	7	2	0,2	4,7
CAVIMAC	1	1	1	< 0,5	3,4	30,7
Bénéficiaires d'un droit dérivé, tous régimes¹⁻³	4 414	1 091	3 921	493	0,4	4,0

nd : non disponible.

1. Y compris les fonctionnaires percevant une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité (voir fiche 20).

2. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013.

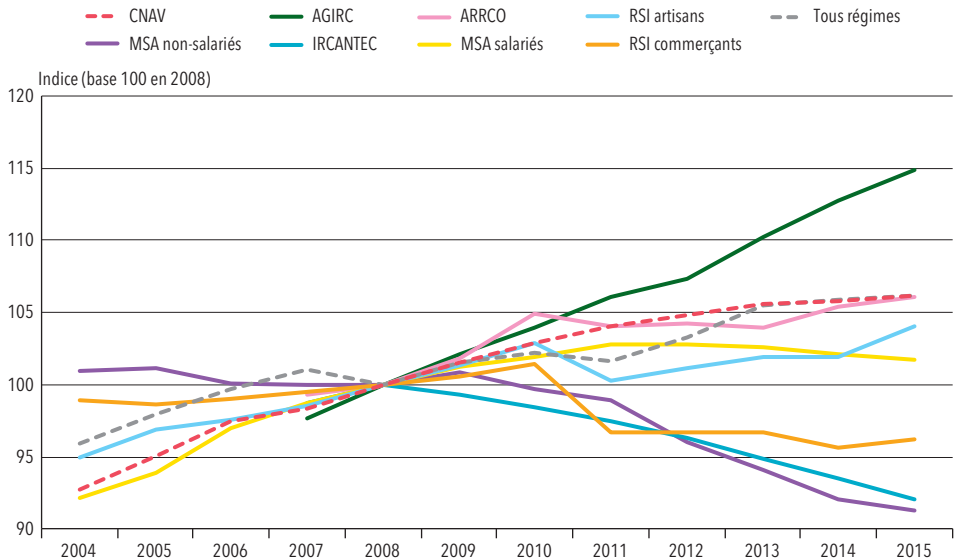
3. Bénéficiaires d'un droit dérivé uniquement, tous régimes confondus. Ce chiffre ne peut pas être comparé aux nombres de bénéficiaires de droits dérivés servis seuls régime par régime : un pensionné de réversion peut en effet bénéficier d'un droit dérivé servi seul dans un régime, tout en bénéficiant d'un droit direct servi par un autre régime.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Graphique 1 Évolution des effectifs de retraités bénéficiaires d'un droit dérivé, cumulé ou non avec un droit direct



Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les données par régime avant 2008 proviennent des rapports de la commission des comptes de la Sécurité sociale. Les régimes de la fonction publique ne sont pas représentés sur ce graphique en raison d'un changement de champ dans la prise en compte des pensions de réversion issues d'une pension d'invalidité (voir fiche 20). À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES, rapports de la commission des comptes de la Sécurité sociale.

Tableau 2 Effectifs de retraités de droit dérivé tous régimes en 2015

	Bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct	Bénéficiaires d'un droit dérivé seul	Ensemble des bénéficiaires d'un droit dérivé
Ensemble (en milliers)	3 323	1 091	4 414
Caractéristiques de la population (en %)			
Hommes	13	4	11
Femmes	87	96	89
Résidents en France	97	55	87
Résidents à l'étranger	3	45	13
Moins de 60 ans	0	24	6
60 à 64 ans	5	15	8
65 à 74 ans	26	16	23
75 à 84 ans	37	24	34
85 ans ou plus	32	21	29

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Lecture > 96 % des bénéficiaires d'un droit dérivé sans droit direct sont des femmes, contre 87 % des bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

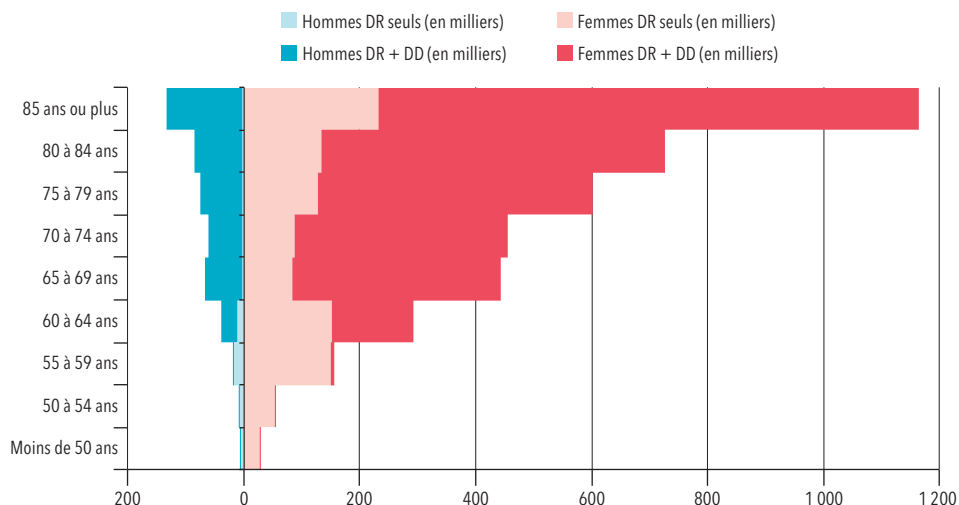
Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE 2015 de la DREES.

La part des bénéficiaires d'un droit dérivé seul dans le régime parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé est supérieure à 75 % dans la plupart des régimes – ces retraités pouvant toutefois bénéficier d'un droit direct dans un autre régime –, sauf à la CNAV, à la MSA non-salariés, à la MSA non-salariés

complémentaire et à l'ARRCO où les bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct dans le même régime sont majoritaires.

Depuis 2008, les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé à la CNAV et à l'ARRCO ont augmenté de 6 % et de 15 % à l'AGIRC (graphique 1). ■

Graphique 2 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit dérivé en 2015



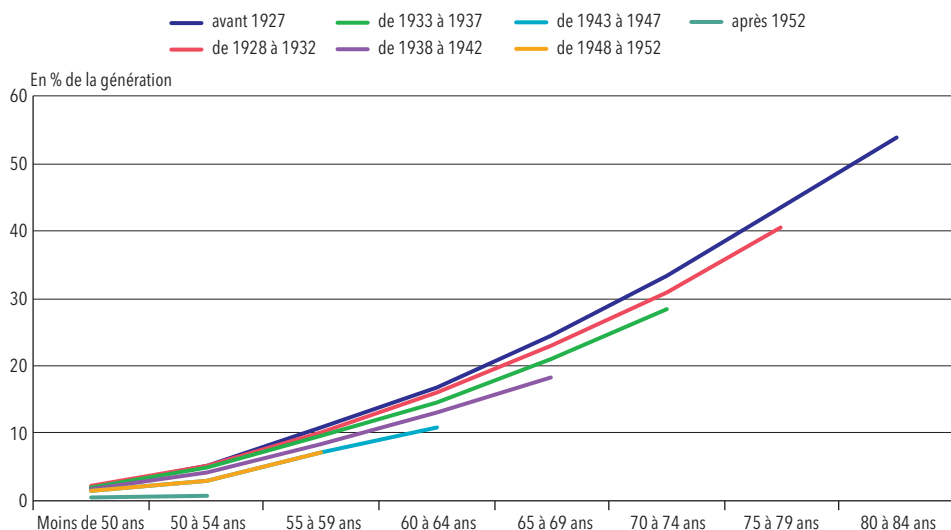
DR seuls : personnes bénéficiant d'un droit dérivé uniquement (tous régimes confondus) ; DR+DD : personnes bénéficiant d'un droit dérivé cumulé avec un droit direct (DD).

Lecture > 1,2 million de femmes de 85 ans ou plus perçoivent une pension de réversion. Parmi elles, 200 000 ne disposent que d'un droit dérivé seul.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Source > Modèle ANCETRE de la DREES.

Graphique 3 Part des personnes bénéficiant d'un avantage de droit dérivé selon l'âge et la génération



Note > Les résultats par génération présentés ici ne tiennent pas compte de la mortalité différentielle. En effet, une partie des personnes des générations les plus anciennes sont décédées fin 2012. Les retraités présents dans l'EIR sont donc ceux ayant une espérance de vie plus grande, et dont les montants de pension sont les plus élevés.

Lecture > Pour les générations nées avant 1927, parmi les personnes vivantes en 2012, 17 % disposent d'une pension de réversion entre 60 et 64 ans (contre 11 % pour les générations nées entre 1943 et 1947).

Champ > Personnes résidant en France ou à l'étranger, vivantes au 31 décembre 2012.

Sources > DREES, EIR 2012 et INSEE, estimations de populations provisoires au 01/01/2013.

Pour en savoir plus

- > Données historiques disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > Bodier M, Buisson G., Lapinte A., Robert-Bobée I. (coord), 2015, *Couples et Familles - édition 2015*, coll. Insee Références, INSEE, décembre.
- > Collin C., 2016, « La part de la réversion dans la retraite des femmes diminue au fil des générations », *Études et Résultats*, DREES, n° 951, février.
- > Daguet F., 2016, « De plus en plus de couples dans lesquels l'homme est plus jeune que la femme », *Insee Première*, INSEE, n° 1613, septembre.
- > Vanderschelden M., 2006, « L'écart d'âge entre conjoints s'est réduit », *Insee Première*, INSEE, n° 1073, avril.

Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes

Parmi les retraités, les hommes ont validé en moyenne davantage 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 fort pour les femmes (-18 % contre -7 % pour les hommes), car elles ont moins souvent des carrières complètes.

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. La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi augmente régulièrement à partir de la génération 1934, de 116 trimestres (soit 29 années) pour cette génération jusqu'à 128 trimestres (soit 32 années) pour la génération née en 1946¹ (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 cependant 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 totale² 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 plus faible que pour la seule durée en emploi, et 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 1972³, aux parents – 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 (79 trimestres, soit 19,75 années, contre 140 trimestres, soit 35 années pour la

1. En complément de cette fiche, qui ne traite des durées de carrières que parmi les générations déjà retraitées, la fiche 31 détaille les durées de carrière des générations encore en activité.

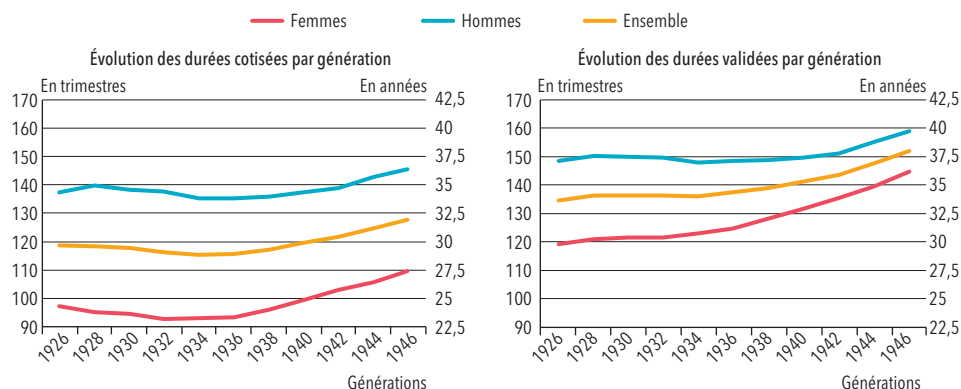
2. Il s'agit de la somme des durées validées dans chaque régime d'affiliation (bornée à 4 trimestres par an) pour chaque individu, elle peut excéder la durée d'assurance requise.

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^{er} 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'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) [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 de générations. Pour

la génération 1946, les durées validées par les résidents à l'étranger sont inférieures de 41 trimestres à celles des retraités résidant en France (113 trimestres contre 154, soit 28,25 années contre 38,5).

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

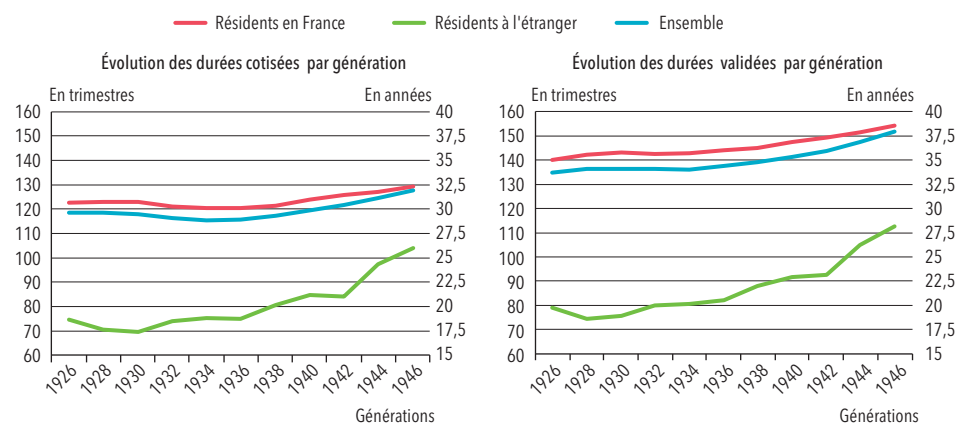


Note > La durée cotisée correspond au nombre de trimestres validés au seul titre de l'emploi. La durée validée inclut en outre les trimestres assimilés de retraite (chômage, maladie, etc.), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance.

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 > EIR 2012 de la DREES.

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



Note > Voir graphique 1, ci-dessus.

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 > EIR 2012 de la DREES.

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

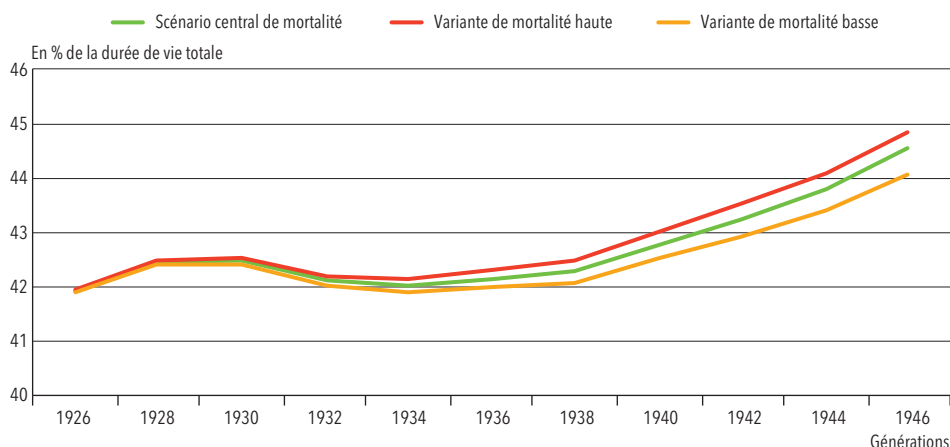
Pour les retraités résidant en France de la génération 1926, la durée de carrière – au sens de la durée totale validée pour la retraite – représente 42 % de la durée de vie totale. Cette proportion augmente régulièrement jusqu'à la génération 1946 pour atteindre de 44 % à 45 % selon le scénario de mortalité retenu⁴ (graphique 3). Les durées de carrière ont en effet évolué plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans⁵ : +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). La proportion de retraités à carrière complète a augmenté, passant 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 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.

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.

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.

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 régime⁶ 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, il est possible de définir une notion d'effectifs de retraités en équivalent carrière complète (EQCC) dans chaque régime de base en multipliant les effectifs physiques par le coefficient de proratisation moyen de la génération ou du régime.

Encadré Définitions des 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.

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.

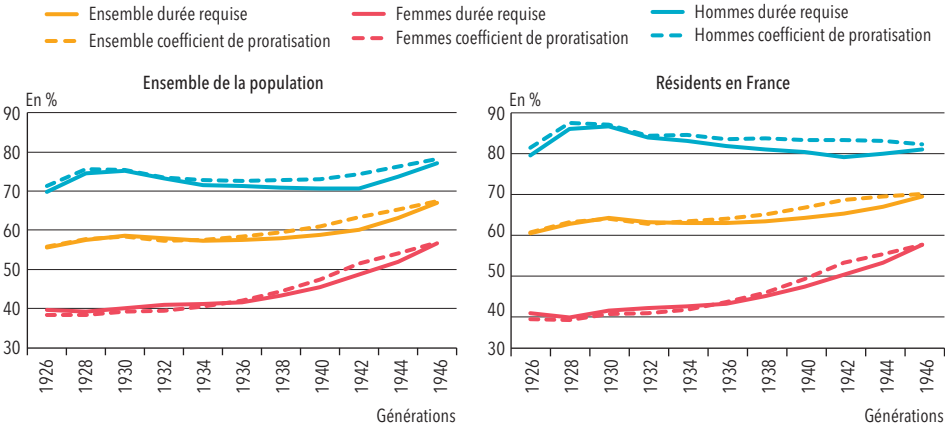
Dans un second cas, en référence à la durée de service, la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation est supérieure ou égale à 100 %. La proportion de carrière complète selon cette définition est proche de celle du premier cas, sauf pour les générations pour 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), 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 durées 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 proratisée). 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'écèlement des nombres de trimestres validés à 4 par année civile.

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

Graphique 4 Part des 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 tous régimes est au moins égale à la durée requise pour le taux plein (dans un des régimes d'affiliation au moins). Dans la série coefficient de proratisation, 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 », 61 % au sens de la « proratisation à 100 % ».

Champ > Retraités résident 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 > EIR 2012 de la DREES.

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

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

1. Y compris fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteint l'âge minimal de départ à la retraite.
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, 70 % de la durée d'une carrière complète.

Champ > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base de la génération 1946, résident 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 > EIR 2012 de la DREES.

Avec cette définition, chaque personne contribue aux effectifs de chaque régime en fonction de sa durée de carrière 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 (-18 % contre -7 % pour les hommes), 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

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

EQCC : équivalent carrière complète.

1. Y compris fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteint l'âge de départ à la retraite.

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.

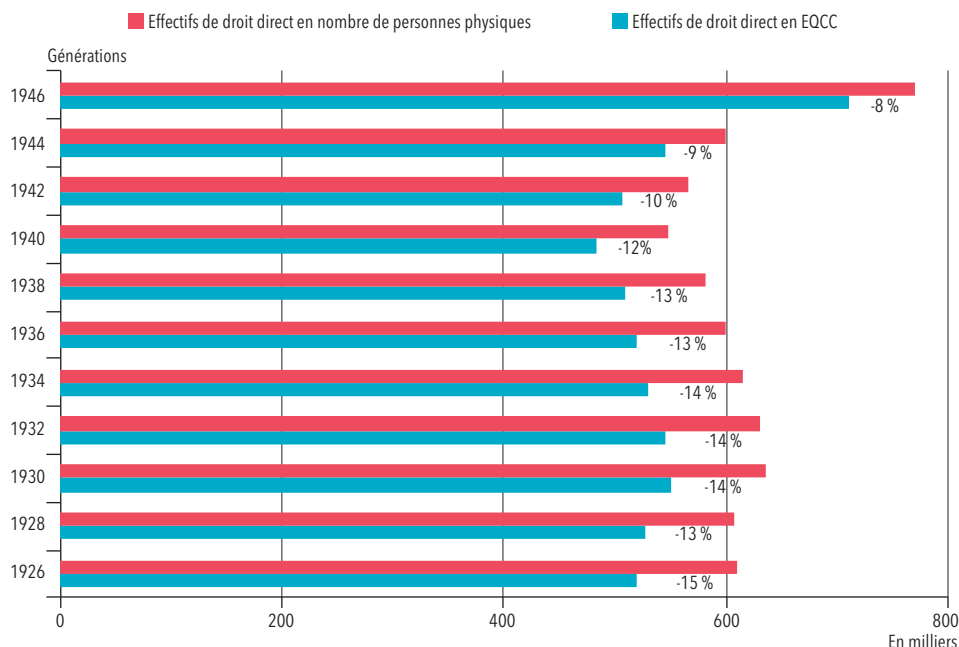
Champ > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31/12/2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

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 d'État civile 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). ■

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



EQCC : équivalent carrière complète.

Lecture > L'écart entre les effectifs de droit direct en nombre de personnes physiques 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.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Pour en savoir plus

> Collin C., 2016, « Réflexions sur les différentes notions d'indicateurs de durée de carrière au fil des générations », *Document de travail du Conseil d'orientation des retraites*, séance du 6 avril 2016, « Travaux d'approfondissement sur les indicateurs en vue du rapport annuel de juin 2016 ».

> Conseil d'orientation des retraites (COR), 2016, « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel, juin.

> Conseil d'orientation des retraites (COR), 2014, « Espérances de vie, santé et durée de retraite », séance du 26 mars 2014.

Le montant des pensions et son évolution

Les pensions servies aux personnes déjà retraitées ont été revalorisées de 0,1 % le 1^{er} octobre 2015, tandis que l'indice des prix, y compris tabac, a augmenté de 0,17 % entre la fin 2014 et la fin 2015. La pension des personnes déjà retraitées fin 2014 diminue ainsi de 0,07 % en euros constants dans les principaux régimes en un an.

Régimes de base : une revalorisation presque nulle en 2015

Depuis 2004 et conformément à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les pensions des régimes de base sont revalorisées chaque année selon le taux d'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Si ce principe d'indexation selon l'inflation est inscrit au Code de la Sécurité sociale (article L. 161-23-1) depuis 2003, il était déjà appliqué à la CNAV et dans les régimes alignés depuis les années 1980. Les minima – contributif¹ et garanti – sont revalorisés dans les mêmes conditions que les pensions de vieillesse. Les allocations du minimum vieillesse sont également revalorisées, mais selon des modalités spécifiques (voir fiche 22).

Les modalités de calcul de la revalorisation ont été modifiées par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2016. Jusqu'en 2015, le coefficient de revalorisation résultait de la prévision d'inflation pour l'année en cours, établie par la Commission économique des comptes de la Nation, et était ajusté sur la base de l'inflation définitive constatée pour l'année précédente. À partir du 1^{er} octobre 2016, la revalorisation des pensions est calculée à partir de l'évolution des prix à la consommation hors tabac constatée sur les douze derniers indices mensuels publiés par l'INSEE jusqu'à l'avant-dernier mois précédant la date de revalorisation.

Cette date de revalorisation a elle-même changé. Entre 2009 et 2013, la revalorisation des pensions intervenait le 1^{er} avril de chaque année (et le 1^{er} janvier avant 2009). La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites a décalé la date de revalorisation au 1^{er} octobre.

La règle en vigueur a conduit à une revalorisation en 2015 de +0,1 %. Elle est le résultat de la prévision nulle d'inflation pour 2015 et de la correction entre l'inflation constatée pour l'année 2014 et celle prévue à l'automne 2014, soit 0,1 %.

Sur le long terme, la revalorisation des pensions à la CNAV suit bien l'évolution de l'indice des prix hors tabac sur laquelle elle est indexée, avec une oscillation liée à la correction de l'écart entre la prévision d'inflation et l'inflation constatée pour l'année précédente (graphique).

Dans la fonction publique, avant l'entrée en vigueur de la loi du 21 août 2003, l'indexation des pensions dépendait des revalorisations des traitements des fonctionnaires en activité. Les pensions évoluaient donc suivant l'augmentation de la valeur du point d'indice de la fonction publique. Les fonctionnaires retraités bénéficiaient, en outre, d'éventuelles augmentations qui résultaient de plans catégoriels de rééchelonnement indiciaire ou de réformes statutaires affectant les agent-e-s encore en activité de leurs corps d'origine. Depuis la réforme de 2003, le principe d'indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix est inscrit à l'article L. 16 du Code des pensions civiles et militaires de retraites.

Pas de revalorisation pour les régimes complémentaires des salariés du privé

Dans les régimes complémentaires AGIRC et ARRCO, l'accord du 18 mars 2011 prévoyait pour l'AGIRC une revalorisation fixée de telle sorte que le rendement de ce régime soit ramené au rendement de l'ARRCO à partir de l'exercice 2012. Pour l'AGIRC et l'ARRCO, la valeur du point de service entre 2013 et 2015

1. Toutefois, le seuil d'écurement du minimum contributif a été augmenté en février 2014. Cela n'affecte pas les pensions des personnes ayant liquidé avant cette date.

devait suivre l'évolution du salaire moyen AGIRC-ARRCO constaté au cours de chaque exercice moins 1,5 point, sans pouvoir être inférieur à l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac.

L'accord national interprofessionnel du 13 mars 2013 sur les retraites complémentaires a établi que, pour les deux régimes, la revalorisation pour les années 2014 et 2015 suivrait l'évolution moyenne annuelle des prix hors tabac moins 1 point, sans que le montant de la retraite complémentaire diminue en valeur absolue.

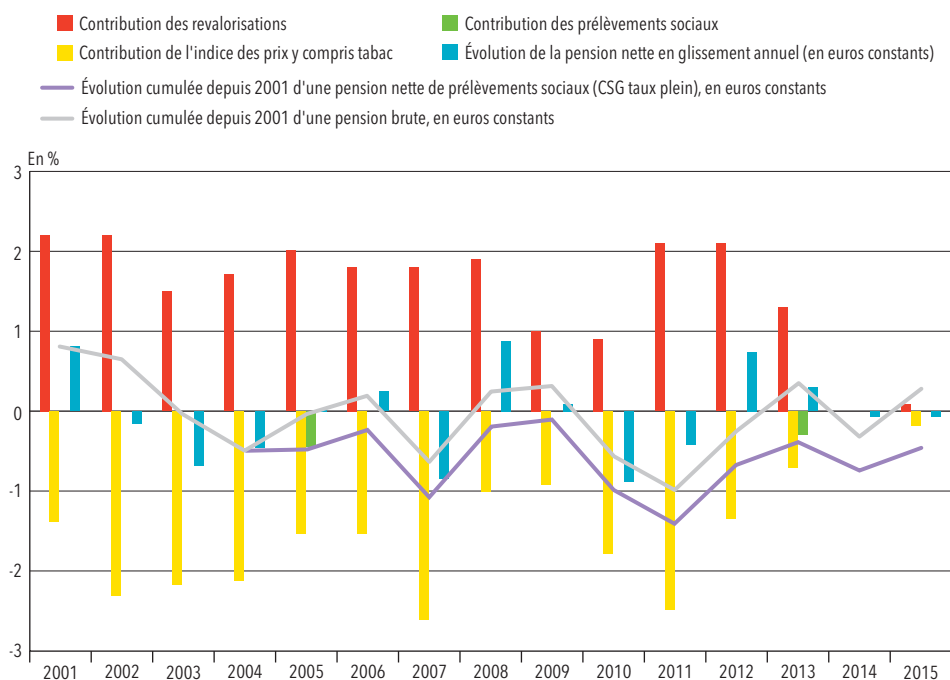
Ainsi au 1^{er} avril 2015, comme pour l'année 2014, la valeur du point est maintenue à son niveau de 2013 à l'ARRCO et à l'AGIRC (tableau 1)².

Depuis le 1^{er} janvier 2013, les régimes complémentaires du RSI ont fusionné. Il est prévu dans les textes que la revalorisation des pensions complémentaires suive celle du régime de base³, soit 0,1 % au 1^{er} octobre 2015.

La revalorisation des pensions à l'Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques (IRCANTEC) est identique à celle des régimes de base, soit 0,1 % en 2015.

Les pensions complémentaires de la RAFF (retraite additionnelle de la fonction publique) sont revalorisées au 1^{er} janvier de chaque année. Au 1^{er} janvier 2015, les pensions n'ont pas été revalorisées dans ce régime.

Graphique Évolution d'une pension à la CNAV depuis 2001



Note > L'évolution de la pension en euros constants est déflatée de l'indice des prix, y compris tabac. L'évolution de la pension nette n'est pas exactement égale à la somme des trois contributions. En effet, le calcul des contributions ne tient pas compte des effets croisés.

Source > CNAV, indices des prix à la consommation de l'INSEE.

2. L'accord du 31 octobre 2015 prévoit que la valeur du point entre 2016 et 2019 sera indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac diminuée de 1 point sans pouvoir baisser en valeur absolue. Par ailleurs, la date de revalorisation est fixée au 1^{er} novembre à partir de 2016.

3. Le conseil d'administration de la caisse peut toutefois décider d'une revalorisation différente.

Revalorisations incluses, la pension des régimes de base des personnes déjà retraitées diminue de 0,07 % en euros constants en 2015

Si la pension des personnes déjà retraitées augmente légèrement en euros courants en 2015⁴ à la CNAV (tableau 1), elle diminue de 0,07 % en euros constants (tableau 2). Cette évolution est corrigée de l'inflation (y compris tabac) de l'année ; elle reflète donc une très légère perte de pouvoir d'achat des retraités. En tenant compte de l'ensemble des pensions de base et complémentaires, la pension tous régimes d'un salarié non cadre du secteur privé diminue de 0,1 % en euros constants et celle d'un salarié cadre de 0,13 %⁵, l'écart s'expliquant par la plus grande part des régimes complémentaires dans la pension tous régimes pour le salarié cadre.

Dans les régimes de base, les revalorisations s'appuient sur l'évolution de l'indice des prix hors tabac, tandis que le calcul des évolutions en euros constants repose sur le concept de l'indice des prix à la consommation qui comprend l'évolution du prix du tabac. À long terme et en l'absence de modification des règles de revalorisation, l'évolution de la pension des personnes déjà retraitées en euros constants résulte

de la différence entre ces deux indices de prix. Ainsi, entre 2010 et 2015, les retraités des régimes de base ont connu un gain de pouvoir d'achat de 0,16 % par an en moyenne (tableau 2). Sur la partie complémentaire de la pension, la pension ARRCO est restée quasiment stable au cours de la période, alors que la pension AGIRC a diminué de 0,31 % par an en moyenne. À cette même période, la pension tous régimes augmente donc de 0,14 % par an en moyenne pour le cas type d'un non-cadre et reste constante pour le cas type d'un cadre du secteur privé.

De 2005 à 2010, on observe une perte de pouvoir d'achat de 0,1 % à 0,2 % par an, en moyenne, pour les affiliés des régimes de base et des régimes complémentaires, excepté pour la pension complémentaire des commerçants dont les affiliés ont eu un gain de pouvoir d'achat de 0,2 % par an, en moyenne (tableau 2).

En raison de l'absence de modification des taux des prélèvements sociaux en 2015, la pension nette des prélèvements sociaux (encadré) au régime général, dans les régimes alignés et à la fonction publique, évolue de la même manière que la pension brute : elle diminue de 0,07 % en euros constants en 2015 et augmente de 0,1 % en euros courants. ■

Tableau 1 Revalorisations des pensions brutes depuis 2005, en euros courants

En %

	Évolution de fin d'année à fin d'année, moyenne par an		
	2014-2015	2010-2015	2005-2010
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	0,17	0,95	1,56
Régimes de base ¹	0,10	1,12	1,48
AGIRC	0,00	0,64	1,37
ARRCO	0,00	1,04	1,37
RSI commerçants (complémentaire) ²	0,10	1,21	1,78
RSI artisans (complémentaire) ²	0,10	1,12	1,52
IRCANTEC	0,10	1,12	1,48
RAFP	0,00	0,84	1,38

1. CNAV, MSA, RSI, CNRACL, Fonction publique d'État.

2. À compter du 1^{er} janvier 2013, les deux régimes complémentaires du RSI ont fusionné.

Sources > CNAV, MSA, RSI, SRE, CNRACL, AGIRC, ARRCO, IRCANTEC et RAFP ; indice des prix à la consommation de l'INSEE.

4. Par cohérence avec le reste de l'ouvrage, nous présentons, ici, des évolutions de fin d'année à fin d'année.

5. La répartition entre la pension de base et les pensions complémentaires repose sur les cas types 1 et 2 présentés dans le rapport annuel de juin 2016 du Conseil d'orientation des retraites, pour la génération 1953 pour un départ à taux plein à l'âge d'ouverture des droits. Pour le cas type d'un non-cadre, la pension du régime général représente 70 % et la pension ARRCO 30 % ; pour le cas type d'un cadre, la pension du régime général représente 38 %, la pension ARRCO 16 % et la pension AGIRC 46 %. Ces répartitions sont laissées constantes sur toutes les périodes.

Tableau 2 Revalorisations des pensions brutes depuis 2005, en euros constants

En %

	Évolution de fin d'année à fin d'année, moyenne par an		
	2014-2015	2010-2015	2005-2010
Régimes de base ¹	-0,07	0,16	-0,10
AGIRC	-0,17	-0,31	-0,21
ARRCO	-0,17	0,08	-0,21
RSI commerçants (complémentaire) ¹	-0,07	0,24	0,19
RSI artisans (complémentaire) ¹	-0,07	0,16	-0,06
IRCANTEC	-0,07	0,16	-0,10
RAFP	-0,17	-0,12	-0,20

1. CNAV, MSA, RSI, CNRACL, Fonction publique d'État.

2. À compter du 1^{er} janvier 2013, les deux régimes complémentaires du RSI ont fusionné.

Sources > CNAV, MSA, RSI, SRE, CNRACL, AGIRC, ARRCO, IRCANTEC et RAFP ; indice des prix à la consommation de l'INSEE.

Encadré Les prélèvements sociaux sur les pensions

Les pensions de retraite sont assujetties à la contribution sociale généralisée (CSG), à la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS) et à la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (CASA). Par ailleurs, les pensions de retraite des régimes complémentaires sont soumises à une cotisation d'assurance maladie au taux de 1 %. La CSG à taux plein sur les pensions s'élève à 6,6 % depuis 2005 (contre 6,2 % en 2004), pour les personnes dont le montant de l'impôt sur le revenu de l'année précédente est supérieur au seuil de mise en recouvrement (soit 61 euros). Les pensions des personnes concernées sont aussi assujetties à la CRDS (0,5 %).

Le taux réduit de la CSG concerne les personnes non redevables de l'impôt sur le revenu, mais dont les ressources excèdent le seuil du revenu fiscal de référence (de la taxe d'habitation avant le 1^{er} janvier 2015). Ce taux minoré de la CSG s'élève à 3,8 %. Les pensions de ces personnes sont assujetties à la CRDS (0,5 %).

L'exonération de la CSG¹ (et de la CRDS) concerne les personnes non redevables de l'impôt sur le revenu et dont les ressources sont inférieures au seuil d'exonération du revenu fiscal de référence (ou qui perçoivent un avantage vieillesse ou invalidité non contributif) ou les personnes domiciliées fiscalement hors de France.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 a instauré la CASA. Cette contribution s'applique sur les pensions de retraite, les pensions d'invalidité et les allocations de préretraite à hauteur de 0,3 %. Comme pour la CSG et la CRDS, selon le revenu fiscal de référence, certaines personnes en sont exonérées.

1. Selon l'EIR de 2012, 64 % des retraités en 2012 sont assujettis à la CSG à taux plein, 10 % à taux réduit et 26 % en sont exonérés (N.B. : l'information étant manquante pour les retraités de la fonction publique d'État, ils sont tous considérés avec un taux plein de CSG, dans l'ouvrage).

Pour en savoir plus

> Séries longues de revalorisation disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, séance du conseil du 11 février 2015 portant sur « La revalorisation des pensions et des droits à la retraite : problématique et résultats de projection ».

Le montant mensuel moyen de la pension de droit direct des retraités, y compris l'éventuelle majoration pour enfants, s'élève à 1 376 euros fin 2015, soit une augmentation de 0,7 % en euros constants par rapport à 2014. Il a progressé de 4,4 % par rapport à 2010, en raison notamment du renouvellement de la population des retraités. Parmi les retraités ayant une carrière complète, les unipensionnés reçoivent des pensions en moyenne plus élevées que les polypensionnés. Les femmes perçoivent un montant de retraite de droit direct, y compris la majoration pour enfants, inférieur de 39,2 % à la pension des hommes en 2015, contre 45,8 % en 2004. En tenant compte des pensions de réversion, cet écart est plus faible : 25,1 % en 2015.

La pension moyenne de droit direct augmente

Le montant mensuel moyen de la pension de droit direct, y compris l'éventuelle majoration pour enfants, tous régimes confondus (de base et complémentaire) est estimé à 1 376 euros en décembre 2015 (tableau 1). Il progresse de 0,7 % en euros constants et de 0,9 % en euros courants par rapport à décembre 2014, les prix à la consommation augmentant de 0,17 %. Le montant moyen de la pension de droit direct (majoration pour enfants comprise) nette des prélèvements sociaux s'établit à 1 283 euros en 2015.

En 2015, la revalorisation des pensions de retraite est de 0,1 % dans la plupart des régimes de base et intégrés (voir fiche 5). La hausse de la pension entre 2014 et 2015 s'explique ainsi principalement par l'effet dit « de noria ». Disposant de carrières plus favorables, les nouveaux retraités (une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs pensions¹) perçoivent le plus souvent des montants de pension supérieurs à ceux des anciens retraités. Parallèlement, la pension des retraités qui décèdent en cours d'année est moindre que celle des retraités plus jeunes. Cet effet de noria explique que la pension moyenne des retraités progresse d'année en année en euros constants par le simple jeu du renouvellement de la population des retraités, bien que les pensions individuelles soient indexées sur les prix.

Par ailleurs, l'augmentation progressive de l'âge minimal légal de départ à la retraite et l'élargissement des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (voir fiche 11) modifient la composition par âge des nouveaux liquidants en 2015 par rapport à 2014. Cela entraîne aussi une croissance de la pension tous régimes des nouveaux retraités au cours de l'année (voir fiche 8). Entre 2010 et 2015, la pension brute de droit direct augmente de 4,4 % en euros constants. Cette hausse repose aussi, pour l'essentiel, sur l'effet de noria.

La pension moyenne est plus élevée pour les résidents en France

Fin 2015, la pension moyenne brute de droit direct (y compris la majoration de pension pour enfants) s'élève à 1 449 euros pour les seules personnes résidant en France, contre 1 376 euros pour l'ensemble des retraités des régimes français (tableau 2). Cette différence est due au fait que les personnes résidant à l'étranger ont en moyenne accumulé moins de droits à la retraite dans les régimes français, car une partie de leur carrière professionnelle a pu se dérouler à l'étranger.

Le montant moyen de la pension de droit direct nette des prélèvements sociaux de l'ensemble des retraités résidant en France s'élève à 1 350 euros en 2015, et 1 493 euros en prenant en compte la réversion.

1. La pension des nouveaux retraités peut être parfois inférieure à la pension de l'ensemble des retraités, car certains nouveaux retraités n'ont pas liquidé la totalité de leurs pensions.

La retraite totale moyenne fin 2015 représente 66,6 % du revenu d'activité net moyen de l'ensemble des personnes en emploi² en 2015 (graphique 1). Ce ratio s'accroît globalement au fil des années : +4,4 points depuis 2008.

Une évolution de la pension moyenne en 2015 différente selon le régime

La pension de droit direct moyenne (hors majoration pour enfants) augmente en euros constants à la CNAV et à l'ARRCO entre 2014 et 2015 (tableau 3).

Tableau 1 Montant mensuel moyen de pension par retraité

	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)									Évolution annuelle de la pension de droit direct, y compris majoration pour enfants (en %)		
	Pension de droit direct, hors majoration pour enfants	Pension de droit direct, y compris majoration pour enfants				Pension totale (droit direct, droit dérivé et majoration pour enfants)						
	Brute	Brute	Brute	Brute	Nette	Brute	Brute	Brute	Nette	Brute	Brute	brute
	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble		Corrigée de l'inflation annuelle ¹	Corrigée de la revalorisation annuelle légale ²
2004	1 029	1 066	1 389	753	nd	1 188	1 400	983	nd			
2005	1 062	1 100	1 430	780	nd	1 224	1 442	1 013	nd	3,2	1,7	1,2
2006	1 100	1 138	1 473	813	nd	1 262	1 486	1 045	nd	3,4	1,9	1,6
2007	1 135	1 174	1 514	845	nd	1 300	1 528	1 080	nd	3,2	0,6	1,4
2008	1 174	1 214	1 554	883	1 134	1 343	1 568	1 125	1 257	3,3	2,3	1,4
2009	1 194	1 234	1 579	903	1 153	1 366	1 594	1 148	1 279	1,7	0,8	0,7
2010	1 216	1 257	1 608	926	1 175	1 392	1 623	1 174	1 303	1,9	0,1	1,0
2011	1 256	1 299	1 662	960	1 214	1 432	1 677	1 204	1 341	3,3	0,8	1,2
2012	1 282	1 323	1 671	995	1 235	1 462	1 688	1 250	1 367	1,9	0,5	-0,2
2013	1 306	1 348	1 697	1 021	1 255	1 492	1 715	1 284	1 391	1,9	1,2	0,5
2014	1 322	1 364	1 716	1 036	1 269	1 508	1 735	1 297	1 404	1,2	1,1	1,2
2015	1 334	1 376	1 728	1 050	1 283	1 520	1 747	1 309	1 418	0,9	0,7	0,8

nd : non déterminé.

1. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

2. Évolution corrigée de la revalorisation annuelle légale au régime général en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20). La pension nette est calculée après déduction de la CSG, de la CRDS et de la CASA.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

2. Ce rapport ne doit pas être confondu avec celui du niveau de vie des retraités par rapport aux personnes en emploi. L'indicateur de niveau de vie est en effet calculé au niveau du ménage, et il tient compte d'autres revenus que les pensions de retraite et les revenus d'activité (revenus du patrimoine, autres prestations sociales, etc.) ainsi que de la structure des ménages (nombre d'enfants à charge, notamment).

Toutefois, cette pension moyenne diminue en 2015 à l'AGIRC, à la MSA salariés, à la MSA non-salariés et dans les deux branches du RSI. À l'AGIRC, la pension des nouveaux liquidants est très inférieure à celle des personnes déjà retraitées, en raison notamment d'une baisse du rendement des cotisations³ au cours des dernières années. Au RSI commerçants, l'effet

de noria est lui aussi négatif, en partie parce que les générations de nouveaux retraités ont validé dans ce régime des durées en moyenne plus courtes que les générations plus anciennes (voir fiche 7). À la fonction publique, l'effet de noria est plus faible ces dernières années en raison, notamment, du gel du point d'indice entre 2010 et 2015.

Tableau 2 Montant mensuel brut moyen par retraité pour les résidents en France

	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)									Évolution annuelle de la pension de droit direct, y compris majoration pour enfants (en %)		
	Pension de droit direct, hors majoration pour enfants	Pension de droit direct, y compris majoration pour enfants				Pension totale (droit direct, droit dérivé et majoration pour enfants)						
	Brute	Brute	Brute	Brute	Nette	Brute	Brute	Brute	Nette	Brute	Brute	Brute
	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble		Corrigée de l'inflation annuelle ¹	Corrigée de la revalorisation annuelle légale ²
2004	1 088	1 127	1 535	767	nd	1 257	1 547	1 000	nd			
2005	1 123	1 163	1 581	794	nd	1 295	1 593	1 031	nd	3,2	1,7	1,2
2006	1 161	1 202	1 625	827	nd	1 334	1 638	1 064	nd	3,4	1,8	1,5
2007	1 198	1 240	1 667	861	nd	1 373	1 682	1 100	nd	3,1	0,5	1,3
2008	1 240	1 282	1 711	901	1 197	1 420	1 726	1 148	1 329	3,4	2,4	1,5
2009	1 262	1 304	1 740	922	1 218	1 444	1 756	1 171	1 351	1,7	0,8	0,7
2010	1 285	1 329	1 770	945	1 241	1 472	1 787	1 199	1 377	1,9	0,1	1,0
2011	1 332	1 377	1 843	981	1 287	1 520	1 859	1 231	1 423	3,7	1,2	1,5
2012	1 350	1 393	1 837	1 015	1 300	1 544	1 856	1 279	1 443	1,1	-0,2	-0,9
2013	1 380	1 424	1 864	1 045	1 325	1 578	1 884	1 314	1 470	2,2	1,5	0,9
2014	1 395	1 439	1 878	1 061	1 338	1 591	1 898	1 328	1 481	1,1	1,0	1,1
2015	1 406	1 449	1 885	1 075	1 350	1 601	1 906	1 340	1 493	0,7	0,6	0,6

nd : non déterminé.

1. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

2. Évolution corrigée de la revalorisation annuelle légale au régime général en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20). La pension nette est calculée après déduction de la CSG, de la CRDS et de la CASA.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

3. Les salariés se constituent des droits à la retraite complémentaire sous forme de points acquis tout au long de leur carrière, en versant des cotisations. Celles-ci sont transformées en points de retraite sur la base du prix d'achat du point. Au moment de prendre leur retraite, le nombre total de points obtenus est multiplié par la valeur du point, dite aussi « valeur de service » (différente du prix d'achat), et donne ainsi le montant annuel de la retraite complémentaire. Le rendement du point ou rendement des cotisations exprime le rapport entre la valeur de service du point et son prix d'achat (en tenant compte du taux d'appel des cotisations).

En 2015, après le gel des pensions de retraite en octobre 2014, une prime de 40 euros a été versée aux retraités percevant une pension tous régimes inférieure à 1 200 euros. La CNAV l'a ainsi versée à quatre millions d'entre eux⁴.

La réversion représente 9 % de la pension totale

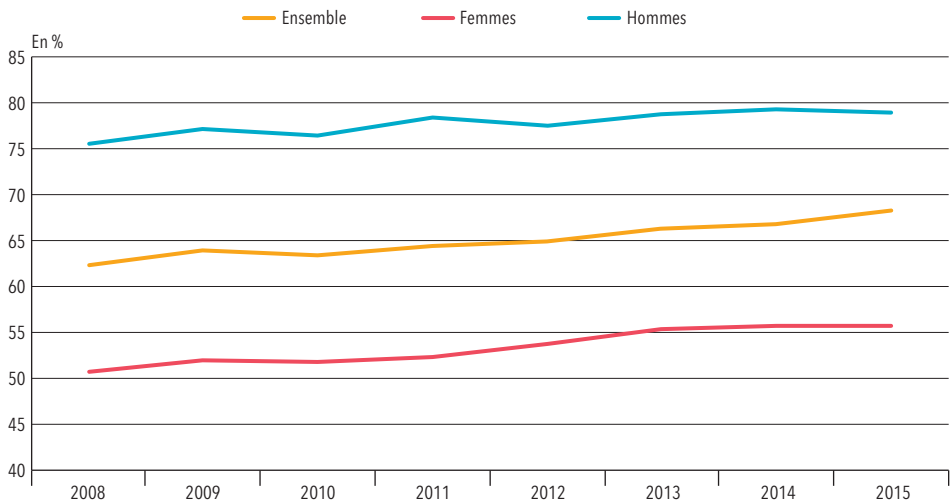
La pension de droit direct ne reflète pas l'ensemble des montants de pension de retraite versés par les régimes obligatoires (tableau 4). Au-delà des droits directs, la retraite totale peut être constituée également d'avantages de droits dérivés (ou réversion), d'avantages accessoires (majorations de pensions pour trois enfants ou plus, pour enfants à charge, etc.) et de prestations de minimum vieillesse. Ainsi, pour un retraité de droit direct, la pension de droit direct représente en moyenne 86 % de la pension totale et la pension de droit dérivé 9 %.

Les écarts de pensions reflètent les inégalités de parcours professionnel

Les montants moyens des pensions versées par chaque régime ne permettent pas d'évaluer la situation des retraités en fonction de leur carrière (secteur public ou privé, indépendant ou salarié, par exemple), dans la mesure où un tiers des retraités perçoivent simultanément des pensions de plusieurs régimes (retraités dits « polypensionnés ») [voir fiche 1].

Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, les retraités unipensionnés reçoivent une retraite en moyenne supérieure de 8 % à celle des retraités polypensionnés en 2015 (tableau 5). Le régime principal d'affiliation est également un facteur explicatif important des écarts de pensions. Les pensions sont les plus élevées pour les retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes des professions libérales, de la fonction publique d'État et des régimes spéciaux. Les pensions les plus faibles

Graphique 1 Pension nette moyenne de droit direct (y compris majoration pour enfants) de l'ensemble des retraités résidant en France rapportée au revenu d'activité net moyen



Lecture > La pension nette moyenne des femmes en 2015 représente 55,9 % du revenu d'activité net moyen des personnes en emploi au cours de l'année.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris majoration pour enfants) et personnes en emploi au cours de l'année et résidant en France.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES ; INSEE, les comptes de la Nation en 2016.

⁴. Voir le rapport national d'activité de la CNAV, édition juin 2016.

sont versées aux retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes de la MSA et du RSI. Ces écarts reflètent notamment les différences de salaires et de revenus d'activité entre les personnes

cotisant à ces différents régimes, la proportion des cadres et des personnes très qualifiées étant plus importante parmi les professions libérales et les métiers de la fonction publique⁵.

Tableau 3 Montant brut moyen de l'avantage principal de droit direct (hors majoration pour enfants) par régime de retraite en 2015

	Pension brute de droit direct, hors majoration pour enfants (en euros)	Évolution ³ 2014-2015 (en %)	Évolution ³ 2010-2015 (en %)	Évolution ³ 2005-2015 (en %)	Ratio entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)
CNAV	601	0,7	4,0	8,2	73,8
MSA salariés	190	-0,2	1,1	3,1	79,5
ARRCO	316	0,3	2,5	10,5	61,0
AGIRC	699	-1,4	-9,1	-15,2	41,3
Fonction publique d'État civile ¹	2 024	0,1	1,8	3,1	85,4
Fonction publique d'État militaire ¹	1 675	0,1	1,1	0,5	76,7
CNRACL ¹	1 282	0,1	1,3	1,1	89,3
FSPOEIE	1 790	0,0	nd	nd	75,3
IRCANTEC	114	2,7	16,7	30,6	60,2
MSA non-salariés	366	-0,5	0,7	4,7	74,3
MSA non-salariés complémentaire	75	0,0	nd	nd	44,0
RSI commerçants	273	-1,7	-5,0	-9,2	62,3
RSI artisans	348	-0,5	0,0	4,7	58,0
RSI complémentaire ²	132	0,1	6,0	10,1	51,1
CNAVPL ⁴	375	-0,5	nd	nd	nd
CNIEG	2 523	0,9	4,4	7,4	71,7
SNCF	1 983	0,6	5,6	12,5	84,3
RATP	2 275	0,9	6,4	11,0	84,8
CRPCEN	944	-0,6	-2,7	nd	64,8
CAVIMAC	293	-0,2	0,9	nd	90,6
ENIM ⁴	961	-0,4	nd	nd	nd
CANSSM ⁴	573	0,2	nd	nd	nd
Ensemble, tous régimes³	1 334	0,7	4,7	10,9	61,0

nd : non déterminé.

1. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

2. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).

3. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation, y compris tabac, pour la France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

4. Les données de la CNAVPL, de l'ENIM et de la CANSSM sont issues du rapport CCSS de septembre 2016.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES ; rapport CCSS 2016.

⁵ Voir la fiche 7 pour une comparaison des taux de remplacement entre les régimes du privé et de la fonction publique. Les principaux résultats montrent qu'il n'y a pas de différences significatives du taux de remplacement moyen.

Tableau 4 Montants mensuels moyens bruts des éléments composant la pension de retraite totale, fin 2012

	Tous retraités		Tous retraités de droit direct		Retraités de droit direct d'un régime de base		Retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France		Tous retraités de droit dérivé	
	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)	Montant moyen (en euros)	Composition (en %)
Hommes										
Droit direct (A)	1 607	94	1 617	94	1 630	94	1 784	95	1 440	80
Droit dérivé	18	1	16	1	16	1	18	1	304	17
Accessoires	63	4	64	4	64	4	70	4	62	3
Minimum vieillesse	16	1	16	1	16	1	13	1	5	0
Direct + dérivé + majoration pour enfants (C)	1 681	99	1 688	99	1 702	99	1 863	99	1 799	99
Retraite totale (B)	1 705	100	1 713	100	1 727	100	1 885	100	1 811	100
Effectifs (en milliers)	7 483	-	7 440	-	7 370	-	6 598	-	448	-
Femmes										
Droit direct (D)	852	72	967	76	970	76	993	76	564	44
Droit dérivé	275	23	244	19	244	19	250	19	642	51
Accessoires	43	4	45	4	45	4	46	4	56	4
Minimum vieillesse	11	1	10	1	10	1	10	1	9	1
Direct + dérivé + majoration pour enfants (F)	1 164	99	1 250	99	1 253	99	1 282	99	1 256	99
Retraite totale (E)	1 180	100	1 265	100	1 269	100	1 298	100	1 271	100
Effectifs (en milliers)	8 979	-	7 909	-	7 875	-	7 626	-	3 843	-
Ensemble										
Droit direct	1 195	84	1 282	86	1 289	87	1 360	87	655	49
Droit dérivé	158	11	134	9	134	9	142	9	607	46
Accessoires	52	4	54	4	54	4	57	4	56	4
Minimum vieillesse	13	1	13	1	13	1	12	1	8	1
Direct + dérivé + majoration pour enfants	1 399	99	1 462	99	1 470	99	1 552	99	1 313	99
Retraite totale	1 419	100	1 482	100	1 490	100	1 570	100	1 327	100
Effectifs (en milliers)	16 462	-	15 349	-	15 245	-	14 223	-	4 291	-
Rapport femmes/hommes (en %)										
Droit direct (D)/(A)	53	-	60	-	60	-	56	-	39	-
Direct + dérivé + majoration pour enfants (F)/(C)	69	-	74	-	74	-	69	-	70	-
Retraite totale (E)/(B)	69	-	74	-	73	-	69	-	70	-

Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct ou de droit dérivé, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Tableau 5 Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris majoration pour enfants), selon le régime principal d'affiliation au cours de la carrière, fin 2015

En euros

	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrières complètes ⁵		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Tous retraités de droit direct	1 380	1 730	1 050	-	-	-
Retraités de droit direct d'un régime de base	1 380	1 740	1 050	1 800	2 040	1 470
Unipensionnés d'un régime de base	1 320	1 710	1 020	1 850	2 160	1 510
dont anciens salariés	1 350	1 750	1 050	1 920	2 230	1 570
Salariés du régime général	1 220	1 670	900	1 820	2 160	1 430
Fonctionnaires civils d'État	2 280	2 550	2 120	2 590	2 810	2 430
Fonctionnaires militaires d'État	1 730	1 760	1 340	2 370	2 390	2 000
MSA salariés	570	630	460	1 740	1 740	1 730
Fonctionnaires CNRACL	1 480	1 820	1 410	1 880	2 060	1 830
Régimes spéciaux ¹	2 120	2 260	1 680	2 600	2 730	2 070
dont anciens non-salariés	730	1 000	500	790	950	610
MSA non-salariés	640	850	480	730	870	590
RSI commerçants	500	660	400	1 020	1 050	990
RSI artisans	710	860	370	1 030	1 140	620
Professions libérales	1 920	2 170	1 240	2 420	2 650	1 730
Polypensionnés de régimes de base ayant un ancien régime principal²	1 500	1 790	1 140	1 720	1 900	1 400
dont anciens salariés	1 600	1 900	1 220	1 860	2 040	1 530
Salariés du régime général	1 390	1 740	940	1 690	1 900	1 280
Fonctionnaires civils d'État	2 110	2 360	1 840	2 240	2 410	2 010
Fonctionnaires militaires d'État	2 610	2 640	1 590	2 680	2 700	1 780
MSA salariés	1 530	1 640	1 320	1 810	1 860	1 700
Fonctionnaires CNRACL	1 590	1 770	1 500	1 710	1 790	1 640
Régimes spéciaux ¹	2 170	2 320	1 670	2 320	2 410	1 930
dont anciens non-salariés	1 130	1 370	810	1 220	1 410	920
MSA non-salariés	790	940	690	860	980	770
RSI commerçants	1 120	1 300	790	1 360	1 430	1 120
RSI artisans	1 300	1 380	850	1 410	1 450	1 060
Professions libérales	2 370	2 650	1 780	2 580	2 880	2 000
Autres polypensionnés de régime de base³	1 340	1 520	970	1 480	1 580	1 180
Autres retraités de droit direct⁴	240	260	200	-	-	-

1. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, ENIM, CANSSM, CAVIMAC, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, RETREP.

2. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.

3. Retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.

4. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base).

5. Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète et dont la quasi-totalité des composantes monétaires de la pension sont connues dans les données du modèle ANCETRE.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés peuvent varier sensiblement d'une année à l'autre, notamment pour les catégories à faibles effectifs (voir fiche 1). Le tableau vise à fournir des ordres de grandeur et non à donner une évolution annuelle.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris majoration pour enfants) au cours de l'année 2015, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2015.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

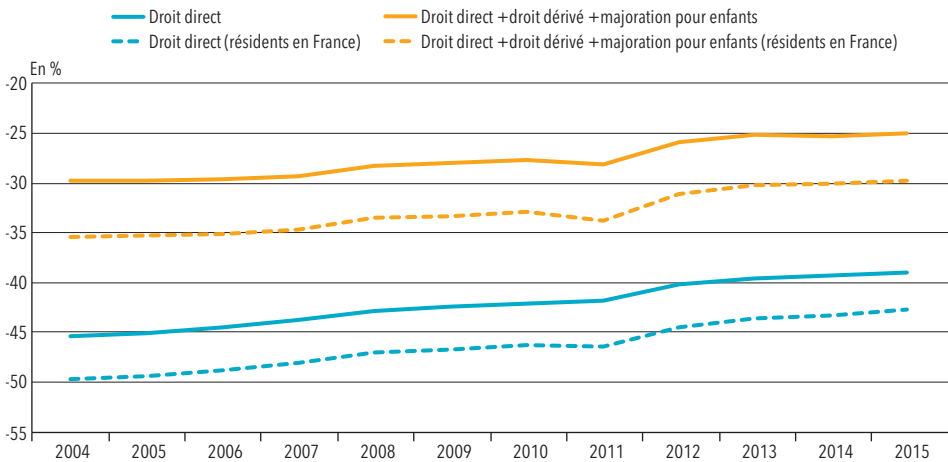
Les femmes ont une pension de droit direct inférieure de 39 % à celle des hommes

La pension de droit direct des femmes (y compris la majoration de pension pour enfants) est, en moyenne, inférieure de 39,2 % à celle des hommes (graphique 2). Cet écart diminue toutefois au fil du temps : il était de 45,8 % en 2004. Les taux d'activité des femmes, et donc la constitution d'un droit propre à la retraite, n'ont cessé de progresser depuis l'après-guerre. Elles sont également de plus en plus qualifiées, ce qui favorise un rapprochement progressif de leurs rémunérations avec celles des hommes. En outre, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) mise en place en 1972 leur permet, sous certaines conditions, d'acquérir des droits à pension au titre de l'éducation des enfants. Les écarts entre les pensions des femmes et des hommes sont atténués par la prise en compte

d'autres composantes de la pension. Ainsi, si l'on ajoute les pensions de réversion, la pension des femmes est en moyenne inférieure de 25,1 % à celle des hommes en 2015⁶. Les femmes perçoivent un montant mensuel moyen de droit dérivé supérieur à celui des hommes, et elles sont en outre nettement surreprésentées parmi les personnes veuves qui peuvent accéder à une pension de réversion (voir fiche 3).

L'écart de pension entre les femmes et les hommes est plus creusé sur le champ des seuls retraités résidents en France (-42,7 % pour les droits directs et -29,7 % si on ajoute la réversion et les majorations pour enfants). Ce résultat provient du fait que les retraités résidents à l'étranger sont en majorité des hommes à faible niveau de pension : leur inclusion dans le champ de l'analyse contribue donc à réduire les écarts apparents entre les sexes. ■

Graphique 2 Évolution de l'écart de pension entre les femmes et les hommes



Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20).

Lecture > En 2015, sur le champ des résidents en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 42,7 % à celle des hommes. Une fois pris en compte la pension de réversion et la majoration pour enfants, l'écart est de 29,7 %.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résident en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

6. Si l'on tient compte de l'ensemble des autres composantes (droit dérivé, droits accessoires et minimum vieillesse), la retraite totale moyenne des femmes est inférieure de 26 % à celle des hommes en 2012.

Pour en savoir plus

- > Données historiques disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)**, 2016, Rapport national d'activité 2015, édition juin 2016.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)**, 2015, *Recueil statistique de la branche retraite*.
- > **Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS)**, 2016, Les comptes de la Sécurité sociale, rapport septembre.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2016, « Évolutions et perspectives des retraites en France », rapport annuel, juin.
- > **Ministère de l'Économie et des Finances**, Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2017.
- > **Mutualité sociale agricole (MSA)**, 2016, *Chiffres utiles de la MSA – édition 2016*.
- > **Régime social des indépendants (RSI)**, 2016, *L'essentiel du RSI en chiffres – édition 2016*, données 2015.

La pension moyenne de droit direct des retraités augmente de 30 % entre les générations 1926 et 1946, les personnes récemment retraitées ayant eu des carrières plus favorables. Les écarts de pension entre les femmes et les hommes se réduisent. La pension de droit direct des femmes (y compris la majoration pour trois enfants) est inférieure de 49 % à celle des hommes pour la génération 1926 et de 36 % pour la génération 1946. Une fois l'effet de la durée de carrière neutralisé, les inégalités de pensions calculées en équivalent carrière complète (EQCC) sont plus faibles de 7 points. Enfin, le taux de remplacement net médian des hommes de la génération 1946 ayant effectué une carrière complète (75 %) est, quant à lui, supérieur de 0,2 point à celui des femmes.

La pension moyenne des retraités s'accroît au fil des générations

La pension moyenne des retraités augmente de génération en génération, tous régimes confondus (graphique 1). Ainsi, les pensions de droit direct (y compris la majoration pour trois enfants) corrigées de la mortalité différentielle¹ des personnes nées en 1946 sont supérieures en moyenne de 30 % à celles de la génération 1926. Pour les résidents en France, cette augmentation est de 27 %. Les générations les plus récentes ont eu, en effet, des carrières plus favorables et les niveaux de qualification et de salaire se sont accrues au fil des générations. Les évolutions sectorielles de l'emploi – avec la diminution progressive du non-salariat, notamment agricole, dont les régimes versent des pensions en moyenne plus faibles – ainsi que la montée en charge progressive des effets de la généralisation des régimes complémentaires de salariés dans les années 1970 expliquent également une part importante de la hausse des pensions de droit direct au fil des générations.

Les écarts entre générations tiennent aussi, pour partie, aux évolutions des durées de carrière et des proportions de retraités à carrière incomplète (voir fiche 4). Cet effet peut être neutralisé en estimant les montants de pension en équivalent carrière complète (EQCC), c'est-à-dire en estimant ce que serait

la pension dans le cas où la personne aurait une proratation à 100 % dans le régime (encadré 1). La pension tous régimes de droit direct en EQCC s'accroît de 21 % entre les générations 1926 et 1946. Cette croissance est légèrement moindre que celle des pensions réellement versées, en raison de la hausse de la durée de carrière entre ces générations. Pour les résidents en France, les pensions (y compris la majoration pour trois enfants) calculées en EQCC s'élèvent à 1 492 euros pour la génération 1926 et à 1 794 euros pour la génération 1946, contre respectivement 1 206 euros et 1 536 euros pour les pensions réellement versées.

Une croissance constatée dans la plupart des régimes

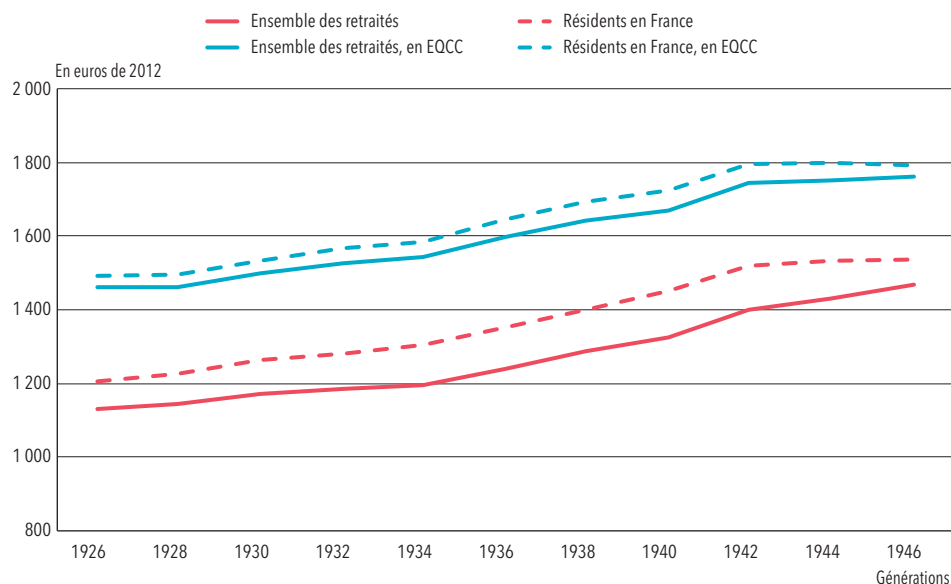
La pension de droit direct augmente dans la plupart des régimes entre les générations 1938 et 1949, pour les hommes comme pour les femmes (graphique 2). Elle reste relativement stable pour les hommes dans la fonction publique d'État. En revanche, elle diminue au fil des générations au RSI, pour les hommes anciens commerçants dès la génération 1940, pour les artisans (hommes et femmes) et pour les femmes commerçantes à partir de la génération 1944. Dans ce régime, les durées d'assurance des générations les plus jeunes

1. Afin de rendre comparable les caractéristiques des diverses générations bien qu'elles ne soient pas observées au même âge dans l'EIR, les résultats sont corrigés de la mortalité différentielle. Sans cette correction, les retraités des générations anciennes et encore vivants au 31 décembre 2012 ne seraient pas représentatifs de l'ensemble des retraités de ces générations vivants à 66 ans.

sont inférieures à celles de leurs aînés. Une fois cet effet de durée neutralisé, les pensions calculées en EQCC augmentent au RSI : +18 % entre les générations 1938 et 1949 pour les artisans et +14 % pour les commerçants (tableau). À la CNAV, la pension moyenne versée évolue au fil des générations

beaucoup plus rapidement (+14 % entre les générations 1938 et 1949) que le montant en EQCC (+8 %). Cette croissance rapide provient, en grande partie, de l'allongement des durées validées par les femmes, qui entraîne une hausse des montants moyens de leur pension au fil des générations.

Graphique 1 Évolution par génération du montant mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris majoration pour trois enfants)



EQCC : équivalent carrière complète.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct (hors régimes supplémentaires), vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans. Montants mensuels de droit direct bruts, y compris majoration pour trois enfants ou plus, au 31 décembre 2012.

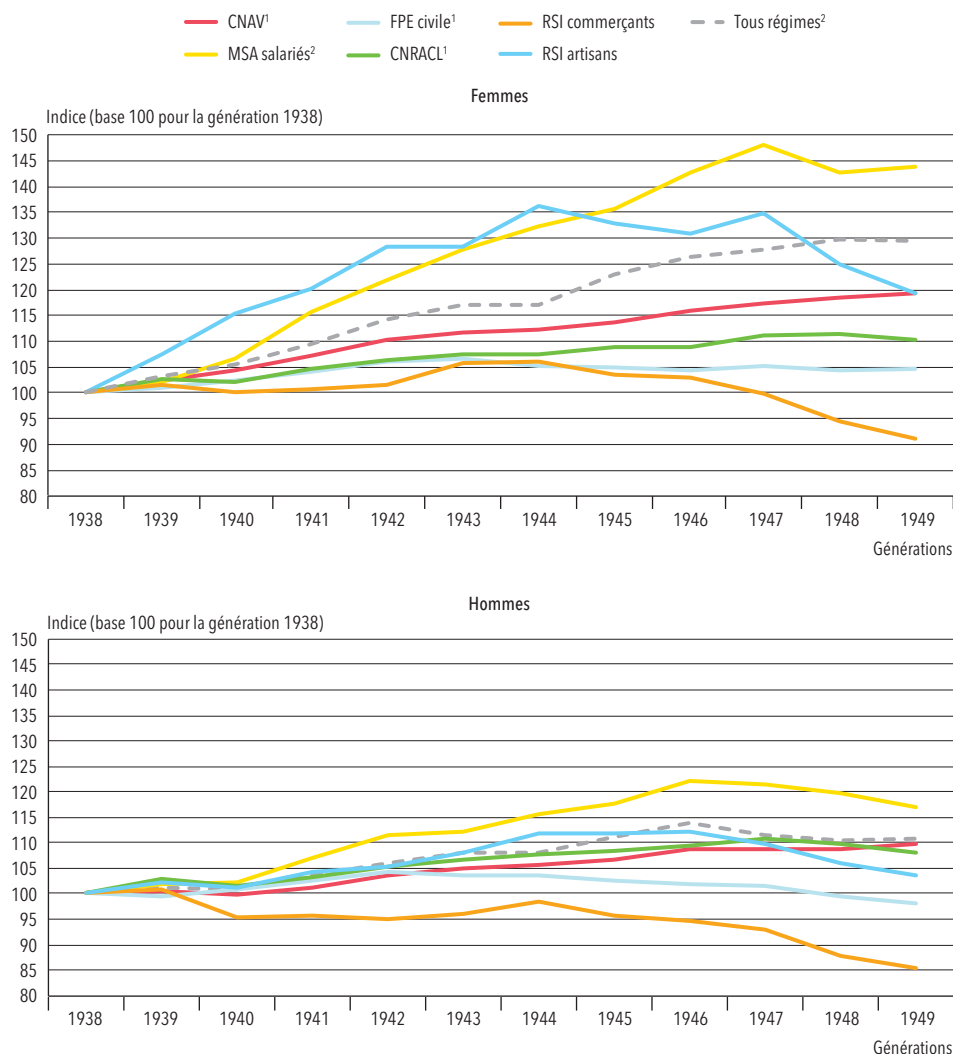
Source > EIR 2012 de la DREES.

Encadré 1 Les montants de pension calculés en équivalent carrière complète (EQCC)

Comme pour les effectifs de retraités en EQCC (voir fiche 4), un montant de pension en EQCC peut être défini pour chaque assuré en rapportant son montant de pension de droit direct à son coefficient de proratisation. Ce dernier se calcule comme le rapport entre la durée de service et une durée de référence définie par la législation, sans pouvoir être supérieur à 100 % au sein de chaque régime. Cette définition permet d'estimer le montant de la pension dans le cas où la personne aurait une carrière complète (au sens d'une proratisation à 100 % dans le régime). Pour les retraités polypensionnés, le coefficient de proratisation tous régimes correspond à la somme des coefficients de proratisation dans chacun des régimes de base.

La pension en EQCC moyenne pour une génération est calculée comme la pension moyenne de la génération divisée par le coefficient de proratisation moyen de la génération.

Graphique 2 Évolution entre les générations du montant moyen brut de droit direct à 66 ans, par régime



1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

2. À la suite d'un changement méthodologique dans le modèle ANCETRE en 2011, les données tous régimes concernant la génération 1945 sont estimées à partir de l'EIR 2012.

Note > Les montants correspondent à l'avantage principal de droit direct hors éventuelle majoration de pension pour trois enfants et sont corrigés des revalorisations moyennes annuelles légales des pensions. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Lecture > À 66 ans, le montant moyen de pension de droit direct versé par la CNAV aux hommes nés en 1949 est 10 % plus élevé que celui versé aux hommes nés en 1938 (hors effet des revalorisations légales entre l'année où la génération 1938 atteint 66 ans et celle où la génération 1949 atteint cet âge).

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 66 ans, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année de leurs 66 ans.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

Les écarts de pension entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations

Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures à celles des hommes, en raison de carrières moins favorables et moins souvent complètes (graphique 3).

Cet écart se réduit au fil des générations avec la hausse du niveau de qualification des femmes et la mise en place, dans les années 1970, de politiques publiques destinées à concilier vie familiale et vie professionnelle (permettant une hausse de l'activité féminine) ainsi que de dispositifs de validation de trimestres au titre de la maternité et de l'éducation des enfants. Ainsi, la pension de droit direct des femmes (y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants) est inférieure de 49 % à celle des hommes pour la génération 1926 et de 36 % pour la génération 1946. Une fois l'effet de la durée de carrière neutralisé, les inégalités de pension, calculée en équivalent carrière complète (EQCC), sont plus faibles. Elles se réduisent toujours au fil des générations, mais dans une moindre mesure. Pour

la génération 1926, la pension en EQCC des femmes est inférieure de 36 % à celle des hommes et de 29 % pour la génération 1946. Les écarts de pension entre les femmes et les hommes, même calculés en EQCC, restent importants et reflètent les écarts de salaire et de qualification qui subsistent entre les femmes et les hommes.

Les titulaires d'une faible pension de retraite sont surreprésentés parmi les femmes (graphique 4a). La dispersion des montants de retraite de droit direct² est toutefois beaucoup moins importante pour les retraités ayant validé une carrière complète (graphique 4b). Là encore, des écarts selon le sexe persistent et peuvent s'expliquer notamment par les différents secteurs d'activité professionnelle ou de niveaux de salaire au cours de la vie active.

Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations

Les montants de pension étant difficiles à interpréter dans l'absolu, il est usuel de les rapporter aux

Tableau Montant brut de l'avantage principal de droit direct moyen dans les régimes de base en 2015

	Montant mensuel en 2015		Montant mensuel en EQCC en 2015	
	Génération 1949 (en euros)	Évolution par rapport à la génération 1938 (en %)	Génération 1949 (en euros)	Évolution par rapport à la génération 1938 (en %)
CNAV	632	13,6	859	8,3
CNRACL ¹	1 358	8,0	1 821	6,5
RSI commerçants	236	-17,7	871	14,0
RSI artisans	338	-1,5	967	18,2
FSPOEIE	1 835	4,7	2 127	9,9
CNIEG	2 468	-4,2	2 775	3,9
SNCF	2 032	7,1	2 324	11,2
CRPCEN	894	-2,0	2 140	-1,5
CAVIMAC	354	34,4	627	44,1

EQCC : équivalent carrière complète.

1. Pour la pension de droit direct (montant mensuel en 2015), y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 20).

Pour le montant en EQCC, le cas particulier du minimum garanti (où la pension peut être servie au taux plein même avec une carrière incomplète) n'a pas été pris en compte (voir encadré de la fiche 4).

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > EACR de la DREES.

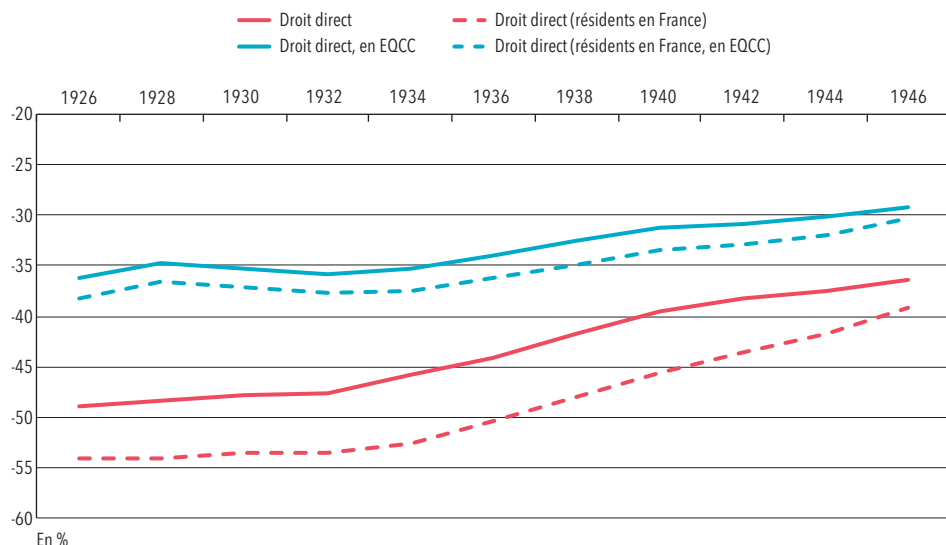
2. Y compris les majorations pour les parents de trois enfants ou plus.

salaires (ou revenus d'activité) dont ils dépendent, pour apprécier les évolutions de revenus entre la période active et la période de la retraite. Le taux de remplacement est l'indicateur qui permet de rendre compte de cet objectif au niveau individuel. Il est défini comme le rapport entre le montant de la retraite (base et complémentaire, tous régimes confondus) à la liquidation et celui d'un salaire représentatif de la fin de carrière (encadré 2). Parmi les retraités ayant accompli une carrière complète³, hors non-salariés, le taux de remplacement net médian des hommes (74,9 %) est supérieur de 0,2 point à celui des femmes (74,7 %) [graphique 5]. Ce taux

de remplacement médian diminue au fil des générations entre les générations 1936 et 1946, ce qui traduit une baisse relative et non absolue. En effet, le montant moyen net de la pension de droit direct, toutes carrières et tous sexes confondus, des retraités a pour sa part augmenté.

Les écarts des taux de remplacement médians des hommes et des femmes se réduisent au fil des générations, la baisse étant moins importante pour les femmes. Enfin, sur la dizaine de générations étudiées, le taux de remplacement médian des personnes ayant terminé leur carrière dans le secteur public décroît plus fortement que dans le secteur privé. ■

Graphique 3 Évolution de l'écart de pension entre les femmes et les hommes (y compris majoration pour trois enfants)



EQCC : équivalent carrière complète.

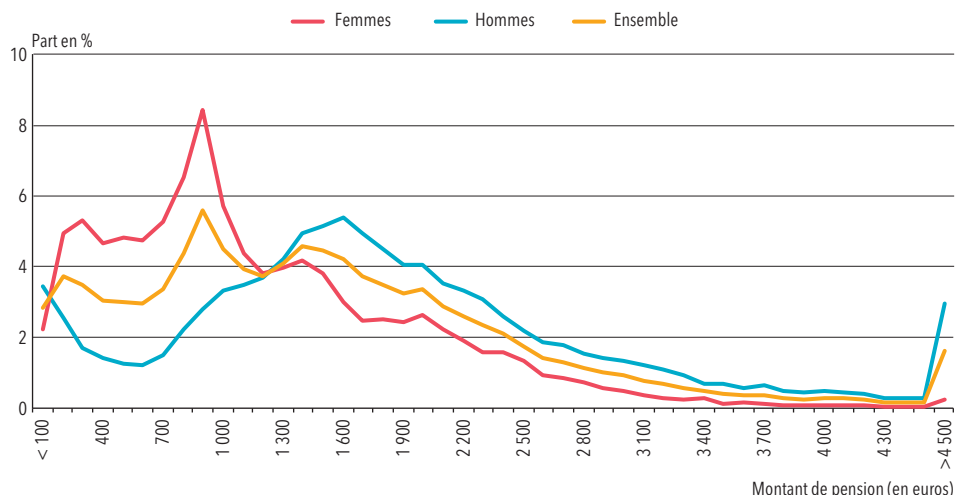
Lecture > La pension de droit direct des femmes de la génération 1926 est, en moyenne, inférieure de 49 % à celle des hommes. Cet écart est de 36 % en EQCC.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct (hors régimes supplémentaires), vivants au 31/12/2012, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans. Montants mensuels de droit direct, y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, bruts au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

3. Pour la génération 1946, 57 % des femmes ont une carrière complète, contre 77 % des hommes.

Graphique 4a Distribution de la pension mensuelle brute de droit direct (y compris majoration pour trois enfants) pour les retraités nés en 1946, fin 2012

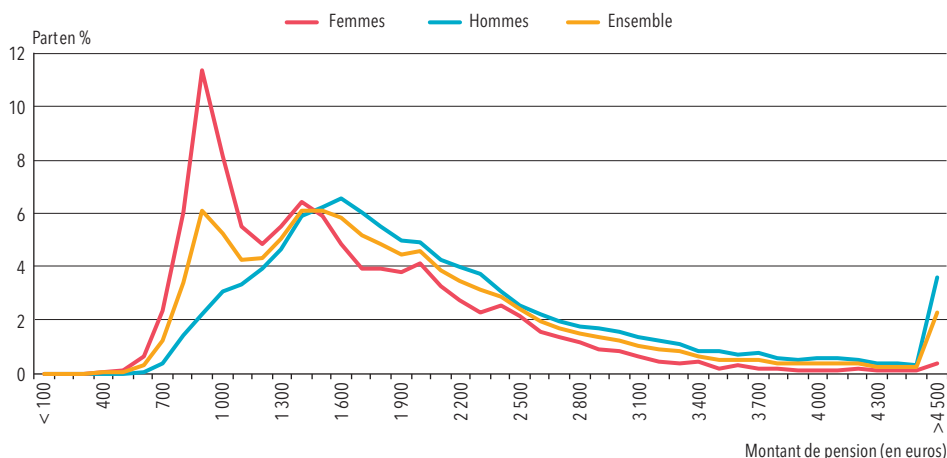


Lecture > 3 % des hommes nés en 1946 ont une pension mensuelle supérieure à 4 500 euros.

Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base au moins, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012 (génération 1946).

Source > EIR 2012 de la DREES.

Graphique 4b Distribution de la pension mensuelle brute de droit direct (y compris majoration pour trois enfants) pour les retraités nés en 1946 ayant effectué une carrière complète, fin 2012



Lecture > 3,6 % des hommes nés en 1946 et ayant effectué une carrière complète ont une pension supérieure à 4 500 euros par mois.

Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base au moins, à carrière complète et dont toutes les composantes de la carrière sont connues dans l'EIR, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012 (génération 1946).

Source > EIR 2012 de la DREES.

Encadré 2 La méthode de calcul du taux de remplacement

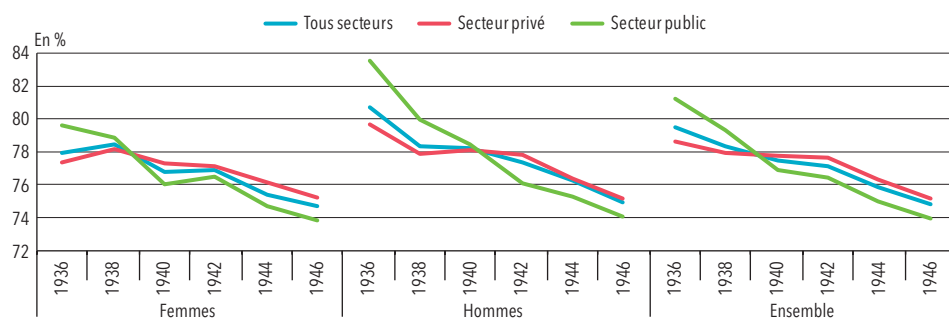
Le taux de remplacement est défini, ici, comme le rapport entre le montant de la pension nette perçue en décembre 2012 et un salaire net en euros 2012. Seule la pension acquise au titre de l'activité professionnelle passée (droit direct) est retenue, les droits dérivés (réversion) ne sont pas inclus. La pension nette comprend l'avantage principal de droit direct (tous régimes) net des contributions sociales (CSG et CRDS), mais augmenté, si l'assuré a eu trois enfants ou plus, du montant de la majoration pour enfants.

Le montant de la pension est le plus souvent rapporté à un salaire représentatif de la fin de carrière : le salaire net moyen perçu au cours des avant-dernières années précédant la liquidation d'un droit à retraite. Plus précisément, la moyenne des derniers salaires renseignés avant la liquidation est considérée, dans la limite de cinq années maximum, en écartant le salaire perçu la dernière année. Ce dernier peut être faussé, quand il est augmenté, par exemple, de primes ponctuelles de départ à la retraite. Sont retenus dans le champ de l'analyse, les retraités de droit direct d'un régime de base résidents en France, dont le ou les régimes d'affiliation en fin de carrière sont le régime général, le SRE (fonctionnaires civils), la CNRACL (fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers) ou les régimes spéciaux de salariés (assimilés au « secteur public » dans le graphique 5). Au moins un salaire doit être renseigné dans le panel de l'INSEE à partir de l'année de leurs 50 ans. Pour les polypensionnés, ne sont gardés que ceux dont le régime principal et le régime secondaire en fin de carrière sont parmi ceux précités¹. Sont en revanche écartés du champ les retraités sortis précocement (avant 50 ans) de l'emploi salarié et les retraités terminant leur carrière par un emploi non-salarié.

Les rémunérations en cas d'emploi à temps partiel sont naturellement faibles et tirent mécaniquement les taux de remplacement vers le haut. Afin de neutraliser l'effet « temps partiel », l'indicateur retenu ne comptabilise que les années où le salaire correspond à un emploi à temps plein. Il écarte ainsi du champ de l'estimation les retraités n'ayant connu que des postes à temps partiel à partir de leurs 50 ans et permet également des comparaisons plus pertinentes entre sexe, génération et secteur d'activité.

1. Cela permet d'exclure les potentiels retraités qui auraient cotisé en fin de carrière dans deux régimes de retraite à la fois, dont l'un serait un régime de non-salariés. Le taux de remplacement calculé ne serait alors pas pertinent puisqu'il manquerait une partie du revenu (revenu non salarié) pour le comparer avec le montant de la pension.

Graphique 5 Taux de remplacement médian par génération pour les retraités à carrière complète



Note > Le taux de remplacement médian correspond à la valeur telle que la moitié des personnes en ont un inférieur à celle-ci. Ces données ne sont pas corrigées de la mortalité différentielle. Le secteur d'activité (privé/public) correspond au régime de fin de carrière. Les régimes spéciaux de salariés sont classés avec la fonction publique.

Lecture > Le taux de remplacement médian du dernier salaire par la retraite, pour les hommes du secteur public ayant effectué une carrière complète, a diminué de 10 points entre les générations 1936 et 1946 (84 % contre 74 %).

Champ > Retraités de droit direct à carrière complète, en emploi salarié après 49 ans, dont le régime d'affiliation principal est le régime général, la fonction publique civile ou les régimes spéciaux, résidant en France.

Sources > EIR 2012 de la DREES ; Panel tous salariés de l'INSEE.

Pour en savoir plus

- > **Aubert P.**, 2012, « Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations », *Dossiers Solidarité Santé*, DREES, n° 33, novembre, p. 3-26.
- > **Collin C.**, 2016, « Réflexions sur les différentes notions d'indicateurs de durée de carrière au fil des générations », note de la DREES pour le Conseil d'orientation des retraites, séance du 6 avril 2016, « Travaux d'approfondissement sur les indicateurs en vue du rapport annuel de juin 2016 ».
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2015, « Les retraités : un état des lieux de leur situation en France », treizième rapport du COR, décembre, p. 7-28.
- > **Senghor H.**, 2015, « Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations », *Études et Résultats*, DREES, n° 926, juillet.

La pension de droit direct (y compris la majoration de pension pour enfants) des nouveaux retraités ayant liquidé un premier droit direct s'élève à 1 373 euros par mois en 2015. Elle augmente de 1,6 % en euros constants en un an. La pension moyenne des nouveaux pensionnés faisant valoir un premier droit direct est inférieure à celle de l'ensemble des retraités de 0,2 % fin 2015. Cette pension ne tient toutefois pas compte d'éventuelles liquidations complémentaires de droits dans les prochaines années. À titre d'exemple, la génération qui a atteint 66 ans en 2015 bénéficie d'une pension moyenne de 1 472 euros par mois, soit 7,2 % de plus que celle des nouveaux retraités de l'année.

Une hausse du montant de pension tous régimes pour les nouveaux retraités

En 2015, la pension moyenne de droit direct (y compris la majoration de pension pour enfants) tous régimes des retraités liquidant un premier droit direct (encadré) s'élève à 1 373 euros brut (tableau), et à 1 277 euros nets des prélèvements sociaux. Elle augmente de 1,6 % en euros constants en un an¹.

Plusieurs éléments peuvent être avancés pour expliquer cette hausse. Le profil des nouveaux retraités s'est modifié par rapport à 2014 (voir fiches 2 et 14). La part des liquidations à 62 ans ou après augmente en raison du recul de l'âge légal d'ouverture des droits. Par ailleurs, l'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 a pour conséquence notamment d'accroître la part des liquidations à 60 ans. Or le montant moyen de la pension dépend de l'âge de liquidation, ainsi que du régime. Les personnes liquidant plus tardivement, principalement des femmes, ont eu majoritairement des carrières incomplètes associées à de faibles salaires². À l'inverse, dans la fonction publique d'État civile, le montant moyen de la pension est globalement croissant avec l'âge de départ à la retraite.

Enfin, la réforme des conditions d'accès au minimum contributif mise en application le 1^{er} janvier 2012 a eu

pour effet une diminution des montants de pension à partir de 2012. Le non-traitement de certains dossiers, dû à des délais de gestion importants, a entraîné entre 2012 et 2015 une sous-estimation du montant de pension pour les personnes pouvant bénéficier de ce minimum (voir fiche 9 et *Les retraités et les retraites – édition 2015*, fiche 2, DREES).

L'évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités est variable selon le régime

Entre 2014 et 2015, la pension moyenne des nouveaux retraités augmente de 4 % en euros constants au régime général, de 4,9 % à la MSA salariés et de 5,6 % à la MSA non-salariés. En revanche, elle diminue de 3,9 % au RSI commerçants, de 0,6 % au RSI artisans, de 3,7 % à l'ARRCO et de 3,1 % à l'AGIRC. Dans la fonction publique d'État civile, à la CNRACL et au FSPOEIE, la pension moyenne des nouveaux liquidants est stable.

Ces évolutions résultent notamment de la modification du profil des nouveaux retraités en 2015 par rapport à 2014, en raison en particulier du recul de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'assouplissement des conditions de départs anticipés pour carrière longue (*supra*). Cette modification n'a toutefois pas le même effet sur la pension moyenne des nouveaux liquidants de tous les régimes de retraite. En outre,

1. L'évolution de l'indice des prix, y compris tabac, pendant la même période est de 0,17 % (évolution en glissement annuel au 31 décembre de l'année) [voir fiche 5].

2. À l'inverse, un départ à la retraite tardif peut également correspondre à la situation de cadres entrés sur le marché du travail à un âge plus tardif que les non-cadres.

elle n'est pas la seule à l'œuvre : les évolutions tendanciennes des caractéristiques socioprofessionnelles ou les durées passées dans les divers régimes contribuent également à faire évoluer, d'année en année, le profil des nouveaux retraités de chaque régime.

L'écart femmes-hommes des pensions tous régimes des nouveaux retraités est en légère baisse

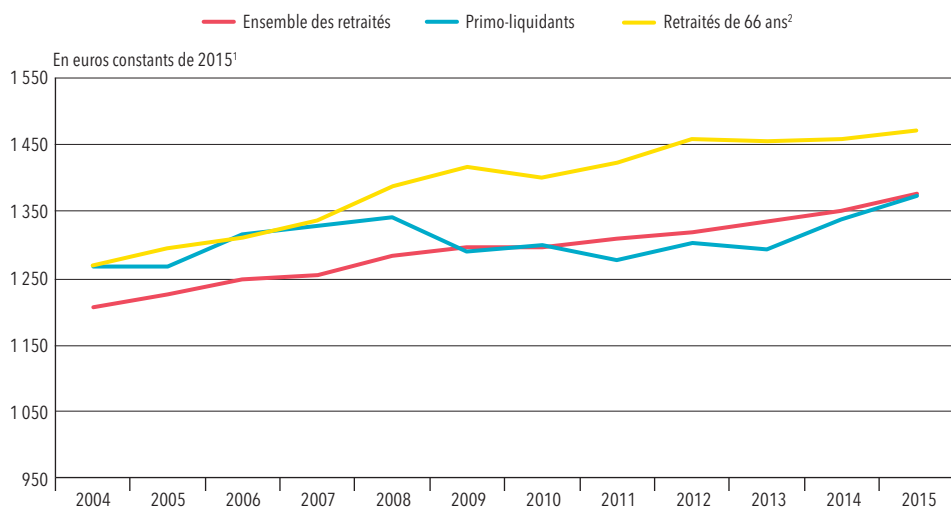
La pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous régimes

Encadré Les nouveaux retraités

Les nouveaux retraités (liquidants) d'un régime sont les personnes ayant demandé et obtenu un droit direct de retraite versé sous forme de rente dans ce régime au cours de l'année. Un même retraité peut obtenir des droits dans les divers régimes auxquels il a cotisé à des dates différentes. Il peut ainsi liquider sa pension de retraite en plusieurs fois. Sur le champ « tous régimes », les individus sont considérés comme liquidants l'année où ils liquident un premier droit direct de retraite. Ils sont à ce titre également qualifiés de primo-liquidants. La pension qu'ils perçoivent alors peut être inférieure à celle dont ils bénéficieront à terme.

La date à laquelle le retraité obtient son droit est celle d'entrée en jouissance du droit (date d'effet). Elle peut différer de la date de son premier versement.

Graphique Montants mensuels bruts moyens de la pension de droit direct (y compris majoration pour enfants) tous régimes



1. La série de revalorisation du régime général est utilisée comme indice de prix. Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (y compris majoration pour enfants).

2. À la suite d'un changement méthodologique dans le modèle ANCETRE en 2011, les données tous régimes concernant la génération 1945 à 66 ans ne sont pas disponibles. Les valeurs de 2011 sont donc, sur le graphique, extrapolées à partir de celles des données de 2010 et 2012.

Lecture > En moyenne, la pension des retraités de droit direct (y compris majoration pour enfants) s'élève à 1 376 euros mensuels au 31 décembre 2015. La pension moyenne des retraités ayant liquidé un premier droit direct (y compris majoration pour enfants) de retraite au cours de l'année est de 1 373 euros par mois.

Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, Modèle ANCETRE de la DREES.

Tableau Montant brut moyen de droit direct des nouveaux retraités
(hors majoration pour enfants) par régime de retraite en 2015

	Montant mensuel de la pension de droit direct (en euros)	Évolution du montant mensuel 2014-2015 ³ (en %)	Ratio entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)	Évolution du montant mensuel 2014-2015 pour les femmes ³ (en %)	Évolution du montant mensuel 2014-2015 pour les hommes ³ (en %)	Ratio entre la pension des liquidants et celle de l'ensemble des retraités (en %)
CNAV	664	4,0	77	3,8	4,2	110
MSA salariés	185	4,9	84	4,6	5,0	98
ARRCO	320	-3,7	68	-2,7	-4,6	101
AGIRC	552	-3,1	46	-2,7	-3,3	79
Fonction publique d'État civile ¹	2 055	-0,1	90	1,0	-1,3	102
Fonction publique d'État militaire ¹	1 774	4,1	77	7,2	3,8	106
CNRA	1 303	-0,0	94	0,2	-0,6	102
FSPOEIE	1 965	0,0	82	0,0	0,0	110
IRCANTEC	157	10,4	66	11,3	15,3	138
MSA non-salariés	374	5,6	58	4,5	4,6	102
MSA non-salariés complémentaire	81	0,0	58	0,0	0,0	108
RSI commerçants	210	-3,9	63	-1,6	-5,1	77
RSI artisans	303	-0,6	53	-4,8	0,2	87
RSI complémentaire ²	125	-3,3	53	-2,9	-3,2	95
CNIEG	2 923	5,0	81	4,7	4,9	116
SNCF	2 170	0,2	93	0,9	0,2	109
RATP	2 763	3,6	93	5,8	3,2	121
CRPCEN	859	6,4	78	6,0	14,3	91
CAVIMAC	345	-6,6	74	-8,6	-6,8	118
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	1 338	1,4	67	1,8	0,9	100
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes (montant y compris majoration de pension pour enfants)¹	1 373	1,4	67	1,8	0,9	100

1. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteignant l'âge minimum de départ à la retraite au cours de l'année (voir fiche 20).

2. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont été fusionnés en 2013. Afin de pouvoir réaliser des comparaisons temporelles, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédait une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).

3. L'évolution du montant mensuel est corrigée de l'évolution de l'indice des prix, y compris tabac pour la France entière, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Les montants moyens présentés sont hors majoration de pensions pour enfants, sauf mention contraire. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

confondus, est de 33 % inférieure à celle des hommes en 2015, contre 34 % en 2014.

Dans chacun des régimes, l'écart de pension entre les hommes et les femmes est notable, avec 54 % à l'AGIRC et 47 % au RSI complémentaire et au RSI artisans. Il est plus souvent compris entre 10 % et 40 % dans les autres régimes. La pension des femmes est inférieure de 7 % à celle des hommes à la SNCF et à la RATP, et de 6 % à la CNRACL.

La pension moyenne des primo-liquidants est proche de celle de l'ensemble des retraités

La pension moyenne de droit direct (y compris la majoration de pension pour enfants) tous régimes des primo-liquidants est proche de celle de l'ensemble des

retraités en 2015 : 1 373 euros contre 1 376 euros par mois (graphique), soit 0,2 % de moins. Néanmoins, la pension moyenne des primo-liquidants ne reflète pas l'intégralité du montant de retraite que percevront à terme ces retraités. En effet, une part non négligeable d'entre eux liquideront un autre droit direct dans au moins un autre régime dans les prochaines années. Ainsi, la pension moyenne de droit direct des personnes âgées de 66 ans fin 2015 est de 1 472 euros, soit 7,2 % de plus que celle des nouveaux retraités de 2015. Pour cette raison, une analyse par génération, au moment où ces générations achèvent de liquider la quasi-totalité de leurs droits directs de retraite, est plus pertinente qu'une analyse par flux annuel de liquidants pour apprécier les évolutions de montants de pension des nouveaux retraités (voir fiche 7). ■

Pour en savoir plus

- > Données historiques disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)**, 2015, *Recueil statistique de la branche retraite*.
- > **Ministère de l'Économie et des Finances**, Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2017.
- > **Mutualité sociale agricole (MSA)**, 2016, *Chiffres utiles de la MSA – édition 2016*.
- > **Régime social des indépendants (RSI)**, 2016, *L'essentiel du RSI en chiffres – édition 2016*, données 2015.

En 2015, 18 % des pensions liquidées sont portées au minimum contributif au régime général, soit 7 points de moins qu'en 2014. Cette baisse s'explique par le durcissement des conditions d'attribution depuis le 1^{er} janvier 2012 et par les délais de gestion. Dans les régimes de la fonction publique, le minimum garanti en 2015 est versé dans les mêmes proportions qu'en 2014 dans la fonction publique d'État civile (6 %) et baisse légèrement à la CNRACL (19 %). À la MSA non-salariés, 18 % des nouvelles pensions liquidées en 2015 bénéficient de la pension minimale de référence à la suite de la suppression de la condition de durée cotisée dans le régime depuis le 1^{er} février 2014.

Au régime général, la part de pensions portées au minimum contributif en 2015 diminue par rapport à 2014

Depuis le 1^{er} janvier 2012, les conditions d'attribution du minimum contributif ont été modifiées : ce dernier n'est versé qu'aux assurés qui ont liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de la pension totale n'excède pas un seuil fixé à 1 129,40 euros par mois en 2015. En cas de dépassement du seuil, le montant du minimum est écrêté, partiellement ou totalement. Ces nouvelles règles excluent donc du dispositif un certain nombre de retraités, notamment les polypensionnés dont la pension totale dépasse ce montant. Par ailleurs, les délais de traitement ont une incidence non négligeable sur la baisse des attributions du minimum contributif. En effet, son versement implique que le régime concerné connaisse l'ensemble des droits à retraite de l'assuré. Dans la pratique, cela entraîne d'importants délais de gestion et de nombreux dossiers d'attribution de minimum contributif pour des pensions liquidées entre 2012 et 2014 n'étaient toujours pas traités en 2015¹.

Au régime général, le minimum contributif a été attribué à 18 % des pensions de droit direct liquidées en 2015, contre 25 % en 2014 ; ce dernier

chiffre est supérieur de 7 points aux estimations parues en 2016, car il prend en compte les dossiers concernant les pensions prenant effet en 2014 mais traités en 2015². Avant la mise en place de la mesure d'écrêtement, la part des pensions portées au minimum était proche de 45 % entre 2009 et 2011. Dans ce régime, pour les pensions liquidées en 2015, 5 % ont été versées au titre d'avance, c'est-à-dire versées alors que le dossier n'a pas été traité définitivement (tableau 1). Pour 12 % des pensions liquidées en 2015, les anciennes conditions d'éligibilité au minimum contributif sont requises mais faute d'informations sur les autres pensions, le dossier n'a pas encore été traité. Enfin, le minimum contributif n'est pas versé pour 5 % des pensions, en raison des nouvelles conditions de 2012.

À la MSA salariés, 15 % des pensions liquidées sont servies au titre du minimum contributif contre 26 % en 2014³. Entre 2009 et 2011, la part des nouveaux retraités au minimum contributif avoisinait 74 %. La part des pensions servies en 2015 au titre du minimum contributif n'est pas connue pour les deux branches du RSI, et seule la proportion de personnes éligibles – avant écrêtement – est fournie (51 % pour le RSI commerçants et 44 % pour le RSI artisans).

1. Selon les données de l'EACR 2015, à la CNAV, 145 000 dossiers dont les liquidations sont survenues entre 2012 et 2014 ne sont pas encore traités en 2015.

2. La part estimée pour 2013 a également été révisée, désormais à 26 % contre 25 % dans l'édition 2016 de l'ouvrage.

3. Dans l'édition 2016, ce chiffre était de 24 %.

Tableau 1 Attribution et versement du minimum contributif pour les pensions liquidées en 2015

En %

	CNAV	MSA salariés	RSI commerçants	RSI artisans
Pensions non éligibles au MICO¹	64	43	49	56
Pensions éligibles au MICO¹	36	57	51	44
Pensions dont le MICO est traité	19	51	nd	nd
Pensions dont le MICO est traité mais non servi	5	36	nd	nd
Pensions dont le MICO est traité et servi ²	14	15	nd	nd
Pensions dont le MICO n'est pas traité	17	6	nd	nd
MICO non traité mais servi au titre d'avance	5	nd	nd	nd
MICO non traité et non servi	12	6	nd	nd
Pensions dont le MICO est servi	18	15	nd	nd

nd : non déterminé ; MICO : minimum contributif.

1. Éligibles : individus qui auraient bénéficié du MICO sans la réforme (*i. e.* avant écrêtement ou suspension le cas échéant).

À la MSA salariés, la part des pensions éligibles est plus faible en 2015 (-16 points par rapport à 2014). Elle ne prend pas en compte les demandes d'attribution déposées avec retard et dont la date d'effet est 2015.

2. À la MSA salariés, les MICO servis à titre d'avance ne peuvent pas être différenciés de ceux traités et servis.

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un droit direct au cours de l'année, vivants au 31 décembre.

Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite de la DREES.

La part de personnes au minimum garanti baisse à la CNRACL

Comme pour le régime général et les régimes alignés, la pension de retraite de la fonction publique ne peut être inférieure à un montant minimum garanti, mais les règles d'attribution et de calcul différent (encadré).

La part de pensions portées au minimum garanti est restée stable à la fonction publique d'État civile (6 %) par rapport à 2014. À la CNRACL, elle a baissé de 3 points (19 % en 2015) mais concerne toujours une proportion de retraités plus importante qu'à la fonction publique d'État (graphique).

18 % des nouveaux retraités de la MSA non-salariés perçoivent un minimum de pension

À la MSA non-salariés, depuis le 1^{er} février 2014, les exploitants agricoles peuvent bénéficier du minimum de pension (la pension minimale de référence) sans condition préalable sur la durée cotisée dans le régime (encadré). En cas de carrière incomplète, ce montant est proratisé selon la durée validée. En 2015, 18 % des pensions liquidées relèvent

du minimum de pension (graphique). À titre de comparaison, selon les données de l'EIR de 2012, seules 9 % des pensions de droit direct liquidées en 2012 étaient majorées au titre du minimum de pension à la MSA non-salariés.

Le minimum contributif concerne davantage les femmes

D'après l'EIR, en 2012, un quart des nouveaux pensionnés ayant liquidé un premier droit cette année-là ont eu au moins une pension portée au minimum contributif ou garanti tous régimes confondus (graphique). Comme pour les données précédentes, cette proportion est sous-estimée par le fait que tous les dossiers de liquidation en 2012 n'avaient pas encore été traités au moment de la constitution de l'EIR.

Parmi les retraités de la génération 1946, génération la plus récente à être partie à la retraite dans sa quasi-totalité fin 2012, une personne sur deux dispose d'une pension majorée par un dispositif de minimum (tableau 2). Les femmes sont davantage concernées : six sur dix partent à la retraite avec une pension portée à un minimum, contre quatre

Encadré Les minima de pension**Minimum contributif**

La loi du 31 mai 1983 a institué le minimum contributif au régime général et dans les régimes alignés, afin de garantir un minimum de pension aux personnes qui ont cotisé durant leur carrière sur la base de salaires très modestes. Le minimum contributif se distingue du minimum vieillesse, qui est servi sans contrepartie de cotisations et uniquement sur des critères de niveau de ressources du ménage à partir de 65 ans (voir fiche 22). Seuls les assurés qui partent à la retraite au taux plein (en raison de la durée validée, de l'âge ou en référence à leur situation d'ex-invalide ou d'inapte) sont éligibles au minimum contributif. Si la condition de durée d'assurance est remplie, le minimum est versé entier, sinon il est proratisé.

La réforme des retraites de 2003 a introduit une majoration du minimum contributif au titre des périodes cotisées. Depuis le 1^{er} avril 2009, cette majoration est attribuée si l'assuré réunit au moins 120 trimestres d'assurance cotisés. De plus, depuis cette date, le montant du minimum est calculé avant l'application d'une éventuelle surcote pour les périodes cotisées au-delà de la durée légale (voir fiche 16).

Depuis le 1^{er} janvier 2012, le minimum contributif n'est plus servi qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de pension de droit direct totale n'excède pas un seuil fixé par décret (1 129,40 euros par mois en 2015). En 2015, le montant du minimum contributif s'élève à 629,62 euros par mois (688,00 euros avec la majoration).

Minimum garanti

Dans la fonction publique d'État et à la CNRACL, le minimum garanti joue un rôle analogue à celui du minimum contributif. Son montant est proratisé, mais le calcul du taux de proratisation diffère selon la durée validée : il n'est donc pas rigoureusement proportionnel à la durée de services effectifs. Avant la réforme de 2010, il n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis les critères d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique). Mais depuis le 1^{er} janvier 2011, pour bénéficier du minimum garanti, le fonctionnaire doit, soit avoir validé tous ses trimestres (durée d'assurance complète), soit avoir atteint un âge minimum (âge d'annulation de la décote minoré d'un certain nombre de trimestres), soit avoir liquidé son droit à pension au titre de l'invalidité (pour lui, son conjoint ou son enfant invalide) ou de fonctionnaire handicapé à 80 %. Comme pour le minimum contributif, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 prévoit l'écêtement de ce minimum de pension. Toutefois, le décret fixant le seuil de pension tous régimes à ne pas dépasser n'est pas encore paru. En 2015, le montant maximal du minimum garanti, correspondant à une durée de service de 40 années, est de 1 156,90 euros par mois.

Pension minimale de référence

À la MSA non-salariés, lorsque la pension de base totale (forfaitaire + proportionnelle) est trop basse, une majoration peut être accordée, pour la porter à un niveau minimum. Depuis le 1^{er} février 2014, les exploitants agricoles qui prennent leur retraite n'ont plus besoin d'avoir cotisé une durée minimale (17,5 années avant la réforme) au régime des non-salariés agricoles pour bénéficier de cette majoration. Il leur suffit d'avoir liquidé une retraite non-salariée agricole à taux plein ainsi que toutes les autres pensions des régimes dans lesquels ils ont été affiliés. La pension minimale de référence, en 2015, s'élève, pour chaque retraité concerné, à :

- 681,20 euros par mois pour la durée cotisée en tant qu'exploitant à titre principal, pour son conjoint survivant ou pour les périodes cotisées comme conjoint/concubin collaborateur entre 1999 et 2009 ;
- 541,30 euros par mois pour la durée cotisée comme conjoint/concubin collaborateur depuis 2009 ou comme aidant familial.

La majoration prend effet si la somme de toutes les pensions de retraite obligatoire perçues (de base et complémentaire) au sein du régime ne dépasse pas un plafond de 852,39 euros par mois en 2015. Ce montant correspond à ce qui est perçu pour une carrière complète. Pour une durée moindre, le minimum est réduit dans la même proportion.

hommes sur dix. L'écart entre les femmes et les hommes se réduit cependant chez les retraités ayant une carrière complète (47 % contre 35 %). De plus, les hommes perçoivent majoritairement leur minimum dans un régime qui n'est pas leur régime principal, alors que l'inverse prévaut pour les femmes. Il arrive également que des retraités unipensionnés à carrière complète bénéficient d'un minimum de pension : c'est le cas de 13 % des unipensionnés à carrière complète de la génération 1946. Ce sont des femmes pour l'essentiel (25 % contre 4 % pour les hommes).

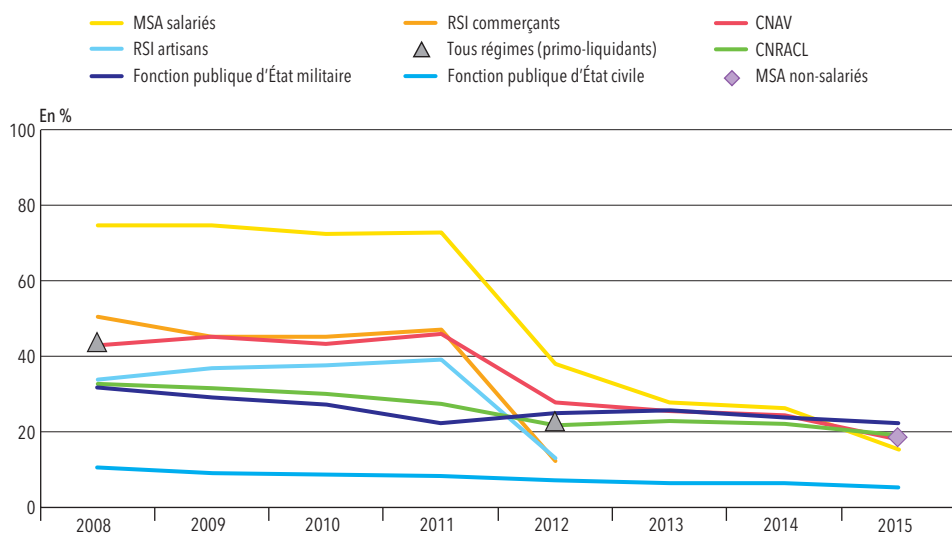
Ces différences reflètent notamment des écarts de rémunérations entre hommes et femmes au cours de la vie active. Chez les bénéficiaires d'un minimum, comme parmi l'ensemble des retraités, le montant de l'avantage principal de droit direct moyen des femmes est en effet nettement inférieur à celui des hommes.

Les polypensionnés ont plus souvent une pension portée au minimum que les unipensionnés

Parmi les retraités de la génération 1946, les polypensionnés bénéficient nettement plus souvent que les unipensionnés d'une pension majorée par un dispositif de minimum (tableau 3), celui-ci n'étant pas nécessairement versé dans sa totalité. Toutefois, la majorité des polypensionnés reçoivent un minimum dans un autre régime que leur régime principal. Ce résultat sera modifié pour les générations futures, en raison des nouvelles conditions d'éligibilité. Ces conditions ne concernent pas encore la génération 1946.

Parmi les unipensionnés du régime général de cette génération, 35 % des pensions sont portées au minimum, contre 16 % des unipensionnés relevant de la CNRACL et 3 % de ceux relevant de la fonction publique d'État civile. ■

Graphique Part des nouveaux retraités à un minimum de pension par régime de retraite



Note > Pour les primo-liquidants dans l'ensemble des régimes, le chiffre présenté correspond à la proportion de personnes ayant au moins une pension portée au minimum contributif (régimes du privé) ou au minimum garanti (régimes de la fonction publique). Pour les polypensionnés, cela ne signifie pas forcément que toutes les pensions ont été portées au minimum. Les données de 2012 à 2015 sont provisoires. Les données de 2013 et de 2014, pour la CNAV et de 2012 à 2014, pour la MSA salariés, ont été révisées du fait du traitement de dossiers antérieurs. Les données de 2013 à 2015 ne sont pas disponibles pour le RSI commerçants et artisans.

Lecture > En 2015, 18,2 % des nouveaux retraités de la CNAV perçoivent le minimum contributif.

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un droit direct au cours de l'année, vivants au 31 décembre.

Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite (EACR), EIR 2012 de la DREES.

Tableau 2 Part des retraités nés en 1946 percevant un minimum de pension

En %

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal	Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal	Retraités ne percevant aucun minimum
Toutes carrières			
Hommes	14	25	62
Femmes	45	13	42
Ensemble	29	19	52
Carrières complètes¹			
Hommes	5	30	65
Femmes	28	20	53
Ensemble	15	25	60
Retraités unipensionnés à carrière complète¹			
Hommes	4	-	96
Femmes	25	-	75
Ensemble	13	-	87

1. Les retraités à carrière complète représentent 64 % des retraités de la génération 1946.

Lecture > 5 % des hommes nés en 1946 et à carrière complète perçoivent un minimum dans leur régime principal.

Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1946, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Tableau 3 Part des retraités nés en 1946 percevant un minimum de pension, selon leur régime principal d'affiliation

En %

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
Ensemble	29,0	13,6	44,6	18,9	24,7	13,0
Ensemble des unipensionnés	30,7	14,2	44,9	-	-	-
dont anciens salariés	31,1	14,5	45,0	-	-	-
Salariés du régime général	34,8	15,7	50,5	-	-	-
Fonctionnaires civils d'État	3,0	0,9	4,4	-	-	-
Fonctionnaires militaires d'État	5,1	4,3	21,5	-	-	-
Salariés agricoles (MSA)	56,1	52,2	63,4	-	-	-
Fonctionnaires CNRACL	16,3	5,1	19,3	-	-	-
Régime spécial ¹	2,2	2,6	1,0	-	-	-
dont anciens non-salariés	13,1	6,6	35,2	-	-	-
Non-salariés agricoles	11,8	4,5	39,1	-	-	-
RSI commerçants	36,5	33,8	40,1	-	-	-
RSI artisans	33,0	23,1	57,9	-	-	-
Professions libérales	-	-	-	-	-	-
Ensemble des polypensionnés ayant un régime principal	25,6	12,2	43,6	54,2	61,8	44,0
dont anciens salariés	27,3	13,5	45,4	49,7	56,4	40,9
Salariés du régime général	33,2	14,6	58,7	32,0	41,1	19,4
Fonctionnaires civils d'État	13,0	8,3	17,9	84,8	88,5	80,9
Fonctionnaires militaires d'État	6,6	6,4	17,8	87,6	87,7	82,2
Salariés agricoles (MSA)	16,8	13,4	23,6	38,1	31,4	51,6
Fonctionnaires CNRACL	37,4	27,5	43,7	61,9	71,6	55,6
Régime spécial ¹	3,2	2,5	5,7	89,0	91,1	82,2
dont anciens non-salariés	16,6	6,1	33,4	77,6	87,5	61,8
Non-salariés agricoles	27,4	4,8	42,4	72,0	93,8	57,5
RSI commerçants	15,7	9,0	29,0	83,6	90,2	70,5
RSI artisans	11,6	8,4	30,8	87,8	91,1	68,2
Professions libérales	-	-	-	67,3	68,1	65,7
Autres²	34,4	28,0	47,3	50,9	54,2	44,1

1. Régime spécial : SNCF, RATP, CNIEG, ENIM, etc.

2. Autres : retraités bénéficiant d'un avantage de droit direct dans au moins trois régimes de base différents, dont aucun ne représente plus de la moitié de la carrière.

Note > Les polypensionnés sont classés selon leur régime principal d'affiliation, c'est-à-dire le régime de base pour lequel le nombre de trimestres validés est le plus élevé.**Lecture** > Parmi les retraités de droit direct nés en 1946 (tous régimes confondus), 29 % perçoivent un minimum contributif ou garanti dans leur régime principal, et 19 % supplémentaires sont polypensionnés et perçoivent un minimum uniquement dans l'un au moins de leurs régimes non principaux.**Champ** > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1946, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012.**Source** > EIR 2012 de la DREES.**Pour en savoir plus**> Chantel C. et Plouhinec C., 2014, « La réforme du minimum contributif applicable en 2012 », *Dossiers Solidarité et Santé*, DREES, n° 54, avril.

Le montant des prestations vieillesse-survie

Les masses des pensions de vieillesse-survie et du minimum vieillesse en 2015

Premier poste de dépenses sociales, l'ensemble des pensions de vieillesse et de survie s'élève à 303,1 milliards d'euros en 2015, soit près d'un septième du produit intérieur brut (PIB) et près d'un quart des dépenses publiques. En 2015, les masses des pensions augmentent de 1,7 % en euros constants, soit un rythme de progression proche de celui de 2014 (+1,6 %). Les prestations versées au titre du minimum vieillesse représentent 3,3 milliards d'euros en 2015, en légère hausse par rapport à 2014 (+0,7 % en euros constants).

Un septième du PIB et un quart des dépenses publiques en 2015

En 2015, l'ensemble des prestations sociales, qu'elles couvrent les risques santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement ou pauvreté-exclusion sociale, est évalué à environ 700 milliards d'euros (encadré 1). Les pensions de vieillesse-survie représentent un peu moins de la moitié de ces prestations (43,2 %). Ces dernières s'élèvent à 303,1 milliards d'euros, soit 13,9 % du PIB et près du quart des dépenses publiques (24,4 %). Ces pensions se répartissent entre les deux sous-risques du risque vieillesse-survie¹, selon le type de bénéficiaires.

- La majeure partie est constituée par les pensions de droit direct (267,0 milliards d'euros en 2015), rattachées au sous-risque vieillesse. Il s'agit des pensions de retraite de base, des pensions complémentaires obligatoires et facultatives, des pensions d'invalidité, des pensions d'invalidité des régimes spéciaux² et d'ex-invalidité au régime général et dans les régimes alignés (encadré 2). Ces montants incluent également les majorations de pension pour enfants, pour aide constante d'une tierce personne, etc.³
- Les prestations liées à la survie sont constituées des droits dérivés (36,1 milliards d'euros). Elles

correspondent aux pensions de réversion des régimes de base et des régimes complémentaires (y compris majorations), aux pensions d'invalidité de veufs ou de veuves, aux pensions militaires d'invalidité pour les ayants droit, etc.

En complément d'une faible pension ou en l'absence de pension résultant d'un droit personnel ou de pension de réversion, les personnes âgées à faibles revenus peuvent percevoir une des allocations qui constituent le minimum vieillesse (allocation de solidarité aux personnes âgées, allocation supplémentaire vieillesse, etc. [voir fiche 22]). Ces allocations, qui se répartissent entre les sous-risques vieillesse et survie selon qu'elles complètent ou non une pension de réversion, s'élèvent à près de 3,3 milliards d'euros en 2015.

En 2015, la masse des pensions croît de 1,7 % en euros constants

Les pensions de vieillesse-survie progressent de 1,7 % en euros constants⁴ en 2015 (après +1,6 % en 2014) [tableau]. En euros courants, ces pensions augmentent de 1,8 %, de manière légèrement moins dynamique qu'en 2014 (+2,1 %). L'évolution de ces prestations est majoritairement portée par celle des pensions de droit direct, qui représentent près de 95 % de la hausse.

1. Les autres prestations liées à la vieillesse et à la survie incluent notamment les prestations liées à la dépendance, l'action sociale des différents régimes de retraite, les capitaux décès, la compensation des frais funéraires, etc., pour un montant de 13,3 milliards d'euros en 2015. Ces prestations ne sont pas incluses dans le champ de la fiche.

2. Par convention, à partir de 60 ans, les pensions d'invalidité versées par les régimes spéciaux sont considérées comme des pensions de retraite. Cette convention diffère de celle utilisée dans le reste de l'ouvrage (voir fiche 20).

3. Dans le reste de l'ouvrage, seules les majorations pour trois enfants sont incluses.

4. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution en euros courants corrigée de l'inflation, telle que mesurée au niveau de l'ensemble des ménages par l'indice des prix à la consommation (+0,04 % sur l'année 2015, après +0,5 % en 2014 et +0,9 % en 2013).

La masse des pensions de droit direct croît de +1,9 % en euros courants en 2015, après +2,3 % en 2014. La hausse de la pension moyenne est majoritairement imputable à l'effet de noria (voir fiche 6) : les

pensions perçues par les nouveaux retraités sont plus élevées que les pensions des retraités qui décèdent en cours d'année. En effet, en 2015, l'avantage principal de droit direct versé par les régimes

Encadré 1 Les comptes de la protection sociale

La protection sociale est l'ensemble des mécanismes couvrant les risques sociaux auxquels les ménages sont exposés dans un cadre de solidarité sociale. Cette couverture du risque ne doit pas se traduire par le versement par le bénéficiaire d'une contrepartie équivalente au risque qu'il présente (âge, morbidité antérieure, antécédents familiaux, etc.) ou simultanée à la réalisation du risque (de ce fait, l'assurance vieillesse entre aussi dans le champ). Par convention, la protection sociale couvre six risques : santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement et pauvreté-exclusion sociale.

Les prestations sociales sont constituées de transferts en espèces ou en nature, attribués personnellement à une personne ou à un ménage par l'activation d'un mécanisme de protection sociale, pour alléger leur charge financière lorsque survient un risque social.

Les comptes de la protection sociale, réalisés annuellement par la DREES, visent à décrire l'ensemble des prestations sociales et leur financement. Ils agrègent les interventions des régimes et organismes publics et les interventions de la sphère privée effectuées dans un cadre de solidarité sociale. Ces comptes s'inscrivent dans le cadre des Comptes nationaux, et constituent également la réponse de la France au système européen de statistiques intégrées de protection sociale (SESPROS), coordonné par Eurostat. Ils sont disponibles depuis 1959, mais à un niveau relativement agrégé avant 1981.

Les données des comptes présentées ici sont issues de l'édition de *La protection sociale en France et en Europe* à paraître en juin 2017.

Encadré 2 Les pensions d'invalidité

Les pensions d'invalidité¹ versées à des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimal de départ à la retraite² représentent 8,3 milliards d'euros en 2015. Il s'agit des pensions et rentes d'invalidité, des allocations temporaires d'invalidité et des pensions militaires d'invalidité pour les victimes civiles, versées par des organismes légalement obligatoires ou non – ce champ est donc ici un peu plus large que celui décrit dans les fiches 20 et 21. Par convention, dans les comptes de la protection sociale, ces prestations ne sont pas incluses dans les prestations de vieillesse-survie mais sont rattachées au sous-risque invalidité du risque santé (lequel inclut aussi dans son champ les prestations de prises en charge du handicap).

Le régime général est le principal pourvoyeur de ces prestations (66,1 % du montant total en 2015), suivi par les régimes de la mutualité et de la prévoyance, qui prennent en charge 17,3 % des dépenses de pension d'invalidité. Les régimes particuliers de salariés versent quant à eux 11,4 % de ces prestations.

Ces pensions d'invalidité sont en légère diminution en 2015 (-0,2 % en euros constants), après une hausse sensible en 2014 (+4,6 %). Ce ralentissement est principalement dû aux montants moindres de rentes d'invalidité comptabilisés par les régimes de la mutualité et de la prévoyance en 2015.

1. Cela exclut en particulier les pensions d'invalidité versées par les régimes de la fonction publique aux personnes ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite, qui sont considérées comme retraitées.

2. Pour les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, les pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite à partir de 60 ans, et non à partir de l'âge légal d'ouverture des droits. Cette convention ne concerne que cette fiche, et non le reste de l'ouvrage (voir fiche 20).

de retraite obligatoires s'établit en moyenne à 1 376 euros par mois⁵, contre 1 364 euros en 2014. Malgré une hausse (+0,9 %), la progression de cette pension moyenne est toutefois plus faible que l'année précédente (+1,2 % entre 2013 et 2014). En outre, à la suite du relèvement de l'âge minimal légal de départ à la retraite (mis en œuvre dans le cadre de la réforme de 2010), encore en phase de montée en charge, les départs à la retraite en 2015 ont été moins nombreux qu'en 2014 (voir fiche 2), ce qui contribue à modérer la hausse du montant total de pensions de droit direct versé. Enfin, la revalorisation des pensions a été très faible en 2015 (+0,1 % au 1^{er} octobre 2015), en lien avec la faible prévision d'inflation pour 2015⁶ ; en 2014, la revalorisation des pensions avait été nulle. Les évolutions en euros constants apparaissent légèrement plus dynamiques en 2015 qu'en 2014 en raison de la baisse de l'inflation en 2015 : la masse des pensions de droit direct progresse ainsi de +1,9 % en 2015 en euros constants, après +1,7 % en 2014. La masse des pensions versées au titre des droits dérivés augmente de 0,9 % en euros courants en 2015, poursuivant le faible rythme de croissance constaté en 2014. L'augmentation du nombre de bénéficiaires et du niveau des pensions de droit

dérivé est en effet peu dynamique, à un niveau proche de celui de 2014. En euros constants, cette évolution est cependant un peu plus rapide (+0,8 % en 2015 après +0,3 % en 2014), conséquence là aussi de l'inflation moindre de 2015.

Les masses de prestations versées au titre du minimum vieillesse augmentent en 2015 (+0,7 %, en euros constants), en rupture avec la baisse légère mais continue observée depuis 2012 (-0,5 % en moyenne annuelle en euros constants entre 2012 et 2014). Cette hausse est due à la fois à la double revalorisation intervenue en 2014 et à la stabilisation des effectifs, jusqu'ici en recul. En effet, en plus de la revalorisation usuelle sur l'inflation au 1^{er} avril 2014 (+0,6 %), le minimum vieillesse a été exceptionnellement revalorisé le 1^{er} octobre 2014 (+1,0 %). En raison de l'inflation nulle, le minimum vieillesse n'a pas été revalorisé en 2015. Cependant, l'effet en année pleine de la revalorisation d'octobre 2014 porte l'augmentation en moyenne annuelle des montants du minimum vieillesse à +0,9 % en 2015. Parallèlement, le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse a stagné en 2015, alors que ces effectifs étaient jusqu'à présent à la baisse, notamment du fait du recul de l'âge minimal légal introduit par la réforme des retraites de 2010 (voir fiche 23).

Tableau Les prestations du risque vieillesse-survie

	Montants (en millions d'euros courants)				Évolutions en moyenne annuelle (en % d'euros courants)			Évolutions en moyenne annuelle (en % d'euros constants)			Part de PIB (en %)
	1990	2013	2014	2015	1990-2013	2013-2014	2014-2015	1990-2013	2013-2014	2014-2015	2015
Pensions	107 224	291 704	297 797	303 085	4,4	2,1	1,8	2,7	1,6	1,7	13,9
Droit direct (risque vieillesse)	87 454	256 210	262 000	266 974	4,8	2,3	1,9	3,0	1,7	1,9	12,2
Droit dérivé (risque survie)	19 770	35 495	35 797	36 111	2,6	0,9	0,9	0,9	0,3	0,8	1,7
Minimum vieillesse	3 447	3 237	3 237	3 261	-0,3	-0,0	0,7	-1,9	-0,5	0,7	0,1
Risque vieillesse	2 780	2 993	3 008	3 048	0,3	0,5	1,3	-1,4	0,0	1,3	0,1
Risque survie	667	244	229	213	-4,2	-6,3	-6,9	-5,9	-6,8	-6,9	0,0

Source > Comptes de la protection sociale de la DREES.

⁵. Y compris majoration pour enfants.

⁶. Les pensions des régimes de base sont revalorisées chaque année (et ce jusqu'en 2015) selon le taux d'évolution estimé des prix à la consommation hors tabac (voir fiche 5).

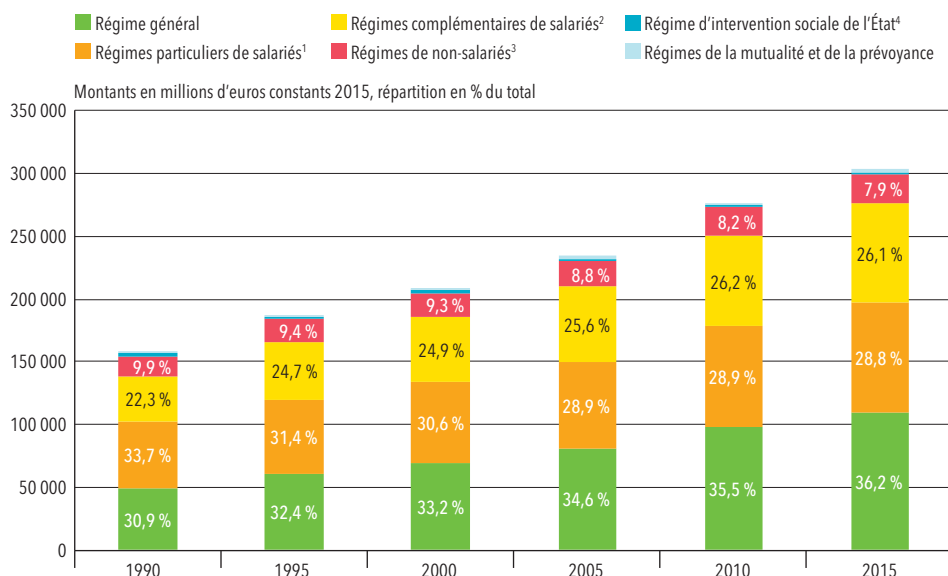
Depuis 1990, la part des pensions du régime général et des régimes complémentaires de salariés progresse

En 2015, le versement des pensions (hors minimum vieillesse) est principalement assuré par le régime général (36,2 % des masses totales) [graphique]. Les régimes particuliers de salariés, qui incluent les régimes directs d'employeurs comme l'État ou les grandes entreprises⁷, les régimes des salariés agricoles et d'autres régimes particuliers, viennent en deuxième position des principaux organismes verseurs (28,8 %). Ils sont suivis de près par les régimes complémentaires de salariés, tels que l'AGIRC, l'ARRCO ou l'IRCANTEC (26,1 %), qui

assurent notamment le versement des pensions de retraite complémentaires obligatoires. Les régimes de non-salariés sont responsables de 7,9 % des pensions versées, loin devant les autres régimes. En effet, les régimes de la mutualité et de la prévoyance⁸ représentent 0,6 % des pensions en 2015 et financent les pensions de vieillesse complémentaires facultatives et des rentes d'invalidité, tandis que le régime d'intervention sociale de l'État (0,4 % du total), verse principalement les retraites du combattant et les pensions militaires d'invalidité de leurs ayants droit.

Depuis 1990, la structure des versements de pensions par régime a évolué. Les parts du régime

Graphique Répartition des pensions de droit direct et de droit dérivé par régime



1. MSA salariés, CNRACL, RATP, SNCF, etc., y compris régimes directs d'employeurs (agents de l'État, agents des grandes entreprises publiques).

2. AGIRC, ARRCO, IRCANTEC, etc.

3. MSA non salariés, RSI, CNAVPL, CNBF, etc.

4. Dans cet agrégat est repris uniquement le régime d'intervention sociale de l'État, qui verse notamment les retraites du combattant, pensions militaires d'invalidité versées aux ayants droit...

Champ > Pensions versées par les régimes d'assurance sociale et les régimes d'intervention sociale de l'État. Les montants du minimum vieillesse ne sont pas inclus.

Source > Comptes de la protection sociale de la DREES.

7. Notamment les pensions de la RATP et la partie des pensions IEG (EDF principalement) qui n'est pas adossée au régime général.

8. Ces montants n'incluent pas les prestations de retraite supplémentaire versées par les organismes d'assurances, qui ne font pas partie du champ des comptes de la protection sociale.

général et des régimes complémentaires de salariés ont crû au détriment de celles des autres régimes. En effet, la masse des pensions versées par le régime général a augmenté en moyenne annuelle de 3,3 % en euros constants entre 1990 et 2015, de même que celle versée par les régimes complémentaires de salariés. En revanche, la masse des pensions des régimes particuliers de salariés a progressé à un rythme plus faible (+2,0 % en moyenne annuelle entre 1990 et 2015), de même pour celle des régimes de non-salariés (+1,7 % en moyenne annuelle). Enfin, les versements de pension par le régime d'intervention sociale de l'État et par les régimes de la mutualité et de la prévoyance ont diminué depuis 1990 (respectivement -3,0 % et -0,9 % en moyenne annuelle).

Quel que soit le régime considéré, les différences de dynamique sont notables selon la nature des

pensions, les masses de celles de droit direct croissant toujours plus vite que celles de droits dérivés. Ainsi, depuis le début des années 1990, la masse des pensions de droit direct a augmenté en moyenne annuelle de 3,7 % entre 1990 et 2015 pour le régime général et de 3,4 % pour les régimes complémentaires de salariés. En revanche, les masses des pensions de droit dérivé du régime général n'ont que très faiblement augmenté en moyenne annuelle (+0,5 %) au cours de la même période. De même, les pensions de droit dérivé des régimes particuliers de salariés évoluent à un rythme bien plus faible (+0,8 %) que celui des pensions de droit direct (+2,1 %). La dynamique des droits dérivés est toutefois plus soutenue pour les régimes complémentaires (+2,3 % en croissance annuelle entre 1990 et 2015), même si les pensions augmentent comme pour les autres régimes à un rythme légèrement inférieur à celles de droit direct. ■

Pour en savoir plus

> **Beffy M. et al.** (dir), 2016, *La protection sociale en France et en Europe en 2014*, fiche 13 « Le risque vieillesse-survie en France », DREES, coll. Panoramas de la Drees - social.

> **Mikou M. et Barnouin T.**, 2016, « Compte provisoire de la protection sociale : une baisse du déficit en 2015 », *Études et Résultats*, DREES, n° 983, novembre.

> Rapport à la Commission des comptes de la Sécurité sociale, Résultats 2015, prévisions 2016 et 2017, DSS, 2016.

La liquidation des droits à la retraite

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge minimal. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, c'est-à-dire d'une pension sans décote, il doit avoir validé un certain nombre de trimestres. S'il ne dispose pas de la durée requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote. Ces trois paramètres dépendent de sa date de naissance. Certains dispositifs notamment au titre du handicap, de l'incapacité ou des carrières longues permettent un départ précoce au taux plein.

Les conditions d'âges d'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1^{er} juillet 2011 sont soumises, selon l'année de naissance des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites de 2010, durcies par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes, alors que les autres pensions sont liquidées aux conditions prévalant avant réforme (tableau 1). Ces mesures s'appliquent aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier (en 2017, pour la SNCF). Pour les agent-e-s affilié-e-s aux régimes de retraite de la fonction publique, les conditions de liquidation de la pension sont fixées par l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires. Cet article a été modifié par la réforme des retraites de 2010. Depuis, la liquidation pour les civils peut intervenir si le fonctionnaire atteint « l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 [l'âge d'ouverture des droits] du Code de la Sécurité sociale » ou « l'âge légal abaissé de cinq ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » (tableau 2). Les emplois classés dans la catégorie active sont ceux qui « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-I-1) et qui ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière (les infirmier-e-s avant la réforme de 2009 ou les aides-soignant-e-s), de la fonction publique territoriale (parmi lesquels ceux d'agent-e-s techniques, d'entretien, de salubrité, d'agent-e-s de police municipale) ou de la fonction

publique d'État (les agent-e-s de la police nationale ou encore certain-e-s agent-e-s des douanes, par exemple). Certains corps, dont les personnels des services actifs de police et ceux de surveillance de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions spécifiques leur permettant de liquider leurs droits à pension encore plus précocement.

Pour les militaires, l'article L. 4139-16 du Code de la Défense définit les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section¹, ainsi que les limites de durée de service des militaires sous contrat. Pour une grande partie des militaires, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans, étant donné les limites d'âge et de durée de service existantes. Pour avoir droit à une pension de retraite, un non-officier doit avoir effectué dix-sept ans de services effectifs, un officier vingt-sept ans à partir de l'année 2015.

Les conditions de durée d'assurance tous régimes

À partir de l'âge légal d'ouverture des droits, un assuré peut liquider ses droits à retraite. Pour bénéficier d'une retraite à taux plein, il doit satisfaire une durée d'assurance tous régimes, qui est variable selon sa date de naissance (tableau 2). La durée validée tous régimes comprend les trimestres cotisés au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, de la préretraite...), les trimestres pour service militaire,

1. La première section comprend les militaires en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadre.

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du privé, indépendants et catégorie sédentaire de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
Avant le 01/07/1951	60 ans	55 ans
Du 01/07/1951 au 31/12/1951	60 ans et 4 mois	55 ans
En 1952	60 ans et 9 mois	55 ans
En 1953	61 ans et 2 mois	55 ans
En 1954	61 ans et 7 mois	55 ans
Du 01/01/1955 au 30/06/1956	62 ans	55 ans
Du 01/07/1956 au 31/12/1956	62 ans	55 ans et 4 mois
En 1957	62 ans	55 ans et 9 mois
En 1958	62 ans	56 ans et 2 mois
En 1959	62 ans	56 ans et 7 mois
À partir de 1960	62 ans	57 ans

Source > Législation.

Tableau 2 Durée d'assurance tous régimes requise, par génération

En trimestres

Générations	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1943	160	150	150
1944	160	152	150
1945	160	154	150
1946	160	156	150
1947	160	158	150
1948	160	160	150
1949	161	161	152
1950	162	162	154
1951	163	163	156
1952	164	164	158
1953	165	165	160
1954	165	165	161
1955	166	166	162
1956	166	166	163
1957	166	166	165
1958	167	167	165
1959-1960	167	167	166
1961-1963	168	168	167
1964-1966	169	169	168
1967-1969	170	170	169
1970-1972	171	171	170
1973-1975	172	172	171
1976 et suivantes	172	172	172

Source > Législation.

les trimestres de bonification et les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour enfants. La loi du 20 janvier 2014 assouplit les conditions d'acquisition des trimestres au titre de la maternité.

Les assurés ne justifiant pas de la durée requise lors de leur départ à la retraite se voient appliquer une décote, c'est-à-dire une pénalité financière, dépendante du nombre de trimestres manquants et de l'écart entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote (voir encadré 1 de la fiche 16). Cette décote ne s'applique pas si l'assuré liquide ses droits à l'âge d'annulation de la décote, ou s'il est dans une situation d'incapacité au travail (*infra*).

Si un assuré continue à accumuler des droits (au titre d'un emploi) après l'âge légal d'ouverture des droits et au-delà de la durée requise, il bénéficiera alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension, dépendante du nombre de trimestres supplémentaires (voir fiche 15).

Au-delà de l'application d'une éventuelle décote ou surcote, la pension est calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à une durée de référence. Au régime général, cette dernière est égale à la durée requise pour bénéficier du taux plein à partir de la génération 1948 (voir fiche 4).

À la suite de l'accord national interprofessionnel AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9 à 0,95) et un coefficient majorant (de 1,1 à 1,3)² seront introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1^{er} janvier 2019. Ces coefficients s'appliquent, de façon temporaire, à la pension des régimes complémentaires AGIRC et ARRCO. Les assurés seront exonérés du coefficient de solidarité s'ils liquident une année calendaire après leur âge de taux plein, s'ils partent à la retraite avec une décote, ou s'ils sont exonérés de CSG et pour certaines catégories de départ pour handicap ou invalidité. Pour les assurés qui ne retarderaient pas leur âge de départ, le coefficient de solidarité sera appliqué pendant trois ans jusqu'à 67 ans maximum. Les assurés décalant leur départ de deux,

trois ou quatre ans pourront bénéficier d'une majoration de pension de respectivement 10 %, 20 % et 30 % pendant une année.

L'âge d'annulation de la décote

Comme pour l'âge d'ouverture des droits, la loi de 2010 portant réforme des retraites prévoit un relèvement de l'âge d'annulation de la décote pour les personnes nées après le 1^{er} juillet 1951. Ce relèvement progressif a été accéléré par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Ainsi, pour les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise, il est possible de liquider ses droits à taux plein à partir d'un certain âge (tableau 3). La décote ne sera alors pas appliquée, mais la pension restera toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise. Le relèvement de l'âge d'annulation de la décote dans la fonction publique est plus lent que dans le privé, afin de tenir compte de la période de convergence prévue par la réforme de 2003. Ainsi, la première génération pour laquelle l'âge d'annulation de la décote sera de 67 ans est la génération 1958 pour les catégories sédentaires de la fonction publique (au lieu de la génération 1955 dans le secteur privé).

Les aidants familiaux (sous réserve d'une durée minimale d'interruption de l'activité professionnelle d'au moins trente mois consécutifs pour les parents d'enfant handicapé) et les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 inclus, ayant eu ou élevé au moins trois enfants (sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité professionnelle pour se consacrer à l'éducation de cet ou de ces enfants), peuvent liquider une pension sans décote à 65 ans. Par ailleurs, les personnes reconnues travailleurs de l'amiante peuvent également bénéficier d'une pension sans décote dès 65 ans. Elles peuvent également bénéficier d'un départ anticipé (*infra*).

Dérogations pour bénéficier du taux plein dès l'âge d'ouverture des droits

Pour certains assurés, la législation permet de bénéficier d'une pension à taux plein dès l'âge

2. Ce sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Le coefficient de solidarité diminue ainsi la pension ; le coefficient majorant augmente la pension.

d'ouverture des droits, même s'ils ne disposent pas de la durée requise.

C'est le cas notamment pour les assurés reconnus inaptes (art. L. 351-7 et L. 351-8.1). Lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint l'âge légal, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par la pension de vieillesse liquidée au taux plein (art. L. 341-15). Les assurés qui conservent une activité professionnelle peuvent s'opposer à cette substitution.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 % peuvent également liquider une pension sans décote, à l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans), sans critère de durée d'assurance minimale.

Les départs anticipés pour carrière longue

Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est applicable, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1^{er} janvier 2004. En 2009, les conditions d'accès au dispositif portant sur la durée validée ont été restreintes.

Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits (à compter de 56 ans), s'il remplissait simultanément trois conditions :

- de début d'activité : obtenir 5 trimestres (4 trimestres si l'assuré est né au 4^e trimestre) avant le 31 décembre de l'année des 16 ans, des 17 ans ou des 18 ans (plus le départ intervient tôt et plus la condition de début d'activité est restrictive), cette

Tableau 3 Âge d'annulation de la décote

Date de naissance	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique
1945	65 ans	sans objet	sans objet
1946	65 ans	61 ans	sans objet
1947	65 ans	61 ans et 6 mois	sans objet
1948	65 ans	62 ans	sans objet
1949	65 ans	62 ans et 3 mois	sans objet
1950	65 ans	62 ans et 6 mois	sans objet
Du 01/01/1951 au 30/06/1951	65 ans	62 ans et 9 mois	56 ans
Du 01/07/1951 au 31/08/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 1 mois	56 ans
Du 01/09/1951 au 31/12/1951	65 ans et 4 mois	63 ans et 4 mois	56 ans
Du 01/01/1952 au 31/03/1952	65 ans et 9 mois	63 ans et 9 mois	56 ans et 6 mois
Du 01/04/1952 au 31/12/1952	65 ans et 9 mois	64 ans	56 ans et 6 mois
Du 01/01/1953 au 31/10/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 8 mois	57 ans
Du 01/11/1953 au 31/12/1953	66 ans et 2 mois	64 ans et 11 mois	57 ans
Du 01/01/1954 au 31/05/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 4 mois	57 ans et 3 mois
Du 01/06/1954 au 31/12/1954	66 ans et 7 mois	65 ans et 7 mois	57 ans et 3 mois
1955	67 ans	66 ans et 3 mois	57 ans et 6 mois
Du 01/01/1956 au 30/06/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	57 ans et 9 mois
Du 01/07/1956 au 31/08/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 1 mois
Du 01/09/1956 au 31/12/1956	67 ans	66 ans et 6 mois	58 ans et 4 mois
Du 01/01/1957 au 31/03/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois
Du 01/04/1957 au 31/12/1957	67 ans	66 ans et 9 mois	59 ans
Du 01/01/1958 au 31/10/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 8 mois
Du 01/11/1958 au 31/12/1958	67 ans	67 ans	59 ans et 11 mois
Du 01/01/1959 au 31/05/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 4 mois
Du 01/06/1959 au 31/12/1959	67 ans	67 ans	60 ans et 7 mois
1960	67 ans	67 ans	61 ans et 3 mois
1961	67 ans	67 ans	61 ans et 6 mois
1962	67 ans	67 ans	61 ans et 9 mois
1963	67 ans	67 ans	62 ans

Source > Législation.

dernière borne d'âge des 18 ans ayant été introduite avec la réforme de 2010 ;

- de durée validée : disposer d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance normale de la génération ;
 - de durée cotisée : disposer d'une durée cotisée supérieure de 8 trimestres, 4 trimestres ou égale à la durée normale d'activité validée de la génération selon l'âge de départ (plus le départ intervient tôt et plus la condition de durée cotisée est restrictive).
- Les conditions d'accès au dispositif de départ pour carrière longue ont été progressivement étendues aux régimes de retraite de la fonction publique entre 2005 et 2008. En 2011, elles sont similaires à celles requises dans le secteur privé.

À partir du 1^{er} novembre 2012, peuvent partir à 60 ans les personnes justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération (soit 164 trimestres pour la génération 1952) et ayant commencé à travailler avant 20 ans. La condition de durée d'assurance validée requise (les 8 trimestres supplémentaires) est supprimée. Seule une condition de durée d'assurance cotisée est exigée, ce qui assouplit considérablement les conditions antérieures (tableau 4).

Certains trimestres validés à un autre titre que l'emploi sont assimilés à des périodes cotisées pour la retraite anticipée pour carrière longue. Avant 2012, ces trimestres étaient constitués de 4 trimestres au plus au titre de la maladie, maternité ou accident du travail et 4 trimestres au plus au titre du service militaire.

Un élargissement concernant les périodes de chômage et de maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres assimilés considérés comme cotisés est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité (soit un trimestre par enfant, l'année civile de l'accouchement) et de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé.

La réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite élargit également le nombre de trimestres assimilés considérés comme cotisés. Elle ajoute 2 trimestres de chômage, 2 trimestres d'invalidité et la totalité des trimestres de congé de maternité.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} avril 2014 sont donc de :

- 4 trimestres au plus au titre du service militaire ;
- 4 trimestres au plus au titre de la maladie, accidents du travail ;
- 4 trimestres au plus de chômage indemnisé ;
- 2 trimestres au plus au titre de l'invalidité ;
- tous les trimestres au titre de la maternité.

Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Il existe plusieurs dispositifs liés à l'état de santé ou à la pénibilité des métiers et permettant aux assurés de liquider leurs droits à pension avant l'âge minimal d'ouverture des droits de droit commun.

Départ anticipé pour incapacité permanente

La loi de 2010 portant réforme des retraites a ouvert un droit à la retraite à taux plein dès l'âge de 60 ans pour les personnes ayant eu une carrière pénible. Elle lie cette pénibilité à une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle (MP) ou d'un accident du travail (AT) ayant entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle. Ces dispositions concernent les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole.

Départ au titre de la pénibilité

La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite a instauré un compte personnel de prévention de la pénibilité pour les emplois présentant des facteurs de risques professionnels définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. Chaque facteur permet d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent servir à un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'âge d'ouverture des droits. Les points du compte pénibilité peuvent toutefois également servir à d'autres usages que la retraite, notamment pour la formation ou le passage à temps partiel.

Départ anticipé au titre du handicap

L'âge de la retraite est abaissé, depuis le 1^{er} juillet 2004, à 55 ans (article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004) pour les assurés remplissant une condition de durée minimale d'assurance validée et cotisée et justifiant d'une incapacité permanente d'un taux

au moins égal à 80 %. Ces assurés bénéficient alors d'une retraite à taux plein.

Le champ des bénéficiaires de ce dispositif de départ anticipé a été élargi par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites aux assurés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail). S'ils n'ont pas à justifier

d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80 %, ils doivent, comme les autres bénéficiaires, remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée, variable selon l'année de naissance de l'assuré.

Depuis la réforme des retraites du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraite, les conditions de départ pour handicap sont

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Année de naissance	Début d'activité (en trimestres)	Durée cotisée (en trimestres)	Âge de départ (à compter de)
1952	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	164	60 ans
1953	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
		169	58 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
1954	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
		169	58 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
1955	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 4 mois
		170	59 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1956	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 8 mois
		170	59 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1957	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	57 ans
		166	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
1958	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans et 4 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans
1959	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans
1960	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	58 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans

Source > Législation.

assouplies. Les deux conditions de reconnaissance du handicap (taux d'incapacité au moins égal à 80 % ou reconnaissance du handicap) ont été remplacées par un critère unique : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 %. Ils doivent par ailleurs toujours remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée.

Départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

La loi du 9 novembre 2010 prévoit une dérogation pour les travailleurs de l'amiante. S'ils justifient de la durée requise pour le taux plein, alors ces travailleurs peuvent partir à la retraite dès 60 ans. Par ailleurs, le taux plein leur est accordé dès 65 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Les départs anticipés dans la fonction publique

Dans la fonction publique, outre les départs anticipés au titre des catégories actives évoquées ci-avant, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal.

La liquidation peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de service, « lorsqu' [il] est parent d'un enfant vivant, âgé de

plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État » (art. L. 24-I-3 du Code des pensions civiles et militaires). Il n'y a pas non plus de condition d'âge lorsque le départ intervient du fait d'une infirmité ou d'une maladie incurable du fonctionnaire ou de son conjoint (art. L. 24-I-4), et lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité (art. L. 24-I-2). Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires. Pour tous ces cas, la pension est versée au prorata de la durée validée. Elle est donc d'autant plus réduite que le nombre de trimestres validés est faible par rapport au nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein.

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants ou d'un enfant invalide à 80 % pouvaient partir à la retraite de manière anticipée, avant l'âge d'ouverture des droits, sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant, en bénéficiant des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé pour les parents qui ne remplissent pas les conditions au 1^{er} janvier 2012³. ■

3. Toutefois des mesures transitoires sont maintenues.

Au sein de la génération 1946, plus de neuf retraités sur dix ont liquidé leur pension de retraite au taux plein, principalement au titre de la durée. Les femmes et les résidents à l'étranger partent plus fréquemment au taux plein pour un motif lié à l'âge, car leurs durées d'assurance sont plus souvent courtes. 13 % des assurés ont bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue à la CNAV pour la génération 1949. Cette proportion dépasse les 20 % à la MSA et au RSI artisans. Dans la fonction publique d'État civile et à la CNRACL, un peu plus de huit retraités de la génération 1949 sur dix ont liquidé leurs droits à la retraite pour motif d'ancienneté, c'est-à-dire lorsque l'assuré a atteint ou dépassé l'âge d'ouverture de ses droits pour sa catégorie.

La moitié des retraités nés en 1946 ont bénéficié du taux plein au titre de la durée

Selon les informations de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2012, 6 % des retraités de la génération 1946 (5 % des hommes et 7 % des femmes) ont liquidé leurs droits à la retraite avec une décote (graphique 1). Pour 53 % des assurés¹ de cette génération, la raison principale entraînant un départ au taux plein est une durée d'assurance suffisante au moment de la liquidation. Cette proportion est plus élevée parmi les hommes (62 %) que parmi les femmes (45 %).

À l'inverse, les femmes partent plus fréquemment sans décote que les hommes, du fait de leur âge (21 % contre 8 % pour les hommes). Ces départs à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sont également plus fréquents chez les retraités résidant à l'étranger. Ces derniers partent, en effet, plus tardivement à la retraite en raison de durées d'assurance plus souvent courtes. Ils sont par ailleurs nettement plus nombreux à liquider leurs droits avec décote (15 % des femmes et 25 % des hommes résidant à l'étranger, contre 6 % et 3 % respectivement parmi les retraités résidant en France).

Pour 12 % des retraités de la génération 1946, le départ à la retraite dans le régime principal a eu lieu

dans un régime qui, à la date de liquidation, n'appliquait pas de décote sur le montant de la pension (régimes de la fonction publique et régimes spéciaux).

7 % de décotants au régime général pour la génération 1949

Selon l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (annexe I, Sources et méthodes), pour la génération 1949, la part des assurés partis avec décote est la plus élevée au RSI commerçants (8 %) et à la CNAV (7 %) [graphique 2].

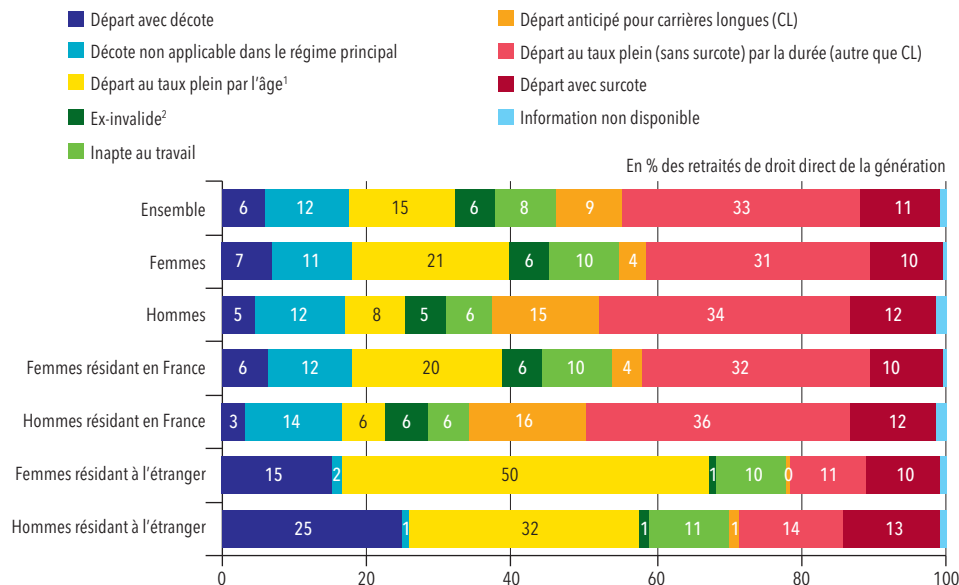
Pour cette génération 1949, la part des assurés bénéficiant d'une surcote atteint 13 % à la CNAV, et s'établit autour de 20 % à la CNRACL et à la MSA non-salariés, et autour de 15 % au RSI.

13 % des départs pour carrières longues à la CNAV pour la génération 1949

Au régime général, 62 % des assurés de la génération 1949 sont partis à la retraite au taux plein au titre de la durée, c'est-à-dire que l'assuré a atteint le nombre de trimestres requis lorsqu'il demande la liquidation de ses droits à la retraite (graphique 3). 13 % ont notamment bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue. Cette proportion atteint ou dépasse les 20 % à la MSA non-salariés et au RSI artisans.

1. Y compris les assurés ayant bénéficié d'un départ anticipé pour carrières longues et les assurés partis avec surcote, mais non compris les ex-invalides et inaptes disposant d'une durée d'assurance suffisante. Sont également non comptabilisés les retraités de la fonction publique ou d'un régime spécial, même s'ils disposent de la durée requise, car ces régimes n'appliquaient pas de décote pour les personnes nées en 1946.

Graphique 1 Répartition des retraités de la génération 1946 selon leur type de départ dans leur régime de base principal en 2012 (en %)



1. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.

2. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite.

Lecture > 6 % des retraités nés en 1946 ont liquidé leur droit avec une décote dans leur régime de base principal.

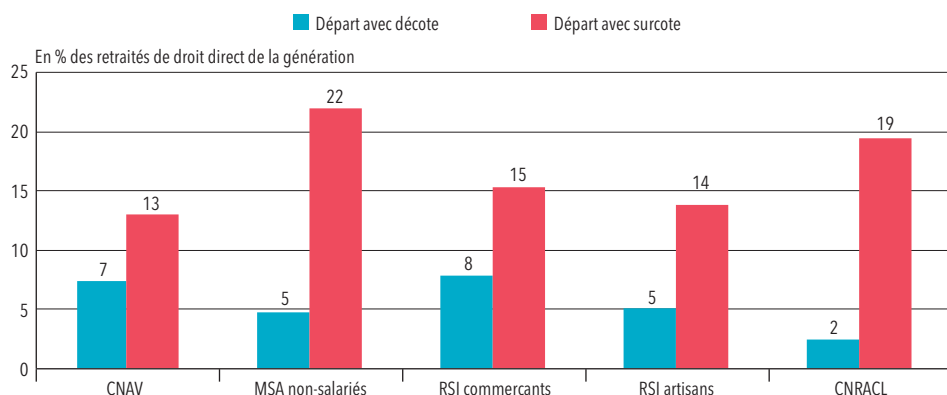
Pour les assurés éligibles à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : décote non applicable, ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrières longues ou surcote) et enfin âge.

La catégorie « décote non applicable » correspond aux personnes dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial. Ces régimes n'appliquaient pas, en effet, de décote pour les pensions liquidées par la génération 1946.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Graphique 2 Proportion de retraités de la génération 1949 avec décote ou surcote



Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1949, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du privé, vivants au 31 décembre 2015.

Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2015 de la DREES.

Par ailleurs, à la CNAV, 16 % des retraités ont obtenu le taux plein par l'âge, c'est-à-dire que l'assuré part à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte. Enfin, 9 % des retraités sont partis au taux plein de façon anticipée au titre de l'inaptitude et 6 % en tant qu'ex-invalides – certains d'entre eux pouvant, par ailleurs, avoir validé une durée supérieure ou égale à la durée requise.

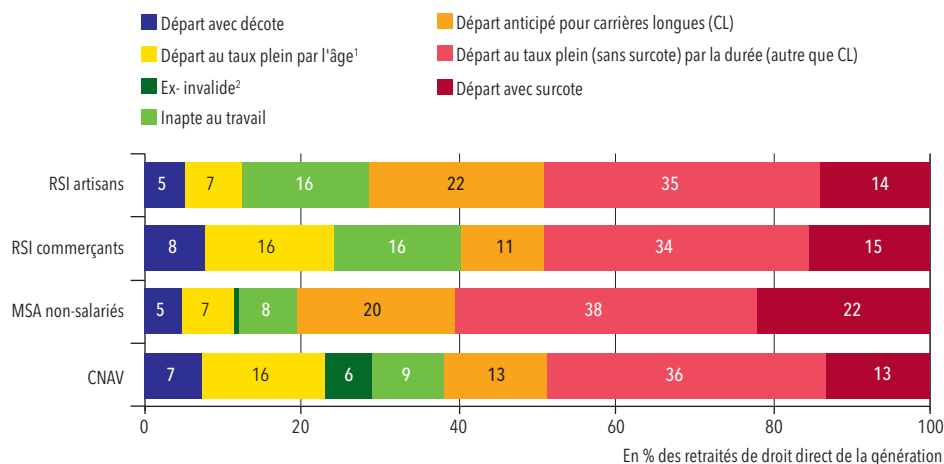
À la fonction publique d'État civile, trois retraités sur dix sont éligibles à un départ anticipé au titre de la catégorie active

Parmi les emplois de la fonction publique, on distingue habituellement les sédentaires des actifs, ces derniers correspondant aux emplois reconnus dangereux ou pénibles : policiers, gardiens de prison, pompiers, etc.² Dans la fonction publique d'État

civile, trois retraités sur dix de la génération 1949 sont éligibles à un départ anticipé au titre de la catégorie active, c'est-à-dire qu'ils répondent aux conditions nécessaires à un départ à ce titre, sans forcément être partis de façon anticipée (tableau).

Pour une grande part des retraités de la fonction publique d'État civile de la génération 1949, le départ à la retraite est lié à l'ancienneté (83 %), c'est-à-dire lorsque l'assuré a atteint ou dépassé l'âge d'ouverture de ses droits pour sa catégorie. Les autres liquidants ont bénéficié d'un départ anticipé pour un motif spécifique : carrière longue, handicap, invalidité, départ lié aux enfants ou aux conjoints, etc. Ainsi, parmi la génération 1949, 5 % des retraités de la fonction publique d'État civile bénéficient d'une pension d'invalidité et 10 % ont liquidé leur retraite au titre d'un motif familial. Cette génération

Graphique 3 Répartition fin 2015 des retraités des régimes de base du privé de la génération 1949 selon leur type de départ



1. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.

2. Au RSI, les ex-invalides sont inclus dans les départs au taux plein par l'âge.

Note > Pour les assurés éligibles à plusieurs motifs d'obtention du taux plein, le motif retenu est déterminé dans l'ordre de priorité suivant : ex-invalidité, inaptitude, durée (y compris carrières longues ou surcote) et âge.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1949, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du privé, vivants au 31 décembre 2015.

Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2015 de la DREES.

2. Les « super actifs » de la fonction publique d'État civile (surveillants de prison, policiers nationaux) ou leurs équivalents à la CNRACL (agents de service insalubre) sont classés ici dans la catégorie des « actifs ».

n'est pas touchée par la suppression du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants prévue par la loi du 9 novembre 2010. Le dispositif de départ anticipé (avant l'âge d'ouverture des droits) pour carrière longue concerne 2 % des retraités de la

fonction publique d'État civile de la génération 1949. À la CNRACL, 86 % des retraités de cette génération sont partis à la retraite pour ancienneté, 8 % des personnes bénéficient d'une pension d'invalidité et 5 % ont liquidé leur retraite pour motif familial. ■

Tableau Répartition fin 2015 des retraités la fonction publique d'État civile et de la CNRACL de la génération 1949, selon leur type de départ

En % des retraités de droit direct de la génération et du régime		
	Fonction publique d'État civile	CNRACL
Retraités ayant liquidé pour invalidité	5,4	8,4
Retraités ayant liquidé pour vieillesse, dont	94,6	91,6
Retraités ayant liquidé pour ancienneté, dont	82,5	86,4
actifs ¹	28,5	nd
sédentaires	54,0	nd
Retraités ayant bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue	2,1	nd
Retraités ayant liquidé pour motif familial	10,0	5,0
Retraités ayant liquidé pour handicap	0,0	0,1

nd : non disponible.

1. Il s'agit des retraités éligibles à cette catégorie et non des retraités ayant liquidé en tant qu'actifs.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1949, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2015.

Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2015 de la DREES.

Pour en savoir plus

> **DGFIP, Service des retraites de l'État**, 2012, « Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009 », juin.

> **Senghor H.**, 2017, « Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives », *Études et Résultats*, DREES, n° 1001, mars.

> **Vanriet-Margueron J.**, 2015, « Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes », *Cadr'@ge*, CNAV, n° 28, mars.

En 2015, l'âge moyen au moment du départ à la retraite est de 61,7 ans pour les nouveaux retraités de droit direct de l'année résidant en France. Il est en hausse de un an par rapport à 2010, avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010. L'âge conjoncturel de départ, indicateur plus fiable pour le suivi des comportements de départ à la retraite, est en augmentation continue depuis 2010 (+1,1 an), contrairement à l'âge moyen des nouveaux retraités, qui a connu des fluctuations. Entre les générations 1950 et 1954, la proportion de personnes déjà retraitées à 60 ans a baissé de 36 points (de 64 % à 28 %).

L'âge moyen des nouveaux retraités au moment du départ à la retraite est en net progrès depuis 2010

En 2015, l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation est de 61,7 ans (graphique 1). Il a progressé de 2 mois et demi par rapport à 2014 et de un an par rapport à 2010, avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites. Sur plus longue période, il a connu des fluctuations, notamment entre 2008 et 2009, à la suite du durcissement des conditions d'éligibilité à un départ anticipé pour carrière longue. Ces fluctuations peuvent masquer les évolutions des comportements de départ à la retraite, car elles traduisent pour partie des effets de calendrier des réformes ou de composition démographique. Contrairement à l'âge moyen de départ des retraités au moment de la liquidation, l'âge conjoncturel de départ à la retraite (encadré) permet de suivre l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite indépendamment des effets de composition des flux d'une année sur l'autre. En 2015, il est de 61,6 ans : 61,9 ans pour les femmes et 61,3 ans pour les hommes. Il est en progression continue depuis 2010 (+1,1 an) à la suite du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010. Entre 2004 et 2010, l'âge conjoncturel a diminué de 2 mois.

Le taux de retraités à 60 ans a baissé de 36 points entre les générations 1950 et 1954

Depuis l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, le taux de retraités à 60 ans¹ est passé de 64 % en 2010 (génération 1950) à 28 % en 2014 (génération 1954), soit une baisse de 36 points (graphique 2). À 61 ans, pour ces générations, ces taux sont respectivement de 73 % et de 42 % (-31 points). En revanche, les taux de retraités à un âge supérieur ou égal à 62 ans ont peu évolué au cours des dix dernières années². Entre 56 et 59 ans, les taux de retraités ont globalement augmenté entre 2004 et 2008, en raison de l'instauration des départs anticipés pour carrière longue, puis ont diminué avec le durcissement des conditions d'éligibilité en 2009.

L'âge moyen de départ à la retraite a baissé de 10 mois entre les générations 1940 et 1949

Les départs à la retraite des personnes composant une génération s'étalent sur plusieurs années et les différentes générations sont plus ou moins nombreuses. L'âge moyen à la liquidation, calculé pour les nouveaux retraités d'une année donnée, peut donc varier sous l'effet de la composition et de la part respective de chacune des générations en âge de

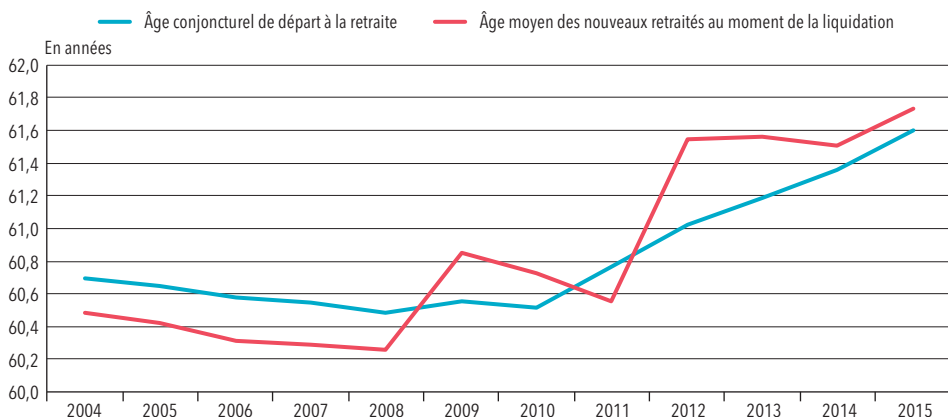
1. Proportion de personnes déjà retraitées parmi l'ensemble des résidents en France âgés de 60 ans

2. Le taux de retraités à 65 ans devrait commencer à baisser à partir de l'année 2016, en lien avec l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote programmée elle aussi par la réforme de 2010.

partir à la retraite. Pour neutraliser cet effet de composition, une approche par génération est privilégiée (en complément de l'utilisation de l'âge conjoncturel), en calculant l'âge moyen à la liquidation pour des générations qui sont quasi entièrement parties à

la retraite, c'est-à-dire ayant atteint au moins 66 ans à la date d'observation³. Cette méthode présente l'inconvénient de ne pouvoir étudier que des générations anciennes, qui n'ont pas été touchées par la réforme des retraites de 2010.

Graphique 1 Âge moyen et âge conjoncturel de départ à la retraite de 2004 à 2015



Champ > Personnes ayant liquidé un droit direct dans un régime de base l'année considérée, résidant en France, pour le calcul de l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation ; personne résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit de retraite, pour le calcul de l'âge conjoncturel.

Sources > EIR, EACR et modèle ANCETRE de la DREES ; Bilan démographique de l'INSEE 2016.

Encadré Quel indicateur pour l'âge moyen de départ à la retraite ?

Le départ à la retraite est un élément du parcours de vie des assurés et, pour cette raison, s'étudie en suivant des cohortes d'assurés. L'âge moyen de départ à la retraite devrait donc être calculé par génération, la plupart des paramètres de retraite étant en outre définis selon la génération.

L'approche par génération est cependant limitée par le fait que l'âge moyen de départ à la retraite ne peut être calculé que lorsque les générations sont entièrement parties à la retraite. Elle nécessite donc un recul temporel important et n'est pas adaptée à un suivi rapide de la montée en charge des réformes. Pour pallier ces contraintes, un indicateur d'âge conjoncturel de départ à la retraite a été défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation. Cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités, mais aussi sur ceux qui ne le sont pas encore.

Si l'on ne dispose que d'informations sur les retraités – comme c'est le cas lorsqu'on utilise les données de l'EIR ou du modèle ANCETRE pris isolément – un âge moyen peut être calculé sur le champ des assurés partis à la retraite au cours de l'année. Il s'agit « de l'âge moyen des nouveaux retraités au moment de la liquidation ». Cet indicateur est le plus facile à calculer, mais, en contrepartie, les évolutions de l'indicateur ne traduisent pas uniquement des modifications des comportements de départ à la retraite. En effet, cet indicateur est sensible à des effets de composition démographique ou des effets de calendrier des réformes.

3. À 66 ans, entre 98 % et 99 % d'une génération ont déjà liquidé un premier droit direct de retraite (graphique 2).

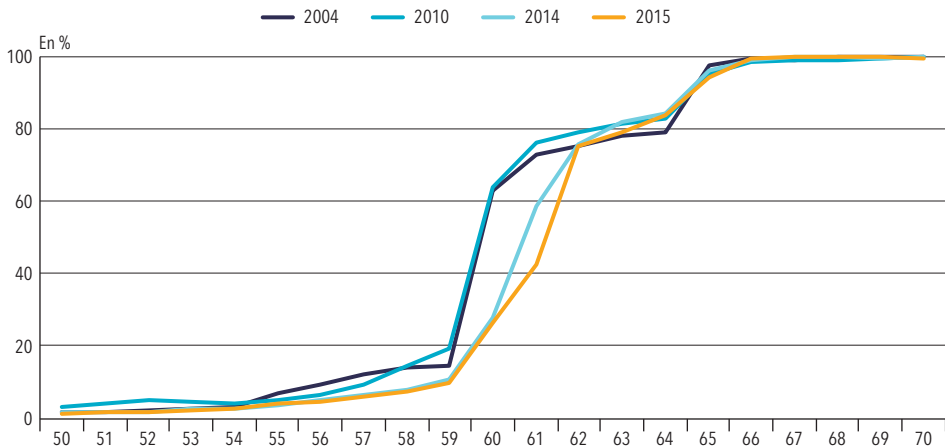
L'âge moyen de départ à la retraite a globalement baissé au fil des générations nées entre 1926 et 1949 (graphique 3). Il est passé de 61,9 ans pour la génération 1926 à 60,3 ans pour la génération 1949. Il a toutefois connu une période de stabilisation vers 61 ans pour les personnes nées entre 1930 et 1944. Il décroît plus fortement depuis la génération 1946, après l'instauration des départs anticipés pour carrière longue. Les mêmes tendances sont observées pour les femmes comme pour les hommes, mais l'écart entre les deux tend à se résorber progressivement. Les femmes partaient ainsi à la retraite en moyenne un an et demi plus tard que les hommes parmi les générations nées dans la première moitié des années 1930, contre 0,8 année en moyenne dans la première moitié des années 1940. L'écart s'est légèrement creusé à nouveau avec la mise en place des retraites anticipées pour carrières longues, dont les bénéficiaires sont en majorité masculins (entre 0,9 et une année d'écart parmi les générations nées dans la deuxième moitié des années 1940). L'analyse par régime de retraite montre également une baisse – avant la réforme de 2010 – de l'âge

moyen de départ au fil des générations, au régime général et dans les régimes alignés (tableau). En effet, pour les personnes nées en 1949, l'âge moyen à la liquidation d'une pension à la CNAV est de 61,0 ans, contre 61,7 ans pour celles nées en 1940. Ces chiffres sont respectivement de 60,4 ans et 61,3 ans à la MSA salariés, de 61,6 ans et 61,8 ans dans la branche des commerçants du RSI et de 60,7 ans et 61,1 ans dans la branche des artisans. À l'inverse, ces âges moyens se sont accrues dans la fonction publique civile de 8 mois et de 5 mois dans la fonction publique territoriale et hospitalière (CNRACL), entre les générations 1940 et 1949, en lien avec l'augmentation de la part des surcotants à la fonction publique civile depuis 2005 (voir fiche 16).

La durée passée à la retraite augmente de un an et 5 mois

La diminution de l'âge moyen de départ à la retraite couplée aux gains d'espérance de vie entraîne une augmentation de la durée passée à la retraite entre les générations 1926 et 1949⁴. Cette durée moyenne est de 26,5 années pour la génération 1949 avec 28,4 années

Graphique 2 Taux de retraités par âge de 2004 à 2015



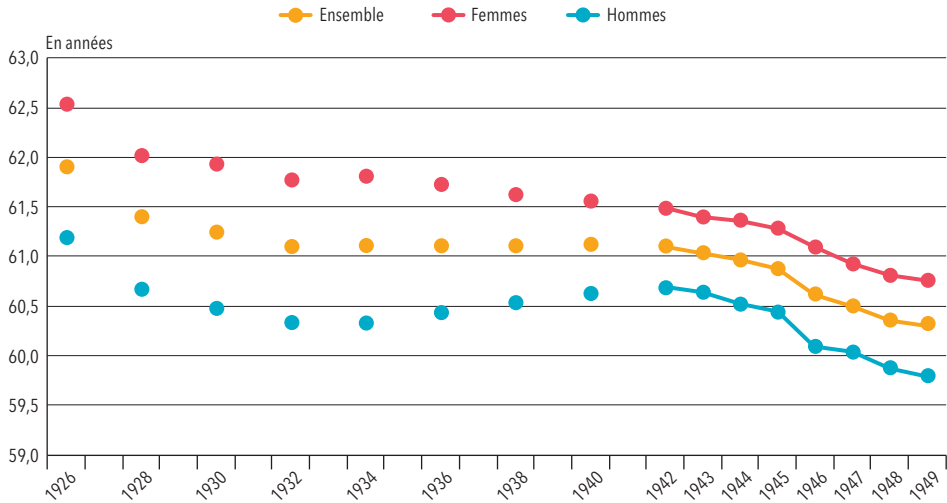
Lecture > Au 31 décembre 2015, 42 % des résidents en France âgés de 61 ans sont retraités.

Champ > Retraités de droit direct, résident en France (y compris certains n'ayant acquis aucun droit direct de retraite).

Sources > EIR, EACR et modèle ANCETRE de la DREES ; Bilan démographique de l'INSEE 2016.

4. La durée moyenne de retraite par génération est calculée en tenant compte de l'espérance de vie à 60 ans par génération, fondée sur les projections démographiques 2016 de l'INSEE. Il s'agit en toute rigueur d'une « espérance de durée » à la retraite, car elle dépend de la réalisation de la baisse de la mortalité projetée jusqu'à l'âge de décès des générations concernées.

Graphique 3 Âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal par génération



Note > Âge atteint à la liquidation de la pension dans le régime pour lequel la durée validée est la plus importante. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation.

Lecture > L'âge moyen à la liquidation est passé de 61,9 ans pour la génération 1926 à 60,3 ans pour la génération 1949.

Champ > Retraités ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.

Sources > EIR, EACR et modèle ANCETRE 2013 à 2015 de la DREES.

Tableau Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite selon la génération et le régime de retraite

Caisses de retraite	Âge moyen (en années)									
	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949
CNAV	61,7	61,6	61,7	61,6	61,6	61,5	61,3	61,1	61,1	61,0
MSA salariés	61,3	61,2	61,2	61,2	60,9	60,9	60,8	60,5	60,7	60,4
MSA non-salariés	61,0	61,1	61,0	61,1	61,1	61,0	60,8	60,6	60,5	60,4
RSI commerçants	61,8	61,8	61,8	61,9	61,8	61,7	61,6	61,5	61,5	61,6
RSI artisans	61,1	61,1	61,1	61,2	61,1	61,0	60,8	60,7	60,7	60,7
Fonction publique d'État civile ¹	58,3	58,4	58,6	58,7	58,8	58,9	58,9	59,0	59,0	59,0
Fonction publique d'État militaire ¹	47,3	47,5	48,1	48,3	48,2	48,5	48,3	47,0	47,0	46,8
CNRA ¹	58,4	58,4	58,8	58,7	58,7	58,8	58,8	58,7	58,7	58,8
Tous régimes confondus²	61,1	nd	61,1	61,0	61,0	60,9	60,6	60,5	60,4	60,3

nd : non déterminé.

1. Hors fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité.

2. Il s'agit de l'âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, c'est-à-dire celui pour lequel la durée validée est la plus importante. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Cet âge est calculé à partir de l'EIR, contrairement aux données par caisses issues de l'EACR.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les données relatives à la MSA non-salariés ont été révisées par rapport à l'édition précédente de l'ouvrage, à la suite de la découverte d'un problème dans les fichiers de l'enquête.

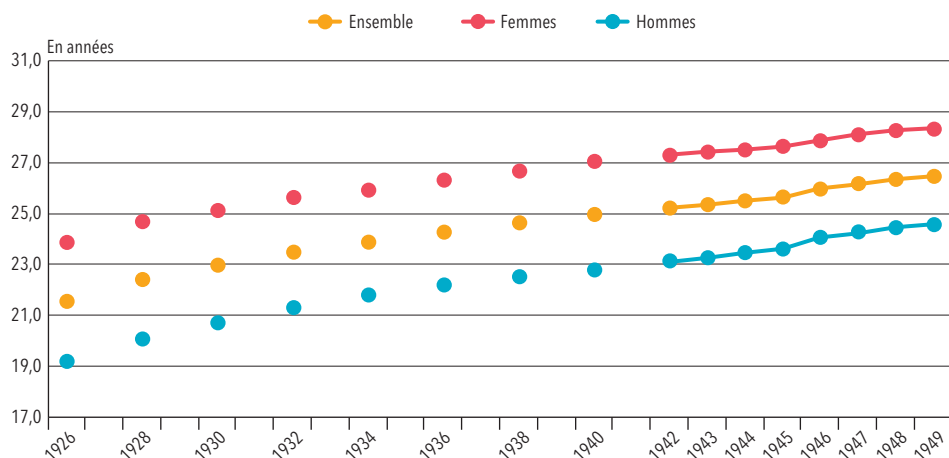
Champ > Retraités titulaires d'une pension de droit direct, âgés de 66 ans, vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans.

Sources > EIR 2012 et EACR de la DREES.

pour les femmes et 24,6 années pour les hommes (graphique 4). Elle a augmenté de 1 an et 6 mois par rapport à la génération 1940 (un an et 4 mois pour les femmes et un an et 9 mois pour les hommes), et de 4 ans et 11 mois par rapport à la génération 1926.

Ces générations ne sont cependant pas touchées par le relèvement des deux bornes d'âge mis en œuvre par la réforme de 2010. Ces deux mesures devraient contribuer à une baisse de la durée moyenne passée à la retraite pour les générations 1951 et suivantes. ■

Graphique 4 Espérance de durée de retraite, par génération, en nombre d'années



Note > La durée de retraite par génération est calculée comme suit : $60 + \text{espérance de vie à 60 ans} - \text{âge moyen de départ à la retraite de la génération}$ (sur le champ des personnes vivantes à 66 ans). Le scénario de mortalité retenu est le scénario central des projections démographiques de l'INSEE de 2016.

Lecture > La durée moyenne passée à la retraite est de 26,5 années pour la génération 1949 avec 28,4 années pour les femmes et 24,6 années pour les hommes.

Champ > Retraités de droit direct, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.

Sources > EIR, EACR et modèle ANCETRE de la DREES, INSEE - Projections démographiques 2016.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.social.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Blanpain N. et Buisson G.**, 2016, « Projections de population 2013-2070 pour la France », *Insee Résultats*, n° 187, novembre.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2016, Rapport annuel, juin 2016, p. 117-123.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2016, « La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux », séance du 25 mai 2016, documents 3, 4, 5 et 9.

> **Di Porto A.**, 2015, « Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs », *Cadr@ge*, CNAV, n° 30, novembre.

> **Senghor H.**, 2017, « Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives », DREES, n° 1001, mars.

En 2015, 28 % des nouveaux retraités ont entre 62 et 64 ans, 19 % sont âgés de 61 ans et 29 % ont 60 ans ou moins. Les départs à la retraite avant 60 ans concernent davantage les fonctionnaires. En revanche, à 60 ans, la majorité des départs anticipés sont enregistrés dans les régimes du privé. Les femmes et les résidents à l'étranger sont, en proportion, plus nombreux à liquider leur pension à 65 ans en raison d'une durée d'assurance, en moyenne, plus courte.

Cinq départs à la retraite sur dix concernent des personnes de 62 ans ou plus

Tous régimes confondus, moins d'un nouveau retraité ayant liquidé un premier droit direct sur dix a moins de 60 ans en 2015 (tableau 1). 20 % des nouveaux retraités ont 60 ans cette année-là. Ils sont 19 % à avoir liquidé leur premier droit à 61 ans, 28 % à l'avoir fait entre 62 et 64 ans, et 24 % à 65 ans ou plus.

La part de première liquidation entre 62 ans et 64 ans est en hausse de 13 points par rapport à 2014 (cette part était alors de 15,1 %). Cette augmentation est due au relèvement progressif de l'âge légal d'ouverture des droits (réforme de 2010), porté à 62 ans à partir de la génération 1955. En contrepartie, la proportion de départs à 61 ans diminue fortement en 2015 : -15 points, tous régimes confondus. Ainsi, 31 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite entre 62 ans et 64 ans, soit 16 points de plus qu'en 2014. Cette part est de 29 % à la MSA-salariés (+14 points), de 33 % dans la branche des commerçants du RSI (+14 points) et de 31 % chez les artisans (+13 points). Une évolution similaire se retrouve dans la fonction publique d'État civile, avec une proportion de 33 % (+8 points).

Ces tendances concernent également les catégories actives dans la fonction publique et les régimes spéciaux, en raison de la réforme des retraites de 2010. Ainsi, à la SNCF, à la CNRACL et au sein de la fonction publique d'État civile, les départs à 56 ans ou moins, ont baissé respectivement de 8 points, 4 points et 2 points. Ceux ayant lieu entre 57 ans et 59 ans ont progressé : leur part est de 51 % à la SNCF (+7 points) et de 13 % pour les fonctionnaires civils d'État, territoriaux et hospitaliers (+1 point).

L'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 (voir fiche 11) permet à davantage de personnes de liquider leur pension dès 60 ans. Parmi les nouveaux retraités de la CNAV, 8 % sont partis au titre de ce dispositif à 61 ans (+3 points par rapport à 2014) et 18 % à 60 ans, comme en 2014.

À 60 ans, la majorité des départs anticipés concernent les régimes du privé

Avant 60 ans, seule une faible proportion de personnes sont déjà parties à la retraite : moins de 10 % pour les femmes et moins de 12 % pour les hommes résidents en France (graphique 1). Les départs à ces âges concernent davantage les fonctionnaires civils pour les femmes (catégories actives notamment) et les militaires pour les hommes. Pour les régimes du privé (catégorie « Autres régimes » du graphique 1), les départs à ces âges sont quasi inexistantes en 2015. Ceci est dû aux différences entre les dispositifs de départ anticipés au sein des régimes. En revanche, à 60 ans, la majorité des départs anticipés concernent les régimes du privé. En conséquence, les assurés de ces régimes représentent la majorité des personnes en retraite anticipée à partir de cet âge. Ainsi, en 2015, 23 % des hommes de 60 ans sont retraités dans un régime du privé (et 10 % dans un régime de la fonction publique ou un régime spécial) ; cette part est de 10 % pour les femmes.

Pour les salariés du secteur privé, un départ à la retraite avant l'âge minimal de droit commun est possible dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, mais aussi, à partir de 55 ans, pour les personnes reconnues handicapées.

En outre, depuis le 1^{er} juillet 2011, dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente instauré par la réforme des retraites de 2010, il est possible de partir à la retraite dès 60 ans, sous certaines conditions de taux d'incapacité (voir fiche 11). Pour les fonctionnaires civils, outre le cas des catégories actives, les départs anticipés sont également possibles dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue et au titre du handicap, mais aussi sous certaines conditions pour

les parents de trois enfants ou plus (ce dispositif est supprimé depuis 2012).

Le taux de retraités augmente fortement avec l'âge entre 60 et 65 ans, ce qui correspond aux âges de départ massif à la retraite (graphique 2). Il passe ainsi de 9 % à 90 % de la population entre 59 et 65 ans pour les hommes et de 11 % à 94 % pour les femmes. Le taux de retraités par âge est plus faible pour les femmes que pour les hommes à tous les âges, entre 50 ans et 70 ans, car les hommes partent,

Tableau 1 Répartition des nouveaux retraités de 2015 selon leur âge au 31 décembre

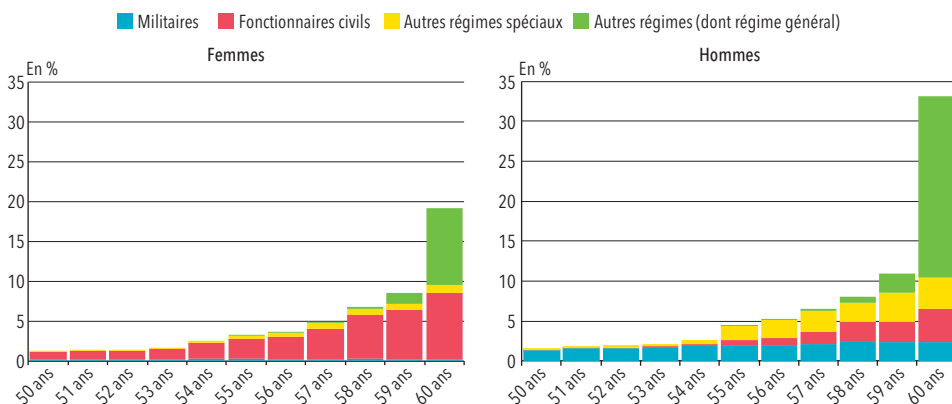
	En %								
	Moins de 56 ans	56 ans	57 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 à 64 ans	65 ans	Plus de 65 ans	Ensemble
CNAV	0,0	0,0	1,0	19,9	20,9	31,3	17,9	8,8	100
MSA salariés	0,0	0,0	1,2	22,0	25,3	29,4	15,7	6,4	100
MSA non-salariés	0,0	0,0	0,5	16,2	22,3	35,2	12,4	13,3	100
RSI commerçants	0,0	0,0	1,0	11,5	19,4	32,7	21,8	13,7	100
RSI artisans	0,0	0,0	1,3	21,1	22,6	30,5	15,7	8,8	100
Fonction publique d'État civile ¹	3,2	2,1	12,6	12,6	21,3	32,6	10,4	5,3	100
Fonction publique d'État militaire ¹	80,0	4,9	13,6	0,2	1,1	0,1	0,0	0,0	100
CNRACL ¹	0,7	2,4	13,2	21,6	25,0	26,2	7,9	3,1	100
CRPCEN	2,7	0,6	13,6	18,1	14,4	29,1	12,4	9,1	100
CAVIMAC	0,2	0,0	0,0	1,1	3,8	17,0	39,1	38,9	100
SNCF	23,8	18,6	51,3	3,4	1,5	1,1	0,2	0,1	100
CNIEG	28,9	14,3	31,0	10,7	5,7	6,8	2,0	0,7	100
RATP	58,7	9,9	18,2	5,4	2,4	3,8	1,2	0,2	100
Liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes¹	3,3	0,7	3,3	18,6	18,9	29,4	16,6	9,2	100
Primo-liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes¹	3,6	0,8	3,6	20,5	19,2	28,4	15,6	8,2	100

1. Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteignant l'âge minimum de départ à la retraite en 2015 sont inclus (voir fiche 20).

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2015, nés en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Sources > EACR, EIR, modèle ANCETRE de la DREES.

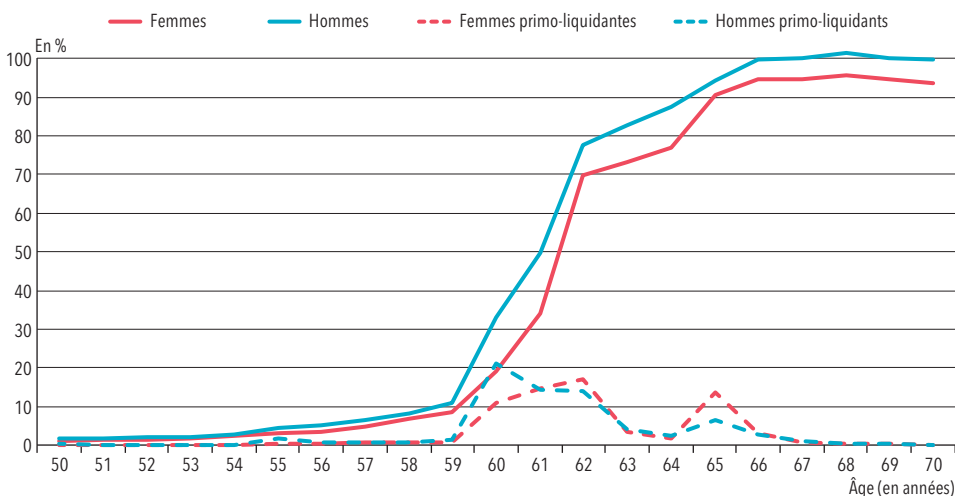
Graphique 1 Taux de retraités par âge jusqu'à 60 ans selon le type de régime au 31 décembre 2015

Note > Les fonctionnaires civils correspondent aux fonctionnaires civils des trois versants de la fonction publique ; les polyensionnés de la fonction publique et d'un autre régime spécial sont classés dans « autres régimes spéciaux » ; les polyensionnés d'un de ces régimes et du régime général ou d'un régime aligné sont classés dans « autres régimes ».

Lecture > À l'âge de 60 ans au 31 décembre 2015, 1 % des femmes (graphique de gauche) et 4 % des hommes (graphique de droite) sont des retraités relevant d'un régime spécial autre que ceux de la fonction publique.

Champ > Personnes résidant en France (y compris certaines n'ayant acquis aucun droit direct de retraite). Pour les retraités, seules les personnes bénéficiant d'une pension de droit direct en rente sont prises en compte.

Sources > EACR, EIR, Modèle ANCETRE de la DREES ; INSEE, Bilan démographique.

Graphique 2 Taux de retraités et de nouveaux retraités par âge et sexe en 2015

Note > Le taux de retraités peut dépasser 100 % dans la mesure où il est calculé à partir de deux sources différentes qui ne sont pas mises en cohérence : le modèle ANCETRE pour les retraités et le bilan démographique de l'INSEE pour la population par âge.

Lecture > Parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2015, 33 % des hommes et 19 % des femmes ont déjà liquidé un droit direct à la retraite.

Champ > Personnes résidant en France (y compris certaines n'ayant acquis aucun droit direct de retraite).

Sources > EACR, EIR, Modèle ANCETRE de la DREES ; INSEE, Bilan démographique.

en général, à la retraite plus tôt que les femmes et parce que certaines d'entre elles ne disposent pas de droits suffisants auprès des régimes de retraite pour bénéficier d'une pension en rente au titre d'un droit propre. À 70 ans, le taux de retraitées est de 94 % en 2015. Les taux de nouveaux retraités sont, pour les hommes comme pour les femmes, plus élevés entre 60 ans et 62 ans et à 65 ans.

Un départ à la retraite sur huit a eu lieu avant l'âge d'ouverture des droits pour la génération 1946

La répartition des nouveaux retraités de l'année selon leur âge peut fournir une vision trompeuse, car elle dépend aussi des différences de taille entre générations et du calendrier de montée en charge des réformes. L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage complémentaire aux données annuelles des régimes, puisqu'il permet notamment une analyse par génération plus

pertinente. Il permet en outre de connaître les divers âges de départ à la retraite : l'âge à la première liquidation d'un droit, l'âge à la dernière liquidation, l'âge de départ dans le régime principal, etc. En effet, les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite ne liquident pas nécessairement leurs différents droits la même année¹.

Selon les données de l'EIR 2012, 52,9 % des femmes et 47,3 % des hommes nés en 1946 – génération qui n'était pas touchée par le relèvement de l'âge minimal programmé par la réforme de 2010 – ont liquidé un premier droit à la retraite à 60 ans (tableau 2). Comparativement à la génération 1942 (source EIR 2008), cette proportion a baissé de 13,9 points pour les hommes. Celle-ci provient notamment de la mise en place du dispositif de départs anticipés pour carrières longues en 2003, dont les retraités de la génération 1946, âgés de 57 ans en 2003, ont pu bénéficier. Ceci explique l'augmentation de la proportion de départs entre 57 ans et 59 ans pour la génération 1946,

Tableau 2 Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la première liquidation

	Hommes			Femmes			Ensemble
	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	Résidents à l'étranger	Résidents en France	Ensemble	
Moins de 55 ans	0,4	4,3	4,0	0,3	2,1	2,0	3,0
55 ans	0,9	5,4	5,0	0,1	3,0	2,9	3,9
56-59 ans	1,5	19,2	17,8	0,6	7,1	6,9	12,4
60 ans	36,8	48,2	47,3	28,7	53,7	52,9	50,1
61-64 ans	20,5	14,4	14,9	16,2	12,2	12,3	13,6
65 ans	39,5	8,2	10,8	53,3	21,5	22,6	16,7
66 ans ou plus	0,4	0,3	0,3	0,8	0,4	0,4	0,3
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Âge moyen à la première liquidation (en années)	62,6	59,8	60,0	63,3	61,0	61,0	60,5

Note > Âge atteint à la première liquidation d'une pension de base. Les tableaux 1 et 2 ne sont pas directement comparables, du fait de la différence de concept d'âge : âge au moment de la liquidation dans le tableau 2 (concept « d'âge exact ») et âge au 31 décembre de l'année de liquidation dans le tableau 1 (concept « d'âge en différence de millésime »).

Champ > Retraités nés en 1946, résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

1. Plusieurs modifications réglementaires récentes peuvent affecter la non-concomitance des liquidations, en incitant les assurés à liquider toutes leurs pensions en même temps. Par exemple, depuis le 1^{er} janvier 2015, les règles du cumul emploi-retraite ont été modifiées (voir fiche 18). Notamment, la personne doit avoir liquidé l'ensemble de ses droits à la retraite dans les régimes obligatoires pour pouvoir bénéficier d'un cumul emploi-retraite libéralisé (à quelques exceptions près).

Tableau 3 Répartition des retraités nés en 1946 selon l'âge à la liquidation, le sexe et le régime principal

	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal	Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (%)							Part parmi les retraités (en %)
		Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans ou plus	
Ensemble	60,6	2,8	3,7	11,8	49,9	14,1	17,3	0,4	100,0
Hommes	60,2	3,7	4,5	17,1	47,5	15,4	11,4	0,3	50,3
Unipensionnés									
CNAV	60,9	0,0	0,0	17,1	52,7	16,2	13,7	0,3	24,5
MSA salariés	62,0	0,0	0,0	12,8	38,1	17,6	31,5	0,0	0,5
FPE civile et CNRACL	59,3	4,2	15,2	14,4	41,7	19,3	4,4	0,8	2,6
Polypensionnés									
CNAV	60,7	0,0	0,0	21,3	51,7	16,3	10,5	0,2	9,4
MSA salariés	60,3	0,0	0,0	22,5	59,0	11,3	7,2	0,0	0,9
FPE civile et CNRACL	59,2	6,2	16,6	12,0	44,6	14,9	5,4	0,3	3,9
Unipensionnés et polypensionnés									
Régimes spéciaux	55,4	25,6	50,7	9,2	11,7	2,2	0,7	0,0	1,9
Militaires	48,4	78,9	15,0	5,6	0,0	0,6	0,0	0,0	1,1
Agriculteurs (non-salariés)	60,4	0,0	0,0	18,8	62,8	14,2	4,1	0,2	1,7
Artisans ou commerçants	60,6	0,0	0,0	29,2	44,0	15,9	9,8	1,0	2,1
Femmes	61,1	1,9	2,8	6,5	52,3	12,7	23,3	0,5	49,7
Unipensionnées									
CNAV	61,8	0,0	0,0	4,5	54,2	11,8	29,1	0,5	29,8
MSA salariés	62,8	0,0	0,0	5,8	36,2	10,5	46,2	1,3	0,3
FPE civile et CNRACL	58,1	8,9	16,0	18,7	42,8	11,4	2,2	0,2	4,3
Polypensionnées									
CNAV	61,8	0,0	0,0	4,2	54,6	13,5	27,3	0,3	6,8
MSA salariés	60,7	0,0	0,0	10,2	70,3	8,7	10,8	0,0	0,5
FPE civile et CNRACL	59,0	9,0	9,6	9,5	48,7	17,7	5,3	0,2	4,7
Unipensionnées et polypensionnées									
Régimes spéciaux	55,6	22,0	38,0	15,3	19,1	4,2	1,5	0,0	0,6
Agriculteurs (non-salariés)	60,7	0,0	0,0	10,0	68,8	11,1	9,4	0,7	1,5
Artisans ou commerçants	62,3	0,0	0,0	7,1	39,2	19,6	30,2	3,8	0,7

Note > Âge atteint à la liquidation de la pension dans le régime pour lequel la durée validée est la plus importante, qui n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Les polypensionnés sont ici classés selon leur régime de base principal, celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance.

Champ > Retraités nés en 1946, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

surtout chez les hommes : 17,8 % contre 2,0 % pour ceux nés en 1942 (source EIR 2008). Les femmes et les résidents à l'étranger de la génération 1946, à l'instar de ceux de la génération 1942, partent plus tardivement à la retraite en raison d'une durée d'assurance souvent plus courte. En effet, 22,6 % des femmes nées en 1946 liquident leur pension à 65 ans contre 10,8 %

des hommes. Cette part est plus élevée pour les résidents à l'étranger : 39,5 % pour les hommes et 53,3 % pour les femmes, contre 8,2 % des hommes et 21,5 % des femmes résident en France. Les indépendants et les salariés du privé partent souvent plus tard que les retraités de la fonction publique, qu'ils soient unipensionnés ou polypensionnés (tableau 3). ■

Pour en savoir plus

- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2016, rapport de juin 2016, p. 117-122.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2016, « La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux », séance du 25 mai 2016, documents 3, 4, 5 et 9.
- > **Di Porto A.**, 2015, « Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs », *Cadr@ge*, CNAV, n° 30, novembre.

En 2015, la part des pensions liquidées avec une décote est de 13,2 % à la fonction publique d'État civile (FPEC), soit une baisse de 1,2 point par rapport à 2014.

Au régime général, la part des départs avec décote s'établit à 7,8 %, en baisse de 0,4 point en un an. La proportion de pensions minorées par la décote est plus élevée à la FPEC qu'au régime général et dans les régimes alignés, mais le nombre de trimestres concernés y est plus faible (7,1 à la FPEC contre 11,7 à 13,1 dans les régimes du privé). Plus de la moitié des pensions minorées au titre de la décote le sont avec au moins 10 trimestres pour les anciens salariés agricoles ou les commerçants, contre moins d'un tiers à la FPEC.

Entre 2010 et 2015, la part de départs avec décote a baissé de 7,6 points dans la fonction publique d'État civile

La décote entraîne une minoration du montant de la pension en cas de carrière incomplète (encadré). Certaines conditions de départ (âge, inaptitude, handicap...) permettent néanmoins de liquider sa pension sans décote même si la carrière n'est pas complète (voir fiche 11).

Entre 2010 et 2015, la part des personnes partant à la retraite avec une décote est restée stable à la CNAV et à la MSA non-salariés (graphique), avec 7,8 % et 4,5 % en 2015, respectivement. À la MSA salariés, le nombre de liquidations avec décote rapporté au nombre de nouveaux pensionnés a augmenté de 1,7 point durant la même période (4,0 % en 2015). Au RSI, elle a augmenté de 1,5 point dans la branche des commerçants (9,7 % en 2015) et de 1,2 point dans celle des artisans (7,1 % en 2015). La décote est appliquée dans les régimes du secteur public depuis le 1^{er} janvier 2006. En 2015, la proportion de décotants est de 13,2 % à la fonction publique d'État civile (FPEC) et de 6,0 % à la CNRACL, soit une baisse respective de 7,6 points et de 1 point par rapport à 2010. Les évolutions de la part de décotants ces dernières années¹ s'expliquent notamment par des modifications de la structure du flux de nouveaux retraités. Le recul de l'âge minimum légal instauré par la réforme

de 2010 ainsi que l'élargissement en 2012 du dispositif de départs anticipés pour carrières longues ont modifié le profil des nouveaux retraités². Par exemple, la part de personnes liquidant au titre des départs anticipés pour carrière longue varie significativement d'une année sur l'autre ; ces dernières bénéficient par définition du taux plein. En outre, la montée en charge de la mesure d'âge minimal de départ contraint les nouvelles générations de retraités à reporter leur départ tout en accumulant, pour certains, davantage de trimestres.

Au régime général, sept femmes sur dix parties avec une décote ont au moins 10 trimestres de décote

Les pensions minorées au titre de la décote sont plus fréquentes à la FPEC et dans les régimes spéciaux que dans les régimes du privé. En revanche, le nombre de trimestres de décote est moins important dans les régimes publics ou spéciaux : 68 % à 80 % des départs avec décote concernent moins de 10 trimestres, contre 31 % à 42 % au régime général et dans les régimes alignés (tableau). Dans les régimes spéciaux, l'instauration de la décote est récente et s'applique depuis le 1^{er} juillet 2010. Le nombre maximal de trimestres de décote possible s'élève à 11 trimestres en 2015. Cette même année, 34,7 % des nouvelles pensions de la SNCF

1. En complément de cette fiche, voir la fiche 12 pour une analyse de la décote sur une génération de retraités.

2. Parallèlement à ce constat, la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein s'accroît au fil des générations. Cette croissance a toutefois des effets plus faibles à court terme que le recul de l'âge légal d'ouverture des droits.

(-2,8 points par rapport à 2014) et 23,6 % de celles de la RATP (-4,1 points) subissent une décote de, respectivement, 5,7 et 6,1 trimestres en moyenne (tableau). Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes

de retraite et atteint 0,75 % en 2015 par trimestre manquant (contre 1,25 % pour les autres régimes). À la FPEC et à la CNRACL, la décote est appliquée, en grande majorité, dans le cadre de départs pour ancienneté, c'est-à-dire pour les personnes ayant

Encadré La décote

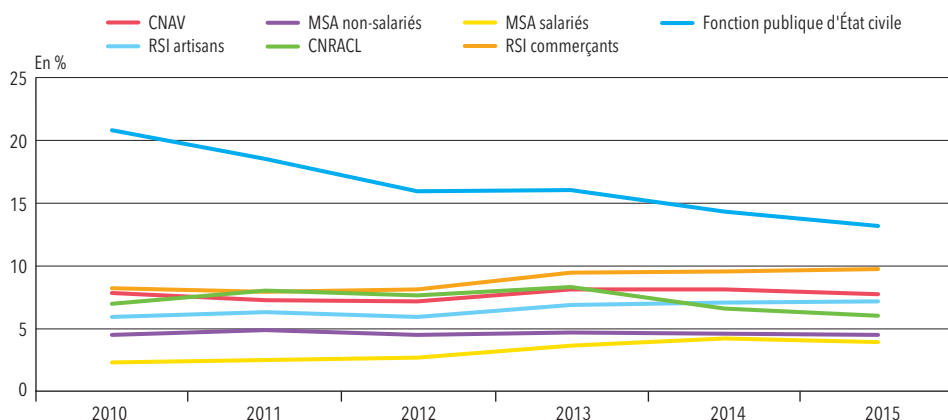
Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge légal minimal (à terme 62 ans) et l'âge d'annulation de la décote, mais n'ayant pas validé le nombre nécessaire de trimestres d'assurance requis au moment du départ à la retraite et ne liquidant pas au titre d'un dispositif permettant l'obtention du taux plein (inaptitude au travail, invalidité... [voir fiche 11]). Chaque trimestre manquant, 20 au maximum, équivaut, à partir de la génération 1953, à une réduction de 0,625 point du taux de liquidation (égal à 50 %), ce qui engendre une baisse de 1,25 % de la pension. Pour les générations 1944 à 1952, le coefficient de minoration du taux plein par trimestre manquant est dégressif : de 2,5 % pour la génération 1944 (soit -1,25 point) à 1,375 % pour la génération 1952 (-0,6875 point).

Dans la fonction publique, la décote a été introduite le 1^{er} janvier 2006. Elle concerne les liquidants totalisant une durée d'assurance inférieure à la durée requise pour le taux plein. Le nombre maximal de trimestres entrant dans le calcul de la décote est progressivement appliqué aux générations et atteint le nombre maximum de 20 pour les agents nés à partir de 1958. En 2006, chaque trimestre manquant conduisait à une réduction de 0,125 % du montant de la pension liquidée. Ce taux a augmenté chaque année pour atteindre 1,25 % en 2015, comme dans le secteur privé. Dans le même temps, l'âge d'annulation de la décote a été progressivement relevé. En 2025, le taux plein sera automatiquement acquis à 67 ans pour les agents sédentaires et à 62 ans pour les agents dits « actifs ».

À la CNIÉ, à la RATP, à la SNCF et à la CRPCEN, la décote est progressivement appliquée depuis le 1^{er} juillet 2010.

1. Le nombre de trimestres de décote correspond à l'écart minimum entre la durée d'assurance requise pour le taux plein et la durée d'assurance à la liquidation, et entre l'âge d'annulation de la décote et l'âge de liquidation.

Graphique Part des nouveaux retraités liquidant avec décote



Note > À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Nouveaux retraités, résident en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2010-2015 de la DREES.

Tableau Les trimestres de décote parmi les nouveaux retraités en 2015

En %

	Nouveaux retraités liquidant avec décote (en %)	Nombre moyen de trimestres de décote	Ventilation des effectifs selon le nombre de trimestres de décote (en %)		
			1-9 trimestres	10-19 trimestres	20 trimestres
Hommes					
CNAV	6,5	10,3	50	34	16
MSA salariés	3,5	10,1	51	32	16
MSA non-salariés	3,8	10,2	50	35	16
RSI commerçants	9,1	12,2	37	40	23
RSI artisans	6,4	12,0	40	36	24
Fonction publique d'État civile	13,0	6,7	71	28	1
CNRACL	4,4	6,5	73	27	-
CRPCEN	8,5	4,7	78	22	-
SNCF	34,1	5,5	82	18	-
CNIEG	9,6	5,3	82	18	-
RATP	22,9	6,1	80	20	-
Femmes					
CNAV	9,0	13,9	28	36	36
MSA salariés	4,7	13,5	31	34	35
MSA non-salariés	5,4	13,3	29	42	29
RSI commerçants	10,8	14,4	24	40	36
RSI artisans	10,1	14,0	27	37	36
Fonction publique d'État civile	13,4	7,5	65	31	4
CNRACL	7,0	8,9	55	40	5
CRPCEN	10,5	7,3	57	43	-
SNCF	38,4	6,8	71	29	-
CNIEG	15,2	6,8	62	38	-
RATP	26,2	6,3	77	23	-
Ensemble					
CNAV	7,8	12,5	37	35	28
MSA salariés	4,0	11,7	42	33	25
MSA non-salariés	4,5	11,8	39	38	23
RSI commerçants	9,7	13,1	31	40	29
RSI artisans	7,1	12,5	36	36	28
Fonction publique d'État civile	13,2	7,1	68	30	2
CNRACL	6,0	8,2	60	37	4
CRPCEN	10,2	6,9	60	40	-
SNCF	34,7	5,7	80	20	-
CNIEG	10,7	5,7	76	24	-
RATP	23,6	6,1	80	20	-

Note > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20). À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Nouveaux retraités de 2015, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2015 de la DREES.

atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite mais ne bénéficiant pas de la durée requise pour le taux plein et n'étant pas éligibles à d'autres motifs de départ (handicap, invalidité, carrières longues ou tierce personne). Dans ce cas, le nombre de trimestres de décote est mécaniquement plafonné à 14 trimestres pour les liquidations intervenues en 2015. Ce plafond s'accroît progressivement depuis 2006, en lien avec l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote (voir encadré et fiche 11). Cet effet mécanique ne joue pas lorsque

le départ a lieu pour tierce personne, et le nombre de trimestres de décote peut alors atteindre 20. Les départs pour ce motif avec décote ne représentent que 0,5 % des départs dans la FPEC en 2015.

Dans le régime général et les régimes alignés, la décote y est plus forte avec une minoration d'au moins 10 trimestres pour 58 % (MSA salariés) à 69 % (RSI commerçants) des liquidations avec décote. Ce type de minoration concerne plus les femmes (entre 69 % et 76 %) que les hommes (entre 49 % et 63 %). ■

Pour en savoir plus

- > Données complémentaires disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2016, « Âges légaux de la retraite, durée d'assurance et montant de pension », séance du 25 novembre 2014, document 3.
- > **Senghor H.**, 2017, « Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives », *Études et Résultats*, DREES, n° 1001, mars.
- > **Vanriet-Margueron J.**, 2015, « Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes », *Cadr'@ge*, CNAV, n° 28, mars.

En 2015, la part des pensions liquidées avec une surcote a fortement baissé chez les salariés de la MSA. Elle se situe à 7,1 %, soit une diminution de 4,9 points par rapport à 2014. Elle est restée stable dans les régimes de la fonction publique (30,6 % à la fonction publique d'État civile [FPEC] et 19,4 % à la CNRACL) et au régime général (13,7 %). Dans la branche des artisans du RSI, elle a légèrement diminué (-0,7 point, soit 13,4 %), tandis qu'elle est restée stable dans la branche des commerçants (16,1 %). À la FPEC et à la CNRACL, 69 % et 67 % des majorations au titre de la surcote correspondent respectivement à des surcotes d'au moins 5 trimestres. Ces proportions sont de 56 % à la MSA salariés et de 60 % au régime général.

Une baisse des départs avec surcote parmi les salariés agricoles

La réforme de 2003 a institué dans la plupart des régimes de retraite de base une majoration de pension, appelée surcote. Celle-ci est attribuée aux retraités qui continuent de travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits et valident un nombre de trimestres tous régimes supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein¹ (voir encadré et fiche 11). En 2015, 30,6 % des pensions liquidées dans le régime de la fonction publique d'État civile (FPEC) sont majorées par une surcote. Cette part est de 19,4 % à la CNRACL et de 13,7 % au régime général. Ces proportions sont restées stables, dans ces régimes, entre 2014 et 2015 (graphique). Chez les artisans du RSI, la part de surcotants a légèrement diminué en 2015 (0,7 point, soit 13,4 %), tandis qu'elle est restée stable chez les commerçants (16,1 %). Pour les assurés affiliés au régime agricole (MSA), elle a diminué de 4,9 points chez les salariés (7,1 % en 2015) et de 3,6 points chez les non-salariés (28,3 %). Pour ces derniers, la diminution est, en grande partie, due au changement de périmètre : les retraités des DROM sont intégrés aux données de l'EACR à partir de l'année 2015².

Les évolutions de la part de surcotants ces dernières années³ s'expliquent notamment par des modifications de la structure du flux de nouveaux retraités. Le recul de l'âge minimum légal instauré par la réforme de 2010 ainsi que l'élargissement en 2012 du dispositif de départs anticipés pour carrières longues ont modifié le profil des nouveaux retraités⁴. Ainsi, la part de personnes liquidant au titre des départs anticipés pour carrière longue varie significativement d'une année sur l'autre, celles-ci ne bénéficiant pas d'une surcote. En outre, la montée en charge de la mesure de relèvement de l'âge minimal contraint les nouvelles générations de retraités à partir de plus en plus tard, et donc à diminuer le nombre de surcotants à âge donné.

Deux tiers des surcotants de la fonction publique ont validé plus de 5 trimestres de surcote

Au régime général et dans les régimes alignés, 14 % (CNAV) à 16 % (RSI artisans) des pensions majorées au titre de la surcote correspondent à des surcotes d'un trimestre seulement (tableau). Le nombre de trimestres moyen de surcote varie entre 8,1 (MSA salariés) et 9,8 (RSI commerçants). À la FPEC et à la

1. Cette durée d'assurance dépend de la génération de l'assuré.

2. À titre de comparaison, la diminution est de 0,9 point, entre 2014 (31,9 %) et 2015 (31,0 %) à la MSA non-salariés, uniquement sur le champ de la France métropolitaine.

3. En complément de cette fiche, voir la fiche 12 pour une analyse de la surcote selon les générations de retraités.

4. Parallèlement, la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein s'accroît au fil des générations. Cette croissance a toutefois des effets plus faibles à court terme que le recul de l'âge légal d'ouverture des droits.

CNRA, le nombre moyen de trimestres de surcote s'élève respectivement à 10,6 et 9,9 et les surcotes d'un trimestre représentent 6 % et 9 % des pensions avec majoration. Dans ces deux régimes de la fonction publique, plus des deux tiers des liquidations avec surcote correspondent à des majorations d'au moins 5 trimestres (respectivement 69 % et 67 %), contre 56 % (MSA salariés) à 60 % (CNAV) dans les

régimes du privé. À la FPEC, la surcote concerne davantage les femmes, en proportion, que les hommes (+3,2 points), tandis qu'à la CNRA, les proportions sont similaires. Au régime général et dans les régimes alignés, les femmes et les hommes partent à la retraite avec une surcote dans les mêmes proportions, à l'exception du RSI commerçants (+3,6 points), en faveur des hommes. ■

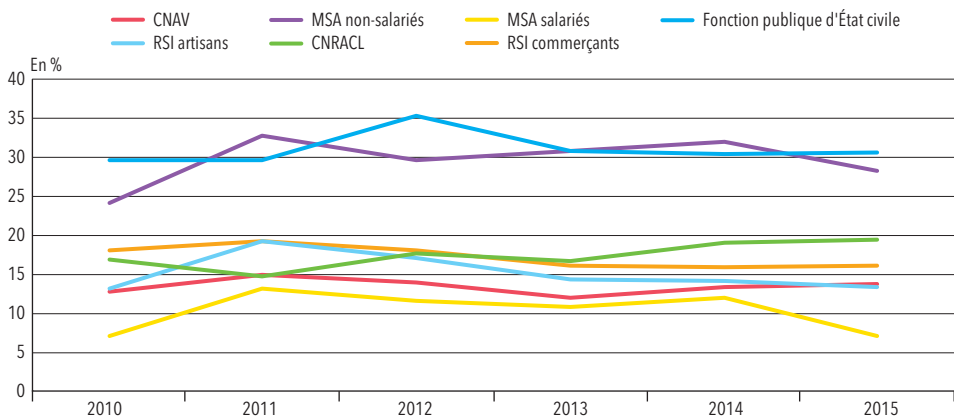
Encadré Le dispositif de surcote

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités qui ont travaillé au-delà de l'âge légal minimal de départ à la retraite (62 ans à partir de la génération 1955) et de la durée d'assurance requise pour le taux plein (voir fiche 11). Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail, etc.), les majorations de durée d'assurance et les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutes les personnes ayant rempli les conditions d'âge et de durée validée n'ont donc pas forcément de gain de surcote pour autant.

Jusqu'en 2008, la surcote était appliquée avant que la pension ne soit, éventuellement, portée au niveau du minimum contributif. Un retraité pouvait donc remplir les conditions ouvrant droit à la surcote et ne pas bénéficier d'un surcroît de pension à ce titre, si le fait de porter le montant de pension au minimum contributif (secteur privé) ou au minimum garanti (secteur public) lui procurait un gain supérieur. La situation a été modifiée à partir de 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoyant que le gain de surcote soit ajouté au minimum contributif.

Depuis le 1^{er} janvier 2009, chaque trimestre de surcote procure une majoration de pension de 1,25 %. C'était déjà le cas depuis le 1^{er} janvier 2007 au régime général pour les trimestres effectués au-delà de 65 ans. Avant 65 ans, ce taux était de 1 % à partir du cinquième trimestre de surcote et de 0,75 % en deçà. Avant 2007, tous les trimestres de surcote procuraient 0,75 % de majoration.

Graphique Part des bénéficiaires de la surcote parmi les nouveaux retraités depuis 2010



Note > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20). À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Nouveaux retraités de l'année résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2010-2015 de la DREES.

Tableau Les trimestres de surcote parmi les nouveaux retraités en 2015

	Nouveaux retraités liquidant avec surcote (en %)	Nombre moyen de trimestres de surcote	Ventilation des effectifs selon le nombre de trimestres de surcote (en %)			
			1 trimestre	2-4 trimestres	5-9 trimestres	10 trimestres ou plus
Hommes						
CNAV	14,5	9,0	14	26	24	36
MSA salariés	7,3	8,1	15	28	24	32
MSA non-salariés	30,0	9,9	16	23	21	40
RSI commerçants	17,5	9,7	14	26	24	37
RSI artisans	13,6	8,8	16	27	23	34
Fonction publique d'État civile	29,0	11,1	7	22	22	49
CNRACL	19,7	10,1	8	24	24	44
CRPCEN	36,4	11,3	11	20	24	44
SNCF	2,7	5,3	14	45	26	15
CNIEG	10,9	7,0	13	31	31	25
RATP ¹	4,2	8,8	7	15	44	34
Femmes						
CNAV	13,0	9,0	14	27	24	36
MSA salariés	6,6	8,1	14	30	24	32
MSA non-salariés	25,9	11,4	13	19	21	47
RSI commerçants	13,9	10,0	14	24	24	38
RSI artisans	12,6	8,5	16	25	27	33
Fonction publique d'État civile	32,1	10,1	6	26	22	45
CNRACL	19,2	9,9	9	24	25	42
CRPCEN	28,2	10,9	3	24	28	45
SNCF	3,0	4,3	23	38	27	12
CNIEG	17,8	7,4	12	26	33	29
RATP ¹	15,7	13,1	-	-	22	78
Ensemble						
CNAV	13,7	9,0	14	26	24	36
MSA salariés	7,1	8,1	15	29	24	32
MSA non-salariés	28,3	10,5	15	21	21	43
RSI commerçants	16,1	9,8	14	25	24	37
RSI artisans	13,4	8,7	16	26	24	34
Fonction publique d'État civile	30,6	10,6	6	25	22	47
CNRACL	19,4	9,9	9	24	24	43
CRPCEN	32,6	11,1	8	22	26	45
SNCF	2,7	5,2	16	44	26	14
CNIEG	12,3	7,1	13	30	31	26
RATP ¹	6,9	10,8	4	8	34	55

1. La surcote à la RATP est ouverte à partir de 60 ans pour les liquidations avant 2017.

Note > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 20). À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015.

Champ > Nouveaux retraités de l'année, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Source > Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2015 de la DREES.

Pour en savoir plus

- > Données complémentaires disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2014, « Âges légaux de la retraite, durée d'assurance et montant de pension », Séance du 25 novembre 2014, document 3.
- > **DGFIP-Service des retraites de l'État**, 2012, « Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009 », Étude, juin.
- > **Senghor H.**, 2017, « Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives », *Études et Résultats*, DREES, n° 1001, mars.

Les transitions entre l'emploi et la retraite

La part des personnes en emploi à 59 ans augmente entre les générations 1942 et 1954, tandis que la part des absents du marché du travail ou des personnes au chômage diminue. Par ailleurs, au sein de la génération 1946, la part des personnes principalement au chômage au cours d'une année passe de 5 % à 50 ans à 16 % à 59 ans. Elle est plus faible au-delà. En moyenne, les assurés de cette génération ont changé deux fois de situation vis-à-vis du marché du travail entre 50 et 67 ans (y compris le passage à la retraite). Le passage direct de l'emploi à la retraite est le plus répandu, mais près de la moitié des personnes connaissent au moins une fois une période significative de chômage, de maladie, d'invalidité ou d'absence du marché du travail entre ces deux âges.

Au fil des générations, les personnes occupent de plus en plus souvent un emploi à 59 ans. Les situations principales sur le marché du travail à cet âge ont beaucoup évolué entre les générations 1942 et 1954¹ (encadré 1, graphique 1). Le taux de femmes absentes du marché du travail² diminue sensiblement (-7 points entre les générations 1942 et 1954). Le chômage comme situation principale concerne 16 % des femmes et 17 % des hommes nés en 1942 contre 8 % de celles et ceux nés en 1954. La part de retraités a augmenté pour les générations 1946 et 1950, en raison notamment du dispositif de départ anticipé pour carrière longue (voir fiche 11). En revanche, la restriction des conditions d'accès à la retraite anticipée pour carrière longue dans le cadre de la loi de financement pour la Sécurité sociale de 2009 se traduit par une diminution de la part des retraités de 11 points pour les hommes et de 6 points pour les femmes entre les générations 1950 et 1954. Enfin, la fin des dispositifs de préretraite publique concerne les générations 1946 et suivantes : 13 % des hommes de la génération 1942 étaient en préretraite à 59 ans, contre 3 % pour ceux de la génération 1946. Ces diminutions des situations de non-emploi vont de pair avec l'augmentation significative de

l'emploi : un peu moins de la moitié des femmes et des hommes de la génération 1942 étaient en emploi à 59 ans, contre plus des deux tiers pour la génération 1954.

Le taux d'activité annuel moyen au sens du Bureau international du travail (BIT) des 55-59 ans est passé de 52 % en 2000 à 79 % en 2015. Le taux d'emploi, quant à lui, passe de 49 % à 69 % au cours de cette période pour la même tranche d'âge.

Un chômage plus fréquent aux âges élevés

L'analyse de la seule situation à 59 ans – qui renseigne sur la situation juste avant la retraite – masque une grande diversité des trajectoires de fin de carrière. Certaines personnes changent de situation sur le marché du travail, parfois plusieurs fois, au cours de la période allant de 50 à 67 ans (encadré 1). Ainsi, au cours de cette tranche d'âge, le passage direct de l'emploi à la retraite n'a concerné que 55 % des hommes nés en 1946 et 47 % des femmes (tableau 1).

Une partie des assurés passent, après 50 ans, par des périodes de non-emploi couvertes par des dispositifs publics de chômage, d'invalidité ou de maladie. L'année où ils atteignent 50 ans, 2 % des

1. Les données présentées dans cette fiche sont issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) millésimé au 31/12/2013, donc la génération 1954 est la dernière génération dont la situation à 59 ans est observable. Par ailleurs, l'âge de 59 ans correspond, avant la réforme des retraites de 2010, à l'âge atteint juste avant l'âge légal d'ouverture des droits, ce qui offre un panorama de la situation avant retraite plus complet.

2. Dans cette fiche, les personnes déjà retraitées à 50 ans ainsi que celles qui sont totalement absentes de l'emploi ou de tout dispositif public à partir de 50 ans sont exclues du champ de l'analyse (encadré 1).

hommes et des femmes de la génération 1946 ont validé une majorité de trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité, et 4 % des hommes et 6 % des femmes une majorité de trimestres de chômage (graphique 2). La part des personnes ayant majoritairement validé des trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité augmente légèrement à chaque âge jusqu'à 59 ans, pour atteindre 6 %. Ces situations deviennent marginales au-delà, en raison du

départ à la retraite fréquent de cette population dès l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour la génération 1946), notamment au titre de l'invalidité et de l'ex-inaptitude.

À l'approche des 60 ans, le risque d'être principalement au chômage s'accroît : 6 % des hommes et 8 % des femmes sont dans cette situation à 55 ans, contre 16 % des hommes et des femmes à 59 ans. Entre 60 et 64 ans, 2 % à 5 % des hommes et des

Encadré 1 L'analyse des trajectoires de fin de carrière : champ et définition

Le champ ne comprend pas les personnes sorties précocement du marché du travail et des dispositifs publics

Une partie des affiliés aux régimes de retraite français n'occupent, après 50 ans, ni un emploi, ni ne sont présents dans aucun des dispositifs sociaux qui permettent de valider des trimestres de retraite (chômage, maladie, invalidité, préretraite...). Il peut s'agir notamment de personnes qui ne résident plus en France (et dont la fin de carrière se déroule donc dans un autre pays), mais aussi d'assurés qui se sont retirés très précocement du marché du travail ou qui n'y ont jamais participé (parents au foyer, personnes handicapées, etc.). De même, certaines personnes sont déjà retraitées dès 50 ans. Pour l'ensemble de ces assurés, la notion de trajectoire de fin de carrière a peu de sens ; ils ne sont donc pas inclus dans le champ de l'analyse réalisée dans cette fiche.

Les personnes absentes ou retraités dès 50 ans représentent, parmi les affiliés aux régimes de retraite français nés en 1946, 15 % des hommes et 23 % des femmes. Parmi ces dernières, la proportion décroît progressivement au fil des générations (avec respectivement 26 % pour la génération 1942, 23 % pour la 1946, 20 % pour la 1950 et 18 % pour la 1954), en lien avec la participation accrue des femmes au marché du travail. Pour les hommes, la proportion décroît principalement entre les générations 1942 et 1946 (21 % des hommes nés en 1942 contre 15 % de ceux nés en 1946), sous l'effet notamment du baby-boom, qui se traduit par une nette diminution de la part de personnes nées à l'étranger parmi les assurés.

La définition des situations principales annuelles

Pour l'analyse des trajectoires individuelles en fin de carrière, une situation principale annuelle vis-à-vis du marché du travail a été définie, pour chaque personne, de l'année des 50 ans à l'année 2013 (dernière année disponible de l'EIC 2013). Ces situations sont déterminées à partir des validations de trimestres aux régimes de retraite.

L'année de départ à la retraite retenue correspond à l'année de liquidation dans le régime où la personne a été affiliée le plus longtemps¹. Si la personne n'a pas liquidé ses droits dans ce régime avant 2013, mais en a liquidé dans une autre, l'année de cette liquidation est retenue comme année de la retraite. À défaut, la personne est considérée comme non-retraîtée.

Une fois l'année de départ à la retraite déterminée, la procédure est la suivante :

- > l'année de départ à la retraite, la situation principale de la personne est définie comme « retraite » (même si elle a travaillé une majeure partie de l'année et qu'elle liquide ses droits en fin d'année) ;
- > pour les années précédant celle de la retraite (et pour toutes les années pour les personnes non retraitées au 31/12/2013) :
 - si la personne a bénéficié d'une allocation de préretraite publique cette année-là, sa situation principale est « préretraite » ;

...

1. Quelques variantes à ces règles ont été appliquées, dans le cas d'un polyaffilié dont l'un des régimes relève de la fonction publique ou est un régime spécial.

...

– si la personne a validé des trimestres cette année-là, sa situation est, selon la nature et le nombre des trimestres validés, « en emploi », « assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) », « chômage » ou « maladie ou invalidité » : on retient le motif qui comprend le plus grand nombre de trimestres validés. En cas d'égalité du nombre de trimestres validés selon les différents motifs, la priorité est donnée aux trimestres d'emploi, puis aux trimestres d'AVPF, puis de chômage et enfin de maladie et d'invalidité ;

– si la personne n'a pas validé de trimestre cette année-là, elle est « absente » ou au « chômage », selon sa présence ou non dans les fichiers de Pôle emploi.

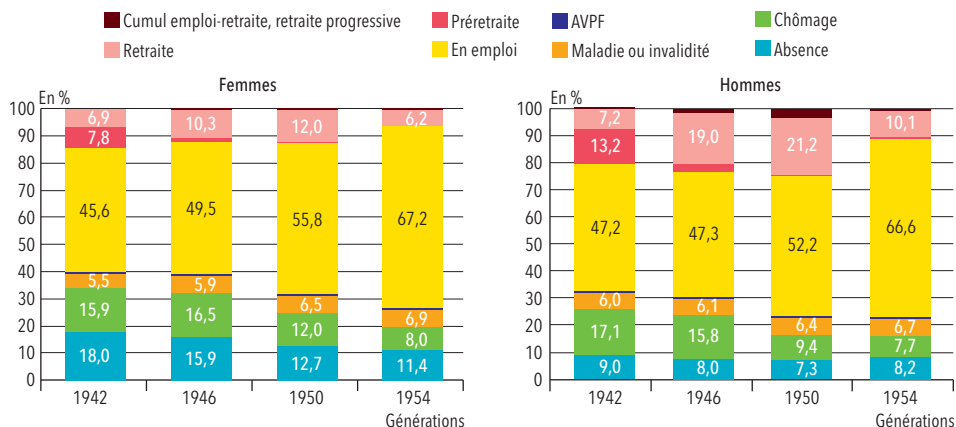
➤ Pour les années succédant à celle de la retraite :

– si la personne bénéficie des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive cette année-là, si elle reprend une activité ou qu'elle valide encore majoritairement des trimestres au titre de l'AVPF, du chômage, de la maladie-invalidité, alors sa situation principale est dénommée « cumul emploi-retraite, retraite progressive ». Cette appellation ne prend pas en compte les situations de cumul, sur une même année civile, entre la retraite et un autre dispositif public (chômage...) qui sont, dans les faits, très rares ;

– sinon, sa situation principale est « retraite ».

Huit situations principales annuelles sont ainsi retenues en fin de carrière : « en emploi », « AVPF », « chômage », « maladie ou invalidité », « préretraite », « retraite », « cumul emploi-retraite, retraite progressive », « absent ». La situation « absent » ne correspond pas à la définition d'inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT), mais est plus restrictive. Il s'agit, ici, d'années où la personne ni ne cotise ni ne valide des trimestres dans aucune des caisses de retraite participant à l'EIC, tout en n'ayant pas encore atteint l'année de la retraite. Dans la réalité, elle peut avoir cotisé à l'étranger ou dans un des régimes de base non couverts par l'EIC cette année-là. De même, les situations « emploi » et « chômage » ne visent pas à être définies selon les normes conventionnelles du BIT.

Graphique 1 Situation principale à 59 ans pour les femmes et les hommes des générations 1942, 1946, 1950 et 1954



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).

Lecture > À 59 ans, 45,6 % des femmes nées en 1942 sont en emploi, contre 67,2 % des femmes de la génération 1954.

Champ > Personnes nées en 1942, 1946, 1950 ou 1954 ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > EIC 2013 de la DREES.

femmes de la génération 1946 sont principalement au chômage chaque année. La succession emploi, puis chômage, puis retraite entre 50 et 67 ans concerne ainsi 11 % des hommes et 10 % des femmes de cette génération.

Par ailleurs, quel que soit l'âge compris entre 50 et 59 ans, 4 % à 8 % des hommes et 8 % à 16 % des femmes nés en 1946³ sont absents du marché du travail mais aussi de tous dispositifs publics. Ces personnes ne sont pas en retraite ou en préretraite publique⁴, elles ne valident pas non plus de trimestres au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité, et elles ne sont pas en situation de chômage non indemnisé (c'est-à-dire inscrites à Pôle emploi). La part de ces « absents » n'est plus que de 4 % pour les hommes et de 8 % pour les femmes à 60 ans (ouverture des droits). Elle chute à 2 % des hommes et 1 % des femmes à 65 ans (annulation de la décote) [graphique 2].

Entre 5 % et 8 % des assurés continuent d'exercer une activité après leur départ à la retraite

À chaque âge après 60 ans, 5 % à 7 % des femmes et 6 % à 8 % des hommes de la génération 1946 exercent une activité après avoir liquidé leurs droits à retraite, pendant une partie de l'année au moins : activité relevant d'un autre régime, cumul emploi-retraite au sein d'un même régime, etc.⁵ Ces assurés peuvent bénéficier aussi du dispositif de retraite progressive et perçoivent alors une fraction de la pension de retraite, tout en poursuivant une activité à temps partiel. Ces deux dispositifs sont étudiés plus en détail dans l'ouvrage (voir fiches 18 et 19).

La génération 1946 connaît en moyenne deux transitions entre 50 et 67 ans

Les personnes nées en 1946 et retraitées à 67 ans connaissent en moyenne deux transitions entre 50 et

Tableau 1 Les trajectoires les plus fréquentes entre 50 et 67 ans

	En %		
	Ensemble	Hommes	Femmes
Trajectoires sans années de non-emploi¹	54,2	58,5	49,3
Passage direct de l'emploi à la retraite	51,1	54,7	46,9
Dont au moins une année de cumul emploi-retraite / retraite progressive entre 50 et 67 ans - Sans années de non-emploi	10,9	12,7	8,8
Emploi, puis préretraite, puis retraite	2,1	2,7	1,5
Autres trajectoires - Sans années de non-emploi ²	1,0	1,1	0,9
Trajectoires avec années de non-emploi¹	45,8	41,5	50,7
Emploi, puis chômage, puis retraite	10,7	11,2	10,2
Emploi, puis absence du marché du travail, puis retraite	5,9	4,2	7,9
Au moins une année de cumul entre 50 et 67 ans - Avec année(s) de non-emploi	5,9	6,1	5,7
Emploi, puis maladie, puis retraite	2,8	3,1	2,4
Autres trajectoires - Avec année(s) de non-emploi ²	20,5	16,9	24,5
Ensemble	100,0	100,0	100,0

1. Sont considérées comme années de non-emploi, les années où l'état principal sur le marché du travail est : absence, maladie, chômage ou assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Toutefois, les trajectoires sans années de non-emploi peuvent contenir des périodes infra-annuelles de non-emploi.

2. Chaque autre type de trajectoire concerne moins de 2 % des personnes nées en 1946. Les autres trajectoires sans années de non-emploi correspondent en quasi-totalité à des personnes continuant en emploi et qui ne sont pas encore parties à la retraite à 67 ans.

Champ > Personnes nées en 1946, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > EIC 2013 de la DREES.

3. Sur le champ des personnes ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à un régime de retraite, hors absents et retraités dès 50 ans.

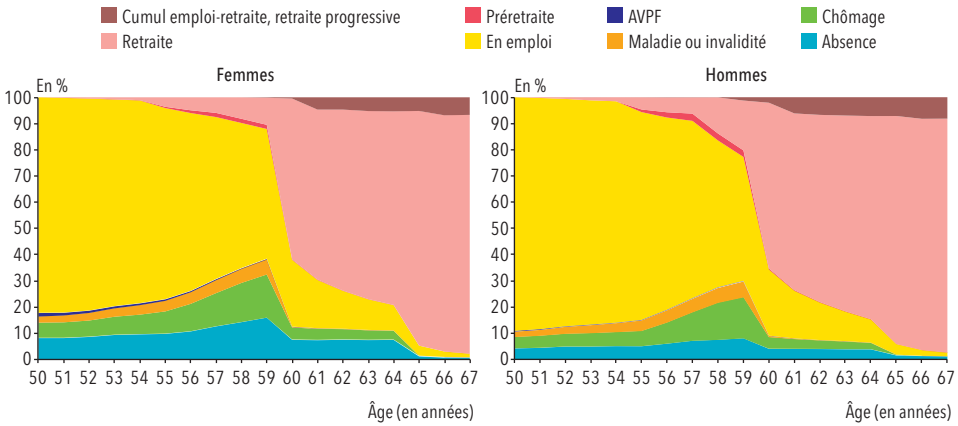
4. Certaines peuvent toutefois être en préretraite dite « maison », c'est-à-dire entièrement financée par l'entreprise qui l'octroie.

5. Une part infime de ces trimestres concerne un cumul de la retraite avec des trimestres maladie, invalidité, AVPF, chômage...

67 ans (y compris le passage à la retraite) [tableau 2]. 50 % des hommes et 45 % des femmes nées en 1946 changent une seule fois de situation sur le marché du travail entre 50 et 67 ans. Pour 94 % d'entre eux, il s'agit du passage de l'emploi à la retraite, pour 4 % de la maladie ou de l'invalidité à la retraite et pour 2 %

du chômage à la retraite. Ces proportions s'élèvent à 58 % des hommes et 51 % des femmes si l'on exclut les transitions, à l'intérieur de la période de retraite, entre retraite sans activité et cumul emploi-retraite. Les personnes ayant connu deux transitions (dont le départ à la retraite) étaient majoritairement

Graphique 2 Situations principales successives, de 50 à 67 ans, pour les femmes et les hommes de la génération 1946



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > L'âge est calculé en différence de millésime (âge atteint au 31 décembre de l'année).

Lecture > À 50 ans, 89 % des hommes nés en 1946 sont en emploi, contre 82 % des femmes de même âge et de la même génération.

Champ > Personnes nées en 1946, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > EIC 2013 de la DREES.

Tableau 2 Nombre de transitions entre situations principales de 50 à 67 ans

En %

Nombre de transitions entre 50 et 67 ans	Y compris transitions entre retraite et cumul emploi-retraite			Hors transitions entre retraite et cumul emploi-retraite		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
1	47,5	49,7	45,1	54,4	57,8	50,7
2	27,3	26,0	28,7	29,1	28,1	30,2
3	14,4	14,0	14,9	8,8	7,4	10,3
4	5,8	5,4	6,3	4,5	4,0	5,2
5	2,8	2,7	2,9	1,8	1,5	2,1
6 ou plus	2,1	2,2	2,0	1,3	1,3	1,4
Ensemble	100	100	100	100	100	100
Nombre moyen de transitions	2,0	1,9	2,0	1,8	1,7	1,8

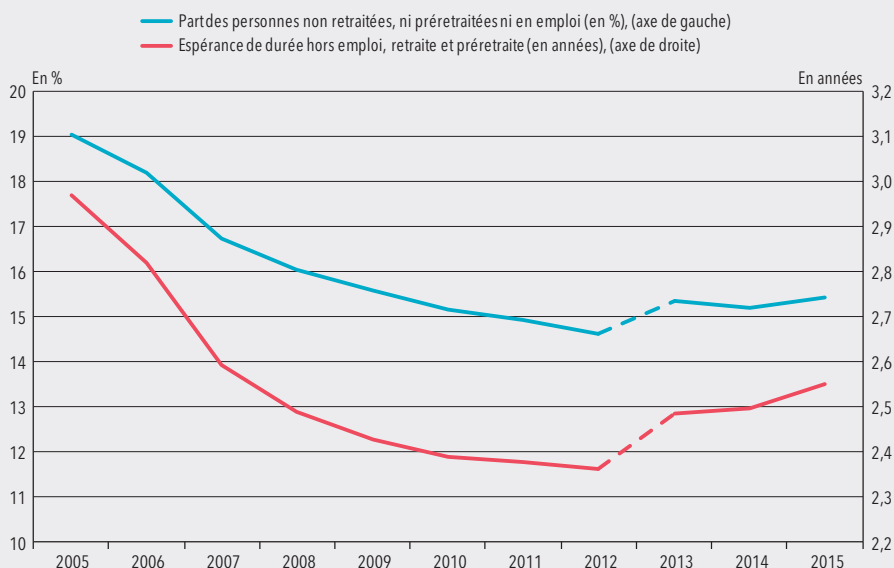
Champ > Personnes nées en 1946, retraitées à 67 ans, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > EIC 2013 de la DREES.

Encadré 2 Les personnes n'étant ni en emploi ni à la retraite (ou en préretraite) après 50 ans

La sortie d'activité en fin de carrière n'étant pas un processus linéaire pour de nombreux assurés sociaux, une partie substantielle d'entre eux transitent, après 50 ans, par des situations où ils ne sont « ni en emploi ni à la retraite ou en préretraite ». Ces dernières sont diverses, et le chômage n'en représente qu'une – minoritaire – parmi d'autres. À 59 ans, par exemple, seules 16 % des personnes n'étant ni en emploi ni à la retraite sont au chômage au sens du Bureau international du travail (BIT). L'existence de situations hors de l'emploi et hors de la retraite aux alentours de 55-60 ans peut faire craindre le développement de poches de pauvreté, dans lesquelles se retrouveraient des seniors qui, tout en ne pouvant pas encore bénéficier d'une pension de retraite, ne parviennent plus à retrouver un emploi et ont épuisé leurs droits dans les divers régimes sociaux autre que la retraite. La part de personnes hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans diminue entre 2005 et 2012, de 19 % à 14,6 %, puis s'accroît pour atteindre 15,4 % en 2015 (graphique a ci-dessous). L'espérance de durée passée hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans est de 2,5 années en 2015.

Graphique a. Évolution de la part des personnes « hors emploi, retraite et préretraite » parmi les 53-69 ans et de l'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans



Note > La notion de retraite/préretraite a changé dans le questionnaire de l'enquête à partir de 2013. Une rupture de série peut donc avoir eu lieu entre 2012 et 2013. L'âge de 53 ans est retenu comme seuil, car la question sur la situation de retraite n'est posée qu'à partir de cet âge dans l'enquête Emploi.

– L'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans est calculée en additionnant les parts par âge fin de personnes dans cette situation. Elle équivaut à la durée passée hors de l'emploi, la retraite ou la préretraite en moyenne par une génération fictive qui aurait, à chaque âge, les mêmes caractéristiques vis-à-vis du marché du travail que celles observées à cet âge au cours de l'année considérée.

– Contrairement aux illustrations tirées de l'EIC, les personnes totalement absentes de l'emploi et des dispositifs publics après 50 ans sont ici incluses dans le champ d'analyse (dès lors qu'elles résident en France).

Lecture > En 2005, les personnes âgées de 53 à 69 ans hors emploi, retraite et préretraite représentent 19 % de leur tranche d'âge. L'espérance de durée hors de l'emploi et hors de la retraite et la préretraite entre 53 et 69 ans est de 3 ans.

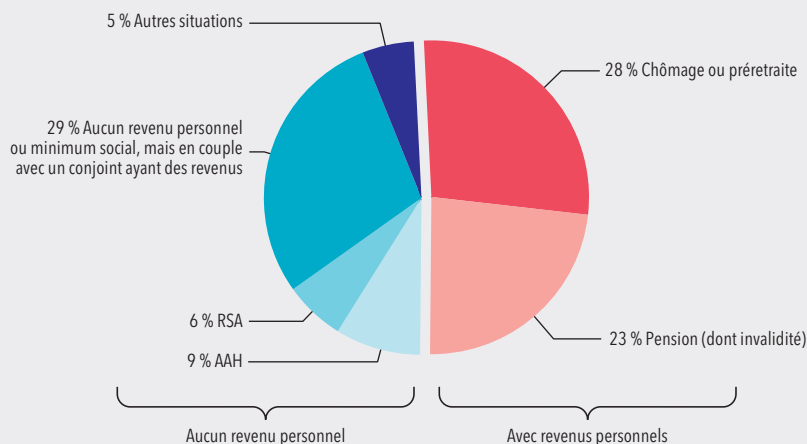
Champ > Ensemble des individus résidant en France métropolitaine et âgés de 53 à 69 ans lors de la semaine de référence.

Sources > Enquêtes Emploi, INSEE ; calculs DREES.

...

... Lorsqu'on détaille les revenus dont disposent ces personnes, quatre groupes se distinguent (graphique b ci-dessous). La moitié environ dispose de ressources personnelles, sous la forme de prestations sociales. Ces prestations correspondent, dans des proportions assez proches, soit à des allocations de chômage ou de préretraite, ces dernières devenant toutefois marginales –, soit à des pensions, parmi lesquelles des pensions d'invalidité¹. Ces deux types de prestations concernent ainsi chacune environ une personne sur quatre parmi celles qui ne sont ni en emploi ni à la retraite entre 55 et 60 ans. Pour le reste, environ une personne sur sept perçoit l'un des deux principaux minima sociaux en termes d'effectifs² (allocation aux adultes handicapés [AAH] et revenu de solidarité active [RSA socle], en proportion identique). Un peu moins d'une sur trois ne perçoit ni revenu personnel ni minimum social, mais est en couple avec un conjoint ayant lui-même des ressources personnelles. Les cas restant, soit environ 5 %, correspondent souvent à des personnes qui, tout en étant hors emploi au quatrième trimestre de 2014, déclarent des revenus du travail au cours de l'année. Il peut donc s'agir de situations de transition en cours d'année de l'emploi vers un nouveau statut.

Graphique b. Revenus des personnes n'étant ni en emploi ni à la retraite entre 55 et 60 ans fin 2014



Note > Certaines personnes peuvent percevoir plusieurs types de revenus parmi ceux listés dans ce graphique, et certaines peuvent avoir également perçu des revenus du travail (au cours des trois premiers trimestres de l'année). Les catégories sont donc définies en considérant les revenus dans l'ordre séquentiel suivant : allocations de chômage ou de préretraite, puis pensions personnelles, puis AAH, puis RSA, puis existence d'un conjoint disposant de revenus personnels. La catégorie « pension » inclut les pensions d'invalidité, mais aussi d'autres types de pension (réversion, etc.), qui ne sont pas distinguées dans les données fiscales. Certaines personnes parmi celles qui bénéficient de revenus personnels (allocations ou pensions) peuvent également percevoir un minimum social.

Lecture > 28 % des personnes de 55 à 60 ans qui ne sont ni en emploi ni à la retraite, perçoivent une allocation de chômage ou de préretraite ; 23 % perçoivent une pension (et aucune allocation de chômage ou de préretraite).

Champ > France métropolitaine, population des ménages ordinaires ; revenus en 2014 des personnes de 55 à 60 ans (inclus) qui ne sont ni en emploi ni à la retraite au 4^e trimestre de 2014.

Source > INSEE-DGFIP-CNAV-CNAF-MSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux, 2014.

1. Les données fiscales, utilisées ici, ne distinguent pas les divers types de pension. La catégorie peut donc contenir des personnes percevant d'autres types de pensions que les pensions d'invalidité, par exemple des pensions de réversion.

2. L'allocation de solidarité spécifique (ASS) est également un minimum social important, en termes d'effectifs, dans cette tranche d'âge. Cette allocation est toutefois comptabilisée, ici, avec les allocations de chômage, et ne peut donc pas être isolée.

en emploi, puis ont traversé des périodes soit de chômage, d'absence du marché du travail, de maladie-invalidité ou de préretraite, avant de partir à la retraite (à respectivement 36 %, 20 %, 9 % et 7 % des doubles transitions). De plus, 15 % des doubles transitions concernent au moins un cumul d'emploi-retraite parmi les trois états considérés.

Dans les cas de triples transitions, le fait d'avoir cumulé un emploi et une retraite parmi les quatre situations successives concerne 49 % des personnes. Parmi elles, 82 % ont connu une phase d'emploi suivie d'une phase de retraite puis d'un cumul emploi-retraite avant d'être en retraite. Dans une

moindre mesure, il peut s'agir d'une phase d'emploi entre deux phases d'absence du marché du travail (8 %) ; d'une phase d'absence du marché du travail intercalée entre deux phases d'emploi avant de partir à la retraite (8 %) ; d'une phase de chômage entre deux phases d'emploi avant la retraite (7 %) ou une succession emploi, chômage, absence du marché du travail puis retraite (6 %).

Au total, 46 % des assurés ont connu, entre 50 et 67 ans, une année où leur situation sur le marché du travail était hors de l'emploi et hors de la retraite (encadré 2). Cela concerne plus fréquemment les femmes (51 %) que les hommes (41 %). ■

Pour en savoir plus

- > **DARES**, 2016, « La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé », Document n° 5 de la séance du COR du 30 mars 2016, mars.
- > **Marioni P., Merlier R.**, 2016, « Les cessations anticipées d'activité en 2014 », *Dares résultats*, DARES, n° 024, mai.
- > **Mette C.**, 2013, « Trajectoires de fin de carrière : illustration à partir des retraités du régime général de la génération 1944 », *Cahiers de la CNAV*, CNAV, n° 6, mars.
- > **Minni C.**, 2016, « Emploi et chômage des seniors en 2015 », *Dares résultats*, DARES, n° 073, décembre.
- > **Rapport B.**, 2008, « Les trajectoires de fins de carrière », Document n° 14 de la séance plénière du COR du 18 juin 2008, juin.
- > **Salembier L.**, 2015 « Fins de carrière autour des années 2000 : une hausse des situations de chômage à l'approche des 60 ans », *Études et Résultats*, DREES, n° 917, mai.

Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont deux dispositifs permettant de cumuler sa retraite avec une activité. Instaurée en 1988, la retraite progressive peut s'appliquer dès l'âge d'ouverture des droits à la retraite ; depuis la loi du 20 janvier 2014, elle est possible dès 60 ans. Les conditions d'exercice du cumul emploi-retraite ont été modifiées depuis 1945, notamment par les lois de 2003 et de 2014 ; en particulier, depuis le 1^{er} janvier 2015, la reprise d'une activité ne permet plus d'obtenir de nouveaux droits à la retraite. Fin 2015, 5 208 personnes sont en retraite progressive au régime général, dont 65 % de femmes, soit une évolution de 70,4 % par rapport à fin 2014. En 2015, 481 000 personnes (dont 40 % de femmes) cumulent leur retraite avec une activité.

La retraite progressive depuis la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive facilite une transition progressive vers la retraite, en permettant de cumuler une activité professionnelle à temps partiel avec une fraction de la pension de retraite tout en continuant à cotiser pour sa retraite, afin d'en améliorer son montant futur. Instaurée par la loi du 5 janvier 1988 (encadré 1), la retraite progressive a été assouplie par la loi du 20 janvier 2014. Elle concerne les salariés du régime général et des régimes alignés, les exploitants agricoles et les agents non titulaires de la fonction publique. Depuis la réforme de 2014, elle est accessible dès 60 ans, avant l'âge minimal légal de la retraite de droit commun, qui passe à 62 ans à partir de la génération 1955. En plus de la condition d'âge et de la nécessité d'exercer une activité réduite ou à temps partiel¹ (entre 40 % et 80 %), les personnes voulant bénéficier d'une telle mesure doivent avoir validé une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres². La pension de retraite progressive versée est alors égale à la proportion de la pension totale équivalente à la réduction de l'activité ou du temps partiel.

Le passage à la retraite progressive entraîne la liquidation des droits à la retraite dans tous les

régimes où celle-ci s'applique, ainsi que dans certains régimes complémentaires. La fraction de pension servie est la même pour tous ces régimes. Dans le cas où l'assuré ne dispose pas de la durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein, une décote est appliquée à sa pension, sans pouvoir dépasser une minoration de 25 % (équivalent à cinq années de décote).

Au moment de la cessation totale de l'activité, les pensions de retraite sont calculées sur la base de la réglementation en vigueur (sous réserve que l'assuré ait atteint l'âge légal minimal d'ouverture des droits). Ce nouveau calcul intègre les droits validés pendant la période de retraite progressive. La pension recalculée ne peut cependant pas être inférieure à la retraite qui a servi de base de calcul à la retraite progressive.

En 2015, six personnes sur dix en retraite progressive au régime général sont des femmes

Au 31 décembre 2015, 5 208 personnes bénéficient d'une retraite progressive à la CNAV (tableau 1) et 63 % d'entre elles sont des femmes. Par rapport à 2014, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 70,4 %, notamment en raison de l'assouplissement des conditions d'accès à la

1. Pour les exploitants agricoles, c'est la baisse de la surface exploitée (entre 20 % et 60 %) qui est prise en compte.

2. Depuis le 1^{er} janvier 2015, les trimestres validés dans les régimes spéciaux sont également reconnus.

retraite progressive³. Les bénéficiaires de ce dispositif sont âgés en moyenne de 62,0 ans : 61,8 ans pour les femmes et 62,4 ans pour les hommes. À la MSA salariés, 542 personnes bénéficient de ce dispositif, pour presque autant de femmes (54 %) que d'hommes (46 %) avec une moyenne d'âge de 62,7 ans.

Le cumul emploi-retraite depuis la loi du 20 janvier 2014

Par dérogation au principe selon lequel la liquidation de la pension de retraite suppose la cessation définitive d'activité, la reprise d'une activité rémunérée par un

retraité est possible dans le cadre du cumul emploi-retraite. Ce dispositif existe depuis la création du système de retraite en 1945, mais ses modalités ont été modifiées notamment par la loi du 21 août 2003 (encadré 2), puis par la loi du 20 janvier 2014 ; les modifications résultantes sont applicables aux pensions prenant effet à partir du 1^{er} janvier 2015. Désormais, l'assuré doit avoir cessé toute activité professionnelle pour obtenir le versement de sa retraite. Cette cessation d'activité n'est pas obligatoire pour les liquidations survenues avant 55 ans⁴. Le cumul emploi-retraite est possible sous deux formes : le cumul plafonné ou, depuis 2009, le cumul libéralisé (ou intégral).

Encadré 1 La retraite progressive avant la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive a été instaurée par la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988. Elle est accessible, dès 60 ans (âge minimum légal de l'époque), aux salariés du secteur privé. Elle permet de percevoir une fraction de pension, tout en continuant une activité professionnelle réduite. La pension versée est alors calculée au prorata de la pension que l'assuré aurait reçue dans le cas d'une liquidation totale de ses droits.

La loi du 22 juillet 1993 est venue durcir les conditions d'accès à la retraite progressive par un rehaussement de la durée d'assurance requise, passant de 150 à 160 trimestres. La loi du 21 août 2003 a, à l'inverse, assoupli ce dispositif en abaissant la durée d'assurance nécessaire à 150 trimestres, à partir du 1^{er} juillet 2006. Les assurés peuvent donc bénéficier d'une retraite progressive sans pour autant justifier du taux plein.

Les périodes cotisées pendant la retraite progressive procurent de nouveaux droits à la retraite qui seront pris en compte au moment du départ définitif. Ce dispositif était, à l'origine, pensé pour être limité dans le temps, mais il a été prolongé par décrets (en 2008 et 2009) jusqu'au 31 décembre 2010, avant d'être pérennisé par la réforme des retraites de 2010.

Tableau 1 Retraités en retraite progressive en 2015

	Effectifs				Part parmi les retraités ayant entre 60 et 69 ans (en %)			Âge moyen (en années)		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Part des femmes (en %)	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
CNAV	5 208	1 901	3 307	63	0,9	0,7	1,1	62,0	62,4	61,8
MSA salariés	542	252	290	54	0,6	0,5	0,9	62,7	63,0	62,5

Champ > Retraités bénéficiant d'une retraite progressive au 31 décembre 2015, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année et percevant un droit direct hors versement forfaitaire unique.

Source > EACR de la DREES.

3. D'après les chiffres publiés par la CNAV sur son site internet (www.statistiques-recherches.cnnav.fr), 3 057 personnes étaient en retraite progressive en 2014.

4. Les élus et certaines activités comme les activités artistiques ne relèvent pas non plus de cette obligation de cessation d'activité.

Le cumul intégral est possible à condition d'avoir atteint l'âge d'ouverture des droits et d'avoir la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein ou atteint l'âge d'annulation de la décote. En outre, l'assuré doit avoir liquidé l'ensemble de ses pensions légalement obligatoires. De ce fait, les pensions liquidées avec une décote ou à taux plein dans le cadre d'un dispositif de retraite anticipée (carrières longues, handicap, incapacité permanente, pénibilité, inaptitude au travail, etc.) sont exclues du cumul intégral. Le cumul intégral sera possible aux assurés quand ils auront atteint l'âge d'ouverture des droits de droit commun ou l'âge d'annulation de la décote. Lorsque ces deux conditions ne sont pas remplies, un cumul plafonné est possible, dont les règles dépendent du régime d'affiliation. Dans ce cas, la somme du revenu d'activité et du revenu de remplacement ne doit pas dépasser un certain seuil⁵. Dans

le cas contraire, la pension de retraite est réduite à due concurrence.

La reprise d'activité ne génère plus de nouveaux droits à retraite

La loi du 20 janvier 2014 a clarifié et harmonisé les conditions de cumul entre emploi et retraite. En effet, les conditions de cumul étaient très différentes selon que le régime dans lequel une personne liquidait sa retraite était ou non le même que celui dans lequel elle reprenait une activité. Auparavant, pour percevoir une pension, l'assuré devait liquider l'ensemble de ses droits uniquement au sein du ou des régimes concernés (les régimes de la fonction publique, par exemple). Il pouvait ensuite reprendre une activité relevant d'un autre groupe de régimes (cumul interrégimes) et continuer à accumuler des droits à retraite dans le nouveau régime. En

Encadré 2 Les règles de cumul entre 2004 et 2014

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites fixe de nouvelles règles en matière de cumul emploi-retraite. Dans tous les cas, il est possible de cumuler intégralement une pension avec une activité relevant d'un autre régime. En revanche, le cumul d'un emploi et d'une retraite au sein d'un même régime est soumis à des règles qui diffèrent d'un régime à l'autre.

Au sein du régime général, à partir de 2004, les bénéficiaires d'une pension de droit direct peuvent cumuler leur pension de retraite avec un revenu d'activité relevant du même régime :

- si la reprise d'activité, lorsqu'elle est effectuée auprès du dernier employeur, intervient plus de six mois après la date d'effet de la pension ;
- et si le total des nouveaux revenus professionnels et des pensions de retraite de base et complémentaires relevant de la carrière de salarié dans le secteur privé est inférieur au dernier salaire perçu avant la date d'effet de la pension, ou à 1,6 fois le smic si cette limite est plus avantageuse.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 assouplit les modalités de cumul emploi-retraite. Tout retraité, quel que soit son régime de retraite, peut alors cumuler intégralement ses pensions de retraite avec des revenus d'activité professionnelle (y compris chez son dernier employeur), dès lors qu'il liquide son droit à pension au taux plein (au titre de la durée ou de l'âge) et qu'il a fait valoir l'ensemble de ses droits à retraite. Il s'agit de cumul emploi-retraite libéralisé ou intégral.

Si le retraité ne remplit pas toutes les conditions nécessaires au cumul intégral, il peut cumuler ses revenus d'activité avec sa retraite, mais sous certaines conditions et dans une certaine limite.

⁵. Le seuil des revenus est déterminé par référence au revenu d'activité et au revenu de la pension dans les régimes de salariés.

revanche, la reprise d'activité dans le même régime (cumul intrarégime) ne permettait déjà pas la validation de nouveaux droits à retraite. La loi du 20 janvier 2014 a harmonisé les traitements entre cumuls inter-régimes et intrarégime.

En 2015, selon l'enquête Emploi de l'INSEE (voir fiche 19), 481 000 personnes, résidant en France, sont en situation de cumul emploi retraite⁶ (en moyenne sur l'année), dont 40 % sont des femmes (tableau 2). ■

Tableau 2 Effectifs de retraités en situation de cumul d'une activité avec la retraite de 2013 à 2015

Année	Effectifs de cumulants (en milliers)	Part parmi les retraités (en %)	Proportion de femmes (en %)
2013	438 000	3,3	42
2014	463 000	3,4	44
2015	481 000	3,5	40

Note > Pour 2013, le champ est restreint à la France métropolitaine.
Champ > Retraités de 55 ans ou plus, résidant en France hors Mayotte et vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > Enquête Emploi en continu de l'INSEE 2015, calculs de la DREES.

Pour en savoir plus

- > Arabi S., 2016, « Statistiques sur la retraite progressive », *Étude DSPR*, CNAV, n° 2016-016, février.
- > Conseil d'orientation des retraites (COR), 2015, « Les dernières évolutions en matière de cumul emploi-retraite : quel dispositif pour quels objectifs ? », séance du 23 septembre 2015, documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis.

6. Ce chiffre inclut également la retraite progressive, car celle-ci ne peut pas être distinguée du cumul emploi-retraite dans l'enquête Emploi de l'INSEE (voir fiche 19).

En 2015, selon l'enquête Emploi de l'INSEE, 481 000 personnes, soit 3,5 % des retraités de 55 ans ou plus résidant en France, exercent une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite. Avec le recul de l'âge de départ à la retraite instauré par la réforme de 2010, la part des 65 ans ou plus parmi les retraités en situation de cumul emploi-retraite progresse. Par ailleurs, 40 % des personnes cumulant emploi et retraite sont des femmes. En 2012, selon les données de l'EIR, 13,8 % des retraités de 66 ans ont cumulé une pension dans leur régime principal avec un emploi au moins une fois depuis leur départ à la retraite, dont 11,4 % à la CNAV. Cette proportion, comparée à celle de la génération 1942 ayant atteint 66 ans en 2008, est en hausse de 4,8 points.

En 2015, près d'un retraité sur deux en situation de cumul emploi-retraite a 65 ans ou plus

En 2015, selon l'enquête Emploi de l'INSEE (encadré), 481 000 personnes âgées de plus de 55 ans, résidant en France hors Mayotte, cumulent une activité professionnelle avec une pension de retraite¹ (voir fiche 18) [tableau 1]. Elles représentent, en 2015, 3,5 % de l'ensemble des retraités de 55 ans ou plus.

Sur le champ de la France métropolitaine, 475 000 personnes de 55 ans ou plus sont dans cette situation, contre 438 000 personnes deux ans auparavant. Près de la moitié d'entre elles ont 65 ans ou plus (49 %). Parmi les cumulants, on compte 60 % d'hommes. 22 % des retraités ayant entre 55 ans et 59 ans sont en situation de cumul emploi-retraite, soit 3 points de plus qu'en 2013. Cette proportion est de 7,4 % chez les 60-64 ans, de 4,4 % chez les 65-69 ans et de 2,5 % chez les 70 ans ou plus. La baisse, en fonction de l'âge, de la part de cumulants dans la population est observée pour les hommes comme pour les femmes.

Entre 2013 et 2015, la part de cumulants ayant 60 à 64 ans diminue de 42,3 % à 37,8 %. Cette baisse s'explique, pour partie, par le recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite instauré par la réforme de 2010, qui conduit les personnes à partir à la retraite

plus tard et diminue de ce fait le nombre de cumulants potentiels parmi les 60-64 ans.

Près d'un retraité sur deux en situation de cumul emploi-retraite occupe un poste de cadre ou est indépendant en 2015

En 2015, 23,1 % des retraités en situation de cumul exercent une activité en tant qu'artisans, commerçants, chefs d'entreprise ou exploitants agricoles, contre 13,3 % de l'ensemble des personnes de 55 ans ou plus en emploi. Ils sont également 23,5 % à occuper un emploi de salariés cadres, soit deux points de plus que l'ensemble des seniors en emploi. La catégorie d'emploi occupé lors du cumul emploi-retraite diffère fortement entre les hommes et les femmes. Ainsi, près d'un tiers (30 %) des retraités masculins qui ont un emploi sont cadres ou assimilés, contre 14 % des femmes, et plus d'une retraitée sur deux (52 %) en situation de cumul emploi-retraite est employée ou ouvrière, contre 26 % des hommes (tableau 2). Ces deux dernières catégories sont légèrement plus représentées parmi l'ensemble des personnes en emploi (respectivement 56 % des femmes et 35 % des hommes de 55 ans ou plus) que parmi les seuls cumulants emploi-retraite.

Les emplois exercés dans le cadre d'un cumul avec la retraite sont en très grande majorité des emplois

1. En moyenne annuelle. Ces effectifs incluent, outre le cumul emploi-retraite proprement dit, les situations de retraite progressive. Ces dernières restent toutefois très peu nombreuses.

à temps partiel, pour les femmes (3 cumulantes sur 4) comme pour les hommes (3 cumulants sur 5) [tableau 3]. En revanche, les plus de 55 ans en emploi et non retraités travaillent majoritairement à temps plein. C'est le cas pour 2 femmes sur 3 et 9 hommes sur 10. Quatre fois sur cinq, les salariés percevant une pension de retraite ont un contrat de travail à durée indéterminée, pour les femmes comme pour les hommes. Les personnes salariées le sont en majorité dans une entreprise privée ou au sein d'associations (66 % des salariés cumulants hommes de 55 ou plus ans et 48 % des salariées femmes du même âge). L'emploi auprès des particuliers est nettement plus fréquent parmi les femmes (30 % contre 4 % pour les hommes).

Les cumuls dans un même régime sont plus fréquents pour les hommes

L'enquête Emploi de l'INSEE ne permet pas de connaître les régimes de retraite des personnes en situation de cumul emploi-retraite. L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR)

identifie les effectifs de personnes dans la situation de cumul intrarégime (encadré).

En 2015, le nombre de retraités cumulant une pension avec un revenu d'activité, au sein du même régime, a baissé de 1,4 % à la CNAV (tableau 4). Ces cumulants représentent 2,9 % des retraités de la CNAV (hors nouveaux retraités de l'année). Le nombre de commerçants et d'artisans du RSI cumulant une retraite et un emploi a progressé respectivement de 8,9 % et de 9,6 % entre 2014 et 2015. Ils représentent 4,4 % et 3,9 % de l'ensemble des retraités des deux branches du RSI, respectivement. Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (voir encadré de la fiche 18) qui a libéralisé les conditions d'accès du cumul emploi-retraite, ces hausses sont continues. Le cumul emploi-retraite concerne davantage les hommes que les femmes, quel que soit le régime considéré. En effet, à la CNAV, 51,7 % des cumulants sont des hommes. Cette part est de 68,2 % et de 84,7 % dans les branches des commerçants et artisans du RSI, respectivement. Ces proportions sont légèrement supérieures à la

Encadré La mesure du cumul emploi-retraite

À partir de l'enquête Emploi de l'INSEE

L'enquête Emploi en continu (EEC) est une enquête trimestrielle auprès des ménages résidant sur le territoire français (Métropole et DROM depuis 2014, hors Mayotte). Le champ recouvre toutes les personnes de 15 ans ou plus habitant dans un « logement ordinaire ». Les questions posées portent sur l'emploi, le chômage, la formation, l'origine sociale, la situation un an auparavant, et la situation principale mensuelle sur les douze derniers mois. Cette enquête vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. C'est la seule source fournissant, pour la France, une mesure des concepts d'activité, chômage, emploi et inactivité tels qu'ils sont définis par le Bureau international du travail (BIT).

L'enquête est réalisée en continu, toutes les semaines de l'année. Un même logement est interrogé six fois (les différentes vagues étant espacées exactement d'un trimestre), qu'importe la composition ou le changement des ménages qui l'occupent.

Le questionnaire a été rénové en 2013, ce qui peut poser des problèmes de champ entre les millésimes, notamment pour la mesure des effectifs de retraités. Le traitement de la retraite diffère ainsi dans l'enquête Emploi depuis 2013. L'ancienne question « Êtes-vous retraité ou préretraité ? » était posée à l'ensemble des personnes de 50 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle par le passé, mais n'en exerçant plus lors de l'enquête. La nouvelle question « Touchez-vous une retraite ? » n'est posée qu'en première et dernière interrogation aux personnes de 53 ans ou plus et n'empêche pas, de par sa construction, la pratique d'une activité professionnelle, contrairement au questionnaire précédent. Pour cette raison, les données de l'enquête Emploi ne sont mobilisées dans cette fiche qu'à partir du millésime 2013.

Afin de repérer les situations de cumul emploi-retraite, la réponse à la question sur le fait d'être retraité est croisée avec le statut d'activité au sens du BIT, selon lequel les personnes cumulantes sont considérées ●●●

... comme actives occupées. Ce croisement peut recouvrir, dans la pratique, aussi bien les situations de retraite progressive que de cumul emploi-retraite. En toute rigueur, les chiffres présentés dans cette fiche incluent donc également la retraite progressive, en plus du cumul emploi-retraite proprement dit.

À partir de l'Enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR)

Dans l'EACR, le cumul est défini au sein d'un même régime (salarié du privé d'une part, indépendants d'autre part). Les retraités au régime général et ayant un revenu issu d'une activité non salariée, et ceux placés dans la situation inverse, ne sont pas comptabilisés à partir de cette source statistique.

À la CNAV, les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année n sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année $n-1$, et qui ont un salaire ou un revenu porté au compte en année n dans le régime. En cas de retards de paiement (soldes de salaire pour l'année $n-1$ payés en année n), les liquidants de l'année $n-1$ peuvent être considérés à tort comme en emploi en année n . Les chiffres présentés surestiment donc légèrement le nombre de véritables cumulants.

Au RSI, les retraités considérés comme ayant recours au cumul emploi-retraite l'année n sont ceux qui ont liquidé un droit à pension au plus tard l'année $n-1$, et qui ont dépassé le seuil permettant de valider au moins un trimestre au titre d'une activité exercée l'année n dans le régime.

À partir de l'échantillon interrégimes de 2012 pour tous les régimes de retraite

L'EIR 2012 renseigne, pour chaque régime de retraite, à la fois l'année de liquidation des droits et l'année de dernière cotisation (c'est-à-dire la dernière année où une période d'emploi, un revenu salarial ou d'activité portée au compte, est observée). Il permet donc de définir des situations de cumul emploi-retraite au sein d'un même régime (cumul intrarégime), lorsque la dernière année cotisée dans le régime est supérieure strictement à l'année de liquidation de la pension de droit direct de ce régime. Mais il permet aussi de repérer les cumuls interrégimes pour les poly pensionnés, lorsque la dernière année cotisée dans un régime de base est supérieure à l'année de la liquidation de la pension d'un autre régime de base. Néanmoins, la dernière année cotisée n'est pas connue pour les régimes de la MSA et de la CNRACL, ce qui tend à sous-estimer le cumul emploi-retraite.

En outre, comme pour l'EACR, les données de l'EIR ne permettent pas d'écarter des cas de faux cumuls, liés à la nature administrative des informations renseignées, notamment des cas où des salaires au compte reportés l'année suivant la liquidation correspondent à des rappels ou à des revenus différés pour des périodes d'emploi effectuées l'année précédente.

À partir de l'échantillon interrégimes de cotisants de 2013

L'EIC 2013 renseigne pour chaque régime de retraite et pour chaque année où un individu y est affilié le nombre de trimestres validés au titre de l'emploi, ainsi que les dates de liquidation des retraites de droit direct (entre autres variables). À ce titre, il est donc possible d'identifier pour une année donnée des personnes en situation de cumul emploi-retraite, c'est-à-dire le cas où une personne a liquidé ses droits retraite et valide des trimestres au titre de l'emploi. Ces cas de figures ont été étudiés dans la fiche 17 de cet ouvrage, au regard des fins de carrière et des situations principales que vivent les affiliés. Ils n'ont toutefois pas été repris dans cette fiche 19, les sources évoquées ci-dessus suffisant à dresser un panorama plus complet du cumul emploi-retraite.

Une définition du cumul emploi-retraite qui varie selon les sources

Les quatre sources statistiques présentées ci-avant se réfèrent à des visions distinctes du cumul emploi-retraite, ce qui peut entraîner des différences de mesure du nombre de personnes concernées. L'enquête Emploi identifie le cumul à un moment donné (au cours d'une semaine donnée) et exprime les effectifs concernés en moyenne sur toutes les semaines de l'année. Le nombre de cumulants issu de cette source peut donc être inférieur au nombre de personnes qui ont été en situation de cumul au moins une fois dans l'année, si cette situation n'a porté que sur une partie de l'année seulement. L'EACR et l'EIC, d'une part, et l'EIR, d'autre part, portent en revanche sur le fait d'avoir cumulé sa retraite avec un emploi au moins une fois au cours de l'année civile dans le premier cas, et au moins une fois entre son année de départ à la retraite et l'année atteinte à un âge donné (66 ans dans cette fiche). Ces définitions, plus larges, aboutissent donc par construction à un nombre plus élevé de personnes cumulant emploi et retraite.

Tableau 1 Effectifs de cumulants par tranches d'âge et proportion dans l'ensemble de la population des 55 ans ou plus percevant une retraite

	2013				
	Effectifs de cumulants	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
France métropolitaine					
De 55 à 59 ans	69 000	19,3	2,5	15,7	46,2
De 60 à 64 ans	185 000	6,9	20,3	42,3	41,8
De 65 à 69 ans	128 000	4,2	66,4	29,3	38,6
70 ans ou plus	56 000	1,6	85,4	12,8	42,9
55 ans ou plus	438 000	3,3	11,3	100,0	41,7
France hors Mayotte					
55 ans ou plus	nd	nd	nd	nd	nd

	2015				
	Effectifs de cumulants	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
France métropolitaine					
De 55 à 59 ans	61 000	21,9	2,2	12,9	38,0
De 60 à 64 ans	180 000	7,4	17,1	37,8	41,4
De 65 à 69 ans	153 000	4,4	66,6	32,2	41,0
70 ans ou plus	82 000	2,5	83,9	17,2	37,6
55 ans ou plus	475 000	3,5	11,3	100,0	40,2
France hors Mayotte					
55 ans ou plus	481 000	3,5	11,2	100,0	40,2

nd : non disponible.

Note > L'âge de l'individu est celui atteint le dernier jour de la semaine de référence.

Lecture > 69 000 personnes de 55 à 59 ans cumulent un emploi avec une pension de retraite en 2013, ce qui représente 19,3 % des 55-59 ans et 15,7 % des cumulants.

Champ > Retraités de plus de 55 ans, résidant en France hors Mayotte et vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > INSEE, enquête Emploi 2013 et 2015 ; calculs DREES.

Tableau 2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle des personnes cumulant un emploi et une retraite en 2015

Catégorie socioprofessionnelle	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi
Agriculteurs exploitants	4,4	3,8	5,3	5,2	3,1	2,4
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	18,7	9,4	20,7	13,0	15,7	5,7
Cadres et professions intellectuelles supérieures	23,5	20,9	29,6	26,8	14,4	14,9
Professions intermédiaires	16,7	20,5	18,3	19,8	14,4	21,2
Employés	23,6	27,9	7,7	9,4	47,3	46,9
Ouvriers	13,0	17,4	18,4	25,7	5,1	8,9
Total	100	100	100	100	100	100

Note > Pour les personnes en cumul emploi-retraite, la catégorie socioprofessionnelle est celle qui correspond à l'activité effectuée dans le cadre du cumul, qui peut être distincte de celle de l'activité exercée avant le départ à la retraite.

Champ > Personnes de 55 ans ou plus en emploi, résidant en France hors Mayotte, vivants au 31 décembre 2015.

Source > INSEE, enquête Emploi 2015 ; calculs DREES.

part des hommes parmi l'ensemble des retraités ou nouveaux retraités dans chaque régime.

La proportion des hommes retraités de droit direct cumulant leur retraite avec un emploi au sein d'un même régime est plus élevée pour les commerçants du RSI que pour les artisans ou les retraités de la CNAV. Ces proportions diminuent avec l'âge (graphique). Proches de 8 % pour les hommes et de 6 % pour les femmes autour de 65 ans, elles passent en dessous de 2 % au-delà de 75 ans.

13,8 % des retraités de la génération 1946 ont cumulé un emploi et une retraite avant leurs 66 ans

Selon l'EIR 2012, 13,8 % des retraités de la génération 1946 ont été en situation de cumul emploi-retraite, que ce soit au sein du même régime ou dans deux régimes différents (encadré), pendant

au moins une année entre celle qui a suivi la liquidation des droits et celle de leur 66^e anniversaire (tableau 5). Cette proportion était de 9 % pour la génération 1942 ayant atteint 66 ans en 2008 (source EIR 2008). Cet accroissement peut notamment s'expliquer par la libéralisation des conditions d'accès au cumul en 2009, dont la génération 1946 a partiellement bénéficié (voir fiche 18). Parmi les personnes de cette génération ayant comme régime de retraite principal le RSI ou celui des professions libérales, 22,9 % ont cumulé leur retraite avec une activité rémunérée. Cette proportion est de 7,9 % pour les agriculteurs (MSA salariés et non-salariés). Ces retraités occupent majoritairement des emplois relevant du régime général : c'est le cas de 13,2 % des retraités des régimes couvrant les indépendants (RSI et professions libérales) et de 7 % des retraités de la MSA.

Tableau 3 Répartition par nature de temps de travail des personnes cumulant emploi et retraite

Temps de travail	Ensemble	Hommes	Femmes	En %
Temps complet	33,8	39,8	24,7	
Temps partiel	66,2	60,2	75,3	
Total	100	100	100	

Champ > Retraités de plus de 55 ans, exerçant un emploi, résidant en France hors Mayotte et vivants au 31 décembre de l'année.

Source > INSEE, enquête Emploi 2015 ; calculs DREES.

Tableau 4 Retraités de droit direct en cumul emploi-retraite dans un même régime

	Nombre de cumulants d'une pension de retraite et d'un revenu d'activité				Part des hommes parmi les cumulants (en %)	Part des cumulants au sein des retraités du régime en 2015, hors nouveaux retraités de l'année ¹ (en %)		
	Effectifs 2014 (en milliers)	Effectifs 2015 (en milliers)	Évolution 2014-2015 (en %)	Évolution 2009-2015 (en %)	2015	Hommes	Femmes	Ensemble
CNAV	371,6	366,3	-1,4	49,1	51,7	3,2	2,7	2,9
RSI commerçants	36,4	39,6	8,9	185,1	68,2	5,4	3,1	4,4
RSI artisans	23,2	25,4	9,6	207,3	84,7	4,1	3,2	3,9

1. Les effectifs de retraités du régime, au dénominateur du ratio, sont calculés en retranchant les effectifs liquidant un droit direct au cours de l'année d'observation (année *n*). En effet, ces nouveaux retraités ne peuvent pas, par définition, être considérés comme cumulants.

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

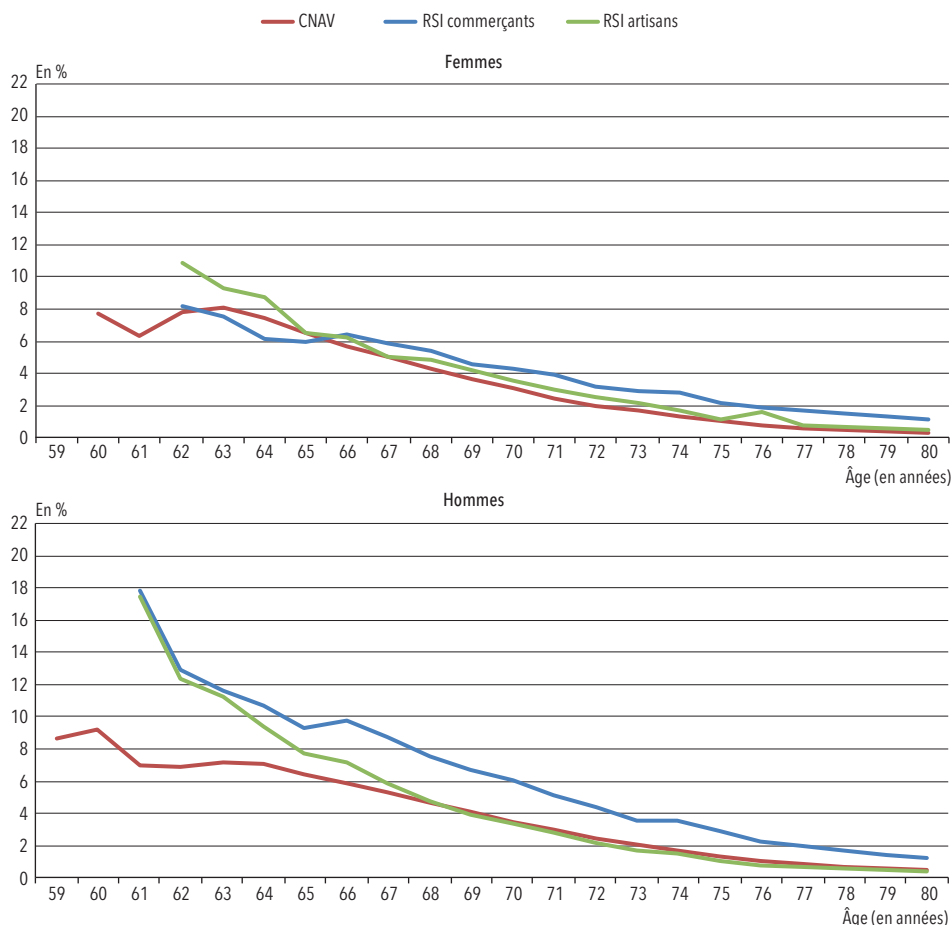
Source > EACR de la DREES.

Le cumul emploi-retraite des retraités de la fonction publique

Dans les régimes de la fonction publique (SRE et CNRACL), les situations de cumul emploi-retraite intra-régime sont quasi inexistantes pour les retraités de la génération 1946². Il arrive pourtant que les anciens fonctionnaires cumulent leur retraite avec un emploi dans le secteur privé. D'après les données de l'EIR 2012,

6 % des retraités civils du SRE nés en 1946 et ayant liquidé un droit à pension avant 2011 ont cumulé leur pension du SRE avec un emploi dans un autre régime (tableau 6). Cette part est plus élevée à la CNRACL (9 %) et pour les retraités militaires (51 %). Parmi les retraités civils de la génération 1946 partis à la retraite avant 60 ans, 9 % ont été en cumul emploi-retraite, contre 7 % de ceux partis à la retraite à 60 ans ou après. ■

Graphique Part des retraités de droit direct en cumul emploi-retraite au sein du même régime, par sexe et âge, hors nouveaux retraités de l'année, en 2015



Note > Les proportions non représentées sur le graphique correspondent aux cas (sexe et âge) où les effectifs de personnes déjà retraitées depuis le début de l'année (c'est-à-dire hors nouveaux retraités de l'année) sont trop faibles.

Champ > Retraités, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > EACR de la DREES.

² Le cumul emploi-retraite au sein d'un même régime de la fonction publique est possible uniquement pour les militaires, qui peuvent cumuler leur pension militaire avec un emploi de fonctionnaire civil.

Tableau 5 Part des retraités nés en 1946 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

En %

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal				
	CNAV	Fonction publique ¹	Indépendants, hors agriculteurs ²	MSA, salariés et non-salariés	Ensemble des retraités
CNAV	11,7	11,3	13,2	7,0	11,4
Fonction publique ¹	1,1	0,8	0,1	0,3	1,0
Indépendants, hors agriculteurs ²	1,3	0,4	9,6	0,6	1,4
Tous régimes d'emploi confondus	14,1	12,5	22,9	7,9	13,8

1. Fonction publique comme régime d'emploi principal : Service des retraites de l'État (SRE) pour les fonctionnaires civils et militaires, régimes spéciaux. Fonction publique comme régime de retraite principal : SRE pour les fonctionnaires civils et militaires, CNRACL et régimes spéciaux.

2. Indépendants : RSI et professions libérales.

Note > Si un retraité effectue un cumul emploi-retraite intrarégime dans deux régimes différents, alors le cumul retenu est celui de la caisse de retraite principale (où le plus grand nombre de trimestres ont été validés). Si un retraité cumule un emploi avec une retraite d'un même régime, mais également avec une retraite d'un autre régime, alors la dimension interrégimes est privilégiée.

Lecture > 11,3 % des retraités de la fonction publique, nés en 1946 et ayant liquidé un droit direct en 2011 ou avant (c'est-à-dire à 65 ans ou avant) ont cumulé, pendant une année au moins entre l'année qui suit le départ à la retraite et l'année des 66 ans, une retraite dans la fonction publique avec un emploi salarié dans le privé (CNAV).

Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2011 ou avant, nés en 1946, vivants au 31 décembre 2012.

Source > EIR 2012 de la DREES.

Tableau 6 Part des retraités des régimes de la fonction publique d'État et de la CNRACL ayant cumulé un emploi et une retraite

En %

	Ensemble	Hommes	Femmes
SRE (civils)	6	8	4
SRE (militaires) ¹	51	ns	ns
CNRACL	9	7	10
Fonctionnaires civils partis avant 60 ans ²	9	13	6
Fonctionnaires civils partis à 60 ans ou après ²	7	6	7

ns : non significatif.

1. Les effectifs du SRE militaires sont trop restreints pour distinguer les résultats selon le genre.

2. Inclus les retraités du SRE civil et de la CNRACL.

Lecture > 7 % des hommes pensionnés de la CNRACL nés en 1946 ont cumulé leur pension de retraite avec un emploi au cours d'au moins une année entre leur départ à la retraite et l'année de leurs 66 ans.

Champ > Retraités de droit direct du Service des retraites de l'État (SRE) et de la CNRACL, nés en 1946, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2011 ou avant, et avant l'âge de 66 ans, vivants au 31 décembre 2012.

Sources > EIR 2012 de la DREES.

Pour en savoir plus

> **Bac C., Bridenne I., Dardier A., Micallef P.**, 2015, « Éclairage sur la reprise d'activité des retraités des fonctions publiques territoriale et hospitalière », *Questions Retraite & Solidarité - Les Études*, Caisses des dépôts et CNAV, n° 12, juillet.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2015, « Les dernières évolutions en matière de cumul emploi-retraite : quel dispositif pour quels objectifs ? », séance du COR du 23 septembre 2015, documents 3 et 4 bis.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**, 2016, « Transitions emploi-retraite », séance du COR du 30 mars 2016, documents 10, 11 et 12.

> **Dardier A.**, 2016, « Durée de cumul RG/RG : une application des modèles de durée », *Les Cahiers de la CNAV*, CNAV, n° 10, janvier.

Le dispositif d'invalidité couvre le risque de ne plus pouvoir travailler dans des conditions normales à la suite d'un accident ou d'une maladie d'origine non professionnelle. Il est destiné aux assurés sociaux et leur permet de recevoir une pension qui compense en partie la réduction ou la perte du revenu professionnel. Les personnes qui ne peuvent plus exercer d'activité professionnelle ou qui sont contraintes de la réduire ou d'en changer, en raison de la diminution de leur capacité de travail, peuvent être reconnues comme invalides par leur régime d'affiliation. Les conditions d'attribution et les règles de calcul de la pension d'invalidité varient selon le régime.

Des règles d'application différentes selon les régimes

Outre les organismes privés d'assurances (voir fiche 10), les organismes de protection sociale couvrent le risque d'invalidité. La plupart des régimes de retraite sont également compétents en matière d'invalidité, mais ce n'est pas le cas pour le principal d'entre eux, la CNAV. En effet, les pensions d'invalidité des personnes affiliées au régime général sont servies par la CNAMTS. Une personne peut percevoir des pensions d'invalidité provenant de plusieurs organismes, mais la situation est rare. Les dispositifs d'invalidité présentent des disparités importantes selon les régimes qui indemnisent ce risque.

Dans la plupart des régimes (à l'exception notamment des régimes de la fonction publique, de la SNCF et de la RATP), le versement d'une pension d'invalidité est soumis à une condition d'âge, à une condition d'ordre médical et à des conditions administratives (affiliation, versement antérieur de cotisations). Au régime général, la pension d'invalidité ne peut être attribuée qu'aux assurés n'ayant pas atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite (condition d'âge). L'invalidité doit, par ailleurs, réduire d'au moins deux tiers la capacité de travail, ne permettant pas ainsi à l'assuré d'avoir un salaire supérieur au tiers de la rémunération standard pour l'emploi occupé (condition d'ordre médical). Enfin, l'assuré doit être affilié au régime général depuis au moins douze mois et doit vérifier l'une au moins des deux

conditions suivantes (conditions administratives). Il doit soit avoir cotisé pour un salaire au moins égal à 2 030 fois le smic horaire au cours des douze derniers mois, soit avoir travaillé au moins 600 heures¹ au cours des douze derniers mois.

La décision de mise en invalidité est prise par le régime d'affiliation à la suite de la reconnaissance de l'incapacité de travail de la personne par un médecin-conseil du régime (encadré). Dans les principaux régimes, les invalides sont classés en trois catégories selon la proposition du médecin-conseil :

- la catégorie 1 comprend les invalides capables d'exercer une activité rémunérée ;
- la catégorie 2 regroupe les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée ;
- la catégorie 3 rassemble les invalides absolument incapables d'exercer une activité rémunérée et qui sont dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes ordinaires de la vie courante.

Le calcul du montant de la pension d'invalidité dépend notamment de cette catégorie (tableau).

La pension d'invalidité peut être révisée, suspendue ou supprimée pour des raisons d'ordre administratif ou médical. De même, le classement dans les catégories d'invalidité n'est pas définitif.

Les pensions d'invalidité sont, en général, revalorisées le 1^{er} avril, à partir de l'évolution des prix à la consommation hors tabac constatée sur les douze derniers indices mensuels publiés par l'INSEE

1. Ce seuil était de 800 heures pour les demandes de pension d'invalidité antérieures au 1^{er} janvier 2015.

jusqu'à l'avant-dernier mois précédant la date de revalorisation. Elles sont soumises à la CSG, à la CRDS et à la CASA ; certaines sont toutefois exonérées de ces prélèvements sociaux.

Il existe dans certains régimes des pensions d'invalidité de veufs ou de veuves (PIVV) dont le conjoint survivant peut bénéficier sous condition. C'est le cas au régime général, si le conjoint de la personne décédée qui était titulaire d'une pension d'invalidité, est lui-même invalide et âgé de moins de 55 ans.

Les pensions ou allocations liées à l'invalidité dans la fonction publique et dans certains régimes spéciaux

Dans la fonction publique d'État civile et dans la fonction publique territoriale, plusieurs types de pensions ou d'allocations sont liés à l'invalidité :

- l'allocation temporaire d'invalidité, d'abord accordée pour cinq ans, peut éventuellement être reconduite ensuite de manière définitive. Cette allocation est versée dans le cas où l'incapacité permanente du fonctionnaire n'empêche pas la reprise de ses fonctions ou

son reclassement dans un autre emploi de la fonction publique ;

- la pension civile d'invalidité permet à un fonctionnaire, en cas d'incapacité définitive à tout emploi, d'être radié des cadres et mis à la retraite par anticipation sur l'âge de référence de la retraite (art. L. 24-2 du Code des pensions civiles et militaires) ;
- la retraite anticipée pour invalidité, qui permet d'obtenir un départ anticipé à la retraite pour diverses situations d'invalidité non liées à l'exercice des fonctions (parent d'un enfant handicapé [art. L. 24-1-3], conjoint d'une personne incapable d'exercer tout emploi [art. L. 24-1-4], impossibilité d'exercer une quelconque fonction du fait d'une infirmité contractée dans une période non valable pour la retraite [art. L. 24-1-4], fonctionnaire handicapé à 80 % [art. L. 24-1-5]).

Le troisième cas correspond à une pension de retraite. Seul le deuxième cas correspond formellement à une pension d'invalidité. La pension d'invalidité est versée sans condition d'âge ni de durée minimale de service. Elle est en revanche soumise aux conditions d'ordre médical constatées par un médecin agréé et à une

Encadré Les prestations en cas d'incapacité d'origine professionnelle

Les pensions d'invalidité sont versées en cas d'incapacité faisant suite à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle. En revanche, des dispositifs distincts sont prévus lorsque l'incapacité est due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Au régime général, ces derniers peuvent donner lieu à une rente viagère d'incapacité permanente (ou, si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10 %, au versement d'une indemnité en capital). Le montant de cette rente dépend à la fois du dernier salaire et du taux d'incapacité permanente. Contrairement aux pensions d'invalidité, les rentes d'incapacité permanente au titre des accidents du travail ou maladies professionnelles ne prennent pas fin au moment de la liquidation des droits à la retraite : ces rentes se cumulent au contraire avec les pensions de retraite.

Pour les fonctionnaires, une incapacité d'origine professionnelle peut donner lieu à une rente d'invalidité, qui se cumule avec la pension d'invalidité.

Tableau Montants minimum et maximum des pensions en fonction des catégories d'invalidité, au 1^{er} janvier 2016

Catégorie d'invalidité	Pourcentage du salaire annuel moyen des dix meilleures années	Montant mensuel minimum (en euros)	Montant mensuel maximum (en euros)
1 ^{re} catégorie	30 %	281,66	965,36
2 ^e catégorie	50 %	281,66	1 609,00
3 ^e catégorie	50 %, majoré de 40 % au titre de la majoration pour tierce personne	281,66 + 1 103,08	1 609,00 + 1 103,08

Source > Législation.

condition d'acquisition de droit à retraite au moment où l'invalidité a été contractée. Le montant de la pension d'invalidité est calculé selon les mêmes règles que la pension de retraite et est égal au minimum à 50 % du traitement de base lorsque le taux d'invalidité est supérieur ou égal à 60 %.

Dans la fonction publique d'État militaire, il existe un régime d'invalidité particulier, distinct de celui de la fonction publique d'État civile. Les pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre sont attribuées à l'initiative du ministère de la Défense. Elles sont accordées à titre temporaire, lorsque les infirmités indemnisées ne sont pas médicalement incurables. Les pensions peuvent être transformées en pensions définitives au bout de trois ans (blessures) ou de neuf ans (maladies).

À la SNCF, il existe une pension spécifique appelée « pension de réforme ». Elle est versée aux agents devenus incapables à travailler à la suite d'une maladie ou d'une blessure. Comme dans la fonction publique, cette pension n'est pas soumise à une condition d'âge ou de durée d'affiliation. Un tel système de pension de réforme existe également à la RATP.

Les professions libérales ne disposent pas d'un régime d'invalidité uniforme ; les règles d'attribution des pensions d'invalidité diffèrent selon les sections professionnelles.

La conversion des pensions d'invalidité en pensions de retraite

Dans la plupart des régimes (notamment CNAMTS, MSA, RSI, CNIEG, CRPCEN, CAVIMAC), la pension d'invalidité est transformée, en majorité, en pension de retraite à l'âge légal d'ouverture des droits. Depuis le 1^{er} mars 2010, les personnes exerçant une activité professionnelle peuvent continuer à percevoir une pension d'invalidité jusqu'à l'âge d'annulation de la décote. Cependant, dans les régimes de la fonction publique, à la SNCF et à la RATP, une pension d'invalidité ne change pas de statut à l'âge légal d'ouverture

des droits. Des concepts spécifiques ont été définis par la DREES dans ces régimes afin de définir un champ de pension d'invalidité (et donc de retraite) comparable à celui des autres régimes.

Seule une partie des pensions d'invalidité versées sont retenues dans le champ de l'analyse. Ce champ est appelé dans la fiche 21 : « champ invalidité retenu par la DREES ». Ainsi, les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension de retraite lorsqu'ils atteignent l'âge d'ouverture des droits à la retraite et comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant cet âge. Cependant, l'âge d'ouverture des droits n'étant pas toujours connu, les conventions suivantes ont été appliquées :

- dans l'EIR et ANCETRE, les pensions civiles d'invalidité deviennent des pensions de retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits relatif à la catégorie des agents (active, sédentaire ou insalubre). Pour les militaires officiers, les pensions deviennent des pensions de retraite à la limite d'âge et, pour les militaires non-officiers, à 50 ans.

- dans l'EACR, les pensions d'invalidité deviennent des pensions de retraite à 60 ans pour la moitié de la génération 1951 et pour les générations antérieures, à 60 ans et 4 mois pour la moitié de la génération 1951, à 60 ans et 9 mois pour la génération 1952, à 61 ans et 2 mois pour la génération 1953 et à 61 ans et 7 mois pour la génération 1954².

À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part importante des départs anticipés dans ces régimes, l'ensemble des pensions d'invalidité est considéré comme des pensions de retraite.

Les pensions de réversion issues d'une pension pour invalidité sont toutes considérées comme des pensions de retraite.

Ces conventions pour les régimes de la fonction publique, la SNCF et la RATP ont donc un effet à la fois sur le dénombrement des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, mais également sur celui des retraités présentés dans cet ouvrage. ■

Pour en savoir plus

> **Aubert P., Kuhn L. et Solard G.**, 2016, « Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? », *Les Dossiers de la Drees*, DREES, n° 6, octobre.

2. La catégorie (active ou sédentaire) des fonctionnaires n'est pas prise en compte, celle-ci étant inconnue dans l'EACR.

Fin 2015, 777 000 personnes bénéficient d'une pension d'invalidité dans un des régimes de base interrogés dans l'EACR. Parmi elles, 632 000 perçoivent une pension d'invalidité du régime général, versée par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés. L'âge moyen des nouveaux titulaires de pensions d'invalidité dépasse 51 ans dans la plupart des régimes. La part de bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct dans la population française s'accroît avec l'âge. À 60 ans, elle atteint 8,7 %. Le montant versé dépend de la catégorie d'invalidité. Au régime général, il s'échelonne, en moyenne, de 500 euros par mois pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée à 1 750 euros pour les plus dépendants. Il varie aussi selon les régimes.

Différentes règles d'application selon les régimes

Au 31 décembre 2015, les régimes de base interrogés dans l'EACR comptent 777 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct (voir fiche 20). Parmi eux, 631 000 personnes perçoivent une pension d'invalidité du régime général, 26 000 de la MSA salariés et 73 000 des régimes de la fonction publique¹ (tableau 1).

Au régime général et à la MSA salariés, près des trois quarts des pensions d'invalidité sont versées aux personnes qui ne peuvent pas exercer une activité professionnelle, mais qui n'ont pas besoin d'assistance dans la vie quotidienne (catégorie 2) [voir fiche 20]. Au RSI et à la MSA non-salariés, la part des pensions d'invalidité versées aux personnes qui peuvent exercer une activité professionnelle (catégorie 1) est élevée : elle varie de 41 % à 76 % selon les régimes. Dans les régimes spéciaux et la fonction publique, les personnes percevant une pension d'invalidité ne sont pas classées selon les catégories définies dans le régime général.

Les nouveaux retraités relèvent plus souvent de la catégorie 1 (invalides pouvant exercer une activité rémunérée) que l'ensemble des bénéficiaires de

prestations d'invalidité (tableau 2). L'écart s'explique notamment par le fait que le classement dans une catégorie peut être révisé si l'état de santé de la personne se dégrade.

8,7 % de la population âgée de 60 ans sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Le nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct est croissant avec l'âge : fin 2015, 7 500 pensionnés ont 40 ans, 27 000 ont 50 ans et 71 500 ont 60 ans (graphique). Ainsi, la part de bénéficiaires dans la population augmente avec l'âge pour atteindre 8,7 % pour les personnes de 60 ans, soit juste avant l'âge d'ouverture des droits à retraite. À partir de 62 ans, cette part est faible dans la mesure où les pensions d'invalidité sont transformées en pension de retraite à l'âge d'ouverture des droits pour les personnes n'exerçant plus d'emploi². Au fil des âges, la structure par catégorie se modifie : la part de pensionnés de catégorie 1 diminue au profit de la catégorie 2. D'une part, les nouveaux bénéficiaires entrent davantage en catégorie 2 pour des âges avancés et, d'autre part, certains invalides changent de catégorie en raison de la dégradation de leur état de santé.

1. Sur l'ensemble des pensions versées au titre de l'invalidité, 446 000 relèvent de la fonction publique : seules les 73 000 d'entre elles versées au titre d'un droit direct à des personnes n'ayant pas atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite sont étudiées dans cette fiche, les autres étant classées en pensions de retraite. Parmi ces 446 000 pensions, la part des pensions de réversion versées s'établit à 41 % à la CNRACL, à 40 % dans la fonction publique d'État militaire et à 50 % dans la fonction publique d'État civil.

2. Et à l'exception de la fonction publique et de certains régimes spéciaux. Les pensionnés d'invalidité de ces régimes ayant dépassé 62 ans sont toutefois considérés comme retraités dans cette analyse.

Tableau 1 Bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2015

	Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions y compris pensions de réversion (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen (en années)	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹	777,4	-	-	-	-	-	-	-	-
Régime général (CNAMTS)	632,0	52,9	54,3	633,4	23,9	73,7	2,2	-	0,2
MSA salariés	26,2	53,1	41,8	26,3	25,3	71,9	2,7	-	0,2
MSA non-salariés	11,7	55,1	35,2	11,7	41,3	55,9	2,8	-	-
RSI commerçants	13,2	53,5	37,7	13,2	61,6	34,6	3,8	-	-
RSI artisans	18,4	53,4	18,4	18,4	76,4	21,8	1,8	-	-
CNIEG	1,9	51,7	54,0	1,9	31,6	65,0	3,0	-	-
CRPCEN	0,8	52,1	87,9	0,8	31,1	66,5	2,4	-	-
CAVIMAC	<0,05	52,6	47,8	<0,05	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	22,6	56,0	57,3	22,6	-	-	-	100,0	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	13,8	32,8	15,2	13,8	-	-	-	100,0	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits) ²	36,7	55,4	67,2	36,7	-	-	-	100,0	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹									
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	103,7	69,3	63,5	208,6	-	-	-	49,7	50,3
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	24,0	54,3	11,6	39,8	-	-	-	60,5	39,5
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	116,5	66,4	70,2	197,8	-	-	-	58,9	41,1
SNCF (toutes pensions d'invalidité)	11,8	67,6	27,5	31,5	0,1	0,3	0,1	37,2	62,3
RATP (toutes pensions d'invalidité) ²	2,7	63,1	30,6	3,7	0,4	3,2	0,5	70,0	25,9

ns : non significatif.

1. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, une convention est appliquée : les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis d'une pension de retraite après cet âge. À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite (voir fiche 20).

2. À la CRP SNCF et à la CRP RATP, des pensions d'invalidité relevant de la législation du régime général sont versées aux assurés qui n'ont pas été affiliés suffisamment longtemps au régime de la SNCF ou de la RATP. Certaines personnes sont classées comme percevant une pension de réforme (colonne autres pensions d'invalidité), mais reçoivent également une pension de catégorie 1, 2 ou 3.

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2015.

Source > EACR de la DREES.

Tableau 2 Nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2015

	Nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct			Nombre de pensions (en milliers)	Répartition (en %)				
	Effectifs (en milliers)	Âge moyen (en années)	Part des femmes (en %)		Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹	95,8	-	-	-	-	-	-	-	-
Régime général (CNAMTS)	75,4	51,1	54,3	75,5	33,0	66,2	0,7	-	0,1
MSA salariés	3,5	51,8	42,3	3,5	32,9	65,7	1,3	-	0,1
MSA non-salariés	1,6	54,5	31,7	1,6	50,3	48,2	1,5	-	-
RSI commerçants	2,3	52,5	35,8	2,3	61,9	36,7	1,4	-	-
RSI artisans	3,9	52,0	18,6	3,9	74,5	25,0	0,5	-	-
CNIEG	0,1	51,5	58,3	0,1	43,8	54,2	2,1	-	-
CRPCEN	0,1	50,0	91,1	0,1	44,3	55,7	-	-	-
CAVIMAC	<0,05	ns	ns	ns	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	2,5	55,2	59,0	2,5	-	-	-	100,0	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	1,6	28,8	15,7	1,6	-	-	-	100,0	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	4,8	54,5	64,8	4,8	-	-	-	100,0	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹									
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	3,3	57,0	59,1	6,4	-	-	-	50,8	49,2
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	1,6	28,8	15,7	1,9	-	-	-	84,4	15,6
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	5,6	55,8	64,7	8,8	-	-	-	63,7	36,3
SNCF (toutes pensions d'invalidité) ²	0,4	52,4	24,8	0,9	0,1	0,1	-	43,6	56,6
RATP (toutes pensions d'invalidité) ²	<0,05	47,6	30,4	0,1	ns	ns	ns	57,1	34,3

ns : non significatif.

1. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, une convention est appliquée : les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis d'une pension de retraite après cet âge. À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite (voir fiche 20).

2. À la CRP SNCF et à la CRP RATP, des pensions d'invalidité relevant de la législation du régime général sont versées aux assurés qui n'ont pas été affiliés suffisamment longtemps au régime de la SNCF ou de la RATP. Certaines personnes sont classées comme percevant une pension de réforme (colonne autres pensions d'invalidité), mais reçoivent également une pension de catégorie 1, 2 ou 3.

Champ > Bénéficiaires ayant acquis une pension d'invalidité en 2015, vivants au 31 décembre 2015.

Source > EACR de la DREES.

Excepté dans la fonction publique d'État militaire et à la RATP, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2015 dépasse 50 ans (51 ans au régime général). Celui de l'ensemble des bénéficiaires est proche de 52 ans ou lui est supérieur dans la plupart des régimes (53 ans au régime général). Dans la fonction publique militaire, les bénéficiaires sont en moyenne nettement plus jeunes que dans les autres régimes : les titulaires ont 33 ans en moyenne et les nouveaux bénéficiaires 29 ans.

La part des femmes parmi les invalides correspond à la structure par sexe des régimes

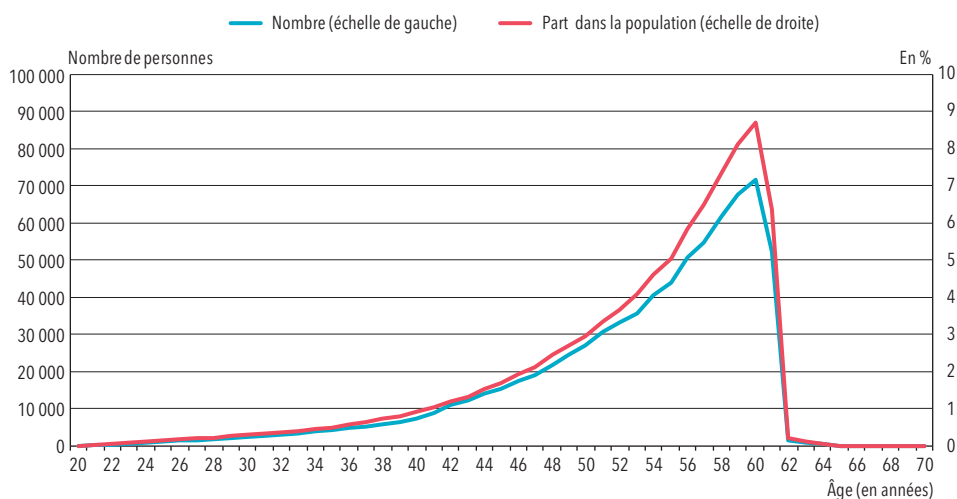
Parmi l'ensemble des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, la part des femmes est faible dans la fonction publique d'État militaire (15 %) et au RSI artisans (18 %), tandis qu'elle atteint 88 % à la

CRPCEN (tableau 1). Cette proportion est proche de celle observée parmi les nouveaux retraités de droit direct³ au régime général et dans le régime de la fonction publique civile (voir fiche 2). À la MSA non-salariés, la part des femmes est de 42 % pour les nouveaux bénéficiaires d'un droit direct de retraite, contre 35 % pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité. Dans la fonction publique d'État militaire, cette part est de 8 % pour les bénéficiaires d'un droit direct et de 15 % pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

Un montant versé très variable selon le degré d'invalidité

La pension d'invalidité vise à compenser la réduction ou la perte de rémunération due à l'invalidité et à indemniser en partie l'éventuel recours à une aide. En 2015, au régime général, son montant est

Graphique Nombre et part dans la population des bénéficiaires de pension d'invalidité de droit direct par âge, en 2015



Note > Les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis d'une pension de retraite après cet âge. À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite (voir fiche 20). Pour calculer la part de bénéficiaires dans la population, leur nombre a été rapporté à la population française. Certains d'entre eux peuvent toutefois résider à l'étranger.

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct en 2015, vivants au 31 décembre 2015.

Sources > EACR de la DREES, estimations de population de l'INSEE (résultats provisoires à fin 2015).

3. La part de femmes parmi les nouveaux retraités est utilisée ici pour la comparaison, plutôt que celle de l'ensemble des retraités car cette dernière intègre la différence d'espérance de vie entre les femmes et les hommes.

Tableau 3 Montant mensuel des pensions d'invalidité en 2015

En euros

	Pension d'invalidité de droit direct	Ratio entre la pension des femmes et des hommes, hors pensions de réversion (en %)	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹							
Régime général (CNAMTS)	740	78,9	500	780	1 750	-	430
MSA salariés	680	88,0	450	730	1 700	-	340
MSA non-salariés	390	95,8	300	400	1 550	-	-
RSI commerçants	690	87,2	540	820	1 870	-	-
RSI artisans	730	79,0	660	890	1 930	-	-
CNIEG	1 860	92,1	1 150	2 140	3 360	-	-
CRPCEN	1 180	95,5	990	1 240	1 960	-	-
CAVIMAC	560	80,7	ns	ns	ns	-	-
FPE civile (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	1 220	93,0	-	-	-	1 220	-
FPE militaire (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	360	102,9	-	-	-	360	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	920	96,2	-	-	-	920	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹							
FPE civile (toutes pensions d'invalidité)	1 490	91,4	-	-	-	1 490	730
FPE militaire (toutes pensions d'invalidité)	690	72,0	-	-	-	690	600
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	1 010	93,6	-	-	-	1 010	510
SNCF (toutes pensions d'invalidité) ²	1 470	84,4	ns	ns	ns	1 480	670
RATP (toutes pensions d'invalidité) ²	1 210	95,3	ns	ns	ns	1 240	660

ns : non significatif.

1. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, une convention est appliquée : les anciens fonctionnaires reconnus invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis d'une pension de retraite après cet âge. À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite (voir fiche 20).

2. À la CRP SNCF et à la CRP RATP, des pensions d'invalidité relevant de la législation du régime général sont versées aux assurés qui n'ont pas été affiliés suffisamment longtemps au régime de la SNCF ou de la RATP. Certaines personnes sont classées comme percevant une pension de réforme (colonne autres pensions d'invalidité), mais reçoivent également une pension de catégorie 1, 2 ou 3.

Note > Les pensions renseignées incluent l'avantage de base et les majorations pour tierce personne versés en décembre 2015. Le montant est brut de prélèvements sociaux (CSG, CRDS, etc.).

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2015.

Source > EACR de la DREES.

de 740 euros en moyenne ; il dépend toutefois de la catégorie d'invalidité attribuée en fonction de la capacité à exercer une activité professionnelle (tableau 3). Le montant moyen versé aux invalides de catégorie 1 s'établit à 500 euros en moyenne, contre 780 euros pour ceux de la catégorie 2 et 1 750 euros pour ceux de la catégorie 3. Les règles de calcul des pensions d'invalidité au régime général expliquent ces différences (voir fiche 20). Dans la fonction publique d'État civile, le montant moyen

de la pension d'invalidité est de 1 220 euros. La pension d'invalidité des femmes est inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des régimes. Le montant de la pension dépend en effet, à catégorie d'invalidité donnée, des derniers salaires de carrières. Toutefois, les écarts de pension entre les femmes et les hommes sont moins marqués que pour les pensions de retraite (voir fiches 6 et 7) et inférieurs à 5 % à la MSA non-salariés, à la CNRACL, dans la fonction publique d'État militaire et à la RATP. ■

Pour en savoir plus

> **Aubert P., Kuhn L. et Solard S.**, 2016, « Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? », *Les Dossiers de la DREES*, DREES, n° 6, octobre.

> **Montaut A.**, 2016, « Santé, retraite, décès... : un tiers du marché de l'assurance privée couvre des risques sociaux », *Études et Résultats*, DREES, n° 963, juin.

Les allocataires du minimum vieillesse

Plus ancien minimum social, le minimum vieillesse vise à garantir un niveau minimal de ressources aux personnes âgées disposant de faibles revenus. Sa création a été suivie, en 1957, par celle de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), versée aux personnes invalides qui n'ont pas encore atteint l'âge requis pour bénéficier du minimum vieillesse. Depuis 2007, l'ancien système d'allocations du minimum vieillesse à deux étages a été remplacé par une prestation unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA). Son financement n'est pas contributif, mais relève de la solidarité nationale. Il est pris en charge par le Fonds de solidarité vieillesse et son versement est principalement assuré par les caisses de retraite.

Une prestation unique depuis 2007

Depuis 1956 et jusqu'à la fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif constitué de deux étages. Le premier étage garantit un revenu minimum, égal au montant de l'allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), soit 282 euros par mois au 31 décembre 2015. Il regroupe plusieurs allocations : l'AVTS proprement dite (créée dès 1941) ou l'AVTNS (AVTS des non-salariés), l'allocation spéciale de vieillesse pour les personnes ne percevant aucune retraite (ancien article L. 814-1 du Code de la Sécurité sociale), le secours viager, l'allocation mère de famille, la majoration de pension (L. 814-2) qui complète une pension de droit direct ou de réversion inférieure au montant de l'AVTS. Les allocations du premier étage sont soumises à condition de ressources et de résidence en France, à l'exception de la majoration L. 814-2, principalement versée à des allocataires non résidents.

L'allocation du second étage, l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) – ancien article L. 815-2 –, permet d'atteindre, uniquement pour les allocataires résidant en France, le montant du minimum vieillesse fixé, à la fin 2015, à 9 600 euros par an pour une personne seule et à 14 904 euros pour un couple (soit respectivement 800 euros et 1 242 euros par mois)¹.

La réforme de 2006 instaure une prestation unique, l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), qui se substitue pour les nouveaux bénéficiaires aux anciennes prestations à deux étages (schéma) et permet d'atteindre le même montant de revenu². Depuis 2007, les deux systèmes coexistent : les bénéficiaires du minimum vieillesse regroupent ainsi les détenteurs d'une des deux allocations vieillesse qui permettent d'atteindre le plafond du minimum vieillesse, c'est-à-dire l'ASV ou l'ASPA.

Les conditions d'attribution

L'ASV et l'ASPA sont soumises à des conditions d'âge, de ressources et de résidence en France. Les bénéficiaires du minimum vieillesse doivent être âgés de 65 ans au moins, sauf en cas d'incapacité au travail. Les personnes reconnues inaptes au travail peuvent le recevoir dès l'âge légal minimal de la retraite.

La plupart des ressources de l'allocataire et de son éventuel conjoint sont prises en compte : les pensions de vieillesse et d'invalidité, les revenus professionnels, les revenus mobiliers et immobiliers. Certaines ressources sont néanmoins exclues comme l'allocation de logement social, l'allocation tierce personne et les prestations familiales.

La notion de couple, qui s'appliquait pour l'ASV

¹. Fin 2016, le montant du minimum vieillesse était fixé à 9 610 euros pour une personne seule et 14 920 euros pour un couple (soit respectivement 801 euros et 1 243 euros par mois).

². Depuis le 1^{er} avril 2010, le plafond de revenus permettant d'être éligible à l'ASPA correspond au montant maximum de cette prestation. Avant cette date, pour les personnes seules, le plafond de ressources mensuel était supérieur au montant maximum de l'ASPA (l'écart était de 15 euros par mois début 2010).

uniquement aux personnes mariées, est élargie pour les allocataires de l'ASPA aux couples pacsés ou en concubinage, ce qui a un effet sur le calcul des ressources. Si un seul des deux conjoints est allocataire (quand le second n'est pas éligible ou n'en fait pas la demande), le montant maximum de l'allocation, fixé au vu des ressources du couple et en fonction du plafond pour les couples, ne peut pas dépasser le plafond pour une personne seule. Si les deux conjoints sont allocataires, chacun reçoit la moitié de l'allocation destinée au couple.

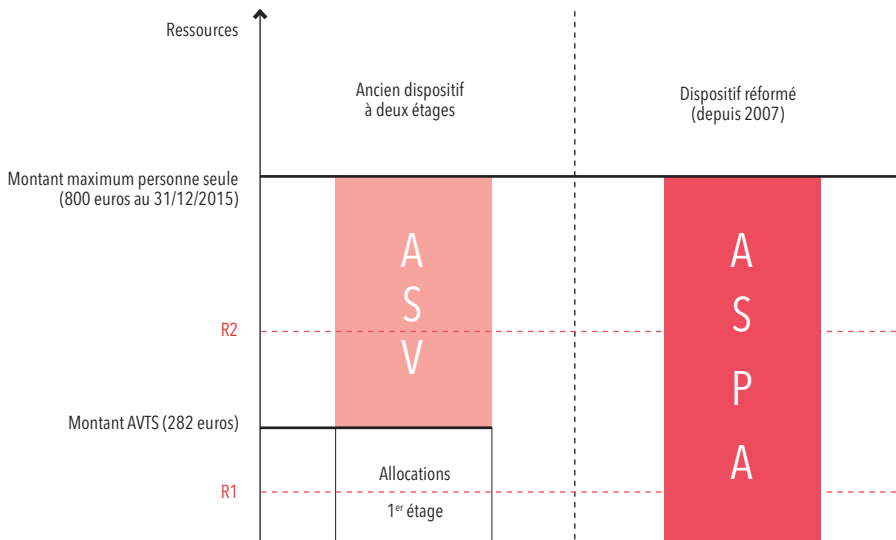
L'allocation supplémentaire d'invalidité

L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) est une prestation versée sous certaines conditions aux personnes invalides titulaires d'une pension de retraite

ou d'invalidité qui n'ont pas atteint l'âge minimal légal de départ à la retraite pour bénéficier de l'ASPA. Fin 2015, le montant de l'ASI est de 404 euros mensuels pour une personne seule et de 666 euros³ pour un couple, sous la condition que la somme des revenus initiaux et de l'allocation ne dépasse pas un plafond maximal de ressources. En cas de dépassement de ce plafond, le montant de l'allocation est réduit et calculé de manière différentielle entre le plafond et les ressources initiales.

Jusqu'au 1^{er} avril 2009, le montant maximum de ressources pouvant être atteint par les bénéficiaires de cette allocation était le même que celui des allocations du minimum vieillesse. Mais, depuis cette date, seules l'ASV et l'ASPA pour les personnes seules ont bénéficié de revalorisations exceptionnelles, alors

Schéma Présentation du dispositif du minimum vieillesse avant et après réforme, pour une personne seule



Lecture > Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et bénéficie du minimum vieillesse avant la réforme, il continue de percevoir, en 2015, une allocation de 1^{er} étage à laquelle s'ajoute l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV), afin d'amener ses revenus au plafond du minimum vieillesse (800 euros par mois).

Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et sollicite le minimum vieillesse pour la première fois depuis 2007, il perçoit alors l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), qui correspond exactement au montant des anciennes allocations, sous réserve de résider en France.

Un retraité qui a des ressources d'un montant R2 reçoit, selon la date de son entrée dans le dispositif, l'ASV ou l'ASPA pour un même montant.

Source > Législation.

3. Fin 2016, le montant de l'ASI est porté à 404 euros pour une personne seule et 667 euros pour un couple.

que l'ASI, comme l'ASV et l'ASPA pour les couples, était revalorisée au même taux que les pensions de retraite. Fin 2015, les personnes seules bénéficiaires de l'ASI disposaient d'un montant maximum de 703 euros mensuel (contre 800 euros pour celles

bénéficiaires de l'ASV ou de l'ASPA). L'ASI ne permet donc plus d'atteindre le même niveau de ressources que le minimum vieillesse pour une personne seule. Le montant est en revanche identique pour les couples – 1 242 euros par mois fin 2015.

Tableau Les allocations du minimum vieillesse fin 2015 selon le régime de versement

	Toutes allocations dites de premier étage* permettant d'atteindre l'AVTS	Allocations permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse				Allocation supplémentaire d'invalidité (L. 815-24)
		ASV (ancien art L. 815-2)	ASPA (L. 815-1)	ASV et ASPA	Part des bénéficiaires ASV ou ASPA par caisse (en %)	
Régime général, dont	209 900	205 300	222 500	427 900	77,2	68 400
Métropole	197 700	171 400	206 000	377 400		67 700
Caisses des DROM ¹	12 200	33 900	16 500	50 500		700
Exploitants agricoles, dont	2 600	23 800	3 800	27 600	5	2 500
Métropole	1 000	18 900	2 800	21 700		
Caisses des DOM ¹	1 600	4 900	1 000	5 900		
SASPA	32 900	32 300	35 800	68 200	12,3	
Salariés agricoles	5 300	9 800	5 300	15 000	2,7	4 800
RSI Commerçants	2 200	4 100	1 400	5 500	1	1 000
RSI Artisans	1 300	2 700	200	2 900	0,5	1 100
CAVIMAC (cultes)	200	3 900	1 500	5 400	1	<100
Professions libérales ²	2 700	100	100	200	<0,1	<100
Régimes spéciaux :	5 200	1 100	700	1 800	0,3	500
SNCF	<100	100	<100	200		<100
Régime minier	5 100	300	100	400		<100
ENIM (marins)	<100	500	200	800		<100
Ouvriers de l'État	0	<100	<100	<100		<100
Collectivités locales	0	<100	<100	<100		400
Fonctionnaires ²	0	100	200	300		<100
Autres ²⁻³	<100	<100	<100	<100		0
Total	262 300**	283 100	271 300	554 400	100	77 900
Métropole	248 500	244 300	253 700	498 000		77 200
DROM	13 800	38 800	17 600	56 400		700
	0	0	0	0		
Total Champ enquête DREES⁴	259 700	282 800	271 000	553 800		

* Majoration de pension (L. 814-2), allocation spéciale vieillesse (L. 814-1), allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), allocation aux vieux travailleurs non salariés (AVTNS), allocation de vieillesse agricole (exploitants agricoles AVTNS), allocation de vieillesse des professions libérales, secours viager, allocation aux mères de famille.

** dont 82 000 perçoivent aussi l'ASV.

1. Les effectifs des DROM sont ici les effectifs gérés par les caisses des DROM (qu'ils résident dans les DROM ou non).

2. Hors champ de l'enquête de la DREES.

3. RATP, CNIEG, régime de la SEITA, CRPCEN, Opéra de Paris, CNBF, CAMR.

4. Le champ de l'enquête de la DREES concerne uniquement les allocataires des douze principaux organismes prestataires de la Métropole (11 caisses de retraite+ le SASPA) et des deux caisses des DROM.

Champ > Ensemble des allocataires du minimum vieillesse.

Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2015, Caisse des dépôts et consignations, CNAMTS, Fonds de solidarité vieillesse.

Fonds de solidarité vieillesse et Fonds spécial d'invalidité

Les allocations du minimum vieillesse et de l'ASI sont des prestations dont le versement ne dépend pas des cotisations de l'assuré, mais relève de la solidarité nationale. Bien que versées essentiellement par les caisses de retraite, les allocations du minimum vieillesse sont totalement financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) et l'ASI par le Fonds spécial d'invalidité (FSI). En cas de décès de l'allocataire, les sommes versées au titre de l'ASPA ou au titre de

l'ASI sont récupérables sur sa succession, si le montant de celle-ci (actif net successoral) est supérieur à 39 000 euros.

Fin 2015, en raison des règles d'attribution de la prestation⁴, la CNAVTS verse le minimum vieillesse à 77,2 % des allocataires de l'ASV et de l'ASPA, la MSA non-salariés à 5 % des allocataires, et les autres caisses de retraite à 5,5 % d'entre eux (tableau et encadré). Enfin, 12,3 % des allocataires de l'ASV ou de l'ASPA, relèvent du SASPA, car ils ne perçoivent aucune pension de retraite par ailleurs. ■

Encadré L'enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse

La DREES a mis en place, en collaboration avec les principaux organismes prestataires des allocations du minimum vieillesse, un dispositif statistique de suivi annuel des bénéficiaires : ASV (ancien article L. 815-2) depuis 1983, allocation spéciale (L. 814-1) et majoration de pension (L. 814-2) depuis 2006, puis ASPA (L. 815-1) depuis 2007. Les organismes participants sont la CNAVTS, la MSA (exploitants et salariés agricoles), le FSPOEIE et la CNRACL gérée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), le SASPA (géré par la CDC), le RSI (commerçants et artisans), l'ENIM (marins), la CAVIMAC (cultes), la SNCF, et le régime minier (CANSSM, géré par la CDC).

Ces organismes fournissent des tableaux standardisés relatifs à la situation au 31 décembre de chaque année sur les bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse. La DREES consolide ces données avec des données provenant du FSV. Elle produit des tableaux de synthèse permettant de décrire la population des allocataires selon des critères démographiques (âge, sexe, état matrimonial) ou selon le montant des allocations versées, ainsi que des tableaux détaillés par caisse ou par département de résidence pour les seuls bénéficiaires de l'ASV et de l'ASPA.

Cette enquête ne prend pas en compte les allocataires relevant du service des retraites de l'État, du régime des professions libérales, de certains régimes spéciaux (CNIEG, Banque de France, RATP, Opéra de Paris, CNBF). Depuis 2009, les allocataires relevant des caisses des départements et régions d'outre-mer (régime général et exploitants agricoles) ont pu être intégrés à l'enquête. L'enquête couvre ainsi 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'ASPA pour la France entière au 31 décembre 2015.

Pour en savoir plus

➤ Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

➤ Cabannes P.-Y. et Lelièvre M. (dir), 2016, *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution*, coll. Panoramas de la DREES-social, DREES, voir fiche 06 « L'assiette des ressources et la période de référence des prestations », fiche 16 « L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) » et fiche 18 « Les allocations du minimum vieillesse ».

4. Lorsqu'une personne est polypensionnée et perçoit une pension de la MSA non-salariés, cette dernière est alors désignée comme caisse compétente. Si elle ne perçoit pas de pension de la MSA non-salariés et qu'elle est polypensionnée de la CNAVTS, c'est alors cette dernière qui verse l'allocation.

L'amélioration du niveau des pensions de retraite a entraîné une diminution régulière du nombre d'allocataires du minimum vieillesse de 1968 à 2003. Depuis 2004, ce nombre décroît plus lentement. Il s'est même stabilisé entre 2014 et 2015. Il n'y a pas eu de revalorisation du minimum vieillesse en 2015, en raison de la prévision d'inflation nulle cette année-là. Pourtant, la prise en compte des revalorisations de 2014 a entraîné une légère hausse du pouvoir d'achat de 0,9 % sur l'année 2015, par rapport à la moyenne de l'année 2014. Les dépenses liées au dispositif ont augmenté de 1 % en euros constants en un an.

Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse se stabilise

Fin 2015, 554 400 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA). Elles sont à peine plus nombreuses qu'en 2014 (554 100). Cette stabilisation s'inscrit dans la tendance observée depuis une dizaine d'années, après une très forte diminution du nombre de bénéficiaires entre la fin des années 1960 et le début des années 2000, liée à l'amélioration du niveau des pensions (graphique 1). Cette moindre baisse observée depuis dix ans est due aux premières générations du baby-boom, plus nombreuses, ayant atteint 60 ans à partir de 2006 (et 65 ans à partir de 2011) et aux revalorisations exceptionnelles du minimum vieillesse qui, entre 2008 et 2012, ont augmenté la population des personnes éligibles.

Jusqu'en 2014, le nombre de bénéficiaires continuait de baisser à cause du recul de l'âge minimal légal introduit par la réforme des retraites de 2010. Cette mesure a provoqué une baisse, à partir de 2011, du nombre des nouveaux allocataires entrant dans le dispositif dès cet âge légal au titre de l'incapacité au travail. Ainsi, la génération 1954, ne pouvant bénéficier de l'ASPA qu'à partir de 61 ans et 7 mois en cas d'incapacité au travail, n'est pas représentée parmi les bénéficiaires de l'allocation fin 2014 et seule une partie d'entre elle l'était fin 2015. À partir de fin 2017, une nouvelle génération complète pourra prétendre au minimum vieillesse chaque année et l'augmentation du nombre d'allocataires pourrait être plus marquée. Avec le recul

de l'âge légal d'ouverture des droits, il n'y a plus de bénéficiaires âgés de 60 ans.

Le nombre des allocataires du minimum vieillesse du régime général est en légère hausse par rapport à 2014 (1,3 %), alors que celui du SASPA est stable. Pour les autres régimes, en particulier ceux des non-salariés, la forte baisse des effectifs de bénéficiaires se poursuit (tableau). Ce recul résulte en partie de la diminution des effectifs de non-salariés au fil des générations.

Moins d'allocations supplémentaires d'invalidité

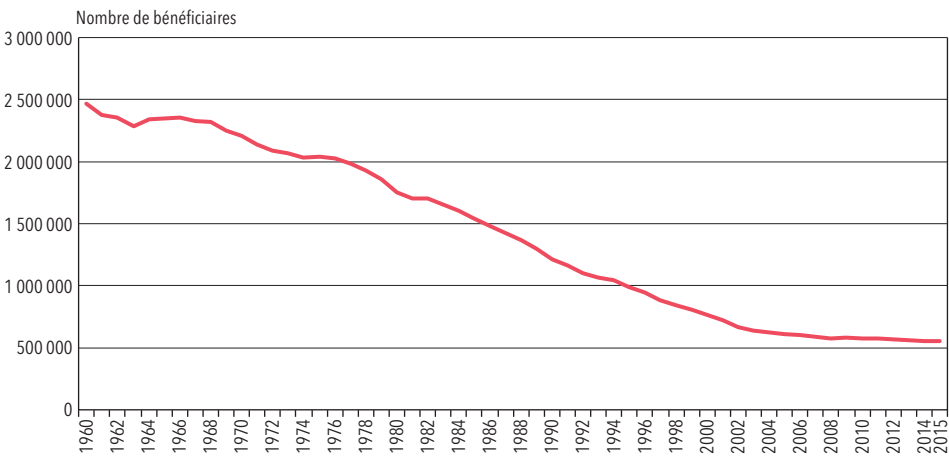
Fin 2015, 77 900 personnes bénéficient avant l'âge minimal légal de départ à la retraite de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), soit 2 % de moins qu'en 2014. Du début des années 1960 jusqu'au milieu des années 1980, leur effectif avait doublé (passant de 70 000 à près de 140 000), puis il avait diminué de 1985 à 2000. Après une légère hausse entre 2001 et 2005, le nombre d'allocataires s'inscrit à nouveau à la baisse depuis 2005. Cette tendance se poursuit en 2015, à un rythme moins soutenu, en raison du report de l'âge minimum légal de la retraite, qui diffère d'autant le passage à l'ASPA des bénéficiaires de l'ASI.

Léger gain de pouvoir d'achat des bénéficiaires du minimum vieillesse

Le minimum vieillesse n'a pas été revalorisé en 2015 après les deux revalorisations de 2014, en application de la règle d'indexation sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac et du fait de la prévision

d'inflation nulle cette année-là. Son montant est toujours de 800 euros mensuels pour les personnes seules et de 1 242 euros mensuels pour les couples. En moyenne annuelle en 2015, le montant de la prestation a néanmoins augmenté de 0,9 % en euros courants pour les personnes seules comme pour les couples par rapport à la moyenne de l'année 2014 (graphique 2), sous l'effet des revalorisations survenues au cours de cette année 2014. Avec une inflation nulle en

Graphique 1 Évolution du nombre des allocataires du minimum vieillesse (ASV et ASPA)



Lecture > Fin 2015, 554 400 personnes perçoivent le minimum vieillesse.
Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.
Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2015 ; Fonds de solidarité vieillesse.

Tableau Évolution depuis 2004 des effectifs titulaires de l'ASV et l'ASPA par régime

Régimes	2015		Évolution annuelle moyenne (en %)		
	Effectifs au 31/12	Répartition (en %)	depuis 2014	depuis 2010	depuis 2005
Régime général	427 900	77,2	1,3	0,3	0,3
MSA exploitants agricoles	27 500	5,0	-10,0	-7,6	-9,0
Service de l'ASPA (SASPA)	68 200	12,3	-0,0	-0,4	0,3
MSA salariés agricoles	15 000	2,7	-4,9	-5,4	-5,1
RSI commerçants	5 500	1,0	-7,9	-7,2	-6,8
RSI artisans	2 900	0,5	-11,0	-10,8	-10,4
CAVIMAC (cultes)	5 400	1,0	-7,9	-7,0	-5,2
Professions libérales	200	ns	ns	ns	ns
Régimes spéciaux	1 800	0,3	-5,8	-8,7	-8,2
Ensemble	554 400	100,0	0,0	-0,8	-0,9

ns : non significatif, en raison de la faiblesse des effectifs ou de la révision des séries.
Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.
Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2015 ; Fonds de solidarité vieillesse.

moyenne pour l'année 2015, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse augmente donc de 0,9 %. Depuis 1990, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse a peu augmenté pour les couples (0,2 % en moyenne annuelle). C'était aussi le cas pour les personnes seules jusqu'en 2007, avant les revalorisations exceptionnelles des années 2008 à 2012. Depuis 2008, il a augmenté annuellement de 2,1 % en moyenne pour les personnes seules, alors qu'il est resté stable pour les couples.

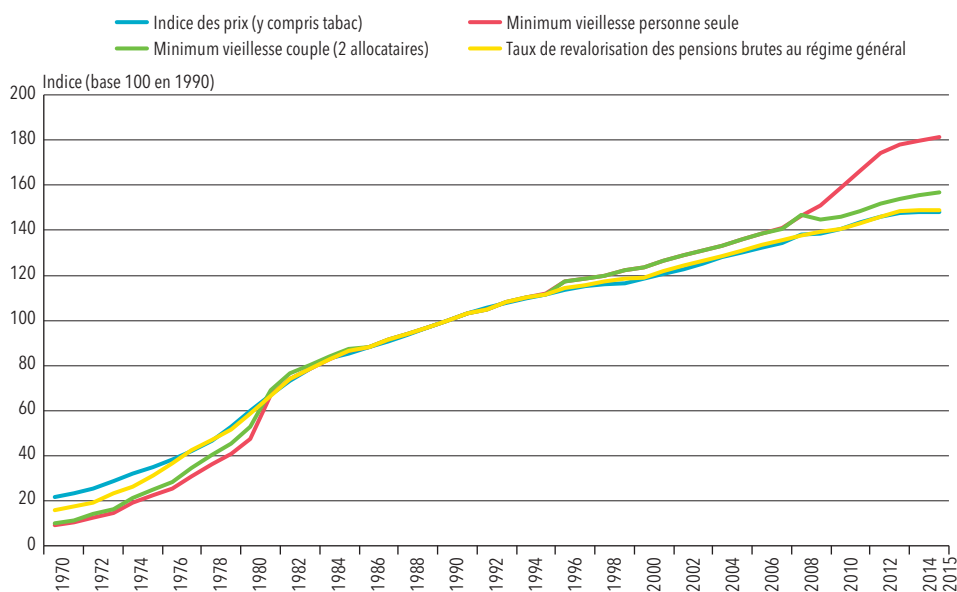
Stabilité des dépenses liées au dispositif

Les dépenses d'ASV et d'ASPA s'élèvent à 2,5 milliards d'euros en 2015. En incluant les allocations

de premier étage (encadré), les dépenses relatives au minimum vieillesse atteignent 3,1 milliards d'euros, en hausse de 1 % par rapport à 2014 (aussi bien en euros courants qu'en euros constants, du fait de l'absence d'inflation en moyenne sur l'année). L'augmentation du montant moyen des prestations et la stabilité du nombre d'allocataires expliquent cette hausse. Fin 2015, les allocataires reçoivent en moyenne 340 euros mensuels pour l'ASV et 420 euros pour l'ASPA, soit respectivement 1,1 % et 0,5 % de plus qu'à la fin 2014.

Les dépenses liées à l'allocation supplémentaire invalidité atteignent 225 millions d'euros, en baisse de 3,4 % par rapport à 2014. ■

Graphique 2 Évolutions du minimum vieillesse (personne seule et couple), des pensions de retraite au régime général et de l'indice des prix



Note > Le pic en 2008 avant une légère baisse du niveau du minimum vieillesse pour un couple s'explique par le versement d'une prime exceptionnelle en 2008 de 200 euros pour une personne seule et de 400 euros pour un couple.

Champ > En 2015, le niveau du minimum vieillesse pour un couple est 1,5 fois plus élevé qu'il ne l'était en 1990, tandis que le niveau pour une personne seule est 1,8 fois plus élevé qu'il ne l'était lui-même en 1990.

Sources > CNAV ; INSEE ; calculs DREES.

Encadré Un déclin de l'ancien dispositif d'allocations de premier étage

Depuis 2007, les allocations dites « de premier étage » ne sont plus attribuées aux nouveaux allocataires (voir fiche 22) en raison de la réforme du minimum vieillesse intégrant désormais ces allocations dans l'ASPA. Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. Fin 2015, 262 300 personnes ont ainsi perçu une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 282 euros par mois, cumulée pour 82 000 d'entre elles avec l'ASV¹. L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre d'allocataires de 7,3 % en 2015.

En 2015, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élèvent à 618 millions d'euros, contre 669 millions en 2014 (-7,6 %).

1. L'attribution de l'ASV est soumise à condition de résidence en France et ne concerne donc pas les retraités non résidents.

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Barthélémy N.**, 2013, « Les allocataires du minimum vieillesse : carrière passée et niveau de pension », *Études et Résultats*, DREES, n° 857, novembre.

> **Isel A.**, 2014, « Les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux en 2012 : privations et difficultés financières », *Études et Résultats*, DREES, n° 871, février.

Plus d'un titulaire des allocations du minimum vieillesse sur deux est une femme seule. D'une manière générale, les personnes seules et les personnes âgées de 90 ans ou plus sont surreprésentées parmi les allocataires, la part des femmes augmentant avec l'âge. Les allocataires du minimum vieillesse sont, en proportion, plus nombreux dans les régions du sud de la France et les départements d'outre-mer.

Des allocataires en moyenne plus âgés que la population des 61 ans ou plus

Fin 2015, les titulaires des allocations permettant d'atteindre le minimum vieillesse sont plus âgés en moyenne que l'ensemble de la population française âgée d'au moins 61 ans (74,7 ans contre 72,8 ans)¹. La part des femmes allocataires dans la population totale augmente avec l'âge (tableau 1). Les générations de retraités les plus anciennes reçoivent en effet des pensions de retraite plus faibles, en général, que les plus récentes et se caractérisent par une surreprésentation de femmes seules et ayant peu ou pas travaillé. De plus, les allocations du minimum vieillesse ne sont versées qu'à partir de 65 ans, sauf en cas d'incapacité au travail ou d'invalidité, auquel cas ce seuil est abaissé à l'âge légal minimal de départ à la retraite. En se limitant aux personnes âgées d'au moins 65 ans, l'âge moyen des allocataires est plus proche de celui de la population totale, mais reste plus élevé (76,2 ans contre 75,5 ans).

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule (célibataire, veuve ou divorcée). Les personnes isolées représentent 73 % des allocataires, contre 41 % pour l'ensemble des 61 ans ou plus² (tableau 2). Toutefois, cet écart se réduit avec l'âge, car la part des personnes isolées dans l'ensemble de la population augmente fortement avec celui-ci.

Les femmes représentent 69 % des allocataires isolés, et leur part augmente de façon continue avec

l'âge. De 56 % pour les personnes de moins de 65 ans, elle passe à 89 % pour les 90 ans ou plus. Cette surreprésentation des femmes parmi les allocataires isolés aux âges élevés s'explique par une plus grande longévité et par la faiblesse de droits propres en matière de retraite acquis par des générations de femmes qui ont peu ou pas participé au marché du travail. Les hommes sont, en revanche, surreprésentés parmi les allocataires en couple (81 %). L'allocation n'est en effet versée qu'à un seul des conjoints, si l'autre n'est pas éligible au dispositif (non-résident en France ou âgé de moins de 65 ans) ou s'il n'en fait pas la demande (encadré). Dans la pratique, elle est plus souvent versée à l'homme au sein du couple.

Des disparités géographiques

Les allocataires sont proportionnellement plus nombreux dans le sud de la France. Alors que sur l'ensemble du territoire métropolitain, 3,5 % des personnes de 61 ans ou plus bénéficient d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, elles sont 9,7 % dans les départements de la Corse, 6 % dans les Bouches-du-Rhône et 5,7 % en Seine-Saint-Denis (carte). Dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 61 ans ou plus atteint 20 %.

Deux tiers de non-résidents parmi les titulaires d'une allocation de 1^{er} étage

La population des allocataires du premier étage est très spécifique : 67 % d'entre eux ne résident pas en France

1. À la suite de la réforme des retraites de 2010, les personnes qui ont atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et qui pouvaient devenir allocataires en 2015 avaient au moins 61 ans à la fin de l'année (voir fiche 22).

2. Pour les personnes en couple, l'allocation est versée dans certains cas à un seul des conjoints. Cela rend alors fragile la comparaison avec la population des 61 ans ou plus (encadré).

et ne peuvent donc bénéficier d'aucune autre allocation au titre du minimum vieillesse (voir fiche 22). La présence de non-résidents modifie sensiblement le profil des allocataires du premier étage par rapport à celui de l'ensemble des titulaires du minimum

vieillesse. Ainsi, la moitié des allocataires du premier étage sont des hommes. L'absence de nouveaux allocataires depuis la réforme du dispositif en 2007 entraîne également un accroissement de l'âge moyen qui passe de 74,5 ans en 2007 à 80,6 ans en 2015.

Tableau 1 Part des titulaires de l'ASV ou de l'ASPA dans la population totale de 61 ans ou plus, par âge

	Part dans la population de 61 ans ou plus (en %)			Effectifs des allocataires
	Hommes	Femmes	Ensemble	
61 à 64 ans ¹	2,0	1,8	1,9	62 000
65 à 69 ans	3,9	3,4	3,6	142 000
70 à 74 ans	4,4	3,7	4,0	100 800
75 à 79 ans	4,1	3,7	3,9	85 500
80 à 84 ans	3,7	3,7	3,7	69 500
85 à 89 ans	3,8	4,2	4,0	51 000
90 ans ou plus	4,3	6,2	5,7	43 100
Ensemble (61 ans ou plus)	3,6	3,5	3,5	553 800
dont 65 ans ou plus	4,0	3,9	3,9	491 800

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; ASPA : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. En 2015, les allocataires sont au moins âgés de 61 ans à la fin de l'année.

Lecture > En 2015, 142 000 allocataires sont âgés de 65 à 69 ans. Cela représente 3,6 % de l'ensemble de la population âgée de 65 à 69 ans.

Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 22).

Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse et estimation de population France entière de l'INSEE au 1^{er} janvier 2016.

Tableau 2 Répartition par sexe et situation conjugale des titulaires de l'ASV ou de l'ASPA, selon l'âge

	Part dans la population de 61 ans ou plus (en %)								
	Isolés			En couple ¹			Ensemble		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
61 à 64 ans	35,2	45,2	80,4	15,2	4,4	19,6	50,4	49,6	100,0
65 à 69 ans	29,3	44,4	73,7	21,1	5,2	26,3	50,5	49,5	100,0
70 à 74 ans	23,1	44,0	67,1	27,3	5,6	32,9	50,4	49,6	100,0
75 à 79 ans	18,3	47,6	66,0	27,9	6,2	34,0	46,2	53,8	100,0
80 à 84 ans	16,1	55,0	71,0	23,0	6,0	29,0	39,1	60,9	100,0
85 à 89 ans	13,4	63,1	76,5	18,9	4,6	23,5	32,3	67,7	100,0
90 ans ou plus	9,7	77,1	86,8	10,2	3,0	13,2	19,9	80,1	100,0
Ensemble	22,5	50,5	73,0	21,8	5,2	27,0	44,3	55,7	100,0
dont 65 ans ou plus	20,9	51,2	72,1	22,6	5,3	27,9	43,5	56,5	100,0
(Effectifs)	124 600	279 600	404 200	120 800	28 800	149 600	245 400	308 400	553 800

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; ASPA : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. Pour les allocataires de l'ASV, le couple est défini au regard du statut matrimonial légal exclusivement. Il caractérise uniquement les personnes mariées. Pour les allocataires de l'ASPA, la notion de couple est élargie aux couples pacsés ou vivant en concubinage (voir fiche 22).

Lecture > 73 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées) tandis que 27 % vivent en couple. Sur le champ des allocataires de 65 ans ou plus, 72,1 % des personnes vivent seules et 27,9 % sont en couple.

Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 22).

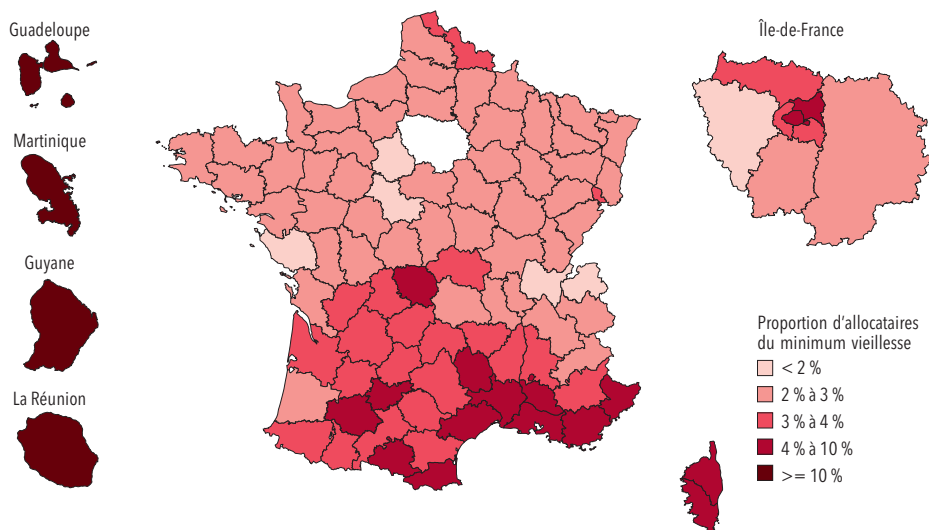
Source > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2015.

Encadré Les limites de l'analyse du profil des allocataires du minimum vieillesse

L'analyse du profil des bénéficiaires du minimum vieillesse est simple lorsque le retraité est une personne isolée ou lorsqu'un allocataire vit en couple avec une personne également allocataire. On compte bien alors deux titulaires distincts de l'allocation, et les caractéristiques de chacun de deux membres du couple sont bien prises en compte dans l'analyse des profils. Les ressources prises en compte pour l'attribution sont celles du couple, et le barème couple est retenu pour déterminer le montant de l'allocation supplémentaire vieillesse ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Elle est versée pour moitié à chacun des allocataires.

Toutefois, il se peut aussi qu'un allocataire soit en couple avec une personne qui ne perçoit pas l'allocation, si le conjoint n'est pas éligible à l'allocation ou s'il n'en a pas fait la demande (voir fiche 22). Dans ce cas, les ressources prises en compte sont celles du couple et le barème retenu pour le calcul du montant de l'allocation est celui du couple, mais ce montant ne peut dépasser le plafond pour une personne seule. Lorsque les revenus du couple sont compris entre 5 304 et 14 904 euros par an (barème fin 2015), le montant versé au seul allocataire du couple suffit pour atteindre le plafond de ressources du barème couple de 14 904 euros. Il n'est donc pas possible de distinguer parmi les allocataires en couple ne percevant qu'une allocation, ceux qui ont un conjoint non éligible de ceux qui n'ont fait qu'une demande dans le couple. Il n'est pas non plus possible de connaître, dans ces situations, les caractéristiques propres du conjoint de l'allocataire.

Il est néanmoins possible de faire une estimation du nombre de personnes couvertes, c'est-à-dire l'ensemble des allocataires du minimum vieillesse et les personnes non allocataires vivant en couple avec une personne allocataire, à l'aide de l'enquête sur les bénéficiaires de minima sociaux de la DREES. D'après cette enquête réalisée en 2012, 102 000 personnes étaient couvertes sans être allocataires. En appliquant la proportion de personnes couvertes et non allocataires parmi les allocataires en couple, au nombre d'allocataires en couple en 2015, on obtient 100 900 personnes couvertes et non allocataires. Le nombre de personnes couvertes ainsi calculé s'élève à 654 700.

Carte Proportion d'allocataires du minimum vieillesse par département parmi la population de plus de 61 ans

Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2015 ; structure de la population suivant le sexe et l'âge du département de l'INSEE au 1^{er} janvier 2016.

27 700 nouveaux allocataires en 2015

En 2015, 27 700 nouveaux allocataires reçoivent l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)³ [tableau 3]. Parmi eux, 41 % ont moins de 65 ans et sont donc dans une situation particulière : inaptitude au travail, ex-invalidité, handicap, ancien combattant, etc. Hormis leur âge, le profil des nouveaux allocataires est proche de celui de l'ensemble des allocataires. La plupart d'entre eux ont moins de 70 ans (84,5 %). Ils sont donc en moyenne beaucoup plus jeunes que l'ensemble des

titulaires du minimum vieillesse (66,2 ans contre 74,7 ans) et plus souvent isolés (75,7 % contre 73 %). Les femmes sont en proportion moins nombreuses (51,8 % contre 55,7 % pour l'ensemble des allocataires). La part des nouveaux titulaires parmi la population de plus de 61 ans est plus importante dans les départements d'outre-mer (6,5 ‰), en Corse (3,9 ‰) et en région parisienne (3,2 ‰ à Paris et en Seine-Saint-Denis). En moyenne, ils reçoivent 443 euros mensuels soit 23 euros de plus que l'ensemble des allocataires de l'ASPA. ■

Tableau 3 Répartition par sexe et situation conjugale des nouveaux titulaires de l'ASPA en 2015, selon l'âge

	Isolés			En couple ¹			Ensemble ²		
	Hommes	Femmes	Ensemble ²	Hommes	Femmes	Ensemble ²	Hommes	Femmes	Ensemble ²
Moins de 65 ans	49,9	38,5	43,0	33,4	36,0	34,0	43,5	38,3	40,8
65 à 69 ans	41,5	40,7	41,0	52,2	50,8	51,8	45,6	41,8	43,7
70 à 74 ans	4,2	6,2	5,4	7,9	7,5	7,9	5,6	6,3	6,0
75 à 79 ans	2,0	5,0	3,8	3,8	2,9	3,6	2,7	4,8	3,8
80 à 84 ans	1,3	4,3	3,1	1,9	1,5	1,8	1,5	4,0	2,8
85 à 89 ans	0,8	3,0	2,1	0,6	1,1	0,7	0,7	2,8	1,8
90 ans ou plus	0,4	2,2	1,5	0,2	0,3	0,2	0,3	2,0	1,2
65 ans ou plus	50,2	61,4	56,9	66,6	64,1	66,0	56,4	61,7	59,3
80 ans ou plus	2,5	9,5	6,7	2,7	2,9	2,7	2,5	8,8	5,8
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
(Effectifs)	8 200	12 800	21 000	5 200	1 600	6 700	13 300	14 300	27 700
Âge moyen (en années)	64,7	67,2	66,2	66,0	65,9	66,0	65,2	67,0	66,2

1. Pour les allocataires de l'ASPA, la notion de couple englobe les personnes mariées mais aussi les couples pacsés ou vivant en concubinage.

2. L'ensemble n'est pas forcément égal à la somme correspondante du fait des arrondis.

Note > Non compris les nouveaux allocataires du RSI.

Lecture > En 2015, 8 200 nouveaux allocataires sont des hommes isolés. Parmi eux, 41,5 % ont un âge compris entre 65 et 69 ans.

Champ > Nouveaux allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 22).

Source > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2015.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires et séries historiques disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Arnold C. et Barthélémy N.**, 2014, « Les allocataires du minimum vieillesse : parcours et condition de vie », *Études et Résultats*, DREES, n° 863, janvier.

> **Barthélémy N.**, 2013, « Les allocataires du minimum vieillesse : carrière passée et niveau de pension », *Études et Résultats*, DREES, n° 857, novembre.

> **Isel A.**, 2014, « Les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux en 2012 : privations et difficultés financières », *Études et Résultats*, DREES, n° 871, février.

3. Hors nouveaux allocataires du RSI.

La retraite supplémentaire

La retraite supplémentaire, encore appelée retraite surcomplémentaire, désigne les régimes de retraite facultatifs par capitalisation (non légalement obligatoires) proposés par certaines entreprises à leurs salariés, ainsi que les produits d'épargne retraite individuels. Ces dispositifs permettent à toute personne de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition. La loi portant réforme des retraites du 21 août 2003 a créé les premiers dispositifs d'épargne retraite à vocation universelle. Ils sont venus compléter une batterie de dispositifs de retraite supplémentaire individuelle déjà existants, destinés aux professions indépendantes, aux agents de la fonction publique ainsi qu'aux anciens combattants.

Deux grandes catégories de produits

Les dispositifs de retraite supplémentaire sont des contrats d'investissements financiers permettant la constitution d'une épargne lors de la vie active en vue de disposer d'un complément de retraite. Leur restitution s'effectue sous différents modes : rente viagère, capital et versement forfaitaire unique (VFU) lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil. Ils se répartissent en deux types principaux, selon le mode de calcul de la rente ou du capital à la suite de la liquidation du contrat (tableau et encadré).

Les contrats à cotisations définies

Le souscripteur s'engage sur un niveau de financement. Le montant de la pension n'est pas garanti mais dépend des cotisations effectivement versées – augmentées des revenus de leur placement – et des tables de mortalité (utilisées pour la conversion lorsque le capital constitué par l'épargnant est transformé en rente viagère). Ils peuvent être souscrits à titre privé ou dans un cadre professionnel, individuellement ou collectivement. Dans ce dernier cas, les versements et primes sont déposés par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise.

Les contrats à prestations définies

L'entreprise (ou la branche professionnelle, le groupe...) s'engage sur un montant de prestation, déterminé à l'avance selon une formule de calcul dépendant des salaires des bénéficiaires, à verser à ses

anciens salariés (ou à certaines catégories d'entre eux). Les cotisations de l'entreprise sont déposées sur un fonds collectif de réserve, sur lequel le gestionnaire prélève les capitaux constitutifs de la rente versée au retraité. Le montant de cette rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies :

- les régimes différentiels pour lesquels l'employeur s'engage à verser la différence entre le niveau de retraite garanti par le régime supplémentaire et le total des droits acquis par l'intéressé dans les autres régimes (de base, complémentaire et, éventuellement, autre régime supplémentaire à cotisations définies). Ces régimes sont, en général, réservés aux cadres supérieurs ;
- les régimes additifs, pour lesquels le montant de la rente est indépendant des autres pensions servies au retraité par les régimes obligatoires.

Les régimes à prestations définies sont dits « à droits aléatoires » si le versement de la pension de retraite est conditionné à la présence du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite. Sinon, le régime est dit « à droits certains », comme c'est le cas pour les régimes à cotisations définies.

Les produits de retraite supplémentaire souscrits à titre privé

Dans un cadre personnel ou assimilé

- Contrats à cotisations définies

Plan d'épargne retraite populaire (PERP) : créé par la loi portant réforme des retraites du 21 août

2003, le PERP est un contrat d'assurance accessible à tous, souscrit de façon individuelle et facultative. Les cotisations sont déductibles du revenu déclaré. L'épargne est reversée sous forme de rente viagère mais une sortie en capital est aussi possible depuis 2006 pour l'acquisition, en primo-accession, d'une résidence principale. De plus, la loi de 2010 portant réforme des retraites a introduit à partir du 1^{er} janvier 2011 la possibilité d'une sortie en capital lors du départ à la retraite, limitée à 20 % de la valeur de rachat du contrat.

Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (PREFON) : créée en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, la PREFON est soumise aux règles de déduction fiscale du PERP. La loi de 2010 portant réforme des retraites introduit au 1^{er} janvier 2011, et sous réserve d'une cessation de l'activité professionnelle, la possibilité d'effectuer une sortie en capital à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat au moment de la liquidation des droits.

Fonds de pension des élus locaux (FONPEL) : créé en 1993, le fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite facultatif par rente.

Caisse autonome de retraite des élus locaux-mutuelle des élus locaux (CAREL-MUDEL) : créée en 1993, la Caisse autonome de retraite des élus locaux est, avec le FONPEL, l'un des deux régimes d'épargne retraite facultatif des élus locaux. Destiné à disparaître, il est progressivement remplacé par celui de la MUDEL.

Complément de retraite mutualiste (COREM) : créé en 1949, le COREM permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous les particuliers depuis le 1^{er} janvier 2005.

Complémentaire retraite des hospitaliers (CRH) : créée en 1963, la CRH est un dispositif de retraite supplémentaire qui s'adresse exclusivement aux personnels hospitaliers.

Retraite mutualiste du combattant (RMC) : la RMC est une retraite par capitalisation. Elle est souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes

de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

Les produits de retraite supplémentaire souscrits à titre professionnel

Dans un cadre individuel, pour les professions indépendantes

- Contrats à cotisations définies

Contrats Madelin : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire.

Contrats « exploitants agricoles » (parfois appelés « Madelin agricoles ») : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines et destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère.

Dans un cadre collectif, par l'employeur pour le salarié

- Contrats à prestations définies

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal, les cotisations de ces contrats à prestations définies bénéficient d'une exonération de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. Ces contrats englobent, en particulier, les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Pour ces derniers, les entreprises doivent payer une taxe sous forme de contribution. Celle-ci est payée soit en pourcentage des cotisations (24 % en cas de gestion externe ou 48 % en cas de gestion interne¹) soit en pourcentage des

1. La gestion en interne des retraites chapeau n'est plus autorisée pour les régimes créés depuis le 1^{er} janvier 2010.

Encadré L'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire

L'article 114 de la loi n° 2003-775 portant réforme des retraites a institué un système d'information statistique obligatoire sur l'épargne retraite. La DREES est chargée de sa mise en place et de son suivi.

Depuis 2004, elle collecte annuellement des informations statistiques agrégées portant sur les souscripteurs, les cotisations et les rentes versées : nombre d'adhérents pour les contrats en cours de constitution ou pour ceux en cours de liquidation, montants moyens des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranches d'âge et de montants, etc. Les données sont recueillies auprès des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurances (relevant du Code des assurances), des mutuelles (relevant du Code de la mutualité) et des institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale). Des données générales de cadrage, fournies par les fédérations regroupant ces sociétés, sont également utilisées, notamment celles fournies par la Fédération française de l'assurance (FFA) et l'Association française de gestion financière (AFG).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2003 (dite « loi Fillon ») : PERP, PERCO, PERE, ainsi qu'à d'autres contrats d'épargne retraite antérieurs à cette loi. Les retraites mutualistes du combattant ont également été intégrées depuis 2006. La collecte d'informations exclut de son champ les contrats d'assurance-vie, souvent utilisés en vue d'une épargne pour la retraite, ainsi que les régimes ouverts aux professions libérales et gérés par des organismes de sécurité sociale (par exemple CAPIMED). Par ailleurs, certaines entreprises décident de ne pas externaliser auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (IGRS) la gestion des dispositifs qu'elles ont mis en place. Les produits concernés se retrouvent ainsi exclus du champ de l'enquête.

La collecte de certaines données relatives aux contrats collectifs de type assurantiel est délicate, dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif, et les organismes de gestion n'en connaissent pas le nombre d'adhérents. Les informations de ce type ne figurent donc pas dans les résultats de l'enquête.

Depuis la vague 2010, dans le cadre de la remontée des états statistiques relatifs à la protection sociale complémentaire définis par le décret 2011-467 du 27 avril 2011, un tableau a été ajouté dans le questionnaire pour déterminer, pour chaque type de produit, les montants des cotisations et des prestations versés par catégorie comptable. Ce cadre juridique précise également que la collecte concerne désormais les indemnités de fin de carrière et les contrats de préretraite. La collecte n'est cependant pas exhaustive sur ces deux types de produit. À partir de la vague 2017 et en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, un tableau sera ajouté au questionnaire pour détailler les contrats à prestations définies (montants minimaux, moyens, médians et maximaux des rentes).

Calage des données et définitions – mise à jour des séries

Certaines des données relatives à la retraite supplémentaire publiées par la DREES, notamment dans l'ouvrage, sont calées sur celles publiées par la FFA. Les données recalées comprennent les montants des masses de cotisations, de prestations et de provisions mathématiques. Ce calage concerne uniquement des données relatives aux sociétés d'assurances issues de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES. Le champ diffère sur certains aspects entre la FFA et l'enquête retraite supplémentaire de la DREES, aussi, depuis 2015, des ajustements ont été réalisés. Les séries passées ont été rétropolées. Pour les articles à prestations définies (de type « article 39 du CGI »), les données de la FFA incluent aussi les contrats de préretraite, alors qu'une distinction est faite entre ces deux types de contrats dans l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES. Les montants concernant les contrats de type « article 39 du CGI » présentés dans cet ouvrage sont ceux recalés sur la différence entre ceux de la FFA et ceux concernant les préretraites, issus de l'enquête DREES. Pour les prestations, la FFA ne diffuse qu'un chiffre agrégé des prestations de la phase de liquidation (qui correspond à la définition du montant des prestations dans l'enquête de la DREES) et des prestations de la phase de constitution (qui correspond au montant des rachats dans l'enquête de la DREES) pour les contrats de type « article 39, 82 et 83 du CGI ». Les montants relatifs au niveau des prestations des contrats de type ...

... « article 39, 82 et 83 du CGI » présentés dans l'ouvrage sont ceux recalés sur la différence entre ceux de la FFA et ceux correspondants aux rachats, issus de l'enquête DREES.

Afin d'assurer une cohérence entre les masses financières recalées et les autres données, le nombre d'adhérents, de cotisants et de bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire est corrigé en adéquation avec les montants globaux de cotisations et de prestations. Les montants moyens de cotisation et de prestation par individu déterminés à partir des données de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES, sont, quant à eux, inchangés. Le nombre d'adhérents (respectivement de cotisants et de bénéficiaires) est ainsi calculé pour que ce nombre multiplié par la cotisation moyenne par adhérent (respectivement la cotisation moyenne par cotisant et la prestation moyenne par bénéficiaire) égale le montant global après calage, des cotisations (respectivement des prestations). Cet ajustement était réalisé dans les publications précédentes pour les effectifs d'adhérents et de cotisants, mais pas pour les effectifs de bénéficiaires.

Ces deux ajustements ainsi que le changement du mode de calcul du nombre de bénéficiaires expliquent la révision des séries entre celles de cet ouvrage et celles de l'édition 2016.

Par ailleurs, les données de l'AFG sont utilisées pour caler les données concernant les PERCO publiées par la DREES. Le nombre de cotisants, le montant des cotisations et celui des provisions mathématiques relatifs au PERCO et issus de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES sont recalés sur ceux de l'AFG, quand ces derniers sont supérieurs à ceux de la DREES.

rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations à partir de 2013). Une contribution additionnelle de 45 % est prévue pour les rentes liquidées depuis le 1^{er} janvier 2015 dépassant huit fois le plafond de la Sécurité sociale. La loi portant réforme des retraites en 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 à mettre en place un produit d'épargne retraite supplémentaire collectif et obligatoire ou un PERCO pour l'ensemble des salariés. Enfin, la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques plafonne les droits accumulés annuellement sur les contrats de type « retraite chapeau » à 3 % de la rémunération de référence servant au calcul de la rente.

- Contrats à cotisations définies

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion individuelle et facultative, désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Ils sont abondés exclusivement par l'employeur et permettent aux salariés d'obtenir le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un « sursalaire ».

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion obligatoire, une fois

adoptés dans l'entreprise, et désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu, mais au forfait social, à la charge de l'employeur, à hauteur de 20 % depuis la loi de finance rectificative de 2012. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère, soumise à l'impôt sur le revenu. La loi portant réforme des retraites en 2010 introduit la possibilité pour les salariés de procéder à un versement à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires. Ils sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP.

Plan d'épargne retraite d'entreprise (PERE) : contrat d'assurance retraite de salarié à adhésion obligatoire, une fois adopté dans l'entreprise, et sur lequel des versements facultatifs du salarié sont autorisés. Il s'agit en fait d'une extension facultative des contrats « article 83 », créée lors de la réforme de 2003 pour permettre des versements des salariés. La modification par la loi de 2010 portant réforme des retraites concernant les contrats « article 83 » devrait rendre caduque l'utilisation du PERE.

- Dispositif d'épargne salariale

Plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) : créé par la réforme des retraites de 2003, le PERCO est un dispositif d'épargne salariale dont l'adhésion

Tableau Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation en vigueur fin 2015)

Type de produit	Versement	Sortie en capital possible ¹
Produits souscrits dans le cadre personnel ou assimilé²		
Contrats à cotisations définies		
PERP	Périodicité au choix et montant libre.	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat depuis 2011. Intégralement dans le cas limité de la primo-accession à la propriété à l'âge de la retraite.
PREFON, produit destiné aux fonctionnaires	Périodicité, montant et moyen de paiement (retenue sur le salaire ou paiement direct) au choix.	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation.
FONPEL, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %).	Non
CAREL-MUDEL, produit destiné aux élus locaux	La cotisation est constituée par un pourcentage fixe de l'indemnité de fonction. L'affilié choisit librement ce pourcentage (4 %, 6 % ou 8 %).	Non
COREM, produit initialement destiné aux fonctionnaires	Montants libres.	Non
CRH, produit destiné aux fonctionnaires hospitaliers	La cotisation est exclusivement salariale. L'affilié choisit librement l'une des classes de cotisation proposées, calculées en pourcentage du traitement de base brut.	Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013).
RMC (retraite mutualiste du combattant)	Montant versé dans le respect du minimum contractuel. L'adhérent peut continuer à effectuer des versements pendant la phase de liquidation.	Non
Produits souscrits à titre professionnel²		
• dans un cadre individuel pour les professions indépendantes		
Contrats à cotisations définies		
Contrats Madelin	Obligation annuelle de cotisation. Choix d'un montant de cotisation minimale à la souscription, qui peut varier chaque année dans un rapport de 1 à 15.	Non
Contrats « exploitants agricoles »	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale.	Non
• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié		
Contrats à prestations définies		
Contrats de type art. 39 du CGI	Versement effectué uniquement par l'entreprise.	Non
Contrats à cotisations définies		
Contrats de type art. 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire, effectué uniquement par l'entreprise.	Oui
Contrats de type art. 83 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire et versé en partie par l'entreprise et en partie par le salarié. Les versements peuvent depuis 2011 aussi être effectués par le salarié à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires.	Non
PERE	Versement obligatoire calculé en pourcentage du salaire. Abondements libres du salarié possibles.	Non
Dispositif d'épargne salariale		
PERCO	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un compte épargne temps) sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute. L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 6 086,40 euros en 2015.	Oui

1. La sortie en capital, qui intervient au moment de la liquidation, est à distinguer des cas de déblocage anticipé (ou rachat), qui peuvent survenir en cas de fin de droits aux allocations chômage, invalidité, cessation d'activité, situation de surendettement, décès du conjoint.

2. L'ensemble de ces produits sont gérés par capitalisation.

3. Régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit.

4. Régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux.

Source > Législation.

Imposition sur les cotisations		Imposition sur les prestations	
		Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilé ²	
		Contrats à cotisations définies	
Cotisations déductibles du revenu déclaré.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
Cotisations déductibles du revenu déclaré.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
Cotisations non déductibles du revenu déclaré.		La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ .	
Cotisations non déductibles du revenu déclaré.		La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ .	
Cotisations déductibles du revenu déclaré.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
Cotisations déductibles du revenu déclaré.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
Cotisations intégralement déductibles du revenu déclaré.		La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
		Produits souscrits à titre professionnel ²	
		• dans un cadre individuel pour les professions indépendantes	
		Contrats à cotisations définies	
Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du BIC ou BNC avant impôt.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du bénéfice imposable.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
		• dans un cadre collectif par l'employeur pour le salarié	
		Contrats à prestations définies	
Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
		Contrats à cotisations définies	
Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ . Le capital est soumis au régime fiscal des contrats d'assurance-vie.	
Les cotisations sont déductibles du salaire brut pour le salarié, du résultat imposable pour l'entreprise. Les versements volontaires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
Pour le salarié, les cotisations versées à titre facultatif sont déductibles de l'impôt sur le revenu dans les mêmes conditions que pour le PERP. Pour l'entreprise, elles sont déductibles du bénéfice imposable.		La rente viagère est soumise à l'impôt sur le revenu ³ .	
		Dispositif d'épargne salariale	
Les sommes versées par les salariés sont imposées sur le revenu contrairement à l'abondement de l'employeur.		La rente viagère est partiellement soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ . La sortie en capital est totalement exonérée d'impôt sur le revenu.	

individuelle n'est pas obligatoire. Il permet au salarié de se constituer une épargne, accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou, si l'accord collectif le prévoit, sous forme de capital.

Autres produits

D'autres produits de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines sociétés, existent (REPMA, PER, régimes collectifs de retraites, régimes du 4 juin,

L. 441, autres dispositifs à cotisations définies). Ces produits, bien qu'isolés en tant que tels par les organismes qui en ont la gestion, relèvent de la fiscalité de l'article 83. Dans la suite de l'analyse, ils sont placés dans la partie concernant les régimes collectifs d'entreprise. Les produits spécifiques proposés dans le cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres) sont, quant à eux, présentés dans la section « Autres contrats souscrits individuellement ». ■

En 2015, 13 milliards d'euros de cotisations ont été collectés dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire, soit +7 % en euros constants par rapport à 2014. Le montant des prestations versées au titre de contrats de retraite supplémentaire s'élève à 5,7 milliards d'euros en 2015, comme en 2014. La place de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (légalement obligatoires ou supplémentaires) reste marginale. La part des cotisations versées à ce titre par rapport à l'ensemble des cotisations acquittées au titre de la retraite est de 4,3 % en 2015. Les prestations servies ne représentent que 1,8 % de l'ensemble des prestations retraite versées.

Les dispositifs souscrits individuellement continuent leur progression

En 2015, 13 milliards d'euros de cotisations ont été versés pour l'ensemble des produits de retraite supplémentaire (tableau 1). Les contrats souscrits dans un cadre professionnel représentent la plus grande partie de ces versements, particulièrement les contrats de type « article 83 du CGI » et les contrats Madelin, soit respectivement 24 % et 22 % du total des versements de l'année. Le PERCO et les contrats à prestations définies (de type « article 39 du CGI ») réunissent 16 % et 11 % des cotisations. Parmi les contrats souscrits dans un cadre personnel ou assimilé, les versements effectués sur les PERP contribuent à hauteur de 16 % au total des versements.

En 2015, le niveau des versements sur les contrats souscrits via l'entreprise augmente sensiblement. Par rapport à 2014, il a crû de 11 % en euros constants¹, ce qui s'explique principalement par la hausse des cotisations sur les PERCO (+15 % en euros constants) et sur les contrats de type « article 83 du CGI » (+14 % en euros constants).

Les versements au titre de contrats souscrits par les indépendants repartent à la hausse, après le recul de 2014 (-8 % entre 2013 et 2014, en euros constants), mais exclusivement grâce aux contrats Madelin (+3 % en euros constants).

Dans le même temps, l'année 2015 confirme la progression des versements sur les dispositifs de retraite

souscrits dans un cadre personnel ou assimilé, avec une hausse de 4 % des versements en euros constants par rapport à 2014. Cette augmentation provient exclusivement de celle du PERP qui, avec 2,1 milliards d'euros versés en 2015, poursuit sa forte croissance entamée en 2010 (+13 % en 2015 en euros constants). En 2015, 77 % des masses de cotisations des produits de retraite supplémentaire sont gérées par les sociétés d'assurances (tableau 2). Cette proportion atteint 90 % pour les contrats souscrits dans un cadre personnel.

Une diminution des prestations servies au titre des contrats à prestations définies

En 2015, le montant des prestations servies au titre des contrats de retraite supplémentaire s'élève à 5,7 milliards d'euros (tableau 3). Les contrats de type « article 83 du CGI » et « article 39 du CGI » représentent, à eux deux, la moitié des prestations. 15 % des prestations sont versées au titre de contrats destinés aux fonctionnaires ou élus locaux.

Les prestations servies au titre des contrats de retraite supplémentaire sont stables en 2015. L'augmentation des prestations des contrats d'entreprises à cotisations définies (de type « articles 82 et 83 du CGI »), d'une part, et des contrats pour les indépendants, d'autre part, est compensée par la forte baisse des prestations des contrats à prestations définies (de type « article 39 du CGI »). Les prestations servies au titre des PERP augmentent sensiblement en 2015

1. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation. Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution en euros courants, aussi appelée évolution en valeur.

(+25 % en euros courants), mais ne représentent que 4 % de l'ensemble des prestations.

Les prestations sont servies le plus souvent sous la forme de rentes viagères. En 2015, c'est le cas pour 83 % du montant des prestations servi aux bénéficiaires, contre 8 % sous forme de versement forfaitaire unique (VFU) et 9 % sous forme de capital. Pour les contrats PERP, les VFU prédominent (82 % de l'ensemble des prestations), alors que pour les PERCO, la totalité des

prestations prennent la forme de sorties en capital. En 2015, les masses de prestations sont majoritairement gérées par les sociétés d'assurances (74 %), suivies des institutions de prévoyance (16 %) [tableau 2].

Une croissance stable des provisions mathématiques en 2015

Les provisions mathématiques² ou encours atteignent 207 milliards d'euros en 2015³ (tableau 4). Les contrats

Tableau 1 Montants des versements effectués au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des cotisations (en millions d'euros courants)			Part du montant total des cotisations (en %)	Évolution des montants des cotisations annuelles en euros constants (en %)	
	2013	2014	2015	2015	2013-2014	2014-2015
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	2 441	2 694	2 814	22	10	4
PERP ¹	1 549	1 831	2 067	16	18	13
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	770	757	645	5	-2	-15
RMC (retraite mutualiste du combattant)	118	101	97	1	-15	-4
Autres contrats souscrits individuellement ²	4	5	4	0	10	-16
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	9 697	9 347	10 112	78	-4	8
Professions indépendantes (à titre individuel)	3 286	3 031	3 102	24	-8	2
Contrats Madelin ¹	3 012	2 768	2 848	22	-9	3
Contrats « exploitants agricoles » ¹	274	263	254	2	-4	-3
Salariés (à titre collectif)	6 411	6 317	7 011	54	-2	11
PERCO ³	1 700	1 800	2 070	16	5	15
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	1 463	1 343	1 392	11	-9	4
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	318	204	226	2	-36	11
Contrats de type art. 83 du CGI ¹	2 626	2 712	3 097	24	3	14
PERE	52	55	50	0	4	-8
Autres contrats souscrits collectivement ²	252	204	176	1	-20	-14
Ensemble des dispositifs	12 138	12 042	12 927	100	-1	7

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées des assurances sur les données de cadrage de la Fédération française de l'assurance (FFA).

2. Champ non constant au sein de la catégorie « autres ».

3. Le PERCO n'est pas un contrat d'assurance retraite, mais un dispositif d'épargne salariale.

Note > Les séries ont été révisées par rapport à l'édition 2016 des *retraités et les retraites* (voir encadré fiche n° 25).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution.

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2013-2015 de la DREES ; données FFA.

2. Provisions mathématiques : montant des engagements des sociétés d'assurances à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. Ces provisions sont calculées à l'aide de formules mathématiques qui prennent en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique.

3. À titre de comparaison, les réserves financières des régimes de retraite légalement obligatoires en répartition représentent, selon le rapport annuel du COR de juin 2016, 131,8 milliards d'euros fin 2014. Le fonds de réserve des retraites disposait en outre à cette date de 37,2 milliards d'euros de réserve, et les régimes obligatoires en capitalisation (RAFP et régime complémentaires des pharmaciens CAVP) de 22,9 milliards d'euros de provisions.

Tableau 2 Montants des versements effectués au titre de la retraite supplémentaire, en 2015

	Dispositifs gérés en 2015 selon les organismes											
	En % des masses de cotisations				En % des masses de prestations				En % des masses de provisions mathématiques ou encours			
	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance	Mutuelles	Organismes de gestion d'épargne salariale	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance	Mutuelles	Organismes de gestion d'épargne salariale	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance	Mutuelles	Organismes de gestion d'épargne salariale
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	90	0	10	0	51	0	49	0	68	0	32	0
PERP ¹	99	0	1	0	99	0	0	0	99	0	1	0
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	74	0	26	0	66	0	34	0	66	0	34	0
RMC (retraite mutualiste du combattant)	1	0	99	0	7	0	93	0	10	0	90	0
Autres contrats souscrits individuellement ²	63	0	37	0	53	0	47	0	71	0	29	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	73	5	1	20	84	6	3	8	84	6	3	8
Professions indépendantes (à titre individuel)	95	0	5	0	79	0	21	0	90	0	10	0
Contrats Madelin ¹	95	0	5	0	75	0	25	0	89	0	11	0
Contrats « exploitants agricoles » ¹	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0
Salariés (à titre collectif)	64	7	0	30	85	6	0	9	81	8	0	10
PERCO ³	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	99	1	0	0	98	2	0	0	99	1	0	0
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	98	2	0	0	95	5	0	0	91	9	0	0
Contrats de type art. 83 du CGI ¹	86	14	0	0	88	12	0	0	85	15	0	0
PERE	49	51	0	0	89	11	0	0	43	57	0	0
Autres contrats souscrits collectivement ²	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0
Ensemble des dispositifs	77	4	3	16	74	4	16	6	80	5	9	6

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées des assurances sur les données de cadrage de la Fédération française de l'assurance (FFA).

2. Champ non constant au sein de la catégorie « Autres ».

3. Le PERCO n'est pas un contrat d'assurance retraite, mais un dispositif d'épargne salariale.

Note > Les séries ont été révisées par rapport à l'édition 2016 des *retraités et les retraites* (voir encadré fiche n° 25).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et liquidation.

Sources > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES ; données FFA.

Tableau 3 Montants des prestations au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des prestations (en millions d'euros courants)			Part du montant total des prestations (en %)	Évolution des montants annuels des prestations en euros constants (en %)		Part des prestations versées en 2015 selon le type de versement (en %)		
	2013	2014	2015		2013-2014	2014-2015	Rentes viagères	Versements forfaitaires uniques	Sorties en capital
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	1 585	1 648	1 668	29	3	1	87	12	1
PERP ¹	173	192	239	4	10	25	12	82	7
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	824	876	859	15	6	-2	97	1	1
RMC (retraite mutualiste du combattant)	573	565	555	10	-2	-2	100	0	0
Autres contrats souscrits individuellement ²	15	16	15	0	1	-3	100	0	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	4 048	4 011	4 004	71	-1	-0	81	7	12
Professions indépendantes (à titre individuel)	404	463	535	9	14	15	85	15	0
Contrats Madelin ¹	336	396	454	8	17	15	90	10	0
Contrats « exploitants agricoles » ¹	68	68	81	1	-1	20	58	42	0
Salariés (à titre collectif)	3 644	3 547	3 469	61	-3	-2	81	6	14
PERCO	270	289	313	6	7	8	0	0	100
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	1 619	1 597	1 261	22	-2	-21	99	1	0
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	159	114	179	3	-28	57	25	2	73
Contrats de type art. 83 du CGI ¹	1 427	1 420	1 588	28	-1	12	90	10	0
PERE ¹	6	7	5	0	16	-39	63	37	0
Autres contrats souscrits collectivement ²	163	119	123	2	-27	3	99	1	0
Ensemble des dispositifs	5 633	5 659	5 673	100	-0	0	83	8	9

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées des organismes d'assurances sur les sources FFA (Fédération française de l'Assurance).

2. Champ non constant au sein de la catégorie « Autres ».

Note > Les séries ont été révisées par rapport à l'édition 2016 des *retraités et les retraites* (voir encadré fiche n° 25).

Champ > Ensemble des contrats en cours de liquidation.

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2013-2015 de la DREES ; données FFA.

Tableau 4 Montants des provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des provisions mathématiques (en millions d'euros courants)			Part du montant total des provisions (en %)	Évolution des montants annuels des provisions en euros constants (en %)		Part des provisions mathématiques en 2015 selon la phase considérée (en %)	
	2013	2014	2015	2015	2013-2014	2014-2015	Constitution	Liquidation
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	40 534	43 156	45 721	22	6	6	69	31
PERP ¹	10 549	12 380	14 339	7	17	16	96	4
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	22 750	23 660	24 431	12	3	3	51	49
RMC (retraite mutualiste du combattant)	6 976	6 856	6 698	3	-2	-2	8	92
Autres contrats souscrits individuellement ²	258	260	253	0	0	-3	10	90
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	143 903	152 324	160 963	78	5	6	72	28
Professions indépendantes (à titre individuel)	35 690	37 532	40 626	20	5	8	81	19
Contrats Madelin ¹	31 249	32 738	35 593	17	4	9	81	19
Contrats « exploitants agricoles » ¹	4 441	4 794	5 032	2	7	5	82	18
Salariés (à titre collectif)	108 213	114 792	120 337	58	6	5	69	31
PERCO	8 600	10 300	12 200	6	19	18	100	0
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	36 182	38 097	39 419	19	5	3	58	42
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	4 041	3 962	4 161	2	-2	5	90	10
Contrats de type art. 83 du CGI ¹	53 529	57 125	60 262	29	6	5	67	33
PERE ¹	460	504	560	0	9	11	97	3
Autres contrats souscrits collectivement ²	5 401	4 803	3 736	2	-12	-22	58	42
Ensemble des dispositifs	184 437	195 480	206 684	100	5	6	70	30

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées des organismes d'assurances sur les sources FFA (Fédération française de l'assurance).

2. Champ non constant au sein de la catégorie « Autres ».

Note > Les séries ont été révisées par rapport à l'édition 2016 des *retraités et les retraites* (voir encadré fiche n° 25).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et de liquidation.

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2013-2015 de la DREES ; données FFA.

d'entreprises de type « articles 39 et 83 » représentent la moitié des provisions mathématiques, contre 20 % pour les contrats destinés aux indépendants et 22 % pour les contrats souscrits dans un cadre personnel.

En 2015, les provisions mathématiques augmentent de 6 % en euros constants sur un an. Produits les plus récents, le PERP et le PERCO sont, comme les années précédentes, ceux dont les provisions mathématiques (PERP) et les encours (PERCO) se sont accrus le plus vite (respectivement +16 % et +18 % en euros constants), même s'ils ne représentent encore qu'une part limitée, à eux deux (13 %), des encours pour la retraite supplémentaire.

Les 11 milliards d'euros de provisions mathématiques supplémentaires pour l'année 2015 par rapport à 2014 proviennent notamment des contrats de type

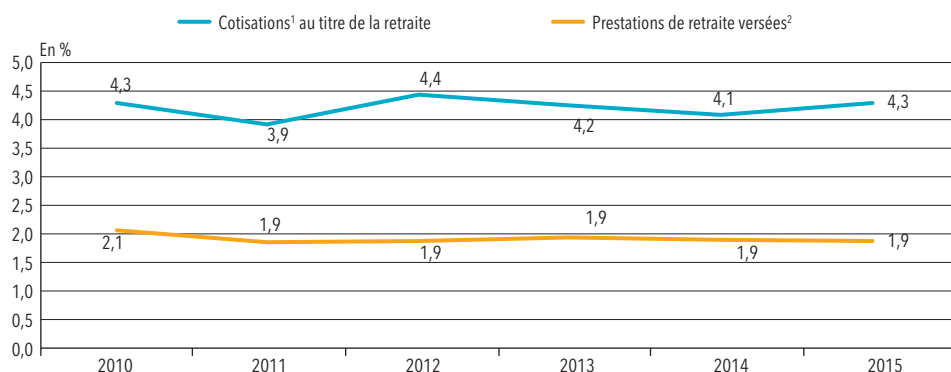
« article 83 du CGI » (28 %), des contrats Madelin (25 %), des PERCO (17 %) et des PERP (17 %).

En 2015, 80 % des masses de provisions mathématiques ou encours sont gérés par les sociétés d'assurances (tableau 2).

Une place toujours marginale de la retraite supplémentaire

En 2015, la retraite supplémentaire représente 4,3 % de l'ensemble des cotisations acquittées au titre de la retraite (légalement obligatoire ou non). Cette part augmente en 2015, en raison d'une hausse des cotisations de retraite supplémentaire plus forte que celle des régimes obligatoires (de base et complémentaires) [graphique]. La part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire est de 1,9 % en 2015. ■

Graphique Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (obligatoire et facultative)



1. Cotisations sociales à la charge des employeurs et des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le FSV (Fonds de solidarité vieillesse) rentrant dans le financement de la retraite.

2. Dans les prestations sont intégrées les pensions de retraite versées au titre des droits directs et dérivés ainsi que les avantages non contributifs comme le minimum vieillesse.

Note > Les séries ont été révisées par rapport à l'édition 2016 des *retraités et les retraites* (voir encadré fiche n° 25).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et de liquidation.

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2010-2015 de la DREES ; Comptes de la Sécurité sociale.

Pour en savoir plus

> Séries disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Fédération française de l'assurance**, 2016, Les contrats d'assurance retraite en 2015 : hausse des cotisations et des prestations, juin.

> **Laborde C.**, 2014, « Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne », *Études et Résultats*, DREES, n° 880, avril.

> **Montaut A.**, 2016, « Santé, retraite, décès... : un tiers du marché de l'assurance privée couvre des risques sociaux », *Études et Résultats*, DREES, n° 963, juin.

Fin 2015, 12,2 millions de personnes détiennent un contrat de retraite supplémentaire en cours de constitution auprès de sociétés d'assurances, d'institutions de prévoyance, de mutuelles et d'organismes de gestion de l'épargne salariale. Leur nombre progresse de 8 % en 2015. Le montant moyen des versements par adhérent augmente légèrement pour une majorité de produits.

Plus d'adhérents grâce aux contrats souscrits dans l'entreprise

Tous produits confondus, le nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire atteint 12,2 millions fin 2015¹. Il augmente de 8 % par rapport à fin 2014 (tableau 1).

En 2015, les adhérents aux contrats souscrits dans l'entreprise sont nettement plus nombreux qu'en 2014. Les PERCO comptent 13 % d'adhérents supplémentaires et le nombre d'adhérents des contrats de type « article 83 » progresse de 18 %. Les contrats pour les indépendants continuent leur progression (+0,3 %), mais celle-ci est encore plus faible qu'en 2014 (+2 %) et est exclusivement due à la hausse du nombre d'adhérents aux contrats Madelin (+1 %). De même, seule la progression du nombre d'adhérents aux contrats PERP en 2015 (+2 %) explique l'augmentation du nombre d'adhérents aux dispositifs souscrits dans un cadre personnel ou assimilé. Ces derniers sont 3 millions en 2015 dont 2,2 millions d'adhérents à un PERP.

Le montant de la cotisation moyenne par adhérent progresse en 2015 pour une majorité de produits

En 2015, le montant de la cotisation annuelle moyenne par adhérent à un contrat de retraite supplémentaire progresse par rapport à 2014 (tableau 2). Pour les produits souscrits individuellement, cette croissance provient du PERP (+10 % en euros constants² par rapport à 2014, soit 929 euros au

cours de l'année 2015). En revanche, le montant de la cotisation annuelle moyenne par adhérent diminue pour les autres contrats individuels. En particulier, la cotisation annuelle moyenne pour les contrats destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux diminue de 14 % en 2015.

Les montants des cotisations des produits destinés aux indépendants repartent à la hausse (2 001 euros, soit +2 %) après le recul de 2014. Cependant, cette augmentation provient exclusivement de celle des contrats Madelin, la cotisation moyenne annuelle des contrats « exploitants agricoles » poursuivant sa baisse entamée en 2014.

L'évolution du montant de la cotisation moyenne des produits souscrits *via* l'entreprise dépend du type de produit. Par rapport à 2014, elle est négative pour les contrats PERE (-9 %). À l'inverse, elle est positive pour les contrats de type « article 82 du CGI » (921 euros soit +29 % en euros constants) et « article 83 du CGI » (664 euros soit +1 % en euros constants). C'est aussi le cas pour les PERCO dont le montant annuel moyen des cotisations se stabilise pour la première fois en 2015 (+1 % en euros constants) depuis sa chute amorcée en 2010. En 2015, le montant moyen versé par adhérent sur un PERCO s'élève à 992 euros. Ces montants moyens sont calculés sur l'ensemble des adhérents aux produits de retraite supplémentaire, y compris ceux dont le contrat n'a pas été alimenté au cours de l'année 2015. Ces derniers peuvent représenter une proportion importante des adhérents, proche voire supérieure à la

1. Données non corrigées des doubles comptes, et hors contrats de type « article 39 ».

2. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation. Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution en euros courants, aussi appelée évolution en valeur.

Tableau 1 Adhérents aux dispositifs de retraite supplémentaire

	Nombre d'adhérents au 31 décembre (en milliers)			Nombre d'adhérents dont le contrat a été alimenté (cotisants) en 2015 (en milliers)	Évolution des effectifs d'adhérents (en %)		Organismes gérant les dispositifs en 2015 (en % du nombre d'adhérents)			
	2013	2014	2015		2013-2014	2014-2015	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance ³	Mutuelles	Organismes de gestion d'épargne salariale
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé¹	2 890	2 971	3 012	1 333	3	1	90	0	10	0
PERP ¹	2 082	2 173	2 225	960	4	2	99	0	0	0
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	719	710	702	522	-1	-1	68	0	32	0
RMC (retraite mutualiste du combattant)	82	81	78	57	-2	-3	3	0	97	0
Autres contrats souscrits individuellement ²	7	6	6	5	-5	-2	72	0	28	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel										
Professions indépendantes (à titre individuel)	1 519	1 544	1 549	1 001	1	0,3	85	0	15	0
Contrats Madelin ¹	1 268	1 268	1 280	804	-0	1	82	0	18	0
Contrats « exploitants agricoles » ¹	252	276	269	198	4	-3	100	0	0	0
Salariés (à titre collectif)	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
PERCO	1 609	1 850	2 087	1 096	15	13	100	0	0	100
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	284	285	245	104	0	-14	84	16	0	0
Contrats de type art. 83 du CGI ¹	3 801	4 105	4 847	2 097	8	18	71	29	0	0
PERE ¹	110	118	119	59	7	1	35	65	0	0
Autres contrats souscrits collectivement ²	335	421	332	34	26	-21	100	0	0	0

nd : non déterminé.

1. Estimations obtenues après recalage des données collectées auprès des organismes d'assurances d'après les sources FFA (Fédération française de l'assurance). Pour les contrats de type « article 39 », il n'est pas possible de déterminer avec précision le nombre d'adhérents, dans la mesure où ces contrats ne sont pas individualisables.

2. Champ non constant pour la catégorie « Autres ».

3. Les institutions de prévoyance proposent uniquement des produits destinés à des salariés dans le cadre d'une entreprise ou d'une branche, essentiellement des « articles 83 et 39 ».

Note > Les séries ont été révisées par rapport à l'édition 2016 des *retraités et les retraites* (voir encadré fiche n°25).

Lecture > En 2015, le PERP compte 2,2 millions d'adhérents (un adhérent étant compté autant de fois qu'il a de contrats). Cet effectif progresse de 2 % par rapport à 2014. En 2015, 68 % des PERP sont gérés par une société d'assurances.

Champ > Nombre de contrats en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2013 à 2015 de la DREES ; données AFG, FFA.

Tableau 2 Montant de la cotisation annuelle moyenne versée par type de contrat de retraite supplémentaire

	Cotisation annuelle moyenne par adhérent (en euros)			Évolution de la cotisation moyenne par adhérent en euros constants 2014-2015 (en %)	Cotisation annuelle moyenne par adhérent dont le contrat a été alimenté (cotisant) en 2015 (en euros)	Évolution de la cotisation moyenne par adhérent dont le contrat a été alimenté (cotisant) en euros constants 2014-2015 (en %)
	2013	2014	2015			
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	822	908	934	3	2 110	23
PERP	715	843	929	10	2 153	14
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL-MUDEL)	1 070	1 066	919	-14	1 236	-12
RMC (Retraite mutuelle du combattant)	1 432	1 251	1 239	-1	1 720	-2
Autres contrats souscrits individuellement ¹	678	787	678	-14	776	-14
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel						
Professions indépendantes (à titre individuel)	2 141	1 965	2 001	2	3 119	5
Contrats Madelin	2 376	2 183	2 224	2	3 575	6
Contrats « exploitants agricoles »	1 087	952	944	-1	1 286	1
Salariés (à titre collectif)						
PERCO	1 057	977	992	1	1 889	9
Contrats de type art. 39 du CG ²	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Contrats de type art. 82 du CGI	1 121	715	921	29	2 216	60
Contrats de type art. 83 du CGI	691	660	664	1	1 451	3
PERE	472	465	424	-9	850	46
Autres contrats souscrits collectivement ¹	754	485	529	9	5 241	176

nd : non déterminé.

1. Champ non constant pour la catégorie « Autres ».

2. Il n'est pas possible de déterminer un montant moyen de cotisation, dans la mesure où ces contrats ne sont pas individualisables.

Note > Les cotisations moyennes sont calculées sur le champ des répondants à l'enquête.

Champ > Contrats en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2013 à 2015 de la DREES.

moitié pour certains contrats tels que les PERP ou les « articles 83 ». Si l'on se restreint aux seuls cotisants de 2015, c'est-à-dire les adhérents dont le contrat a été alimenté au cours de cette année, les montants moyens sont plus élevés : 2 153 euros en moyenne par cotisant, au lieu de 929 euros par adhérent, pour les PERP, ou encore 1 451 euros au lieu de 664 euros en moyenne sur l'année pour les produits « article 83 ».

Une majorité de faibles versements annuels

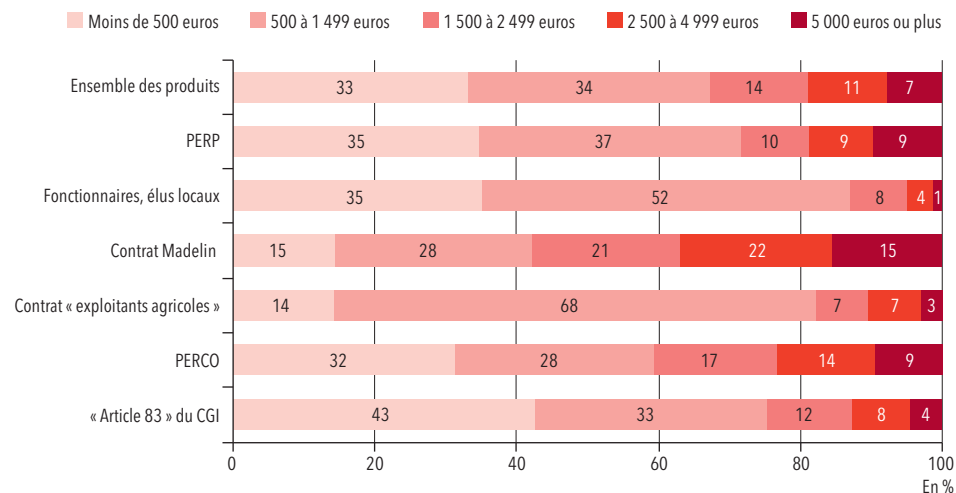
En 2015, tous produits confondus³, 68 % des versements annuels sont inférieurs à 1 500 euros (graphique 1). Cette proportion est légèrement moindre qu'en 2014, et notamment pour les contrats les plus récents que sont le PERCO (59 % de versements inférieurs à 1 500 euros en 2015 *versus* 62 % en 2014) et le PERP (72 % de versements inférieurs à 1 500 euros en 2015 *versus* 76 % en 2014). De plus,

la part de cotisants dont le contrat a été alimenté par un versement annuel de 5 000 euros ou plus sur ces derniers contrats augmente en 2015 (9 % *versus* 7 % en 2014). La part des cotisants dont le contrat a été alimenté par un versement annuel de moins de 500 euros reste stable pour les contrats de type « article 83 » (43 %) ainsi que pour les contrats destinés aux indépendants (15 % pour les contrats Madelin et 14 % pour les contrats « exploitants agricoles »). Les contrats Madelin présentent, par ailleurs, les cotisations les plus élevées (37 % sont supérieures à 2 500 euros, comme en 2014).

Plus d'une personne en emploi sur cinq cotise à un contrat de retraite supplémentaire

En 2015, 22 % des actifs occupés ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire (graphique 2). Cette proportion est relativement stable depuis

Graphique 1 Part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire, selon la tranche annuelle de versement (hors « art. 82 et 39 »)



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la tranche de versement est connue.

Pour chacun des produits, la part d'adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 93 % et 100 %, mis à part pour les contrats pour les fonctionnaires et les élus locaux pour lesquels elle ne s'élève qu'à 66 %.

Champ > Contrats en cours de constitution et pour lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES.

³ Il s'agit des produits pour lesquels l'information sur la répartition par tranches de versement est disponible dans l'enquête pour une proportion suffisante de répondants, à savoir, le PERP, les contrats Madelin, les contrats « exploitants agricoles », les produits destinés aux fonctionnaires et aux élus locaux, le PERCO et les contrats relevant de l'article 83.

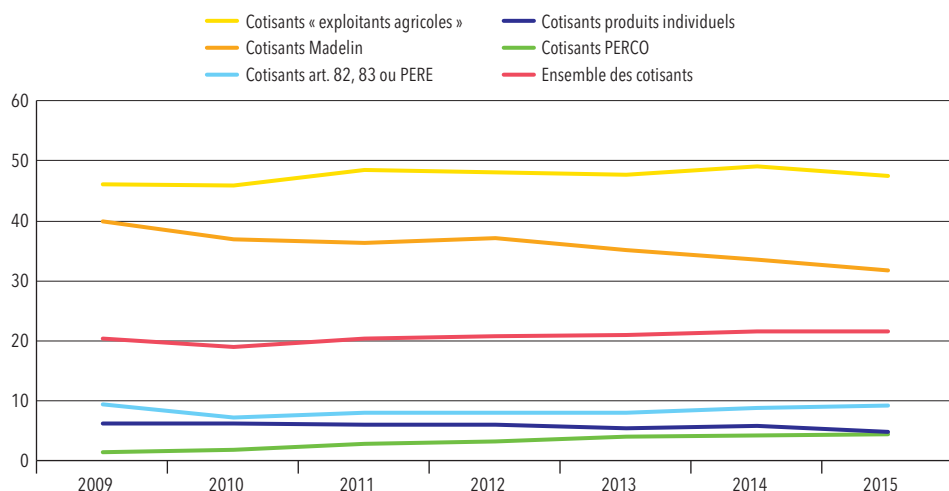
2009. Elle est plus élevée pour les indépendants avec 34 % de cotisants à un contrat Madelin et les non-salariés agricoles avec 50 % de cotisants à un contrat « exploitants agricoles ». La proportion de cotisants à un contrat Madelin est cependant en baisse depuis 2013 : -3 points de pourcentage entre 2012 et 2015. Même si la part des personnes effectuant un versement sur un PERCO reste faible en 2015 (5 % des salariés), elle est en constante progression depuis 2009.

Des adhérents plus âgés que la population active

La population des adhérents à un produit de retraite supplémentaire reste stable par rapport à 2014.

71 % des adhérents à un produit de retraite ont 40 ans ou plus, et 12 % ont 60 ans ou plus, alors que ces tranches d'âge ne représentent respectivement que 57 % et 6 % des actifs (graphique 3). Les adhérents aux contrats souscrits individuellement sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des souscripteurs, la part des 40-59 ans étant plus élevée. C'est surtout le cas pour les fonctionnaires et les indépendants, pour lesquels elle représente près des trois quarts des adhérents⁴. Les adhérents aux contrats « exploitants agricoles » sont plus âgés, 17 % d'entre eux ont 60 ans ou plus, contre 12 % pour l'ensemble des adhérents à un produit de retraite supplémentaire. Cela peut s'expliquer, en partie, par l'âge moyen de liquidation souvent plus tardif dans

Graphique 2 Évolution de la répartition des cotisants à un produit de retraite supplémentaire parmi les actifs (hors « articles 39 »)



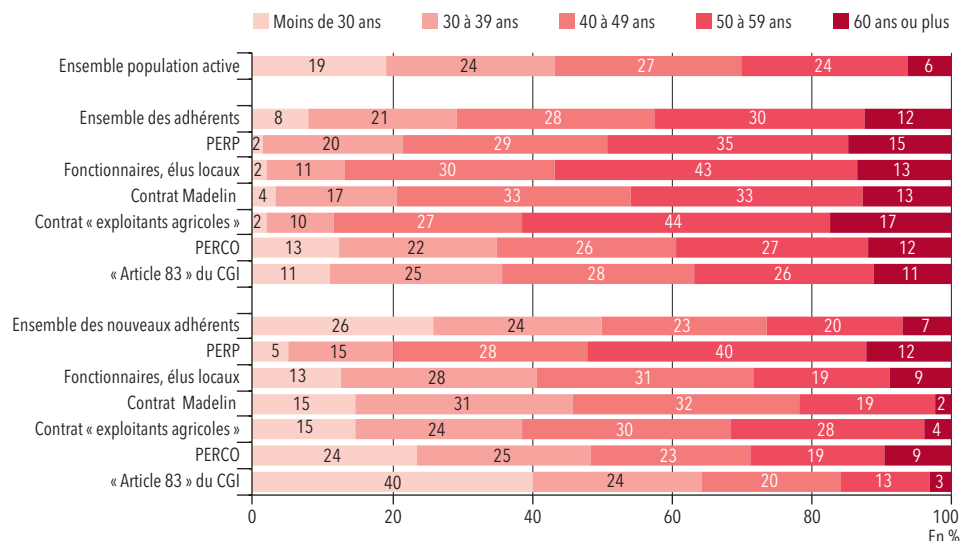
Note > La part des cotisants à un contrat Madelin est calculée en rapportant le nombre de ces cotisants au nombre de personnes en emploi non-salarié non-agricole en moyenne en 2015. De même, la part des cotisants à un contrat « exploitants agricoles » est rapportée au nombre de personnes en emploi non-salarié agricole, la part des cotisants à un contrat « article 83 », « article 82 » ou PERE d'une part, et la part des cotisants à un PERCO, d'autre part, sont rapportées au total de l'emploi salarié, la part des cotisants à un contrat de retraite souscrit dans un cadre individuel ou assimilé est rapportée au total de l'emploi en France, et la part pour l'ensemble des contrats de retraite supplémentaire est rapportée au total de l'emploi en France. Il n'est pas tenu compte, pour ces parts, du fait que certains cotisants à un contrat de retraite supplémentaire peuvent être hors emploi.

Champ > Contrats en cours de constitution et pour lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Sources > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2009 à 2015 de la DREES ; comptes nationaux de l'INSEE.

4. Les fonctionnaires et les indépendants sont aussi en moyenne plus âgés que l'ensemble des actifs. En 2015, d'après l'enquête Emploi, 33 % des fonctionnaires ont 50 ans ou plus. C'est le cas pour 63 % des indépendants, contre 30 % seulement pour l'ensemble des actifs.

Graphique 3 Part des classes d'âge parmi les adhérents (nouveaux adhérents inclus) à un contrat de retraite supplémentaire (hors « articles 82 et 39 »)

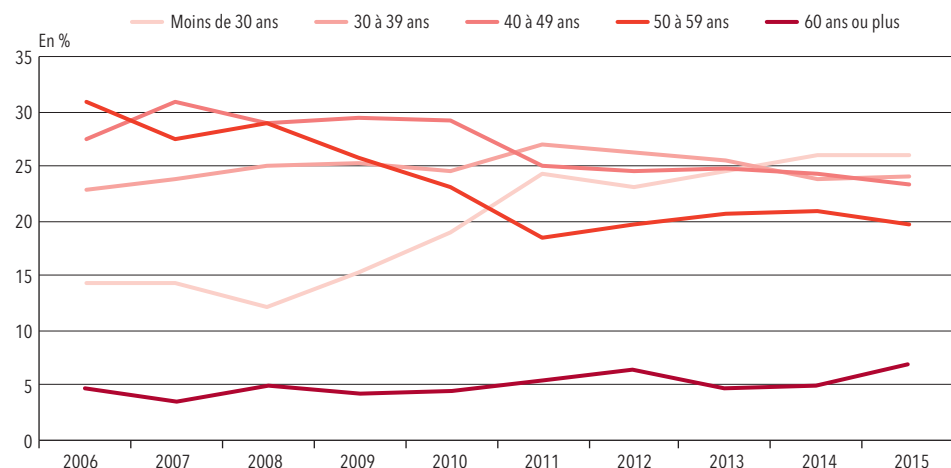


Champ > Nombre de contrats en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. Pour chacun des produits, la part d'adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 84 % et 100 % ; pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 91 % et 100 %.

Sources > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES ; enquête Emploi de 2015 de l'INSEE.

Graphique 4 Évolution de la répartition des nouveaux adhérents à un produit de retraite supplémentaire par classe d'âge (hors « articles 82 et 39 »)



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu (voir note du graphique 3).

Champ > Nombre de contrats PERP, PERCO, fonctionnaires et élus locaux, Madelin, « exploitants agricoles » et « article 83 » en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

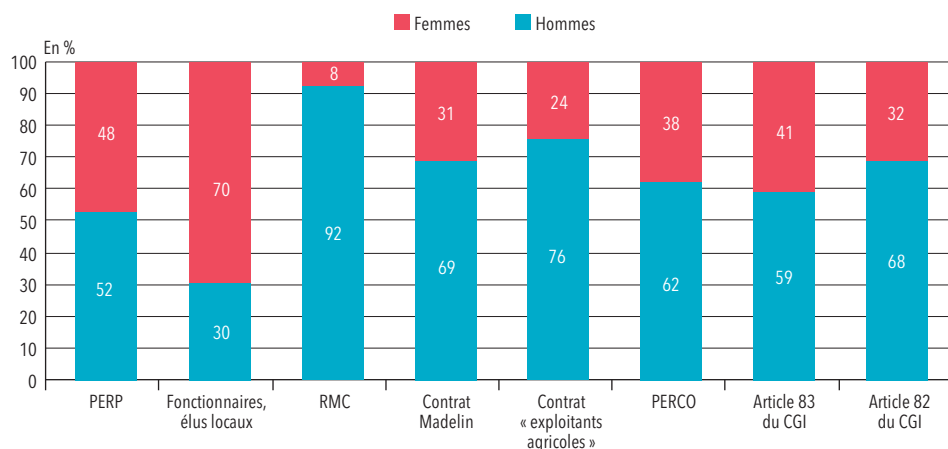
Source > Enquêtes Retraite supplémentaire de 2006 à 2015 de la DREES.

ce secteur d'activité. À l'inverse, les adhérents à des contrats souscrits dans l'entreprise sont, en proportion, plus jeunes : 13 % des adhérents à un PERCO et 11 % des adhérents à un contrat de type « article 83 » ont moins de 30 ans, contre 8 % parmi l'ensemble des adhérents et 19 % parmi les actifs. Le profil des adhérents aux contrats de type « article 83 du CGI » est semblable à celui de l'ensemble des adhérents. La part des moins de 30 ans parmi les nouveaux adhérents à un contrat de retraite supplémentaire demeure stable, autour de 25 % depuis 2011, après une progression importante entre 2008 et 2011, (graphiques 3 et 4). Cela concerne surtout les contrats de l'article 83 et les PERCO, avec respectivement 40 % et 24 % des nouvelles adhésions effectuées avant 30 ans. Toutefois, la plus grande partie des nouvelles adhésions s'effectue entre

30 et 49 ans. Seuls le PERP ou les contrats « exploitants agricoles » font exception, les nouveaux adhérents étant plus âgés que la moyenne.

La répartition des adhérents selon le sexe est comparable à celle de 2014 pour tous les produits. Les travailleurs indépendants et les entrepreneurs individuels sont en majorité des hommes ; ces derniers représentent 69 % et 76 % des adhérents aux contrats destinés aux indépendants (contrats Madelin et exploitants agricoles respectivement) [graphique 5]. Cette part s'élève à 92 % pour les anciens combattants (RMC). L'inverse prévaut pour les contrats destinés aux fonctionnaires : la part des femmes atteint 70 %, une part plus élevée encore que celle des femmes dans la fonction publique (61 %). La répartition entre hommes et femmes est plus équilibrée pour le PERP. Quant au PERCO, 62 % de ses adhérents sont des hommes. ■

Graphique 5 Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2015 par sexe, selon les dispositifs



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. Pour chacun des produits, la part d'adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 89 % et 100 %, excepté pour les contrats de type « article 82 », pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 62 % ainsi que pour les contrats destinés aux fonctionnaires et élus locaux pour lesquels la part est de 57 %.

Champ > Nombre de contrats en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES.

Pour en savoir plus

> Séries disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> Laborde C., 2014, « Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne », *Études et Résultats*, DREES, n° 880, avril.

Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire

En 2015, 2,2 millions de personnes ont bénéficié de prestations issues d'un contrat de retraite supplémentaire. Les prestations peuvent être servies sous forme de rente viagère, de versement forfaitaire unique ou de sortie en capital. 2,1 millions de rentes viagères sont servies au titre de ces contrats en 2015, couvrant ainsi un peu plus d'un retraité de droit direct sur neuf. Le nombre de ces rentes a diminué par rapport à 2014, mais cette baisse s'accompagne d'une augmentation du montant de la pension moyenne pour une majorité de produits.

2,1 millions de bénéficiaires d'une rente viagère servie au titre d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2015, le nombre de bénéficiaires de prestations servies au titre d'un contrat de retraite supplémentaire s'élève à 2,2 millions. Le montant de ces prestations atteint 5,7 milliards d'euros cette année-là (voir fiche 26). Ces prestations peuvent être servies sous forme de rente viagère ou, lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain montant, de versement forfaitaire unique (VFU). La sortie en capital est autorisée pour certains contrats : intégralement pour le PERCO, majoritairement pour « l'article 82 » et exceptionnellement pour le PERP¹ (voir fiche 26, tableau 3).

Le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère s'élève à 2,1 millions en 2015 (tableau). Ce chiffre, en baisse de 4 % par rapport à 2014, masque des disparités d'évolutions du nombre de rentiers entre les différents contrats de retraite supplémentaire.

Pour les contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise, le nombre de bénéficiaires est en forte baisse par rapport à 2014 (-11 %). C'est notamment le cas pour les contrats à prestations définies, dont le nombre de bénéficiaires diminue de 31 %² en 2015, pour atteindre 197 000 bénéficiaires de rentes viagères. À l'inverse, ceux qui perçoivent

une rente viagère issue d'un contrat pour les indépendants sont toujours plus nombreux (+9 % en 2015), leur croissance étant continue depuis 2009. De même, le nombre de bénéficiaires d'une rente issue d'un PERP poursuit sa forte progression depuis 2009 et concerne 21 000 personnes en 2015 (+22 % par rapport à 2014).

Si, pour tous les types de contrat, les rentes viagères sont majoritairement attribuées à leurs souscripteurs initiaux, une partie de celles-ci sont versées à leur conjoint, après le décès, au titre de la réversion. Cette dernière est plus fréquente pour les contrats destinés aux indépendants (25 % de l'ensemble des rentes) et les contrats d'entreprise (28 %) [graphique 1].

11,4 % des retraités sont bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2015, 11,4 % de retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition sont bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire, quel qu'il soit (graphique 2). Cette part reste stable depuis 2010. En 2015, c'est le cas pour 5,6 % des anciens salariés du privé bénéficiant d'un contrat de retraite supplémentaire souscrit dans le cadre professionnel. Cette proportion est moindre chez les anciens non-salariés – ils sont 4,6 % à être bénéficiaires d'un

1. Des contrats sont parfois rachetés au cours de la phase de constitution. L'assureur, à la demande du souscripteur, et sous certaines conditions, met alors fin au contrat avant le terme prévu en remboursant une certaine somme, auquel cas ces contrats ne donnent plus lieu à des prestations de retraite supplémentaire. Ces rachats ne sont normalement pas inclus dans les prestations – même s'il peut arriver que certaines sociétés ne soient pas en mesure de les isoler, et donc de les soustraire du total des prestations dans leur réponse à l'enquête.

2. Cette forte baisse du nombre de rentiers de contrats à prestations définies est en partie expliquée par une augmentation du montant des rachats, et donc pour partie artificielle.

Tableau Bénéficiaires d'une rente et montants moyens des prestations annuelles de retraite supplémentaire en 2015

	Nombre de bénéficiaires d'une rente viagère		Montant individuel moyen de la rente viagère annuelle		Nombre de bénéficiaires de VFU (en milliers)	Montant individuel moyen du VFU reçu (en euros)	Nombre de bénéficiaires d'une sortie en capital (en milliers)	Montant individuel moyen du capital reçu (en euros)	Ensemble des bénéficiaires (en milliers)
	2015 (en milliers)	Évolution 2014-2015 (en %)	2015 (en euros)	Évolution 2014-2015 (en %) en euros constants					
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	926	1	1 560	-2	33	6 010	6	3 940	964
PERP	21	22	1 370	7	31	6 290	3	5 790	54
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (PREFON, COREM, CRH, FONPEL, CAREL)	550	3	1 520	-3	2	7 200	3	2 700	555
RMC (retraite mutualiste du combattant)	340	-2	1 630	0,4	-	-	-	-	340
Autres contrats souscrits individuellement ¹	15	-1	1 010	-2	0,0	ns	-	-	15
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	1 184	-7	2 750	5	47	5 860	34	13 780	1 265
Professions indépendantes (à titre individuel)	249	9	1 830	7	11	7 570	-	-	260
Contrats Madelin	204	8	2 000	8	7	6 890	-	-	211
Contrats « exploitants agricoles »	45	10	1 060	-1	4	8 400	-	-	49
Salariés (à titre collectif)	935	-11	3 000	6	36	5 310	34	13 840	1 006
PERCO	0,0	-	0	-	-	-	30	10 530	30
Contrats de type art. 39 du CGI	197	-31	6 340	14	1,1	ns	-	-	198
Contrats de type art. 82 du CGI	51	37	890	0	0,2	ns	4	29 770	55
Contrats de type art. 83 du CGI	588	-7	2 420	18	34	4 810	-	-	622
PERE	1	ns	3 770	-	0,4	ns	-	-	1
Autres contrats souscrits collectivement ¹	98	3	1 250	2	0,5	ns	-	-	98
Ensemble des dispositifs	2 109	-4	2 230	2	80	5 970	40	12 090	2 230

ns : non significatif.

1. Champ non constant.

Note > Les séries ont été révisées par rapport à l'édition 2016 des *retraités et les retraites* (voir encadré fiche n° 25).**Champ** > Contrats en cours de liquidation.**Source** > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES.

contrat Madelin ou « exploitants agricoles » –, mais leur part est en croissance continue depuis 2009.

Des rentes plus élevées pour les produits à prestations définies

Les rentes viagères de retraite supplémentaire restent en moyenne à un niveau très modeste, par rapport aux pensions de retraite versées par les régimes obligatoires. Dans la plupart des cas, à l'exception des contrats de type « article 39 du CGI », leur montant est compris entre 900 et 2 500 euros en moyenne par an, à comparer aux 15 930 euros par an versés en moyenne par les régimes obligatoires aux retraités de droit direct en 2015 (voir fiche 6).

Le montant moyen annuel des rentes viagères distribuées en 2015 s'élève à 2 230 euros tous produits confondus. Par rapport à 2014, il a augmenté de 2 % en euros constants³.

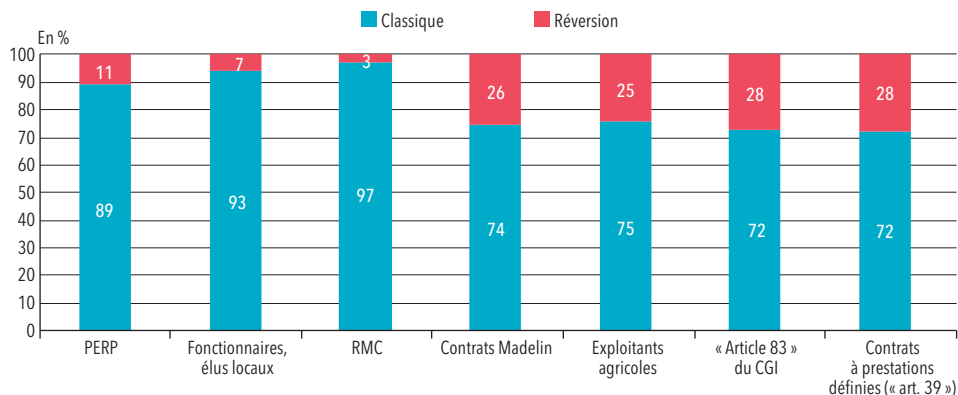
Les produits souscrits en entreprise garantissent la rente annuelle moyenne la plus élevée. Elle est de

3 000 euros en moyenne en 2015, en augmentation de 6 % par rapport à 2014 (tableau). Parmi ces produits, de grandes disparités existent entre les montants de pension. Ainsi, les contrats à prestations définies procurent des rentes viagères s'élevant à 6 340 euros en moyenne, alors que les contrats de type « article 33 du CGI » apportent une rente moyenne de 2 420 euros.

Ces moyennes hautes masquent une distribution déséquilibrée, particulièrement pour les contrats à prestations définies (graphique 3) : un tiers des rentes annuelles sont supérieures à 2 000 euros, tandis que la moitié est inférieure à 1 000 euros.

Les rentes de retraite supplémentaire des indépendants augmentent de 7 % en euros constants en 2015. Cependant, cette hausse ne concerne que les souscripteurs d'un contrat Madelin. Ces derniers perçoivent une rente annuelle s'élevant à 2 000 euros en moyenne, soit une hausse de 8 % en euros constants par rapport à 2014. Les bénéficiaires des contrats

Graphique 1 Nature de la rente viagère selon le type de contrat en 2015



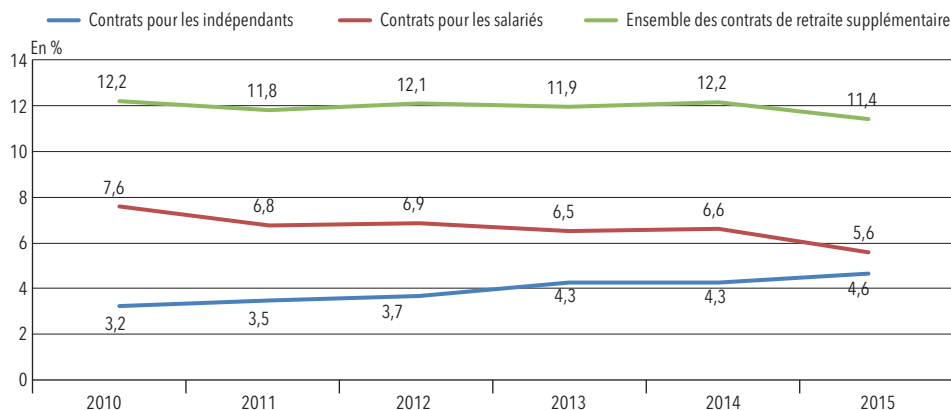
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la nature de la rente est connue. Les rentes classiques, ou de base, sont les prestations versées à la personne même qui a cotisé au contrat de retraite supplémentaire. Lors de la signature du contrat, la personne qui cotise peut aussi spécifier à qui les rentes seront reversées en cas de décès (conjoint, héritiers...). Dans ce cas, les rentes sont appelées « rentes de réversion ». Pour la plupart des produits, la part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 95 % et 100 %, excepté les contrats de type « article 33 » pour lesquels cette part s'élève à 83 %, les contrats destinés aux fonctionnaires ou élus locaux pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 76 %, et les contrats à prestations définies pour lesquels elle s'élève à 61 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES.

3. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation. Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution à prix courants, aussi appelée évolution en valeur.

Graphique 2 Évolution de la part des bénéficiaires parmi les retraités d'une rente viagère (hors réversion) issue d'un produit de retraite supplémentaire

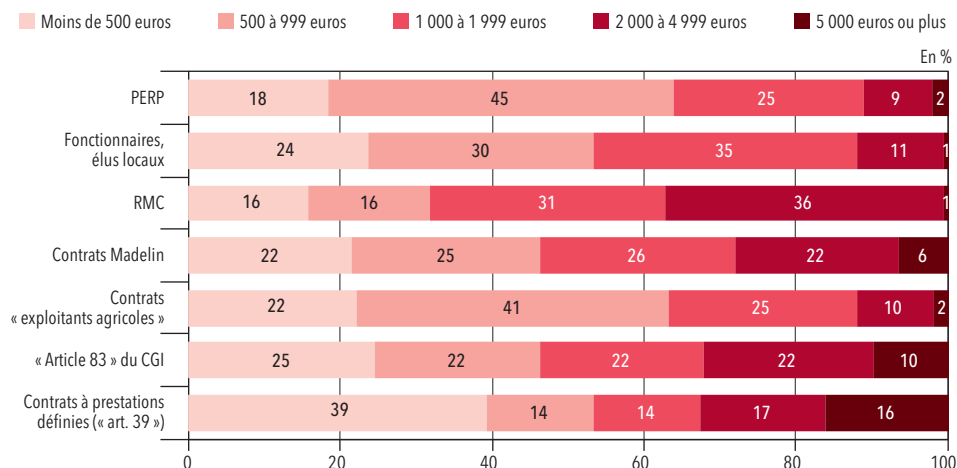


Note > La part des bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire pour les indépendants (contrats Madelin et « exploitants agricoles ») est calculée en rapportant le nombre de ces bénéficiaires au nombre de retraités, anciens non-salariés. De même, la part des bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaires pour les salariés (contrats de type « article 82 », « article 83 » ou « article 39 », contrats PERE et autres contrats souscrits collectivement dans le cadre professionnel) est calculée en rapportant le nombre de ces bénéficiaires au nombre de personnes retraitées de la CNAV ou de la MSA salariés. La part de bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire est calculée en rapportant le nombre total de ces bénéficiaires de droit direct au nombre de personnes retraitées de droit direct des régimes obligatoires par répartition.

Champ > Contrats en cours de liquidation pour les retraités de droit direct (hors réversion).

Sources > Enquête Retraite supplémentaire de 2009 à 2015 de la DREES ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires) de la DREES.

Graphique 3 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2015 par tranche de rente annuelle



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête, pour lesquels la tranche de rente est connue. Pour la plupart des produits, la part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 89 % et 100 %, excepté les contrats destinés aux fonctionnaires ou élus locaux pour lesquels cette part ne s'élève qu'à 76 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES.

« exploitants agricoles » reçoivent une rente moins élevée (1 060 euros en moyenne en 2015) et en baisse de 1 % par rapport à 2014. 28 % des rentes provenant de contrats Madelin sont supérieures à 2 000 euros par an⁴, contre 12 % pour les contrats destinés aux exploitants agricoles. Les faibles rentes sont aussi moins fréquentes pour les contrats Madelin : 46 % des rentes perçues à ce titre sont inférieures à 1 000 euros, alors que cette part s'élève à 63 % pour les exploitants agricoles.

Parmi les produits souscrits dans un cadre personnel, seule la rente annuelle moyenne des PERP augmente, pour la deuxième année consécutive. En 2015, elle s'élève à 1 370 euros, soit une augmentation de 7 % par rapport à 2014. 63 % des rentes versées au titre du PERP sont inférieures à 1 000 euros et 25 % se situent entre 1 000 et 1 500 euros.

Pour les produits plus anciens, tels que ceux destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux, la rente

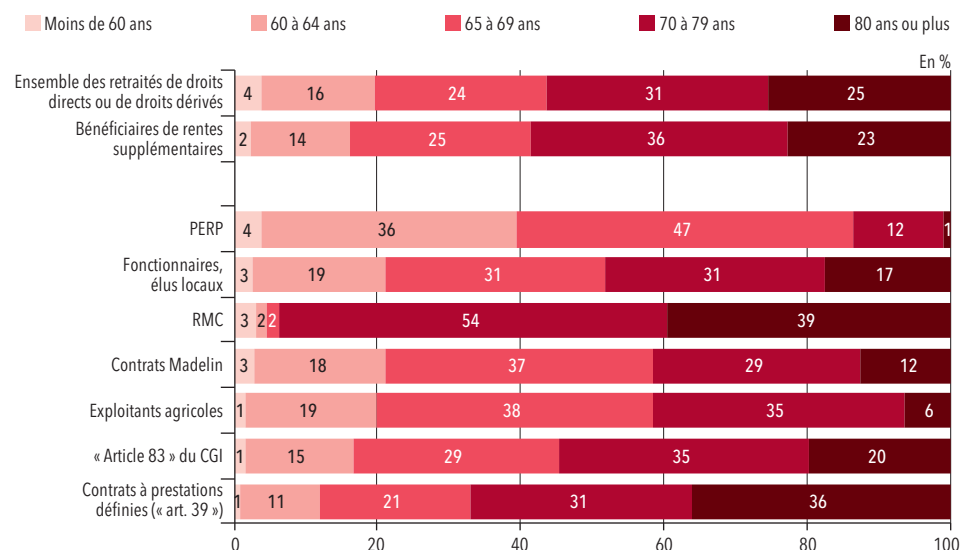
moyenne versée est en légère baisse (-3 % en euros constants). Pour les anciens combattants, elle est relativement stable, se situant autour de 1 600 euros. Près de 70 % des rentes versées au titre de la RMC sont comprises entre 1 000 et 5 000 euros.

Les bénéficiaires du PERP sont plus jeunes, ceux des contrats à prestations définies plus âgés

Tous produits confondus, les bénéficiaires de rentes de retraite supplémentaire ont un profil d'âge semblable à celui des retraités des régimes obligatoires. Toutefois, ce profil varie fortement selon la nature du produit souscrit (graphiques 4 et 5).

La répartition des bénéficiaires selon leur âge s'explique par la nature même de certains produits, ou par leur ancienneté. Ainsi, 94 % des bénéficiaires de la RMC destinée aux anciens combattants ont 70 ans ou plus (dont 39 % plus de 80 ans). À l'inverse, en raison

Graphique 4 Bénéficiaires de rentes viagères en 2015 par tranche d'âge selon le dispositif



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. Pour chacun des produits, la part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 91 % et 100 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Sources > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES ; EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les retraites obligatoires de base et complémentaires) de la DREES.

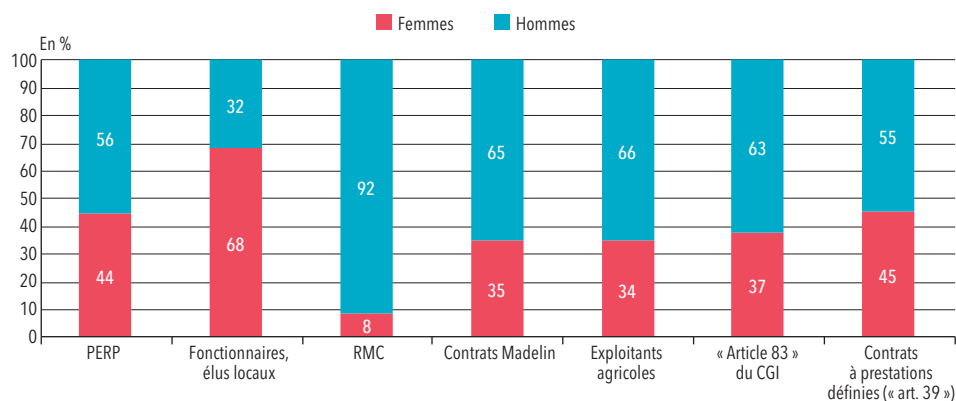
4. La forte baisse, par rapport à 2014, de la proportion de rentes provenant de contrats Madelin supérieures à 2 000 euros s'explique par une révision des données d'un organisme.

de la relative nouveauté du PERP, créé en 2004, les bénéficiaires de rentes provenant de ce produit sont plus jeunes : 87 % d'entre eux ont entre 60 et 69 ans. Les bénéficiaires de rentes provenant de contrats à cotisations définies souscrits dans le cadre de l'entreprise (« article 83 ») ont un profil proche de celui de l'ensemble des retraités. En revanche, les contrats à prestations définies ont un public particulièrement âgé, avec 36 % de rentiers de 80 ans ou plus, contre 25 % pour l'ensemble des retraités. Les anciens fonctionnaires qui perçoivent une rente supplémentaire d'un produit spécifique à leur statut sont relativement jeunes : 52 % ont moins de 70 ans,

contre 44 % pour l'ensemble des retraités. De même chez les indépendants, les rentiers de 60 à 69 ans représentent près de 60 % des bénéficiaires, contre 40 % seulement des pensionnés pour l'ensemble des retraités.

Les hommes sont plus représentés parmi les bénéficiaires des contrats de retraite supplémentaire (autour de 60 %) que dans l'ensemble de la population des retraités (48 % des retraités de droits directs) [voir fiche 1]. Seuls les bénéficiaires de contrats destinés aux fonctionnaires (majoritairement féminins) et aux anciens combattants (très majoritairement masculins) font exception. ■

Graphique 5 Bénéficiaires de rentes en 2015 par sexe selon le dispositif



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. Pour chacun des produits, la part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 96 % et 100 %, excepté pour les contrats à prestations définies et les contrats destinés aux fonctionnaires ou élus locaux pour lesquels cette part s'élève à 85 % et 76 % respectivement.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > Enquête Retraite supplémentaire de 2015 de la DREES.

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> Laborde C., 2014, « Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne », *Études et Résultats*, DREES, n° 880, avril.

Le plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO) est un dispositif d'épargne salariale créé lors de la réforme des retraites de 2003, en même temps que le plan d'épargne retraite populaire (PERP). Si le PERP est souscrit dans un cadre personnel et individuel, l'adhésion au PERCO s'effectue au sein des entreprises. Ce dispositif s'est largement développé depuis sa création. En 2014, 27 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont la possibilité de souscrire un PERCO, soit 3,3 millions de salariés couverts. Parmi eux, seul un million épargnent effectivement sur ce produit, pour un montant moyen annuel de 1 420 euros. 27 % de ce montant provient de l'abondement des entreprises.

Une croissance continue du PERCO depuis sa création, avec 22 % de salariés couverts

En 2014, 3,3 millions de salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (hors intérim et secteur domestique) ont la possibilité de souscrire un PERCO, soit 27 % des salariés de ce secteur, d'après l'enquête ACEMO-PIPA. En incluant les entreprises de moins de 10 salariés, 3,5 millions de salariés sont couverts, soit 22 % des salariés (encadré). Depuis 2006, malgré un contexte économique et financier difficile, la part des salariés couverts par un PERCO a augmenté de manière régulière (graphique 1). Cette progression a été favorisée par un cadre réglementaire qui impose, depuis 2010¹, aux entreprises utilisant les contrats à prestations définies la mise en place de dispositifs alternatifs, tels que le PERCO ou des contrats à cotisations définies. Ce produit d'épargne salariale est, par ailleurs, un bon substitut pour les entreprises aux produits de retraite supplémentaire relevant de l'article 83. En effet, ces derniers sont plus contraignants, dans la mesure où ils engagent l'entreprise vis-à-vis de ses salariés, en garantissant un niveau donné de cotisations ou de prestations, quand le PERCO laisse au salarié le soin d'arbitrer son abondement (voir fiche 25).

La part des épargnants sur un PERCO parmi l'ensemble des salariés reste modeste (9 % en 2014

parmi les entreprises de 10 salariés ou plus), en dépit de sa progression continue. Elle est plus importante dans les grandes entreprises : 11 % dans les entreprises de 500 à 1 000 salariés et 19 % dans celles de 1 000 salariés ou plus (graphique 2).

Un montant moyen de 1 420 euros épargné par an

Le montant moyen annuel épargné sur un PERCO en 2014 s'élève à 1 420 euros, mais il varie beaucoup selon la taille et le secteur des entreprises (tableau 1). Dans les entreprises de 500 salariés ou plus, le montant moyen épargné est de 1 400 euros, alors que dans les entreprises des 10 à 49 salariés, il s'élève à 1 750 euros. Dans le secteur des services, le montant moyen épargné est de 1 310 euros (tableau 2). Il atteint 1 690 euros dans le secteur des activités financières et d'assurance, mais son niveau est bien plus bas (640 euros) dans le secteur du commerce. Le montant moyen épargné est également faible dans le secteur de la construction avec 800 euros. Dans l'industrie, le montant moyen par salarié s'élève à 1 690 euros.

L'abondement de l'employeur est la principale source d'alimentation du PERCO

Le PERCO peut être approvisionné via plusieurs canaux : la participation, l'intéressement, les

1. À la suite de la mise en place de la loi portant réforme des retraites de novembre 2010.

versements volontaires des salariés, l'abondement de l'employeur, la conversion du capital contenu sur un compte épargne-temps (CET), ou encore des transferts d'un autre plan (tableau 3). L'employeur est le premier à alimenter ce produit avec 27 % des fonds versés. La participation constitue également une source importante avec un quart de la totalité des versements. L'intéressement représente 21 % des fonds versés sur le PERCO et les versements volontaires 19 %. Les versements issus des CET ainsi que les transferts des autres plans sont plus rares (respectivement 7 % et 2 %). Cette répartition moyenne pour l'ensemble des entreprises est semblable à celle des seules grandes entreprises (de 500 salariés ou plus), qui ont une pondération importante dans les cotisations de l'ensemble des entreprises. Dans les petites entreprises (de 10 à 49 salariés), le poids

de l'abondement de l'entreprise est beaucoup plus important et représente 40 % de la totalité des versements, au détriment de la participation (6 % des fonds). Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), la participation devient le principal moyen d'approvisionnement, avec 30 % des 1 440 euros versés sur le PERCO. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements issus des CET ne constituent que 7 % à 9 % des fonds alloués au PERCO.

L'industrie est le seul secteur pour lequel l'abondement de l'employeur représente le principal moyen d'approvisionnement avec 29 % des fonds (tableau 3). Pour les secteurs de la construction et des services, c'est la participation qui contribue le plus aux fonds versés sur le PERCO (respectivement 28 % et 27 %). Les versements de l'entreprise s'élèvent à 26 % dans chacun de ces secteurs. Dans

Encadré Les enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE de la DARES

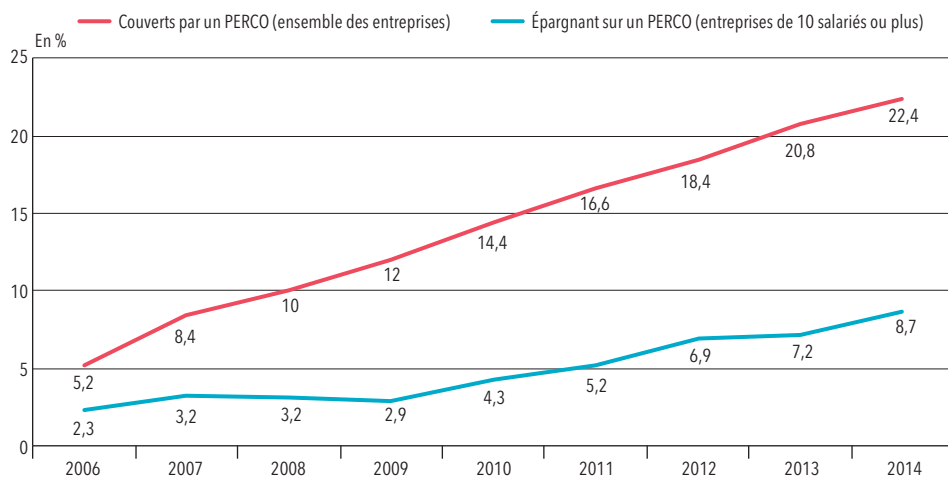
Dans le cadre du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) effectue auprès des entreprises un suivi statistique annuel de la participation, de l'intéressement, des plans d'épargne entreprise et de l'actionnariat (PIPA). Le champ de cette enquête inclut toutes les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (hors intérim et secteur domestique). Un volet spécifique consacré au plan d'épargne retraite collectif (PERCO) permet de rassembler des informations sur l'existence et les caractéristiques de ce produit dans l'entreprise interrogée, ainsi que sur les montants et l'origine des sommes versées au cours de l'année.

Les concepts utilisés dans cette enquête diffèrent de ceux de l'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire. Ainsi, les personnes couvertes par un PERCO désignent ici les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à un PERCO. Selon l'enquête PIPA 2015, les salariés dont le PERCO a été alimenté (soit par un versement du salarié soit par un abondement de l'employeur) en 2014 sont appelés épargnants. Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion de cotisant.

Malgré les différences de concept et de champ entre les deux enquêtes – l'enquête ACEMO-PIPA ne couvre en effet pas en totalité l'emploi salarié en France –, les ordres de grandeur des résultats présentés sont similaires à ceux de la fiche 27. Les deux sources donnent des effectifs relativement proches : 1 061 000 cotisants dans l'enquête DREES contre 1 087 000 épargnants dans l'enquête de la DARES. À partir de l'enquête PIPA, les montants moyens versés sur le PERCO sont calculés pour les seuls salariés épargnants. Ces montants moyens annuels sont de 1 420 euros selon l'enquête PIPA, à comparer aux 1 720 euros de l'enquête de la DREES (voir fiche 27).

Pour compléter les données de l'enquête ACEMO-PIPA, celles de l'enquête ACEMO-TPE – elle aussi réalisée par la DARES – peuvent être mobilisées sur le champ des très petites entreprises (TPE), employant moins de 10 salariés. Cette enquête permet d'estimer chaque année la proportion de salariés couverts par un PERCO. En outre, depuis 2014, elle comporte un module quadriennal portant sur l'épargne salariale. Ce dernier permet de disposer d'informations sur les nombres d'épargnants et sur les montants versés sur un PERCO. L'enquête ACEMO-TPE 2014 de la DARES comportait ce module et donne des informations sur les montants versés par les très petites entreprises au titre de l'exercice 2013 (voir fiche 23 de l'édition 2016 des *retraités et des retraites*). Ces informations ne sont en revanche pas disponibles au titre de l'exercice 2014.

Graphique 1 Part des salariés couverts par un PERCO dans les entreprises entre 2006 et 2014



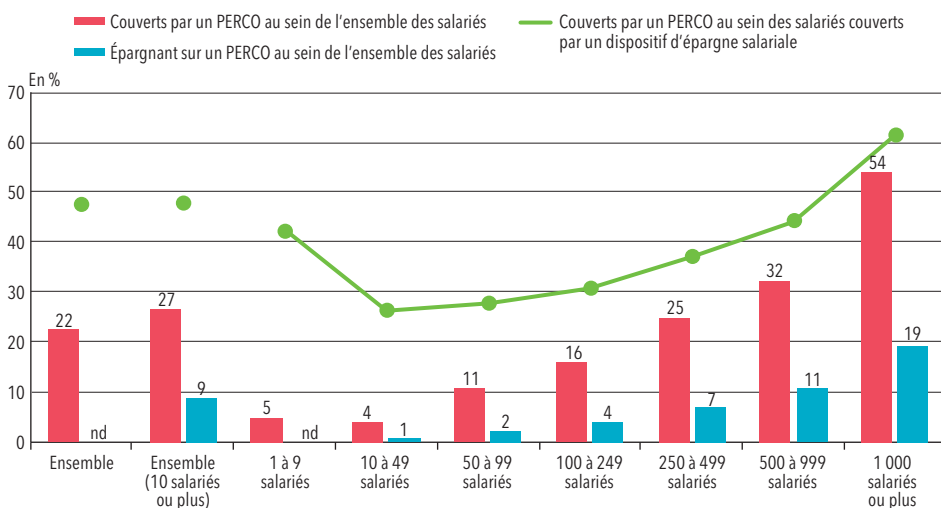
Note > Les salariés couverts par un PERCO désignent ceux dont l'entreprise a ouvert un PERCO auquel ils ont accès, qu'ils y effectuent ou non des versements. Ils sont plus nombreux que les salariés épargnant effectivement sur un PERCO.

Lecture > En 2014, 22,4 % des salariés du secteur marchand non agricole sont couverts par un PERCO.

Champ > Entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources > Enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2007 à 2015 de la DARES.

Graphique 2 Salariés couverts par un PERCO et salariés épargnant, selon la taille de l'entreprise



nd : non disponible (la proportion de salariés épargnant n'est pas demandée en 2014 dans l'enquête ACEMO-TPE).

Lecture > En 2014, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, parmi l'ensemble des salariés, 54 % sont couverts par un PERCO et 19,2 % épargnant sur un PERCO. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 61,5 % le sont par un PERCO.

Champ > Entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources > Enquêtes ACEMO-PIPA et ACEMO-TPE 2015 de la DARES.

les entreprises dans lesquelles a été mis en place un PERCO, la moitié de la participation doit, selon la loi, y être affectée par défaut, à moins que le

salarié ait explicitement demandé une autre affectation de sa participation (plan d'épargne entreprise ou perception immédiate). ■

Tableau 1 Montant annuel moyen épargné sur un PERCO, selon la taille de l'entreprise en 2014

	Montant moyen par salarié épargnant en 2014 (en euros)	Évolution 2013-2014 en euros constants du montant moyen versé (en %)
10 à 49 salariés	1 750	-14
50 à 499 salariés	1 440	14
500 salariés ou plus	1 400	11
Ensemble	1 420	11

Lecture > Le montant moyen épargné en 2014 par salarié sur un PERCO est de 1 420 euros. Il est de 1 400 euros dans une entreprise de 500 salariés ou plus.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2015 de la DARES.

Tableau 2 Montant annuel moyen épargné sur un PERCO, selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2014

	Part de salariés couverts par un PERCO en 2014 (en %)	Part de salariés épargnant sur un PERCO en 2014 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant en 2014 (en euros)	Évolution 2013-2014 en euros constants du montant moyen versé (en %)
Industrie	34	13	1 690	15
dont : fabrication d'autres produits industriels	24	10	1 850	10
Construction	26	6	800	19
Services	24	8	1 310	9
dont : commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	24	7	640	-4
activités financières et d'assurance	62	26	1 690	16
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	17	6	1 540	-2
Ensemble	27	9	1 420	11

Lecture > Dans le secteur de l'industrie, 34 % des salariés sont couverts par un PERCO, et 13 % épargnent sur un PERCO. Le montant moyen épargné sur ce dispositif, dans ce secteur d'activité, est de 1 690 euros en 2014, en augmentation de 15 % par rapport à l'année précédente.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2015 de la DARES.

Tableau 3 Les versements moyens sur le PERCO, selon leur origine et la taille et le secteur d'activité de l'entreprise en 2014

	Origine des fonds versés (en %)						Ensemble
	Participation	Intéressement	Versement volontaire	Abondement de l'entreprise	Transfert d'un autre plan	Versement issu d'un CET	
Taille de l'entreprise							
10 à 49 salariés	6	19	22	40	4	9	100
50 à 499 salariés	30	21	20	21	0	7	100
500 salariés ou plus	25	21	18	28	2	7	100
Secteur d'activité de l'entreprise							
Industrie	22	21	19	29	2	7	100
Construction	28	17	19	26	4	6	100
Services	27	21	18	26	1	7	100
Ensemble	25	21	19	27	2	7	100

CET : compte épargne-temps.

Lecture > En 2014, dans les entreprises de 10 à 49 salariés, 40 % des montants épargnés sur un PERCO sont issus de l'abondement de l'entreprise. Dans le secteur de l'industrie, 22 % des montants épargnés sur un PERCO sont issus de la participation.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2015 de la DARES.

Pour en savoir plus

> Association française de la gestion financière, 2015, Les PERCO en nette progression en 2014, avril.

> Pauron A., 2016, « Participation, intéressement et épargne salariale. Un complément de rémunération qui repart à la hausse en 2014 », *Dares Résultats*, DARES, n° 049, septembre.

En 2012, 11 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole proposent un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés, sous la forme de contrats à prestations définies ou à cotisations définies. Cette part augmente avec la taille des entreprises. Ces dernières sont plus nombreuses à mettre en place des dispositifs de retraite supplémentaire dans le secteur des activités financières et de l'assurance. Le montant moyen annuel de la cotisation par salarié concerné est plus élevé pour les salariés couverts par un contrat à prestations définies (6 310 euros) que pour ceux couverts par un contrat à cotisations définies (1 660 euros).

11 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

11 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (encadré) ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés, selon l'enquête annuelle Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (ACEMO-PIPA) de la DARES (voir encadré fiche 29). Il s'agit de contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou de contrats à cotisations définies (article 83 du CGI ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]) [graphique 1]. Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (10 % des entreprises) que les contrats à prestations définies (2 % des entreprises). Moins de 1 % des entreprises ont souscrit les deux types de dispositifs.

La part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire croît avec la taille de l'entreprise. C'est d'autant plus notable pour les régimes à cotisations définies. 9 % des entreprises de 10 à 49 salariés en ont souscrit un, contre 32 % des entreprises de plus de 1 000 salariés. Pour les contrats à prestations définies, cette proportion varie de 2 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés à 7 % pour les très grandes entreprises (plus de 1 000 salariés). Cette proportion diffère également selon le secteur de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance ; c'est le cas pour 10 % des entreprises de ce secteur. Les contrats

à cotisations définies sont plus fréquents dans ce même secteur (28 %) ainsi que dans celui de l'industrie (16 %) [tableau 1].

Au total, 1 % de l'ensemble des salariés du secteur marchand non agricole bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies, et 10 % d'entre eux bénéficient d'un contrat à cotisations définies (graphique 2). La part des personnes couvertes par un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies croît avec la taille de l'entreprise, avec 4 % de personnes concernées dans les entreprises de 10 à 49 salariés, contre 18 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus. Même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies croît fortement avec la taille de l'entreprise (graphique 1), la part des personnes couvertes par ce type de contrat est à peine supérieure à la moyenne dans les très grandes entreprises (1,4 % de personnes concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus) [graphique 2].

Un montant moyen versé plus élevé sur les contrats à prestations définies que sur les contrats à cotisations définies

Les entreprises qui ont souscrit un contrat à prestations définies ont versé un montant total de 763 millions d'euros pour 121 000 salariés en 2012 (encadré), ce qui revient à un montant moyen annuel de 6 310 euros pour chaque salarié concerné.

Les entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies du type « article 83 du CGI » ou PERE ont versé un montant total de 1 870 millions d'euros

pour 1 272 000 salariés (« part employeur » des versements), auquel ces derniers ont ajouté 242 millions d'euros (« part salariale » des versements). En 2012, 2,1 milliards d'euros ont donc été versés

au titre de l'article 83 ou du PERE (dont 90 % sont pris en charge par l'entreprise), soit un versement moyen de 1 660 euros pour chaque salarié couvert par un contrat à cotisations définies.

Encadré Le module sur la retraite supplémentaire de l'enquête ACEMO-PIPA de la DARES et les écarts avec l'enquête de la DREES

Parallèlement à l'enquête sur la retraite supplémentaire de la DREES auprès des institutions de gestion de retraite supplémentaire (voir fiche 25), la DARES mène une enquête annuelle sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique (voir encadré fiche 29). En 2013, un module sur la retraite supplémentaire y a été adjoint¹ pour obtenir des informations sur les montants versés en 2012 par les entreprises sur ces dispositifs, ainsi que sur les salariés qui en bénéficient. Les informations portent sur deux types de contrat :

- pour les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39 du CGI), l'entreprise verse une somme globale pour assurer un complément de retraite à un groupe de salariés (cadres par exemple), sans que les salariés aient un droit individualisable avant de liquider leur retraite au sein de l'entreprise. Le nombre de salariés concernés² est donné par l'entreprise à la DARES. Dans l'enquête de la DREES, l'information sur le nombre de « bénéficiaires » de ces cotisations (appelés « adhérents ») n'est pas nécessairement connue par les organismes gestionnaires du dispositif ;

- pour les contrats à cotisations définies (contrats relevant de l'article 83 du CGI ou les PERE³) : l'entreprise verse au compte de chaque salarié une somme qu'il conservera jusqu'à la liquidation de ses droits. Ce compte est alimenté par des cotisations obligatoires financées, soit en totalité par l'employeur, soit réparties entre employeur et le salarié (à concurrence de 50 % maximum) et des versements individuels facultatifs si le contrat le permet. Dans l'enquête de la DARES, seul le nombre de salariés concernés est connu. Elle ne fournit pas d'informations sur la présence ou non d'un versement volontaire de la part des salariés. Dans l'enquête de la DREES, cette différenciation est possible pour les organismes gestionnaires.

L'enquête de la DARES offre aussi une information sur la taille et le secteur de l'entreprise, absente de l'enquête de la DREES. Ce sont ces données qui sont mises en avant dans cette fiche. Sur le reste du champ, l'enquête de la DREES reste la référence, puisqu'elle porte sur l'ensemble des organismes effectuant la retraite supplémentaire de manière externalisée. En effet, l'enquête de la DREES ne limite pas la taille des entreprises, si bien que les entreprises de moins de 10 salariés⁴, ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, sont incluses dans le champ (tableau ci-après). Ainsi, l'enquête de la DREES fournit toujours des effectifs et des montants plus importants que celle de la DARES : les effectifs d'adhérents de l'article 83 et du PERE varient du simple au triple entre les deux enquêtes⁵. Les montants de cotisations versées sont plus élevés dans l'enquête de la DREES pour l'article 83 (+500 millions d'euros) comme pour l'article 39 (+900 millions d'euros).

1. Ce module de l'enquête ACEMO-PIPA de la DARES portant sur la retraite supplémentaire est seulement triennal. En 2013, il a permis de récolter des informations sur la retraite supplémentaire d'entreprise en 2012. Les résultats portant sur l'année 2015 (module posé en 2016) ne sont pas encore disponibles à ce jour.

2. Le nombre de salariés concernés diffère finalement du nombre de salariés bénéficiaires. En effet, ce dernier dépendant de l'éventuelle condition de présence des salariés dans l'entreprise lors de leur départ à la retraite, le nombre de bénéficiaires réel n'est connu qu'au moment où ces derniers partent effectivement à la retraite ou quittent l'entreprise.

3. Les contrats relevant de l'article 82 du CGI ou les autres régimes collectifs de retraite à cotisations définies dans la fiche 25 ne font pas partie du champ de l'enquête DARES.

4. Ces entreprises, si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, doivent en externaliser la gestion auprès d'une institution de gestion de retraite supplémentaire. Leurs produits se trouvent ainsi inclus dans le champ de l'enquête de la DREES.

5. Cet écart provient aussi pour partie du fait que l'enquête de la DREES recense l'ensemble des adhérents, y compris les anciens salariés qui ont quitté l'entreprise mais ne sont pas encore partis à la retraite (et qui conservent leurs droits acquis sur le contrat), alors que l'enquête de la DARES ne porte que sur les salariés de l'entreprise au moment de l'enquête. ● ● ●

...

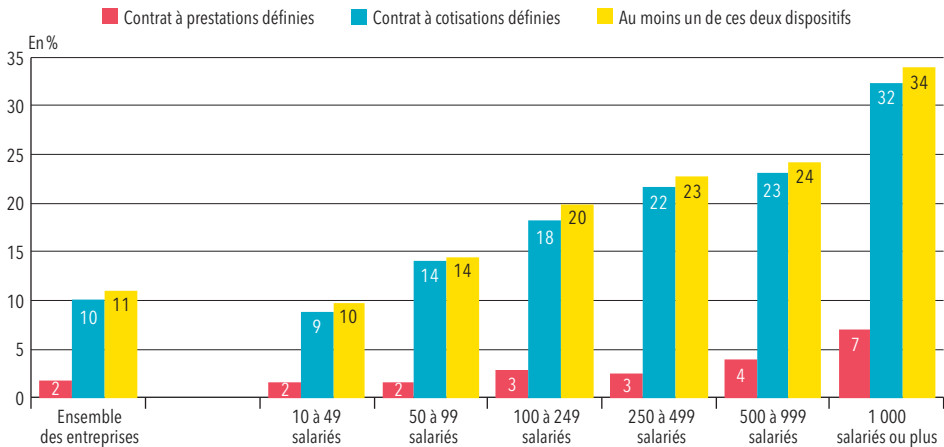
Les écarts entre les enquêtes de la DREES et de la DARES

2012	Art. 83/PERE		Art. 39	
	DREES - Enquête sur la retraite supplémentaire	DARES - Enquête PIPA	DREES - Enquête sur la retraite supplémentaire	DARES - Enquête PIPA
Nombre de salariés dans les entreprises proposant un contrat (en milliers)	nd	2 860	nd	420
Nombre d'adhérents/salariés ayant des avoirs au titre du dispositif (en milliers)	3 814	1 270	nd	120
Nombre de cotisants (en milliers)	1 764	nd	nd	nd
Montant des cotisations (en millions d'euros)	2 619	2 110	1 691	760

nd : non déterminé.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique (DARES) ; toutes entreprises (DREES).

Sources > Enquête retraite supplémentaire facultative de 2012 de la DREES ; enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Graphique 1 Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire en 2012, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise


Lecture > En 2012, 11 % des entreprises du secteur marchand non agricole ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 34 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Le montant annuel moyen de cotisation par salarié ayant accès à un dispositif de retraite supplémentaire est plus sensible à la taille de l'entreprise pour les contrats à prestations définies (graphique 3). Dans les entreprises de moins 500 salariés, il est

plus faible que pour l'ensemble des entreprises. Il oscille entre 2 000 euros et 3 400 euros. Parmi les plus grandes entreprises, le montant moyen de cotisation par salarié couvert par un contrat à prestations définies augmente avec la taille de

Tableau 1 Distribution du montant moyen versé par entreprise pour un salarié en 2012, selon le type de dispositif et le secteur de l'entreprise

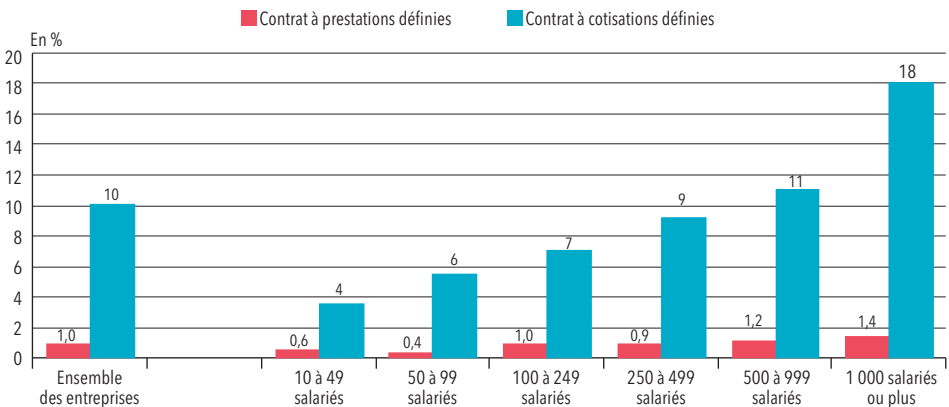
Secteur de l'entreprise	Contrats à prestations définies				Contrats à cotisations définies			
	Industrie	Construction	Services		Industrie	Construction	Services	
			Activités financières et d'assurance	Activités non financières			Activités financières et d'assurance	Activités non financières
Nombre d'entreprises	740	730	460	1 640	5 830	2 360	1 340	11 870
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	2,0	2,6	9,5	1,2	15,6	8,3	27,8	8,5
Montant des rentes en euros								
1 ^{er} décile (D1)	800	530	310	410	370	530	220	570
1 ^{er} quartile (Q1)	1 320	600	340	900	1 000	1 620	380	1 250
Médiane	2 300	3 280	1 420	2 270	2 280	2 040	1 220	2 240
3 ^e quartile (Q3)	8 340	16 680	7 370	3 670	4 200	3 440	3 160	3 890
9 ^e décile (D9)	14 300	22 080	12 130	13 260	7 140	5 060	5 050	6 630
99 ^e centile	343 610	29 700	150 000	66 750	12 390	7 470	98 660	20 410
Rapport Q3/Q1	6,3	27,8	21,9	4,1	4,2	2,1	8,2	3,1
Rapport D9/D1	17,9	41,6	39,7	32,1	19,5	9,6	23,1	11,7

Note > Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.

Lecture > Dans 25 % des entreprises du secteur de l'industrie ayant souscrit un contrat à cotisations définies, le montant moyen versé pour un salarié est inférieur à 1 000 euros (1^{er} quartile). 50 % des entreprises dans le secteur des services, hors activités financières, ayant souscrit un contrat à cotisations définies versent en moyenne pour chacun de leurs salariés un montant inférieur à 2 240 euros (médiane).

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Graphique 2 Part des bénéficiaires d'un dispositif de retraite supplémentaire en 2012, selon le type de contrat et la taille de l'entreprise

Lecture > En 2012, 1 % des salariés du secteur marchand non agricole sont couverts par un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies. 10 % des salariés sont bénéficiaires d'un contrat à cotisations définies. Ces parts s'élèvent respectivement à 1,4 % et 18 % dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

l'entreprise. Il peut atteindre près de 10 000 euros pour les entreprises de plus de 1 000 salariés. Ces dernières, qui ne représentent que 0,5 % de l'ensemble des entreprises (et 2 % des salariés), versent ainsi les trois quarts du montant total consacré aux contrats à prestations définies par les entreprises françaises.

Pour les contrats à cotisations définies, le montant moyen de cotisation par salarié concerné est plus important dans les plus petites entreprises. Il dépasse 3 000 euros pour les entreprises de moins de 50 salariés, et est légèrement supérieur à la moyenne de l'ensemble dans les entreprises de 50 à 100 salariés. Dans les plus grandes entreprises, ce montant varie entre 1 300 et 1 550 euros.

Contrats à prestations définies : une forte dispersion des versements moyens des entreprises

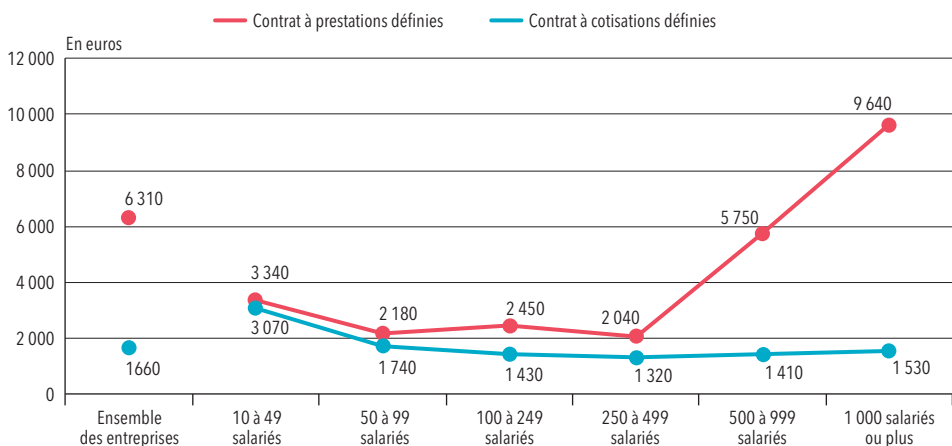
Parmi les entreprises qui ont mis en place un contrat à prestations définies, 10 % versent moins de 360 euros en moyenne par salarié, et 10 % versent plus de 14 300 euros, soit un rapport interdécile¹ élevé,

égal à 40,1 (tableau 2). 25 % des entreprises versent en moyenne moins de 800 euros, et 25 % plus de 6 300 euros, soit un rapport interquartile² de 7,9.

Pour les contrats à cotisations définies, les montants moyens par salarié de l'entreprise sont moins dispersés d'une entreprise à l'autre que ceux versés dans le cadre des contrats à prestations définies. Le rapport interquartile des montants moyens par entreprise s'élève alors à 3,5 et le rapport interdécile à 13,9. Cette dispersion fluctue selon la tranche de taille de l'entreprise, puisque dans les entreprises de 250 à 1 000 salariés, le rapport interquartile est de 4,8, et le rapport interdécile supérieur à 20.

La dispersion des versements moyens des entreprises par salarié concerné varie aussi beaucoup selon le secteur de l'entreprise (tableau 2). Pour les contrats à prestations définies, cette dispersion est forte dans la construction ainsi que dans le secteur des activités financières et d'assurance. Pour les contrats à cotisations définies, c'est dans le secteur des activités financières et d'assurance que la distribution du versement moyen par salarié est la plus inégale, suivi par le secteur de l'industrie.

Graphique 3 Montant moyen versé pour chaque salarié bénéficiaire d'un dispositif de retraite supplémentaire en 2012, selon le type de contrat et la taille de l'entreprise



Lecture > En 2012, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus ayant souscrit un contrat à prestations définies pour leurs salariés, le montant moyen versé pour chaque salarié concerné est de 9 640 euros.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

1. Rapport entre le neuvième décile et le premier décile de la distribution des montants moyens versés par les entreprises.

2. Rapport entre le troisième quartile et le premier quartile de la distribution des montants moyens versés par les entreprises.

Les deux types de produits peuvent coexister au sein de certaines entreprises

Pour une entreprise, souscrire un contrat à prestations définies ou un contrat à cotisations définies ne répond pas forcément à la même finalité. La mise en place d'un contrat à cotisations définies, amortie par des contreparties fiscales et sociales, a pour but d'aider les salariés (d'une catégorie donnée) à se constituer un complément de retraite, les salariés pouvant eux-mêmes alimenter leur propre compte. Si l'offre d'un complément de retraite est aussi offerte aux salariés des entreprises qui créent des contrats à prestations définies pour l'ensemble de leurs salariés, l'installation de ces dispositifs peut

aussi répondre, dans d'autres entreprises, au désir de fidéliser les cadres en fin de carrière pour les inciter à terminer celle-ci au sein de l'entreprise.

Dans les entreprises où les deux dispositifs coexistent, le montant moyen versé sur les contrats à cotisations définies est inférieur de 30 % au montant moyen versé par l'ensemble des entreprises au titre de ce type de contrat (tableau 3). À l'inverse, le montant moyen versé pour chaque salarié couvert par un contrat de type « article 39 » est plus élevé pour les contrats à prestations définies que dans l'ensemble des entreprises l'ayant mis en place. Il est probable que lorsque deux contrats coexistent, ils ne ciblent pas la même population au sein de l'entreprise. ■

Tableau 2 Distribution du montant moyen versé par entreprise pour un salarié en 2012, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise

Montants en euros

Taille de l'entreprise	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	Plus de 1 000 salariés	Ensemble des entreprises
Contrats à prestations définies							
Nombre d'entreprises	2 750	300	300	90	60	80	3 580
1 ^{er} décile (D1)	410	280	340	nd	nd	nd	360
1 ^{er} quartile (Q1)	800	1 810	630	nd	nd	nd	800
Médiane	2 270	4 250	2 430	nd	nd	nd	2 470
3 ^e quartile (Q3)	5 120	12 190	4 710	nd	nd	nd	6 300
9 ^e décile (D9)	13 930	14 300	11 700	nd	nd	nd	14 300
Rapport Q3/Q1	6,4	6,7	7,5	nd	nd	nd	7,9
Rapport D9/D1	33,7	50,3	34,6	nd	nd	nd	40,1
Contrats à cotisations définies							
Nombre d'entreprises	15 340	2 680	1 970	730	340	370	21 410
1 ^{er} décile (D1)	530	420	400	320	330	390	480
1 ^{er} quartile (Q1)	1 230	1 110	1 000	730	720	610	1 120
Médiane	2 280	2 040	2 170	1 770	1 540	1 420	2 210
3 ^e quartile (Q3)	3 980	3 450	3 620	3 560	3 290	2 860	3 890
9 ^e décile (D9)	6 670	6 130	5 650	6 960	6 810	5 280	6 650
Rapport Q3/Q1	3,2	3,1	3,6	4,8	4,5	4,7	3,5
Rapport D9/D1	12,6	14,7	14,3	21,8	20,7	13,6	13,9

nd : non défini (taille d'échantillon trop petite).

Note > Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte. La distribution, la moyenne et les rapports interquartile et interdécile soulignent la dispersion entre les entreprises concernant le montant qu'elles versent en moyenne pour un salarié, sans tenir compte du nombre de salariés bénéficiaires.

Lecture > La moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies versent en moyenne pour chacun de leurs salariés concernés un montant inférieur à 2 470 euros (médiane). Ce montant s'élève à 2 270 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés. Dans un quart des entreprises de 10 à 49 salariés ayant souscrit un contrat à prestations définies, le montant moyen versé pour un salarié est inférieur à 800 euros (1^{er} quartile).

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Tableau 3 Montant moyen versé en 2012 sur un contrat à prestations définies ou à cotisations définies, selon la présence conjointe ou non de ces dispositifs dans l'entreprise

	Nombre d'entreprises concernées	Montant moyen versé (en euros)	Écart à la moyenne (en %)
Versement sur les prestations définies			
Ensemble des entreprises proposant un contrat à prestations définies dont :	3 580	6 310	-
entreprises proposant un contrat à prestations définies et un contrat à cotisations définies	1 680	8 570	36
entreprises proposant un contrat à prestations définies sans contrat à cotisations définies	1 900	2 450	-61
Versement sur les cotisations définies			
Ensemble des entreprises proposant un contrat à cotisations définies dont :	21 410	1 660	-
entreprises proposant un contrat à cotisations définies et un contrat à prestations définies	1 680	1 160	-30
entreprises proposant un contrat à cotisations définies sans contrat à prestations définies	19 730	1 740	5

Lecture > Dans les entreprises ayant mis en place un contrat à cotisations définies en plus d'un contrat à prestations définies, le montant moyen versé par l'entreprise pour un salarié sur le contrat à prestations définies est de 8 570 euros, un montant supérieur de 36 % à celui versé dans l'ensemble des entreprises ayant mis un contrat à prestations définies en place.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Enquête ACEMO-PIPA 2013 de la DARES.

Pour en savoir plus

> **Laborde C.**, 2014, « Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne », *Études et Résultats*, DREES, n° 880, avril.

> **Pauron A.**, 2016, « Participation, intéressement et épargne salariale. Un complément de rémunération qui repart à la hausse en 2014 », *Dares Résultats*, DARES, n° 049, septembre.

L'acquisition des droits à la retraite

La durée d'assurance pour la retraite validée avant 30 ans est plus faible pour les jeunes générations, en raison de l'allongement de la durée des études et des difficultés d'insertion sur le marché du travail. Au sein de toutes les générations, le rythme de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans, puis décroît à partir de 55 ans. Les durées d'assurance validées par les femmes se rapprochent de celles des hommes au fil des générations : elles participent de plus en plus au marché du travail, et certaines cumulent par ailleurs des trimestres au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer. Les durées validées au titre du chômage augmentent au fil des générations, jusqu'à celles nées dans les années 1970, en raison d'une conjoncture plus défavorable qui a touché les plus jeunes dès le début de leur vie active.

Les durées validées à 30 ans se stabilisent à partir des générations nées au milieu des années 1970

Après avoir augmenté entre les générations nées au début des années 1940 et celles nées au début des années 1950, la durée moyenne validée à 30 ans¹ a fortement diminué jusqu'aux générations nées au milieu des années 1970. Depuis, pour les générations les plus récentes, cette durée se stabilise autour de 8 années. Ces durées d'assurance, issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2013, ne représentent qu'une partie de l'acquisition des trimestres pris en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite : elles ne tiennent pas compte de certains trimestres qui ne seront intégrés qu'au moment de la liquidation des droits (encadrés 1 et 2).

La durée d'assurance validée en début de carrière est passée de 38,3 trimestres (soit 9,6 années) en moyenne pour la génération 1942 à 43,7 (soit 10,9 années) pour celle de 1950 (graphique 1). Entre ces deux générations, l'augmentation est de 6,7 trimestres pour les femmes et de 4,4 trimestres pour les hommes. Ces résultats s'expliquent surtout par une plus large participation des femmes au marché du travail. Pour les hommes, la moitié de cette hausse est liée à un effet de composition : la proportion de personnes nées à l'étranger décroît entre les générations 1942 et 1950, en raison notamment du

baby-boom à partir de 1946. Or ces cotisants valident peu de trimestres avant 30 ans, en raison notamment d'un éventuel début de carrière dans le pays d'origine et d'un début d'activité plus tardif en France.

Le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans n'a ensuite cessé de diminuer entre les générations 1950 et 1974. Celles-ci entrent, en moyenne, plus tardivement sur le marché du travail : les femmes et les hommes nés en 1950 ont validé en moyenne leur première année complète à 19,3 et 18,7 ans respectivement, contre 23 et 22,2 ans pour la génération née en 1974.

En effet, l'âge de fin de scolarité obligatoire, porté à 16 ans à partir de la génération 1953, puis l'allongement progressif de la durée des études, jusqu'aux générations nées dans la deuxième moitié des années 1970, ont modifié la répartition des trimestres validés à 30 ans. Pour la génération née en 1950, 18 % des personnes ont validé 60 trimestres ou plus à 30 ans, soit un début de carrière établi à 15 ans ou avant. Cette proportion est quasi nulle pour les personnes nées à partir de 1958. Un quart des personnes nées en 1950 et un tiers de celles nées en 1956 ont validé entre 50 et 60 trimestres à 30 ans. Cela correspond à un début de carrière compris entre 15 et 17 ans. Cette proportion diminue ensuite, passant de 22 % pour les personnes nées en 1962 à seulement 5 % de celles nées à partir de 1974.

1. Plus précisément, avant le 31 décembre de l'année des 30 ans.

De plus, la réduction du nombre de trimestres validés à 30 ans traduit aussi, pour partie, la plus grande difficulté d'insertion sur le marché du travail. Les personnes nées entre la fin des années 1950 et le début des années 1960, encore peu touchées par la prolongation des études, ont été pénalisées par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970. Leurs aînés avaient bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée sur le marché du travail plus favorables.

Les durées d'assurance validées par les hommes et les femmes se rapprochent pour les jeunes générations

Quelle que soit la génération considérée, la durée moyenne validée en début de carrière par les hommes est supérieure à celle des femmes. Cependant, cet

écart tend à se réduire au fil des générations, en raison notamment de la plus large participation des femmes au marché du travail. À 30 ans, les hommes nés en 1942 ont validé en moyenne 8,3 trimestres de plus que les femmes. Cette différence en faveur des hommes se réduit à 2,9 trimestres pour la génération née en 1962, et à 0,8 trimestre pour celle née en 1982. Entre 31 et 50 ans, la durée d'assurance validée en moyenne par les hommes a fluctué autour de 66 trimestres au fil des générations. Elle a crû pour les femmes, tout en restant inférieure à celle des hommes : 53,1 trimestres en moyenne pour les femmes nées en 1942, contre 62,3 trimestres pour celles nées en 1962. La part des hommes ayant validé le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans (soit 80 trimestres) passe de 59 % à 65 % entre les

Encadré 1 L'échantillon interrégimes de cotisants (EIC)

Afin d'étudier les retraites futures des personnes d'âge actif et les parcours de carrière des personnes déjà retraitées, la DREES, en collaboration avec l'ensemble des régimes de retraite, a mis en place un dispositif statistique interrégimes : l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Environ 30 organismes, recouvrant une soixantaine de régimes, sont questionnés tous les quatre ans sur les droits à la retraite acquis par un échantillon anonyme de plus de 700 000 personnes de différentes générations. L'EIC est issu du rapprochement personne par personne d'informations provenant de ces régimes de retraite ; il recense tous les éléments utiles au calcul de leur pension et permet de retracer leur parcours de validation de trimestres. C'est le seul outil permettant une connaissance globale des droits à la retraite acquis par les actifs, sans reconstitution à partir de données déclaratives.

Des données sont également recueillies pour toutes les personnes auprès de Pôle emploi. Elles permettent de disposer de certaines périodes assimilées ouvrant des droits à retraite (chômage, préretraite). Enfin, le panel tous salariés de l'INSEE permet de disposer notamment des salaires annuels d'une partie des personnes composant l'EIC.

La quatrième vague de l'EIC (EIC 2013) a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 23 et 71 ans au 31 décembre 2013. L'échantillon, extrait du répertoire national d'identification des personnes physiques (RNIPP), est constitué de personnes nées en janvier, avril, juillet ou octobre, une génération paire sur deux entre celle née en 1942 et celle née en 1954, puis toutes les générations paires jusqu'à celle née en 1990. Le taux de sondage est compris entre 2,2 % et 4,4 % selon la génération.

Le champ de l'EIC comprend toutes les personnes de l'échantillon qui sont ou ont été affiliées (y compris les personnes déjà parties à la retraite) pour des droits directs à pension, au moins une fois au cours de leur carrière, à l'un des régimes de retraite partenaires de l'opération. Il inclut donc des personnes ayant travaillé durant de courtes périodes en France, qui peuvent avoir par ailleurs effectué une partie de leur carrière dans leur pays d'origine ou des personnes ayant travaillé et validé des droits à retraite à l'étranger.

Parmi les personnes inscrites au RNIPP, 11 % de celles nées en 1942, 5 % à 7 % des générations 1946 à 1988 et 9 % de la génération 1990 répondent aux critères de l'échantillon mais ne sont affiliées à aucune des caisses de retraite. Il peut s'agir soit de personnes n'ayant jamais cotisé en France (du moins à la date de référence de l'échantillon), soit de personnes ayant cotisé dans les régimes de base non couverts par l'EIC (qui représentent environ 0,01 % des cotisants).

générations 1942 et 1950, puis diminue légèrement pour atteindre 55 % des hommes nés en 1962. Ainsi, entre 31 et 50 ans, les hommes ont validé un nombre stable de trimestres, même s'ils sont moins nombreux à valider 4 trimestres par an entre ces deux âges. La proportion assez élevée d'hommes ne validant pas la totalité des trimestres possibles entre 31 et 50 ans est principalement liée au champ de l'EIC. Ce dernier couvre l'ensemble des affiliés à un régime de retraite français, y compris les personnes nées à l'étranger effectuant un court passage en France ou celles arrivant plus tardivement sur le territoire, ainsi que les personnes partant travailler à l'étranger au cours de leur carrière. Ces personnes ne liquideront pas forcément leurs droits ou bénéficieront d'un versement forfaitaire unique. Globalement, la part de femmes validant la totalité des trimestres possibles entre 31 et 50 ans est plus faible pour les générations 1942 et 1946, que

pour celles nées entre 1950 et 1962. Ainsi, un tiers des femmes nées en 1942 et 38 % de celles nées en 1946 valident le maximum de trimestres entre 31 et 50 ans, contre 43 % à 44 % des femmes nées plus tard. Cette croissance s'explique à la fois par la progression de l'activité féminine et par la mise en place en 1972 de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), ce dispositif étant étendu à un champ plus large de bénéficiaires, notamment en 1985. Si les femmes réduisent ou interrompent plus souvent leur activité que les hommes pour élever leurs enfants, elles bénéficient en partie de compensation par la validation de trimestres obtenus grâce à l'AVPF.

À 50 ans, les hommes de la génération 1942 ont validé en moyenne 103 trimestres, soient 25 années et 3 trimestres. C'est 4 ans et demi de plus que les femmes de la même génération. L'écart femmes-hommes se réduit à un an et demi pour la génération 1962.

Encadré 2 La mesure de la « durée validée pour la retraite »

La durée d'assurance tous régimes ou la durée validée est un élément essentiel au calcul du montant de la pension. Elle se calcule tous régimes confondus, et permet de déterminer le droit au bénéfice d'une pension à taux plein, sans attendre l'âge d'annulation de la décote.

La durée d'assurance tous régimes correspond au nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite (dans la limite de quatre par an) au titre :

- > de l'activité professionnelle (trimestres dits « cotisés ») ;
- > de l'éducation des enfants, dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ;
- > de la maladie, de la maternité, du chômage, de la préretraite, de la reconversion, de la formation, de l'invalidité, des accidents du travail. Ces périodes sont dites « assimilées » ;
- > du service national (celui-ci, lorsqu'il est inconnu des caisses de retraite participant à l'EIC, a été imputé par la DREES) ;
- > des majorations de durée d'assurance.

Les majorations de durée d'assurance pour enfant(s), les périodes validées à l'étranger et une partie des trimestres validés au titre du chômage non indemnisé, ainsi que certaines périodes d'apprentissage, ne sont pas intégrées dans le calcul des durées d'assurance validées, analysées ici. En effet, ces informations ne sont souvent disponibles dans les systèmes d'information des caisses de retraite qu'au moment de la liquidation de la pension, et non au cours de la carrière.

Pour déterminer la nature des trimestres validés, il a été décidé de conserver par convention en priorité les trimestres cotisés au titre de l'activité professionnelle, puis les validations au titre de l'AVPF, puis les trimestres validés au titre du service national, puis les trimestres assimilés de type chômage, formation, reconversion, préretraite, et enfin ceux de type maladie, maternité, invalidité, accident du travail.

Certains régimes ne distinguent pas les périodes assimilées des périodes d'emploi (comme la fonction publique, la plupart des régimes spéciaux et des professions libérales). Elles sont donc comptabilisées dans les périodes d'emploi par ces régimes.

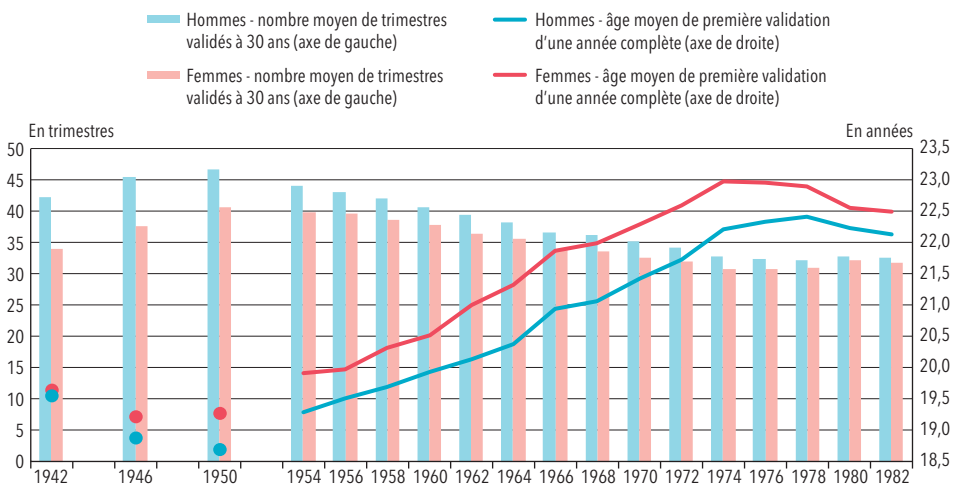
Entre 51 et 59 ans, l'écart entre les hommes et les femmes est compris, selon la génération considérée, entre 2,5 et 3,7 trimestres en faveur des premiers. Ainsi, les hommes nés en 1946 ont validé en moyenne 26,9 trimestres, contre 23,2 trimestres pour les femmes. La part d'une génération ne validant aucun trimestre entre 51 et 59 ans diminue progressivement, mais reste plus élevée pour les femmes : 22 % des hommes nés en 1942 et 13 % de ceux nés en 1954, contre 28 % des femmes nées en 1942 et 19 % de celles nées en 1954.

Pour toutes les générations, le rythme de validation s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans et décroît en fin de carrière

Que ce soit pour les hommes ou les femmes, le rythme de validation de trimestres pour la retraite s'accroît progressivement avec l'âge en début de

carrière pour diminuer ensuite à partir de 55 ans environ. Le nombre moyen de trimestres validés est ainsi plus faible avant 30 ans et après 55 ans que dans la tranche d'âge médiane 30-54 ans (graphique 2). Pour la tranche d'âge 25-29 ans, les hommes nés en 1958 ou avant valident en moyenne plus de 4 années, tandis que ceux nés après valident entre 3 ans et 9 mois et 3 ans et 11 mois sur les 5 années possibles. Quelles que soient la génération et la tranche d'âge quinquennale observées, les hommes des générations 1946 à 1978 valident en moyenne plus de 4 années sur les 5 possibles de 30-34 ans à 50-54 ans². Les hommes nés en 1942 font exception : ils valident moins de 4 années sur 5 dès la tranche d'âge de 40-44 ans. Les femmes nées entre 1942 et 1950 valident en moyenne le plus de trimestres entre 35 et 44 ans, sans jamais atteindre 4 années sur les 5 possibles. Pour la tranche d'âge 30-34 ans, seules les femmes nées à partir de 1972 valident en moyenne plus de

Graphique 1 Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans, par sexe et par génération



Note > Il s'agit de l'âge en différence de millésime, c'est-à-dire l'âge atteint le 31 décembre de l'année de première validation de quatre trimestres. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, la génération 1953 est la première génération affectée par l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans.

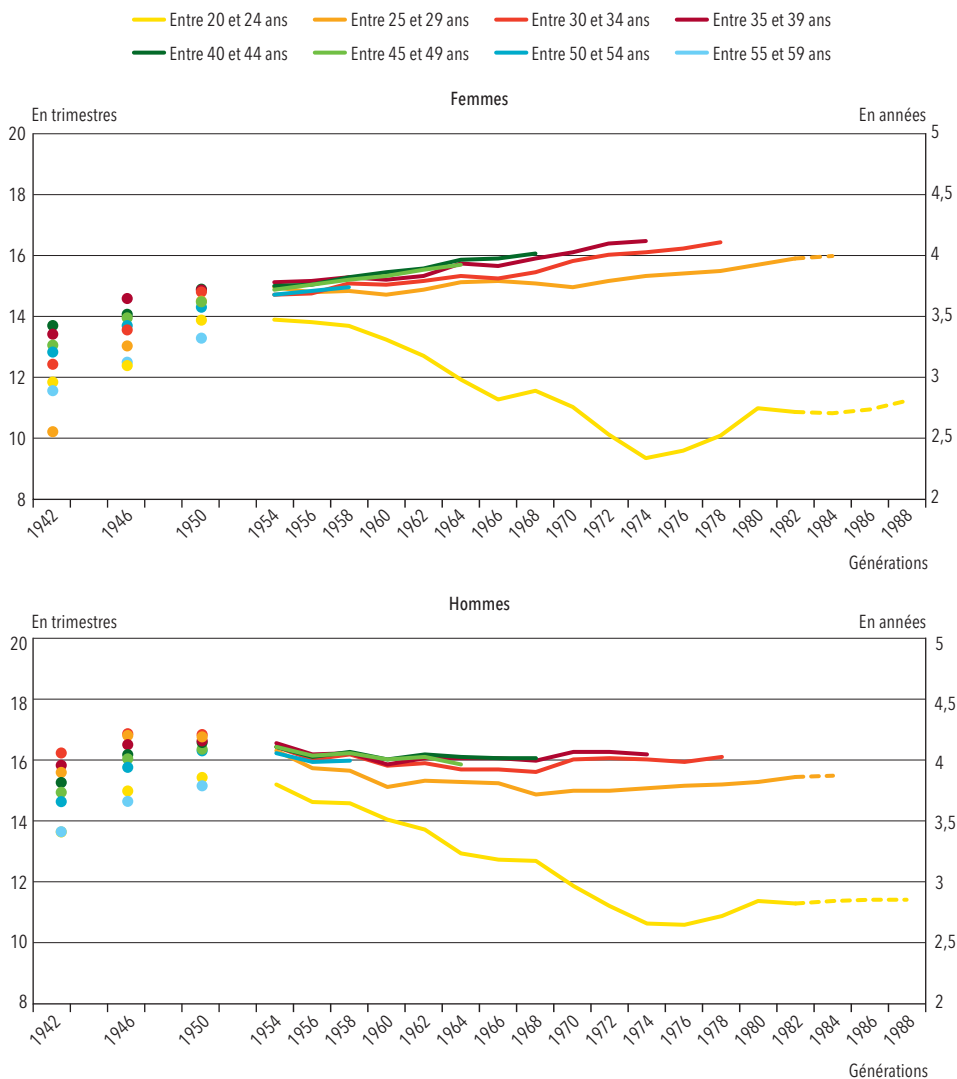
Lecture > À 30 ans, les hommes nés en 1942 ont validé en moyenne 42,3 trimestres et les femmes 34,0 trimestres. L'âge moyen de première validation d'une année complète pour les personnes nées en 1942 est de respectivement 19,6 ans pour les hommes et de 19,7 ans pour les femmes.

Champ > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans inclus.

Source > EIC 2013, DREES.

2. Exception faite des hommes nés entre 1964 et 1968, qui valident presque 4 années entre 30 et 34 ans.

Graphique 2 Rythmes moyens de validation par tranche de cinq ans, au fil des générations



Note > Pour les plus jeunes générations, les rythmes de validation entre 20 et 24 ans ou entre 25 et 29 ans sont légèrement surestimés : certaines personnes ne valideront leur premier trimestre qu'après 30 ans, et ne font donc pas encore partie du champ. En tenant compte de cet effet, les durées moyennes validées entre 20 et 24 ans pourraient diminuer à partir de la génération 1982. Par ailleurs, le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, la génération 1953 est la première génération affectée par l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans.

Lecture > Entre 20 et 24 ans, les hommes nés en 1942 valident en moyenne 13,8 trimestres sur les 20 possibles et les femmes 11,8 trimestres.

Champ > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant le 31/12/2013, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation entre 50 et 54 ans s'effectue hors affiliés ayant liquidé leurs droits avant ou à 54 ans).

Source > EIC 2013, DREES.

4 années sur les 5 possibles. Entre 35 et 39 ans, c'est le cas des femmes nées à partir de 1970 et entre 40 et 44 ans, de celles nées en 1968.

Le rythme moyen de validation de trimestres diminue pour toutes les générations entre 55 et 59 ans, par rapport à la tranche d'âge précédente – et ce même en excluant du champ les personnes parties en retraite anticipée avant 60 ans. En effet, les hommes nés en 1942 valident en moyenne 3 ans et 5 mois sur les 5 années possibles, ceux nés en 1954, 3 ans et 11 mois. Quant aux femmes, celles nées en 1942 valident en moyenne 2 ans et 11 mois entre 55 et 59 ans, et 3 ans et demi pour celles nées en 1954. Cette baisse du rythme de validation en fin de carrière s'explique notamment par une part plus grande d'affiliés ne validant aucun trimestre au cours des cinq années précédant la retraite, les femmes étant plus concernées que les hommes. Les écarts de validation entre les hommes et les femmes se réduisent cependant au fil des générations, quelle que soit la tranche d'âge quinquennale observée. Entre 25 et 39 ans, l'écart femmes-hommes s'inverse même en faveur des femmes, pour les plus jeunes générations. Les disparités entre les générations sont les plus fortes pour la tranche d'âge 20-24 ans, pour les hommes comme pour les femmes. Là encore, le recul de l'âge de début d'activité et les difficultés d'insertion sur le marché du travail expliquent ces disparités. Entre 25 et 29 ans, les femmes nées en 1942 et, dans une moindre mesure, celles nées en 1946, s'éloignent fortement du maximum de 20 trimestres possibles sur ces cinq années. Au contraire, les femmes des générations suivantes ont pu bénéficier pleinement des validations de droits à la retraite au titre de l'AVPF. La plus grande participation des femmes au marché du travail explique, par ailleurs, la réduction des écarts entre générations pour les tranches d'âge suivantes.

Quatre femmes sur dix valident au moins un trimestre d'AVPF au cours de leur carrière

Outre les trimestres cotisés au titre de l'emploi et ceux validés au titre du service national, la durée

validée auprès des régimes de retraite comprend les trimestres acquis au titre de l'AVPF et les trimestres dits « assimilés » – acquis au titre du chômage, de la préretraite publique, de la reconversion, de la formation, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité et des accidents du travail.

À tout âge, une minorité de trimestres sont validés à ce titre par les hommes³. Pour ceux nés en 1958, ils représentent 3 % à 6 % des durées validées (graphique 3). Les trimestres non cotisés représentent entre 17 % et 23 % des durées validées par les femmes. Leur part augmente entre 25 et 35 ans, cette hausse étant notamment imputable à l'AVPF : les femmes nées en 1958 ont validé en moyenne 2,3 trimestres utiles à ce titre à 25 ans et 8 trimestres à 35 ans. Ce dispositif contribue à rapprocher les durées validées par les femmes de celles des hommes.

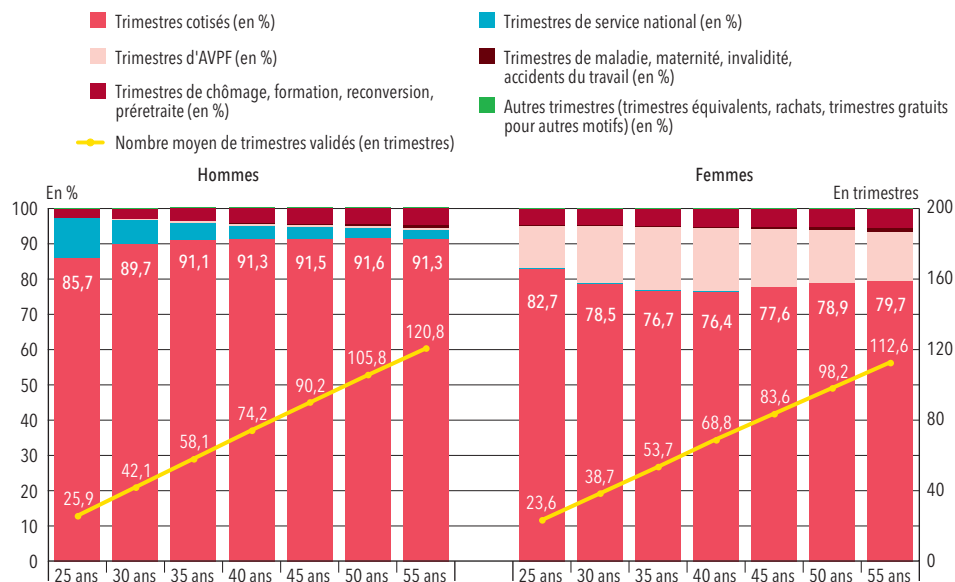
Le nombre de trimestres validés au titre du chômage est très sensible à la conjoncture économique rencontrée en début de carrière

À âge donné, le cumul du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1968 (graphique 4). À 30 ans, il varie de quasiment zéro trimestre pour la génération 1942 à 2,1 trimestres pour la génération 1968, avant de diminuer et de se stabiliser autour de 1,4 à 1,6 trimestre pour les générations nées entre 1974 et 1982. Les personnes nées au cours de la seconde moitié des années 1970 et le début des années 1980 ont bénéficié de l'amélioration conjoncturelle de la fin des années 1990. Elles ont ainsi validé, avant 30 ans, moins de trimestres au titre du chômage que leurs aînés directs. Les durées validées au titre du chômage en début de carrière augmentent à nouveau à partir de la génération née en 1986, en lien avec la forte augmentation du chômage après 2008.

Pour les générations 1942 et 1946, le cumul des trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation

3. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations : si les trimestres non cotisés (AVPF, chômage, maladie...) permettent à l'assuré d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés nécessaires par an, ils sont dits « utiles ». D'autres trimestres sont en revanche inutiles du fait de la règle d'écêtement à 4 trimestres validés par année civile. Ainsi aucun trimestre non cotisé n'est pris en compte lorsque l'assuré a déjà validé dans l'année 4 trimestres au titre de l'emploi.

Graphique 3 Composition des trimestres validés à différents âges d'observation, pour la génération 1958



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations : ceux ayant permis à un cotisant pour une année donnée d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le nombre de trimestres est représenté par la courbe (échelle de droite) ; la répartition (en %) de ces trimestres entre cotisés, maladie, AVPF, chômage et service national est représentée par les diagrammes en bâtons (échelle de gauche).

Lecture > À 25 ans, les trimestres cotisés au titre de l'emploi représentent 86 % des trimestres validés par les hommes et 83 % de ceux validés par les femmes.

Champ > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant ou à l'âge considéré pour le nombre moyen de trimestres, cotisants ayant validé des droits avant ou à l'âge considéré pour la composition des trimestres validés.

Source > EIC 2013, DREES.

augmente de manière significative à partir de 40 ans, âge atteint par ces générations au début de la période de montée du chômage, c'est-à-dire à la fin des années 1970. Ce phénomène s'accroît nettement à partir de 55 ans, âge caractérisé par d'importants dispositifs de préretraite⁴ et par un faible taux d'emploi des seniors pour ces générations. Cette différence d'évolution entre générations est notamment liée au contexte économique qui les touche à différents moments de leur carrière. La montée du chômage à partir de la fin des

années 1970, puis sa stabilisation à un niveau élevé à la fin des années 1980, a ainsi concerné les générations les plus jeunes dès leur entrée sur le marché du travail, alors qu'elle n'a touché les générations plus anciennes qu'à un moment plus avancé de leur carrière. Avec la conjoncture économique de 2012-2013, le nombre moyen de trimestres validés au titre du chômage au cours d'une année donnée est similaire à tous âges (graphique 5). Parmi les plus jeunes cependant, certains ne sont pas encore entrés sur le marché du travail fin 2013, et n'ont

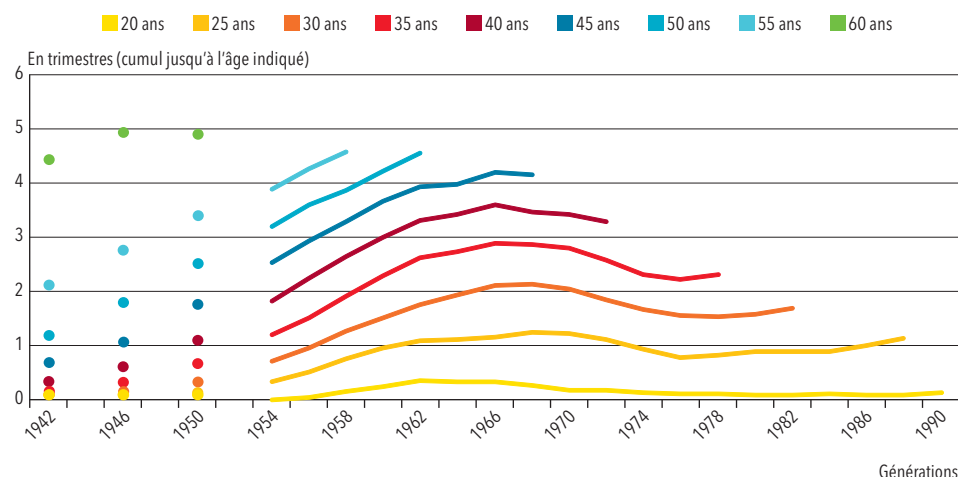
4. Certains dispositifs publics de préretraite permettaient de valider des trimestres pour la retraite, mais d'autres, comme l'allocation de remplacement pour l'emploi (ARPE), en vigueur dans la deuxième moitié des années 1990 et au début des années 2000, ne le prévoyaient pas.

donc pas encore intégrés l'EIC. Une partie d'entre eux peuvent en outre avoir connu des difficultés d'accès à un premier emploi, ou des situations de chômage non indemnisé (dont les droits n'ont pas encore été pris en compte par les caisses de retraite participant à l'EIC).

Les autres situations donnant droit à des trimestres assimilés sont la maladie, la maternité, l'invalidité et les accidents du travail. Le nombre de trimestres

utiles validés pour ces motifs est relativement faible à tout âge et pour toutes les générations. Quels que soient l'âge et la génération, ils ne représentent jamais plus de 2 % des validations totales et ils restent inférieurs à 1 % pour les générations nées à partir de 1962. Le nombre de trimestres validés au titre de la maladie, la maternité, l'invalidité et les accidents du travail croît toutefois légèrement avec l'âge, pour les femmes comme pour les hommes. ■

Graphique 4 Durée validée moyenne au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation



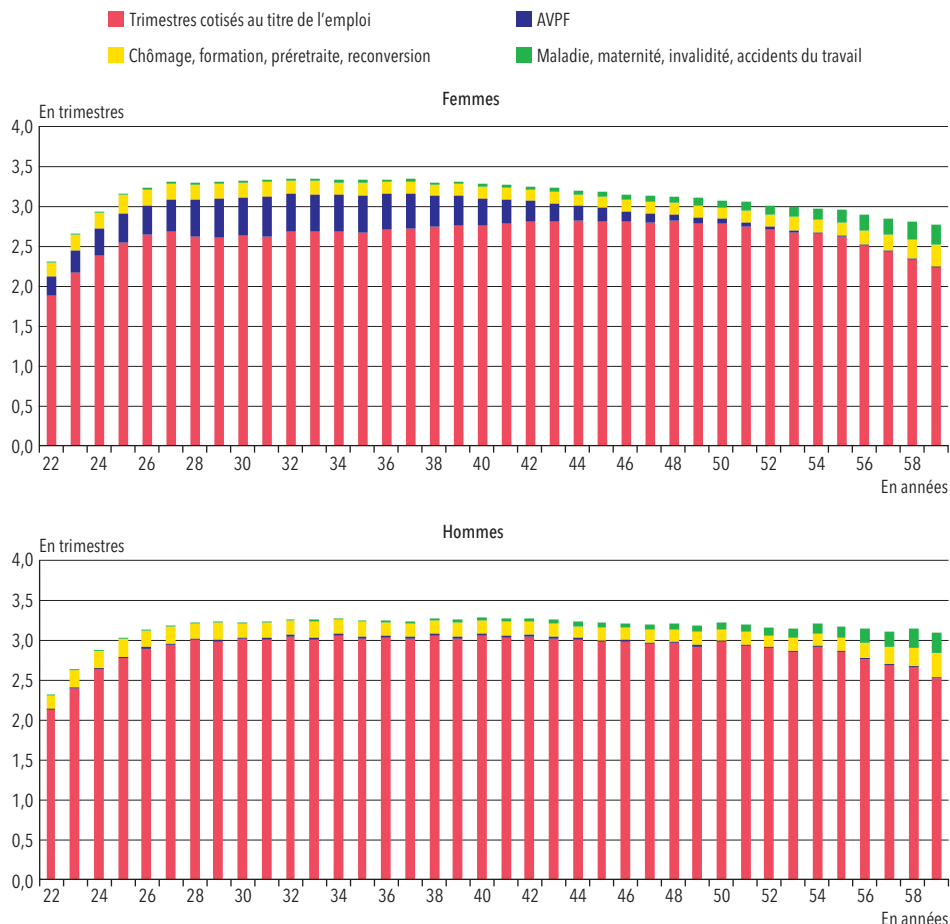
Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, la génération 1953 est la première génération affectée par l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans.

Lecture > À 60 ans, les personnes nées en 1942 ont validé en moyenne 4,4 trimestres utiles au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation.

Champ > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant le 31/12/2013.

Source > EIC 2013, DREES.

Graphique 5 Nombre moyen et nature des trimestres validés selon l'âge, en 2012 et 2013



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > La génération 1990 est utilisée pour déterminer les validations moyennes à 22 et 23 ans, puis la génération 1988 pour déterminer les validations à 24 et 25 ans, ..., et la génération 1954 pour déterminer les validations à 58 et 59 ans.

Lecture > En 2012-2013, un homme de 22 ans a cotisé en moyenne 2,1 trimestres au titre de l'emploi, contre 1,9 trimestre pour une femme du même âge.

Champ > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant le 31/12/2013, hors retraités ayant liquidé leurs droits avant ou à l'âge observé (par exemple, l'observation à 54 ans s'effectue sur les affiliés nés en 1958 et n'ayant pas encore liquidé leurs droits à 54 ans).

Source > EIC 2013, DREES.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les durées validées au cours de la carrière disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> Salembier L., 2016, « À 30 ans, les femmes ont validé presque autant de trimestres que les hommes », *Études et Résultats*, DREES, n° 980, octobre.

Au cours de sa carrière professionnelle, une personne peut être affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les différents emplois qu'elle a occupés. Début 2016, c'est le cas pour environ la moitié des personnes proches de la retraite. La part des polyaffiliés est plus importante pour les hommes que pour les femmes. Elle croît par ailleurs avec l'âge, notamment avant 40 ans, et fluctue au fil des générations.

À partir de 40 ans, plus de la moitié des hommes et 40 % des femmes sont polyaffiliés

Début 2016, d'après l'annuaire statistique du GIP Union Retraite (encadré), la proportion de personnes affiliées à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière – que ce soit concomitamment ou successivement – croît rapidement avec l'âge entre 16 et 40 ans. Elle passe de 5 % des hommes âgés de 18 ans à 32 % des hommes de 25 ans (graphique 1). Après 40 ans, elle augmente plus modérément et se situe entre 50 % et 60 %. Ainsi, plus de la moitié des hommes de plus de 40 ans ont été affiliés à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière.

Pour les femmes, la proportion de polyaffiliées passe de 2 % parmi les femmes de 18 ans à 22 % parmi celles de 25 ans. Elle oscille entre 43 % et 48 % pour celles âgées de 37 à 66 ans.

Si la part des personnes polyaffiliées croît avec l'âge, elle fluctue selon la génération (graphique 2). D'après l'échantillon interrégimes de cotisants (encadré 1 de la fiche 31), à âge donné, les personnes nées dans les années 1940 ou à la fin des années 1960 et au début des années 1970 ont été, en proportion, moins nombreuses à être affiliées à plusieurs régimes de base que celles nées dans les années 1950 ou encore que celles nées à partir de la deuxième moitié des années 1970. À 30 ans, par exemple, 32 % des personnes nées en 1942 ou en 1968 sont polyaffiliées, contre 39 % pour celles nées en 1982. À 45 ans, ces parts sont respectivement de 39 % et 45 %. Par ailleurs, à génération

et âge donnés, les hommes sont en moyenne plus nombreux, en proportion, à être polyaffiliés que les femmes. Les écarts varient de 5 à 10 points de pourcentage selon l'âge et la génération.

Pour les générations plus anciennes, la part de personnes polyaffiliées à 66 ans a décru, en général, entre les générations 1926 et 1942. La part de personnes polypensionnées, c'est-à-dire de personnes percevant une pension de droit direct dans au moins deux régimes de base, suit la même évolution, mais elle est plus faible d'environ 10 points, quelle que soit la génération. C'est imputable au fait que les droits acquis dans certains régimes sont parfois insuffisants pour disposer d'une pension sous forme de rente ou que certains de ces droits n'ont pas été liquidés.

Des situations de polyaffiliation diverses

Pour la génération née en 1949, âgée de 66 ans au début 2016, 56 % des femmes et 45 % des hommes ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière (tableau). Dans la grande majorité des cas, il s'agit d'un régime de salariés du privé : régime général (CNAV) ou MSA salariés.

Très peu de personnes ont été affiliées uniquement à un régime de fonctionnaires, d'indépendants, de professions libérales ou à un régime spécial. La majorité des personnes affiliées à ces régimes le sont également à un régime de salariés du privé. 18 % des femmes et 14 % des hommes ont exercé à la fois une activité de fonctionnaire et une activité de salarié du privé¹, au cours de leur carrière. De même,

1. Certaines personnes peuvent également être affiliées au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer, sans avoir exercé d'activité relevant de la CNAV.

18 % des hommes et 9 % des femmes relèvent d'un régime d'indépendants et d'un régime de salariés du privé. Enfin, 12 % des femmes et des hommes ont été salariés agricoles en plus d'exercer un métier relevant du régime général.

Six personnes sur dix nées en 1949 ont liquidé tous leurs droits début 2016

D'après l'annuaire statistique du GIP Union Retraite, 60 % des personnes nées en 1949 ont liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite au début de l'année 2016 ; elles sont alors âgées de 66 ans. Par ailleurs, 32 % des personnes n'ont liquidé qu'une

partie d'entre eux² et 8 % sont considérées comme non-retraitées dans chacun des régimes d'affiliation, car elles n'ont pas liquidé de droit dans ces régimes (graphique 3). L'absence de liquidation de droits dans un régime peut être la conséquence d'une cotisation insuffisante pour acquérir au moins un trimestre dans ce régime. En outre, certaines personnes ne liquident jamais l'ensemble de leurs droits. Cela concerne les assurés ayant validé de très courtes périodes en France ou ceux ayant effectué un très court passage dans un régime.

La part de personnes ayant liquidé l'ensemble de leurs droits au début de l'année 2016 augmente

Encadré Le droit à l'information (DAI) sur la retraite

Dans le cadre du droit à l'information individuelle (DAI) sur la retraite mis en œuvre par le GIP Union Retraite, les assurés sont informés régulièrement sur les droits à retraite acquis dans les divers organismes français de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires). Les premières générations ayant bénéficié de ce droit, fin 2007, sont celles nées en 1949 (réception du courrier d'estimation indicative globale) et en 1957 (réception du relevé de situation individuelle).

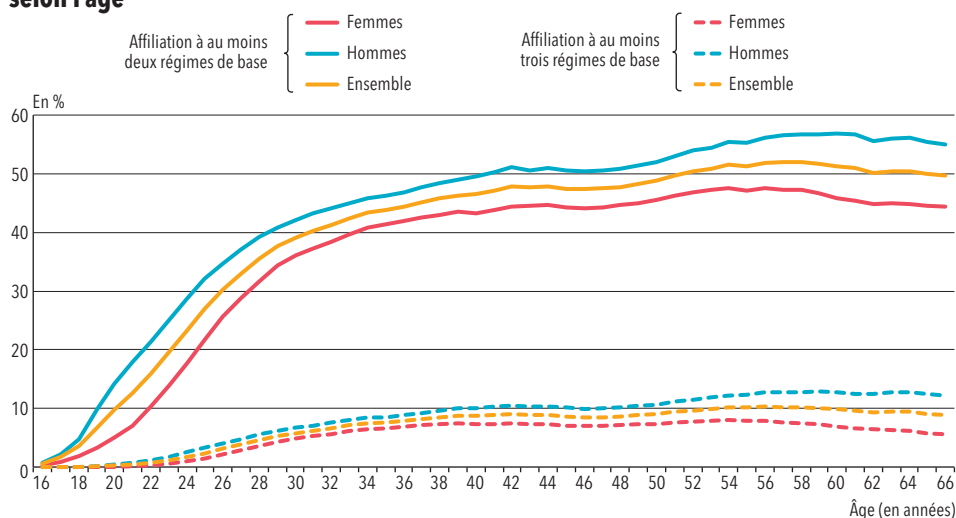
Dès le début de l'activité professionnelle (définie pour le DAI par la validation d'au moins deux trimestres pour la retraite), l'assuré reçoit un document d'information générale. Ce document comporte notamment une présentation du système de retraite, des règles d'acquisition de droits à pension, de l'incidence de certains événements sur les droits à pension (temps partiel, chômage, expatriation, etc.), des possibilités de surcotisation, etc.

À 35 ans, 40 ans, 45 ans et 50 ans, l'assuré reçoit automatiquement un relevé de situation individuelle (RIS). Celui-ci récapitule l'ensemble des droits acquis pour la retraite, dans chacun des organismes auxquels l'assuré a été affilié. Ce relevé est mis à jour chaque année et peut être consulté à tout moment.

À 55 ans, puis tous les cinq ans à partir de cet âge, l'assuré reçoit une estimation indicative globale (EIG) : elle complète le RIS avec une évaluation du futur montant de la retraite. L'évaluation récapitule le montant de chaque pension de retraite de base et complémentaire dont l'assuré pourrait bénéficier (hors pensions dont il a déjà obtenu ou demandé la liquidation). Elle est réalisée à différents âges de départ, à partir de l'âge d'ouverture des droits.

Afin de satisfaire aux obligations de droit à l'information, les régimes de retraite alimentent un annuaire, qui recense en temps réel le statut de leurs affiliés (« actifs », c'est-à-dire non retraités, ou bien « liquidés » pour les retraités). La base initiale est constituée de l'ensemble des assurés actifs (non retraités pour le régime considéré) en 2007, âgés de 65 ans ou moins cette année-là. C'est le référentiel qui permet d'interroger les régimes dans le cadre d'un RIS ou d'une EIG. Un annuaire statistique a été mis en place à partir de cet annuaire, il se restreint aux assurés certifiés vivants (croisement des données de l'annuaire avec celles du système national de gestion des identifiants [SNGI]). Cet annuaire permet de connaître pour chaque assuré les affiliations aux différents régimes de retraite participant au DAI. Ses principaux atouts sont l'exhaustivité de la base et son rythme de production (une extraction a lieu tous les six mois). Cependant, le statut de chaque affilié est dépendant de la qualité des informations fournies par chaque régime.

2. La part de personnes n'ayant liquidé que certains de leurs droits doit être prise avec précaution, car la remontée d'information du statut de « liquidé » peut être plus ou moins rapide selon le régime. Cet asynchronisme peut engendrer de fausses situations de liquidation partielle.

Graphique 1 Part des personnes affiliées à au moins deux régimes de base différents, selon l'âge

Lecture > 44 % des femmes et 55 % des hommes âgés de 66 ans début 2016, ont été affiliés à plusieurs régimes au cours de leur carrière.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, vivants au 1^{er} janvier 2016 et nés entre 1949 et 1999.

Source > Annuaire au 1^{er} janvier 2016 du GIP Union Retraite.

Tableau Répartition des affiliés de la génération 1949 selon leur(s) régime(s) d'affiliation

	Femmes	Hommes	Ensemble
Monoaffiliés			
Salariés du privé	54,4	42,3	48,4
Fonctionnaires	0,5	0,6	0,5
Indépendants	0,6	1,8	1,2
Régime spéciaux	0,0	0,2	0,1
Professions libérales	0,0	0,1	0,1
Ensemble	55,5	45,0	50,3
Polyaffiliés			
Plusieurs régimes de salariés du privé	12,2	12,0	12,1
Salariés du privé + Fonctionnaires	18,0	13,5	15,8
Salariés du privé + Indépendants	9,1	18,1	13,6
Salariés du privé + Régimes spéciaux	1,3	3,7	2,4
Salariés du privé + Professions libérales	2,1	4,0	3,1
Autres situation de polyaffiliation	1,8	3,7	2,7
Ensemble	44,5	55,0	49,7
Total	100,0	100,0	100,0

Note > Chaque appellation regroupe les régimes suivants : salariés du privé (CNAV, MSA) ; fonctionnaires (SRE, CNRACL, FSPOEIE) ; Indépendants (RSI artisans et commerçants, MSA) ; Professions libérales (CRN, CAVOM, CARMF, CARCD, CARSAF, CARPIMKO, CARPV, CAVAMAC, CAVEC, CIPAV, CNBF) ; régimes spéciaux (CRPCEN, ENIM, CNIEG, RATP, SNCF, Banque de France, CROPERA, CAVIMAC). Les régimes de la MSA salariés et de la MSA non-salariés ne sont pas distingués dans l'annuaire. Dans les statistiques présentées dans cette fiche, les personnes affiliées à la MSA et également à l'ARRCO, l'AGIRC ou l'IRCANTEC sont classées parmi les salariés du privé, les autres étant classées parmi les indépendants. Cela conduit à sous-estimer le nombre des indépendants.

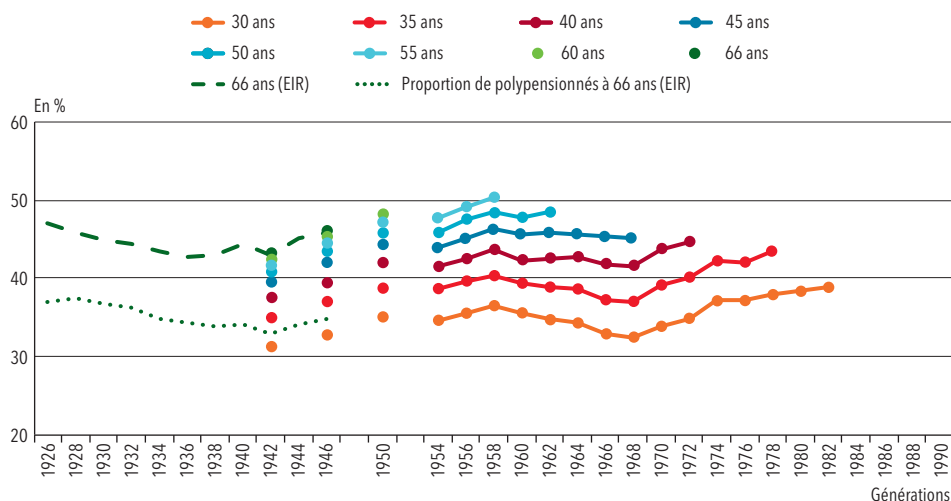
Source > Annuaire au 1^{er} janvier 2016 du GIP Union Retraite.

naturellement avec l'âge. Elle passe de 1 % à 59 ans à 8 % à 60 ans, 17 % à 61 ans, 41 % à 62 ans et jusqu'à 60 % à 66 ans. La part de personnes n'ayant liquidé qu'une partie de leurs droits ou n'ayant pas cotisé suffisamment pour acquérir au moins un trimestre dans un de ses régimes d'affiliation croît également, mais de façon plus continue dès 50 ans.

Ces parts sont relativement similaires pour les femmes et les hommes, si ce n'est que ces derniers liquident en moyenne leur droit un peu plus tôt.

En termes d'effectifs, le nombre d'assurés à un régime de retraite obligatoire dépend en premier lieu de la taille des différentes générations. Il dépasse le nombre de personnes résidant en France à partir de 23 ans, dans la mesure où certaines personnes ayant validé des droits par le passé auprès des régimes français ont pu partir à l'étranger. C'est le cas notamment de personnes nées à l'étranger qui viennent travailler en France de manière temporaire. ■

Graphique 2 Part des personnes affiliées à plusieurs régimes de base selon l'âge et la génération

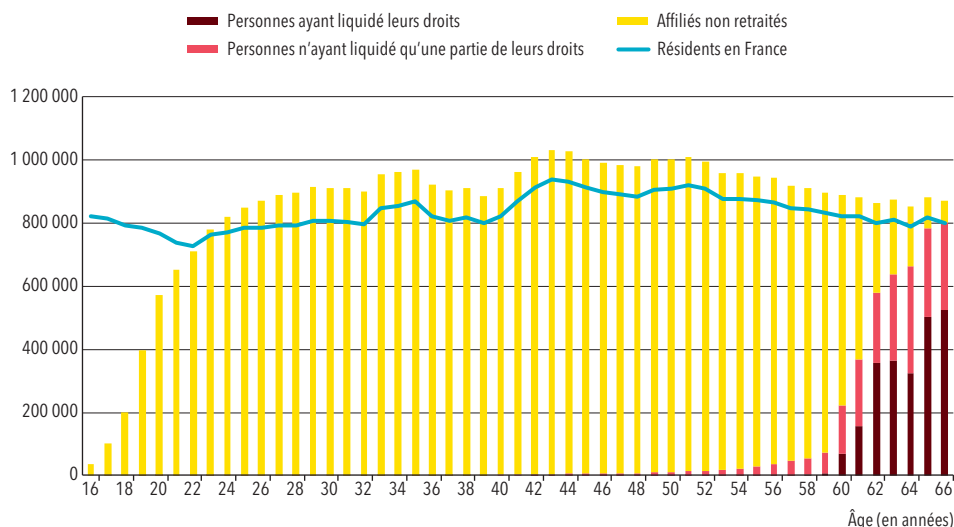


Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, la génération 1953 est la première génération concernée par l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans. Les données de l'EIR sont corrigées de la mortalité différentielle après 66 ans. Une personne est dite polyaffiliée au sens de l'EIR si la durée validée dans un régime est inférieure à la durée validée tous régimes. Une personne est dite polypensionnée si elle perçoit des pensions de droit direct dans au moins deux régimes de base différents.

Lecture > 38 % des personnes nées en 1942 avaient déjà été affiliées à plusieurs régimes de retraite de base lorsqu'elles avaient 40 ans.

Champ > Cotisants ayant acquis des droits à la retraite au 31/12/2013 (hors majorations de durée d'assurance) pour l'EIC ; retraités ayant liquidé au moins un droit direct dans un régime de base pour l'EIR.

Sources > EIC 2013 pour les âges et EIR 2012 pour la proportion et l'âge de 66 ans, DREES.

Graphique 3 Statut des assurés par âge au 1^{er} janvier 2016

Note > La catégorie « Personnes ayant liquidé leurs droits » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes de retraite (de base ou complémentaire), et ayant liquidé leurs droits dans chacun d'entre eux. La catégorie « Personnes n'ayant liquidé qu'une partie de leur droit » regroupe les personnes ayant été affiliées à plusieurs régimes, et ayant liquidé leurs droits dans une partie d'entre eux. Enfin, la catégorie « Affiliés non retraités » regroupe les personnes ayant été affiliées à un ou plusieurs régimes, et n'ayant liquidé leurs droits dans aucun d'entre eux.

Lecture > 873 000 personnes âgées de 66 ans début 2016 ont été affiliées à un régime de retraite français : 70 000 n'ont liquidé leurs droits dans aucun des régimes auxquels elles ont été affiliées, 524 000 ont au contraire liquidé tous leurs droits, et 279 000 ont été affiliées à plusieurs régimes, mais n'ont liquidé qu'une partie de leurs droits à retraite. À titre de comparaison, 801 000 personnes âgées de 66 ans résident en France début 2016.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, vivants au 1^{er} janvier 2016 et nés entre 1949 et 1999.

Sources > Estimations de population de l'INSEE (résultats provisoires arrêtés début 2016) ; annuaire au 1^{er} janvier 2016 du GIP Union Retraite.

Pour en savoir plus

> Des données complémentaires sur les carrières sont disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> Aubert P., Baraton M., Croguennec Y., Duc C., 2012, « Les polypensionnés », *Dossiers Solidarité Santé*, DREES, n° 32, août.

> Conseil d'orientation des retraites (COR), 2011, « Retraites : la situation des polypensionnés », neuvième rapport du COR, septembre.

Opinions, souhaits
et motivations
vis-à-vis du départ
à la retraite

Partir à la retraite à 60 ans ou avant reste un idéal pour sept personnes non retraitées sur dix en 2016. Pour autant, seulement un non-retraité sur sept estime que cela lui sera possible. L'écart entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ à la retraite reste très marqué en 2016. Parmi les réformes proposées pour préserver le système des retraites par répartition, l'allongement des carrières par les durées de cotisation, le recul de l'âge de la retraite ou la hausse des cotisations salariales restent des solutions préférées à une baisse du niveau des pensions.

Une personne sur deux souhaite partir à la retraite à 60 ans

Selon le Baromètre de la DREES (encadré), les personnes non retraitées demeurent attachées à la retraite à 60 ans, même si elles sont de plus en plus nombreuses à envisager un départ plus tardif. En 2016, la moitié d'entre elles (51 %) souhaitent, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans (graphique 1), alors qu'un quart seulement (27 %) souhaitent partir après cet âge.

Depuis le début des années 2000 s'est opéré un glissement de l'âge souhaité de départ à la retraite. Entre l'an 2000 et le début des années 2010, l'âge idéal de départ a progressivement basculé de 55 à 59 ans vers 60 ans : la part des personnes souhaitant partir avant 60 ans a été divisée par trois en seize ans passant de 66 % en 2000 à 22 % en 2016. Le souhait de partir avant 55 ans s'est estompé avec le temps ; 30 % des personnes exprimaient cette volonté en 2000, contre seulement 6 % en 2016. Parallèlement, la part des personnes exprimant l'envie de partir entre 61 ans et 64 ans s'est renforcée : elle a été multipliée par 6 entre 2009 (2 %) et 2016 (11 %). La loi de 2010 portant réforme des retraites a décalé l'âge minimum légal de la retraite de 60 ans à 62 ans. L'augmentation de la part de personnes déclarant un âge idéal de départ à la retraite entre 61 et 64 ans semble montrer que ce recul a été partiellement intégré dans les idéaux. Les personnes non retraitées désirant partir à la retraite à 65 ans ou plus tard sont également de plus en plus nombreuses ; leur part a triplé en seize ans (16 % en 2016).

Un écart de plus de cinq ans entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ

Peu de personnes pensent pouvoir prendre leur retraite à l'âge qu'elles souhaiteraient dans l'idéal (graphique 2). En 2016, plus de 70 % des non-retraités souhaitent partir à la retraite à 60 ans ou avant, mais seuls 14 % estiment qu'ils pourront effectivement le faire à cet âge (11 %) ou avant (3 %). Les non-retraités estiment qu'ils pourront prendre leur retraite à 65 ans et 2 mois en moyenne, soit cinq ans et trois mois après l'âge souhaité moyen¹ (graphique 3). À titre de comparaison, l'âge moyen à partir duquel les non-retraités estiment qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens s'élève à 63 ans et 6 mois, un résultat stable par rapport à 2015. Après avoir fortement augmenté entre 2009 et 2014, la part des personnes non retraitées qui pensent qu'elles ne pourront partir à la retraite qu'après 65 ans se stabilise à 34 % en 2016.

70 % des non-retraités craignent un niveau de vie à la retraite plus faible que celui de l'ensemble de la population

En 2016, sept non-retraités sur dix anticipent un niveau de vie à la retraite inférieur à celui de l'ensemble de la population, et près d'un sur trois pense même que son niveau de vie à la retraite sera « bien moins bon » (graphique 4).

Par ailleurs, comme en 2015, près de quatre personnes interrogées sur dix souhaitent ne pas voir

1. Les moyennes sont calculées pour les non-retraités qui répondent aux deux questions.

baisser leurs revenus personnels lors du passage à la retraite et la moitié juge une diminution de revenus de 10 % à 20 % acceptable. Les personnes ayant les statuts professionnels les moins favorisés anticipent plus généralement un niveau de vie à la retraite inférieur à celui de l'ensemble de la population et sont plus fermes sur leur souhait de maintien des revenus.

L'allongement des carrières, le recul de l'âge de la retraite et la hausse des cotisations sont préférés à la baisse des pensions

Pour préserver le système des retraites tel qu'il existe, les personnes interrogées qui acceptent de choisir entre les différentes solutions proposées désapprouvent le recours à une diminution des

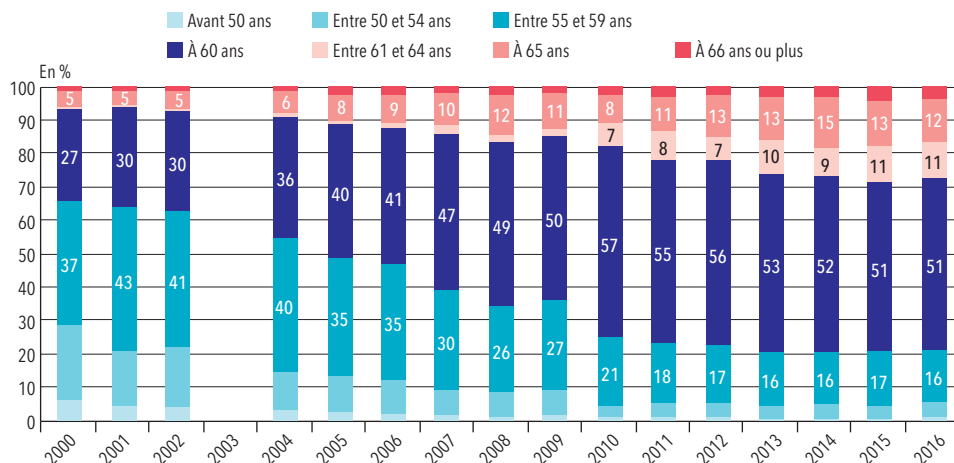
Encadré Le Baromètre d'opinion de la DREES

Les données sur les souhaits exprimés concernant la retraite sont issues du Baromètre d'opinion de la DREES sur la santé, la protection sociale, les inégalités et la cohésion sociale. Cette enquête est réalisée annuellement par l'institut BVA depuis 2004. Elle se déroule en face à face auprès d'un échantillon représentatif de la population française âgée de 18 ans ou plus. Un peu plus de 3 000 personnes¹ ont été interrogées du 17 octobre au 28 novembre 2016. L'échantillon est construit selon la méthode des quotas (sexe, âge, profession du chef de famille, après stratification par région et catégorie d'agglomération).

Les réponses à une enquête d'opinion sont particulièrement sensibles à la formulation des questions, ou à leur place dans le questionnaire. Ces enquêtes permettent néanmoins des comparaisons entre sous-catégories (selon le revenu, l'âge, etc.) ou dans la durée. Les plus petites variations (de l'ordre d'un ou deux points de pourcentage) peuvent ne refléter que des imperfections de mesure.

1. Jusqu'en 2013, la taille de l'échantillon était de 4 000 personnes.

Graphique 1 Âge souhaité, dans l'idéal, de départ à la retraite pour les non-retraités



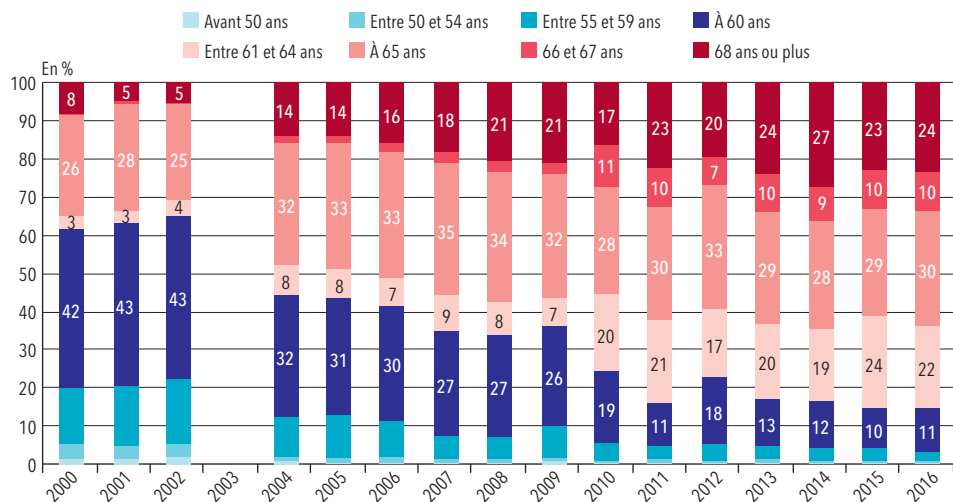
Note > Réponse à la question « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? ».

Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite (12 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, mais 1 % à 3 % entre 2009 et 2016) ainsi que les retraités sont ici exclus du calcul. Pas d'enquête en 2003.

Lecture > En 2016, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 51 % souhaiteraient dans l'idéal partir à 60 ans et 4 % au-delà de 66 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Sources > Baromètres DREES-IFOP de 2000 à 2002 ; Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2016.

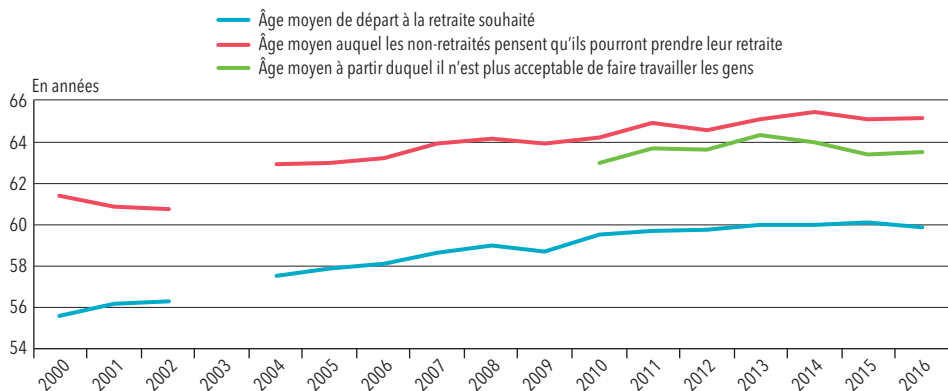
Graphique 2 Âge auquel les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite

Note > Réponse à la question « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles pourront prendre leur retraite (25 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, 11 % en 2009, 10 % en 2010, 9 % en 2011, 7 % en 2012, 8 % entre 2013 et 2015 et 9 % en 2016) ainsi que les retraités sont ici exclus du calcul. Pas d'enquête en 2003.

Lecture > En 2016, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 11 % pensent qu'elles pourront prendre leur retraite à 60 ans et 30 % à 65 ans.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Sources > Baromètres DREES-IFOP de 2000 à 2002 ; Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2016.

Graphique 3 Âge moyen souhaité et estimé de départ à la retraite et âge moyen auquel il n'est plus acceptable de faire travailler les gens

Note > Réponse aux questions « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? », « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? », « À partir de quel âge estimez-vous qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir répondre aux questions ainsi que les retraités sont ici exclus du calcul. Pas d'enquête en 2003.

Lecture > En 2016, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, l'âge moyen de départ à la retraite souhaité est proche de 60 ans, l'âge moyen à partir duquel elles pensent pouvoir prendre leur retraite est légèrement supérieur à 65 ans et l'âge moyen à partir duquel elles pensent qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens est de 63 ans et demi.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

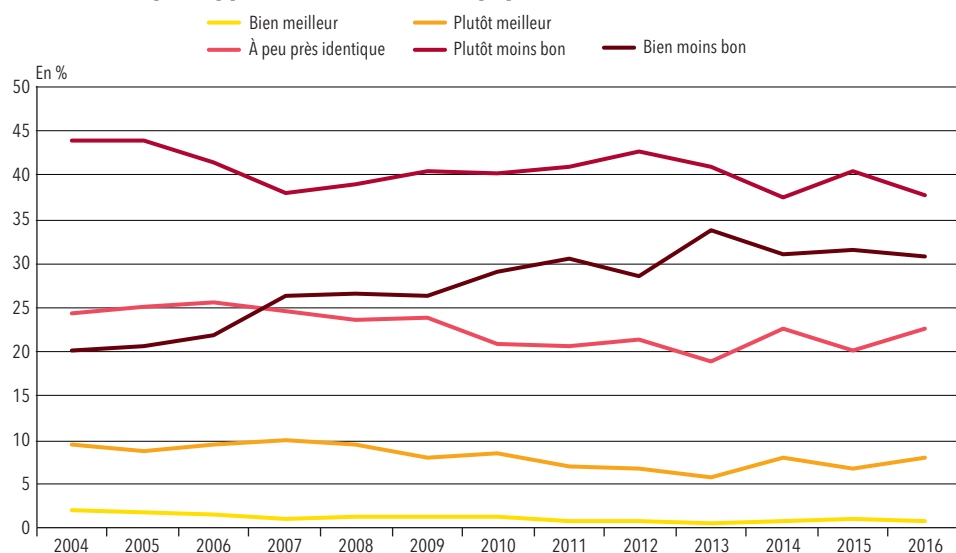
Sources > Baromètres DREES-IFOP de 2000 à 2002 ; Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2016.

pensions (graphique 5). Cette dernière n'est citée que par 5 % d'entre elles. Les trois moyens préférés sont l'allongement de la durée de cotisation, le recul de l'âge de la retraite et l'augmentation des cotisations (de 29 % à 33 % de réponses pour chacun de ces trois leviers). La part des personnes préférant l'allongement de la durée de cotisation pour préserver le système de retraite se stabilise après avoir baissé de 6 points en 2015.

La part des personnes qui ne souhaitent pas répondre ou déclarent d'elles-mêmes désapprouver l'ensemble des solutions proposées est proche de

20 %, excepté en 2015 où elle était plus faible (14 %) et en 2008 où elle était plus importante (30 %). Lors de l'enquête de 2016, une nouvelle question a été testée. Il était demandé à la moitié des personnes interrogées si les réformes déjà effectuées étaient suffisantes ou s'il était nécessaire d'en effectuer de nouvelles pour « préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe »². Sept personnes sur dix considèrent alors que d'autres réformes sont nécessaires ; parmi elles, 24 % ne se prononcent toutefois pas ou déclarent d'elles-mêmes désapprouver l'ensemble des solutions proposées dans le questionnaire de l'enquête. ■

Graphique 4 Anticipation par les non-retraités de leur niveau de vie au moment de la retraite par rapport à l'ensemble de la population



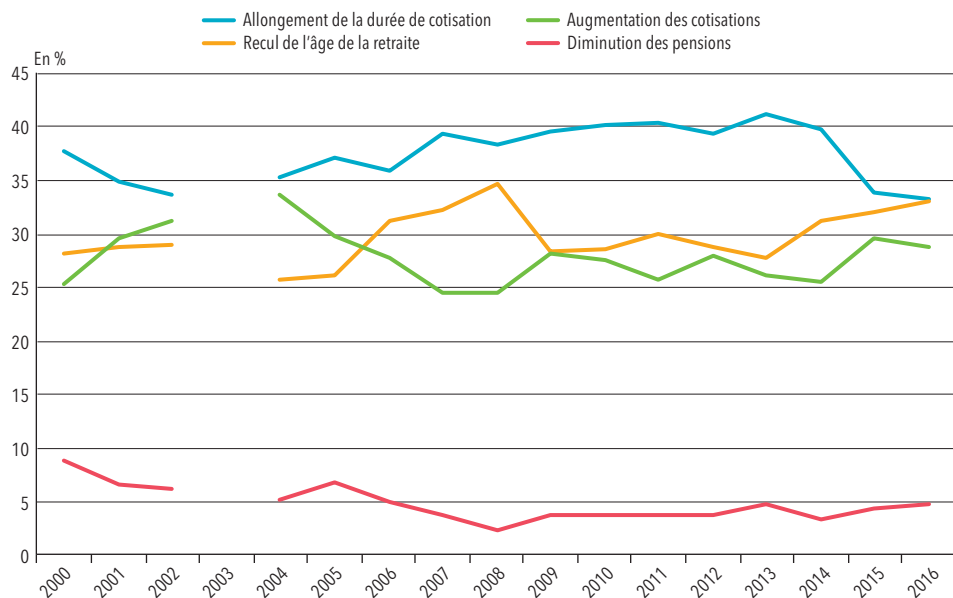
Note > Réponse à la question « Et vous-même, lorsque vous serez à la retraite, pensez-vous que votre niveau de vie sera bien meilleur, plutôt meilleur, à peu près identique, plutôt moins bon que le niveau de vie de l'ensemble de la population ? ». Les données ne sont disponibles que depuis 2004, car la question n'était pas posée en ces termes auparavant. Les personnes qui ne se prononcent pas (environ 5 % à 6 % de l'ensemble des non-retraités entre 2004 et 2008, mais seulement entre 1 % et 3 % depuis 2009) ainsi que les retraités sont ici exclus du calcul.

Lecture > En 2016, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 38 % anticipent un niveau « plutôt moins bon » à la retraite et 31 % « bien moins bon » que celui de l'ensemble de la population.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.

Sources > Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2016.

². Pour l'autre moitié des personnes interrogées, le questionnaire était formulé de façon identique à celle des années précédentes. La stabilité des questions étant nécessaire dans une optique de suivi temporel, ce sont les réponses de cette autre moitié qui ont été utilisées pour apprécier les évolutions dans le temps sur le graphique 5.

Graphique 5 Type de réforme souhaitée pour préserver le système de retraite par répartition

Note > Réponse à la question « Parmi les solutions suivantes pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe, laquelle a votre préférence ? ». Les personnes qui ne se prononcent pas ou qui n'acceptent aucune des solutions proposées par le questionnaire (environ 30 % des non-retraités jusqu'en 2008, 21 % en 2009 et 24 % en 2010, 20 % en 2011 et 18 % en 2012, 19 % en 2013, 21 % en 2014, 14 % en 2015 et 18 % en 2016) sont exclues du calcul. En revanche, les retraités sont inclus dans le champ des répondants, contrairement aux quatre autres graphiques. Pas d'enquête en 2003.

Lecture > En 2016, pour l'ensemble des personnes qui choisissent un type de réforme parmi les quatre proposées, 33 % privilégient un allongement de la durée de cotisation et 5 % seulement une diminution du niveau de pension.

Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus.

Sources > Baromètres DREES-IFOP de 2000 à 2002 ; Baromètres DREES-BVA de 2004 à 2016.

Pour en savoir plus

> **Aubert P.**, 2013, « Les attentes et opinions des Français d'âge actif vis-à-vis de la retraite : évolutions depuis 2000 », *Retraite et société*, 2013/3 (n° 66), p. 117-135.

> **Papuchon A., Perron-Bailly E.**, 2017, « La situation sociale vue par les Français : le choc de la crise de 2008 s'estompe », *Études et Résultats*, DREES, n° 1000, mars.

Les nouveaux retraités du régime général qui ont pris leur retraite entre juillet 2012 et juin 2013 disent majoritairement être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité, parce qu'ils avaient atteint le taux plein ou l'âge légal d'ouverture des droits, ou encore parce qu'ils souhaitent profiter de la retraite le plus longtemps possible. Le recul de l'âge légal d'ouverture des droits qui, dans le cadre de l'enquête effectuée en avril 2014, touche pour la première fois des personnes interrogées, a eu peu d'effet sur leurs motivations de départ. Comme dans les enquêtes précédentes, la plupart des nouveaux retraités ont le sentiment d'avoir été bien informés de leurs droits, mais manquent de connaissances précises sur la durée requise pour bénéficier du taux plein et sur certains dispositifs.

Trois retraités sur quatre disent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité

L'âge idéal de départ à la retraite (en réponse à la question : « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? ») est de 60,6 ans, soit près d'un an et demi plus tôt que l'âge réel de liquidation des droits, qui est de 62 ans parmi les personnes interrogées (tableau). À l'instar de l'âge réel de liquidation, qui a augmenté en raison notamment du recul progressif de l'âge minimal de départ, l'âge idéal est plus élevé que celui déclaré dans les précédentes enquêtes. L'âge de 60 ans reste l'âge idéal de départ pour la moitié des retraités. Toutefois, ils sont un peu moins nombreux à situer cet âge avant 60 ans, tandis que la part des retraités le fixant après augmente (voir fiche 33). Près de trois retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité et 60 % à l'âge qu'ils souhaitent. Ces proportions diminuent par rapport aux enquêtes de 2010 et 2012.

Motifs de départ les plus fréquents : le taux plein, l'âge d'ouverture des droits et le souhait de profiter de la retraite

Atteindre le taux plein est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : 73 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « un peu ». Pour la moitié des retraités, ce motif a fortement contribué (graphique 1).

Atteindre l'âge minimal légal de départ a compté dans la décision de partir de 71 % des personnes interrogées, et le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible pour 69 % d'entre elles. Parmi les facteurs liés au travail, 42 % des retraités invoquent le plus souvent un sentiment de lassitude. Les difficultés à travailler en raison de problèmes de santé sont avancées par 35 % des répondants. Les autres motifs liés au dernier emploi occupé (conditions de travail, pressions de l'employeur, licenciement, etc.) participent plus rarement à la décision de partir. Quant aux projets personnels spécifiques ou aux facteurs familiaux, ils concernent moins d'un quart des personnes interrogées. Les femmes sont plus influencées par le contexte familial : 25 % d'entre elles sont parties parce que leur conjoint partait ou était déjà à la retraite, contre 12 % des hommes.

Des motivations similaires à celles des retraités partis deux ans plus tôt

Pour la plupart des facteurs, les déclarations des nouveaux retraités partis en 2012-2013 restent très proches de celles des retraités partis deux ans plus tôt. Les réponses à l'item « Vous aviez atteint l'âge légal de départ » sont toutefois difficilement comparables à celles données lors des vagues précédentes à l'item « Vous aviez atteint l'âge de 60 ans », la notion d'âge légal n'étant pas forcément interprétée par tous comme l'âge minimal de droit

commun pour l'ouverture des droits à la retraite¹. Les départs sont un peu plus souvent motivés qu'il y a deux ans par l'atteinte du taux plein et par le souhait de profiter de la retraite le plus longtemps possible. Les retraités partis avant l'âge légal d'ouverture des droits mettent plus en avant que les autres ces deux motifs de départ. Ceux-ci ont compté pour respectivement 89 % et 85 % d'entre eux. Le poids accru de ces retraités parmi les personnes interrogées en 2014 (encadré) explique en grande partie les écarts constatés entre les deux vagues sur ces critères.

Les durées et les dispositifs existants encore méconnus

Parmi les nouveaux retraités, 30 % considèrent avoir été très bien informés de leurs droits à la retraite, et 49 % plutôt bien informés. La proportion de retraités satisfaits demeure ainsi très élevée, aux alentours de 80 %. Pourtant, près d'un retraité sur trois ne connaît pas ou ne se souvient pas de la durée dont il disposait lors du calcul de sa pension². Une minorité des répondants (30 %) déclarent une durée d'assurance exacte ou proche à 4 trimestres près de

celle effectivement validée. La durée requise par la loi pour bénéficier d'une retraite calculée à taux plein est davantage connue : 41 % des participants la connaissent à 4 trimestres près. Le niveau de connaissance des durées d'assurance (personnelles ou requises par la législation) évolue peu par rapport à l'enquête de 2012 (graphique 2).

Le dispositif de taux plein reste le mieux connu parmi ceux cités par l'enquête, avec deux retraités sur trois qui déclarent savoir à quoi il correspond. Cette proportion est à peu près stable, par rapport aux précédentes vagues de l'enquête. En revanche, le dispositif de cumul emploi-retraite est moins connu que lors de la première vague de l'enquête³. Les dispositifs de surcote et de décote⁴ restent peu connus : respectivement la moitié et 43 % des répondants affirment n'en avoir jamais entendu parler (graphique 3).

Plus de la moitié des répondants ignorent ce qu'est le minimum contributif (question nouvelle en 2014). Ce dispositif permet pourtant à 38 % des nouveaux retraités du régime général d'accroître le montant de leur pension, chaque année depuis 2013. ■

Tableau Souhaits des nouveaux retraités sur l'âge de départ à la retraite

	2010	2012	2014
Période de départ à la retraite des enquêtés	juillet 2008 à juin 2009	juillet 2010 à juin 2011	juillet 2012 à juin 2013
Âge moyen réel de liquidation	61,2 ans	61,4 ans	62,0 ans
Âge moyen « idéal » de départ	60,1 ans	60,2 ans	60,6 ans
En % de retraités partis :			
Dès que possible	77,0	74,7	73,3
Plus tard	23,0	25,3	26,7
En % de retraités partis :			
À l'âge souhaité	64,6	64,2	60,1
Plus tôt	22,2	22,7	19,3
Plus tard	13,2	13,1	20,6

Champ > Ensemble des nouveaux retraités du régime général résidant en France.

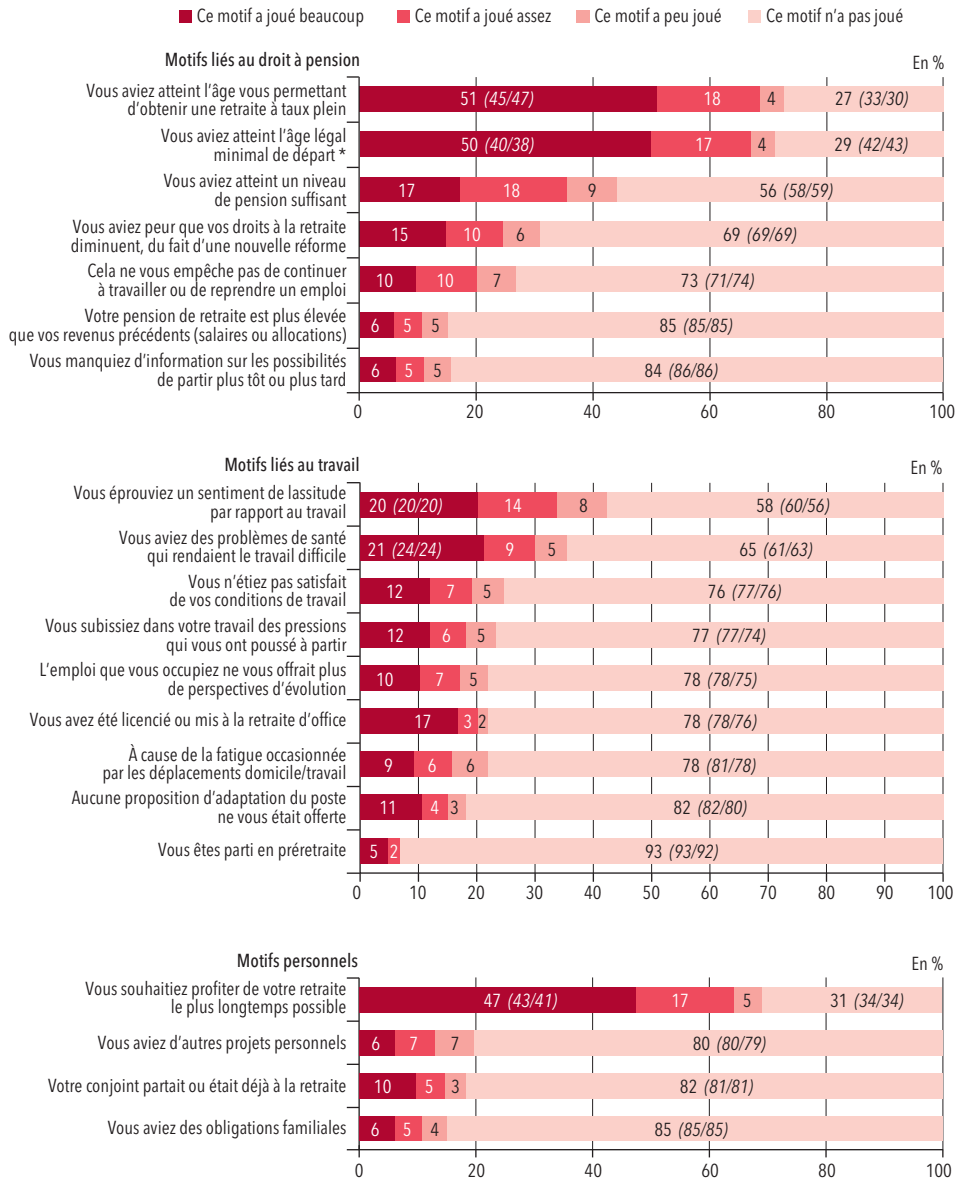
Sources > Enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

1. Pour 85 % des personnes parties en retraite anticipée, donc avant l'âge légal d'ouverture des droits de droit commun, ce motif a compté. Dans l'enquête précédente, seulement 39 % des retraités partis en retraite anticipée avaient déclaré qu'« avoir atteint l'âge de 60 ans » avait joué.

2. Selon leur date de départ, ils ont été interrogés entre six mois et un an et demi après la liquidation de leur pension.

3. Ce dispositif a fait l'objet d'un changement de réglementation en 2009. Il est alors possible qu'à cette époque, la presse ou d'autres moyens de communication l'ayant souvent mentionné, les assurés aient été informés de son fonctionnement.

4. Le questionnaire de l'enquête précise, depuis 2012, que la décote est aussi appelée « taux réduit ou taux minoré ».

Graphique 1 Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité

* Changement de formulation en 2014. En 2012, la question était formulée ainsi : « Vous aviez atteint l'âge de 60 ans ».

Lecture > 51 % des nouveaux retraités (45 % dans l'enquête de 2012 et 47 % dans l'enquête 2010) ont répondu que le fait d'avoir atteint le taux plein avait beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 18 % qu'il avait assez joué, 4 % qu'il avait peu joué et 27 % (33 % dans l'enquête 2012 et 30 % dans l'enquête 2010) qu'il n'avait pas joué du tout.

Champ > Nouveaux retraités résidant en France qui ont travaillé jusqu'à 50 ans au moins, partis à la retraite respectivement entre juillet 2012 et juin 2013 (vague 2014 de l'enquête), entre juillet 2010 et juin 2011 (vague 2012) et entre juillet 2008 et juin 2009 (vague 2011).

Sources > Enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

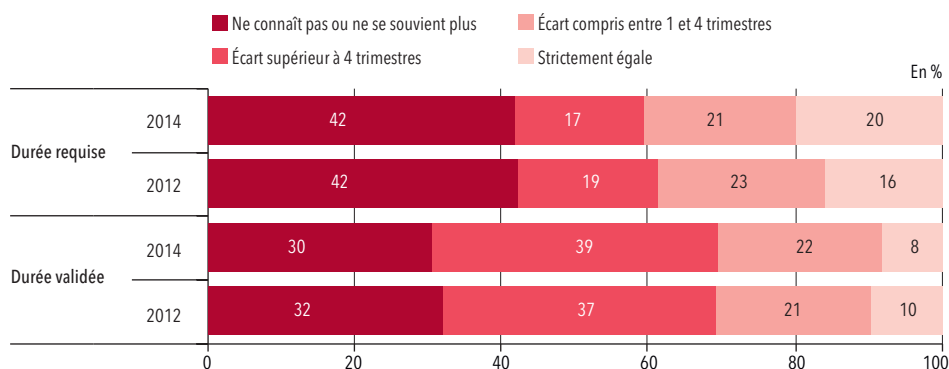
Encadré L'enquête Motivations de départ à la retraite

L'enquête Motivations de départ à la retraite est le fruit d'une collaboration entre la CNAV, le secrétariat général du COR, la DREES et la DSS. Elle a été mise en place en vue d'analyser périodiquement les comportements de départ à la retraite des assurés. Les deux premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010 et 2012.

Pour la troisième vague de l'enquête, 3 194 personnes ont été interrogées par téléphone en avril 2014 parmi les 522 000 nouveaux retraités résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct au régime général (CNAV) entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013. Les modalités de tirage de l'échantillon et les pondérations effectuées sur les résultats veillent à respecter la représentativité des personnes interrogées par rapport à la population totale des nouveaux retraités de la CNAV. Contrairement aux vagues précédentes, le relèvement des âges légaux, instauré par la réforme de 2010 et entré en vigueur le 1^{er} juillet 2011, ainsi que l'assouplissement des critères requis pour bénéficier d'une retraite anticipée pour carrière longue mis en place en novembre 2012 ont concerné une partie de ces nouveaux retraités. Ceci entraîne une modification sensible de la composition des nouveaux retraités par rapport aux vagues précédentes. La part des retraités partis juste à l'âge légal d'ouverture des droits¹ diminue fortement, passant de 51 % des départs entre juillet 2010 et juin 2011 à 33 % entre juillet 2012 et juin 2013. À l'inverse, la part des départs en retraite anticipée parmi les personnes interrogées augmente de 6 % à 25 %.

La quatrième vague de l'enquête est actuellement en cours et sera disponible fin 2017.

1. Entre l'âge légal (inclus) et l'âge légal + 1 trimestre (exclus). Pour les personnes nées avant le 1/07/1951, l'âge légal d'ouverture des droits est de 60 ans. L'âge légal augmente ensuite progressivement par génération jusqu'à 62 ans. Au cours de la période de référence de l'enquête, seules les personnes nées entre janvier et septembre 1952, soit neuf cohortes seulement de mois de naissance, pouvaient partir exactement à l'âge légal (60 ans et 9 mois pour cette génération).

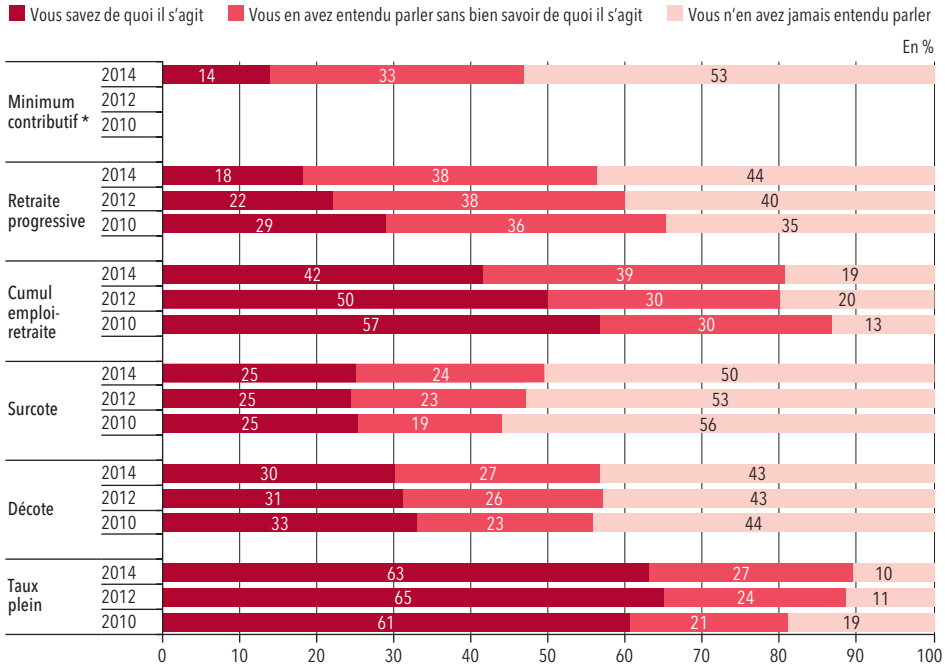
Graphique 2 Comparaison des données déclarées et des données administratives

Lecture > En 2014, 42 % des nouveaux retraités ne connaissent pas la durée requise, 17 % annoncent une durée dont l'écart avec la durée réellement requise est supérieur à 4 trimestres.

Champ > Ensemble des nouveaux retraités du régime général résidant en France, partis à la retraite respectivement entre juillet 2012 et juin 2013 (vague 2014 de l'enquête) et entre juillet 2010 et juin 2011 (vague 2012).

Sources > Enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2012, CNAV, COR, DREES, DSS.

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs



* Dispositif introduit dans le questionnaire lors de la vague 2014 de l'enquête.

Champ > Ensemble des nouveaux retraités du régime général résidant en France, partis à la retraite respectivement entre juillet 2012 et juin 2013 (vague 2014 de l'enquête), entre juillet 2010 et juin 2011 (vague 2012) et entre juillet 2008 et juin 2009 (vague 2011).

Sources > Enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014, 2012 et 2010, CNAV, COR, DREES, DSS.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les motivations de départ à la retraite et la connaissance des dispositifs par caractéristique disponibles dans l'espace Data.Drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Aubert P.**, 2016, « Les motivations de départ à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires : une comparaison », *Retraite et société*, n° 73, p. 157-173.

> **Aubert P., Le Meil P. et Leroy S.**, 2015, « Les motivations de départs à la retraite des fonctionnaires » *Questions Retraite & Solidarité*, Caisse des Dépôts, n° 10, janvier.

> **Barthélemy N., Di Porto A. et Samak J.**, 2015, « Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ », *Études et Résultats*, n° 902, DREES, janvier.

> **Mélisande C.**, 2015, « Nouveaux retraités du régime général : des départs plus contraints pour les plus modestes », *Études et Résultats*, n° 940, DREES, novembre.



Vue d'ensemble
Fiches thématiques

Annexes <

Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions

Tous les ans, la DREES interroge les principales caisses de retraite sur les effectifs et les pensions moyennes au sein de leurs régimes via l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite. Les informations recueillies ne permettent pas, néanmoins, de calculer le nombre de retraités et la pension moyenne tous régimes, car de nombreux retraités reçoivent une pension de plusieurs régimes. Pour pouvoir les évaluer, des données individuelles sont collectées tous les quatre ans par la DREES grâce à l'échantillon interrégimes de retraités. Un outil spécifique, le modèle ANCETRE (Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités), produit des estimations annuelles à partir des données de ces deux sources statistiques.

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) porte sur les principaux régimes de retraite de base en matière de nombre de pensions servies (15 régimes en 2015, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (5 régimes en 2015), ainsi que sur les données relatives à l'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (tableau). Par le biais de cette enquête, la DREES collecte annuellement auprès de ces caisses de retraite des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé vivants au 31 décembre de l'année.

Celles-ci concernent principalement les montants moyens de pensions (avantage principal de droit direct et de droit dérivé), les effectifs correspondant sur le champ de l'ensemble des bénéficiaires et sur celui des nouveaux bénéficiaires au cours de l'année. Ces indicateurs sont détaillés selon le sexe, la génération et le lieu de naissance (nés en France ou nés à l'étranger).

L'enquête recueille aussi des informations sur les liquidants (c'est-à-dire les nouveaux retraités de l'année écoulée) touchés par la décote ou la surcote et sur les motifs de la liquidation (handicap, carrière longue, etc.) par année de départ à la retraite et par génération. Des données relatives aux bénéficiaires de pensions d'invalidité et aux bénéficiaires d'un minimum contributif ou garanti sont également demandées.

Les données de l'enquête annuelle réalisée par la DREES peuvent différer légèrement de celles qui sont publiées par les régimes de retraite dans leurs bilans

statistiques annuels. Des concepts statistiques homogènes ont notamment été définis, afin d'avoir des statistiques comparables entre les différents régimes. Les invalides de la fonction publique sont ainsi comptabilisés parmi les retraités dès lors qu'ils ont dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite (voir fiche 20).

L'échantillon interrégimes de retraités

Dans le cadre de la collecte de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), les organismes de retraite renseignent les caractéristiques individuelles d'un échantillon de retraités : nature et montant des prestations qui leur sont versées, conditions de liquidation des droits à la retraite (âge de liquidation, taux de liquidation, durée de carrière validée). Le rapprochement, individu par individu, des informations en provenance des différents régimes est indispensable pour calculer le nombre de retraités et pour reconstituer la pension globale de chacun. En effet, une même personne peut recevoir une pension de plus d'un régime de retraite à la fois : régime de base et régime(s) complémentaire(s) correspondant(s) le cas échéant, mais aussi d'autres régimes de base et complémentaires si elle a changé de régime au cours de sa carrière (retraités dits « polypensionnés »). La somme des effectifs de chaque régime mesure donc le nombre total des pensions servies et non le nombre global des retraités couverts par ces régimes. Dès lors, il n'est pas possible d'additionner le nombre de pensions versées par chaque régime pour calculer le nombre total de retraités ; une telle méthode conduirait à des doubles comptes.

Tableau La diversité des régimes de retraite

	Régimes de base	Régimes complémentaires
Salariés du secteur privé	Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), régime général	ARRCO (salariés d'employeurs privés) AGIRC (cadres)
Salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA) aligné sur le régime général	IRCANTEC (agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques)
Artisans	Régime social des indépendants (RSI) « artisans » aligné sur le régime général	RSI complémentaire
Industriels et commerçants	Régime social des indépendants (RSI) « commerçants » aligné sur le régime général	Avant 2013, il y avait un régime complémentaire pour les artisans et un autre pour les commerçants
Professions libérales	Régime de base (10 sections professionnelles regroupées au sein de la CNAVPL) Caisse nationale des barreaux français (CNBF)	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle Avantages supplémentaires pour les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés
Non-salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA)	Régime complémentaire obligatoire ¹
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	Régime spécial géré par le Service des retraites de l'État (SRE)	Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ¹
Fonctionnaire des hôpitaux et des collectivités locales	Régime spécial géré par la CNRACL	Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ¹
Salariés des entreprises publiques et autres régimes spéciaux	Régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP, des industries électriques et gazières (CNIEG), de la CRPCEN (clerks et employés de notaires), des mines ¹ ...	
Salariés des cultes	Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (CAVIMAC)	

1. Régimes ne participant pas à l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite.

Encadré Le modèle ANCETRE

Le modèle « Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités » (ANCETRE) combine les sources statistiques pour conserver le caractère individuel des données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le caractère actualisé des données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). La méthodologie est améliorée chaque année afin d'intégrer les changements législatifs. La version 2015 consiste à faire « vieillir » l'EIR 2012 pour créer un pseudo-EIR 2015 en utilisant les données disponibles dans l'EACR 2015 produit par la DREES et le bilan démographique de l'INSEE. Cette nouvelle base de données est utilisée pour fournir des statistiques au 31 décembre 2015.

Pour réaliser la version 2015 d'ANCETRE, dans un premier temps, le nombre de retraités à la fin 2014, issu de la version 2014 d'ANCETRE, est vieilli. Pour cela, les pondérations de la base sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2014 et 2015. Un modèle permet ensuite de déterminer, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2014, ceux qui vont liquider une pension supplémentaire en 2015. Des liquidations sont ajoutées à ces individus en 2015. De nouveaux retraités liquidants en 2015 sont également imputés. Finalement, les pondérations sont modifiées pour que les prévisions d'ANCETRE soient cohérentes avec les données fournies par l'EACR 2015. Un calage sur marges utilisant la macro CALMAR de l'INSEE permet d'atteindre ce résultat.

Les effets des variations démographiques ayant eu lieu entre 2014 et 2015 ainsi que des principales législations, comme le recul de l'âge légal d'ouverture des droits, sont intégrés au modèle ANCETRE.

Étant donné qu'il couvre les principaux régimes, l'EIR permet de calculer le nombre de retraités et de reconstituer le montant de la retraite globale des personnes ainsi que ses éléments constitutifs.

La quasi-totalité des organismes de retraite obligatoire (régimes de base et régimes complémentaires) sont interrogés, soit plus de 70 régimes au total pour l'EIR 2012. En revanche, les retraites issues des régimes supplémentaires non obligatoires sont exclues du champ de l'enquête ainsi que les revenus provenant de l'épargne individuelle. Le champ de l'EIR comprend donc tous les individus de l'échantillon qui perçoivent une pension de droit direct ou de droit dérivé d'une caisse de retraite légalement obligatoire. L'EIR est un panel : les personnes appartenant à l'échantillon initial sont sélectionnées à nouveau à chaque vague d'enquête (excepté les personnes décédées entre deux vagues, celles des générations les plus âgées [les centenaires] et celles ajoutées lors du millésime précédent afin de surreprésenter certaines générations). L'EIR portant sur la situation au 31 décembre 2012 est la septième vague du panel, la première ayant eu lieu en 1988. Depuis, l'opération a été reconduite tous les quatre ans. L'échantillon a été complété à chaque vague par de nouvelles générations et a été étendu aux personnes nées dans un DROM (depuis la vague de 2001), puis aux personnes nées à l'étranger (depuis la vague de 2004) et ayant moins de 54 ans (depuis la vague de 2008), pour mieux prendre en compte la population des retraités. Les personnes âgées de 34 à 54 ans ont été ajoutées dans le champ de l'EIR 2008, afin de mieux couvrir l'ensemble des retraités. L'EIR 2012 rassemble 327 000 personnes dont la quasi-totalité est née en octobre. Il est apparié aux panels Tous Salariés de l'INSEE afin d'obtenir des informations complémentaires sur les salaires des dernières années de carrière. Il est également apparié à des données historicisées de Pôle emploi.

Chaque personne reçoit une pondération afin d'assurer une correspondance avec, d'une part, les données démographiques fournies par l'INSEE et, d'autre part, les effectifs de retraités et les montants moyens des pensions par caisse de retraite renseignés dans l'EACR. Le calage a été réalisé en utilisant la macro calage sur marges (CALMAR) de l'INSEE.

Estimation des grandeurs annuelles tous régimes : le modèle ANCETRE

En 2010, la DREES a conçu le modèle ANCETRE pour estimer annuellement les grandeurs tous régimes à partir des données de l'EIR et des EACR (encadré). L'EIR 2012 et les données de l'EACR 2013, 2014 et 2015 ont donc permis de réaliser les vagues ANCETRE 2013, 2014 et 2015, l'EIR 2008 et les données de l'EACR 2009 à 2011 les vagues ANCETRE 2009, 2010 et 2011. L'EIR 2004 et les données de l'EACR 2005, 2006 et 2007 avaient déjà été mobilisés pour les vagues ANCETRE 2005, 2006 et 2007. Les grandeurs estimées par le modèle ANCETRE portent notamment sur les effectifs de retraités et de nouveaux retraités, les montants de pension de droit direct et de droit dérivé, les âges de liquidation.

Dans cet ouvrage, l'EACR 2015 est utilisée pour les statistiques par régime, ANCETRE 2015 pour les statistiques tous régimes et l'EIR 2012 pour les statistiques tous régimes qui ne sont pas estimées par le modèle ANCETRE. Les données relatives à des millésimes de l'EIR (2004, 2008 et 2012) sont calculées à partir de l'EIR et non du modèle ANCETRE. Ainsi, les évolutions entre 2011 et 2012 sont à prendre avec précaution, car les données 2011 s'appuient sur ANCETRE 2011, lui-même constitué à partir de l'EIR 2008, alors que les données 2012 se fondent sur l'EIR 2012. Pour les mêmes raisons, les évolutions entre 2007 et 2008 doivent être analysées avec prudence. ■

Pour en savoir plus

> **Aubert P., Ducoudré B.**, 2013, « Un nouveau modèle pour estimer annuellement des indicateurs "tous régimes de retraite confondus" : ANCETRE », *Retraite et société*, 1/2013 (n° 64), p. 152-169.

> **Aubert P., Ducoudré B.**, 2011, « Le modèle ANCETRE : Actualisation annuelle par Calage pour l'Estimation Tous Régimes des Effectifs de retraités », *Document de travail*, DREES, série Sources et Méthodes, n° 24, septembre.

Janvier

- Entrée en vigueur du décret n° 2014-815 du 17 juillet 2014 relatif au droit à l'information sur la retraite à destination des assurés ayant un projet d'expatriation. Ce décret précise les modalités selon lesquelles sont réalisés, au titre du droit à l'information, les entretiens des assurés ayant un projet de retraite avec leurs organismes de retraite.

- Entrée en vigueur des décrets n° 2014-1155, n° 2014-1156 et n° 2014-1157 du 9 octobre 2014 relatifs à la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité, aux modalités de contrôle et de traitement des réclamations, à l'acquisition et à l'utilisation des points acquis au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité et au fonds de financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité. Ces décrets mettent en place le compte personnel de prévention de la pénibilité, pour la gestion du compte, le contrôle de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, le traitement des réclamations, l'acquisition et l'utilisation des points de pénibilité et l'organisation et le fonctionnement de son fonds de financement.

- Entrée en vigueur du décret n° 2014-1531 du 17 décembre 2014 relatif au taux des cotisations d'allocations familiales et d'assurance vieillesse de divers régimes de sécurité sociale. Ce décret procède au relèvement progressif des taux des cotisations d'assurance vieillesse des régimes de base à compter de 2015.

- Entrée en vigueur de la loi n° 2014-1554 du 22 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015 :

- Art. 7 : le revenu fiscal de référence devient le critère d'assujettissement à la CSG ;

- Art. 79 : possibilité de rachat, pour les assurés hébergés dans des camps militaires d'hébergement et de transit à l'issue de la guerre d'Algérie entre 16 et 21 ans, des trimestres correspondant aux périodes

passées dans ces camps afin de compléter leurs droits à retraite, conjuguée à une aide forfaitaire spécifique à ce rachat, à la charge de l'État ;

- Art. 80 : modalités particulières d'application des règles de cumul emploi-retraite pour les artistes du ballet de l'Opéra National de Paris ;

- Art. 82 : fixation de la part des dépenses de minimum contributif financée par le Fonds de solidarité vieillesse et fixation pour les années suivantes par décret.

- Entrée en vigueur du décret n° 2014-1568 du 22 décembre 2014 relatif à la prise en compte des revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle dans l'appréciation des ressources pour la détermination des droits au titre de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Ce décret organise les modalités de cumul entre l'ASPA et les revenus d'activité.

- Décret n° 2014-1617 du 24 décembre 2014 fixant la liste des régimes spéciaux de retraite mentionnée à l'article L. 4162-1 du Code du travail. Ce décret établit la liste des régimes spéciaux qui n'entrent pas dans le champ du dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité.

- Entrée en vigueur du décret 2014-1702 du 30 décembre 2014 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées et de leurs aidants familiaux. Un assuré handicapé âgé d'au moins 62 ans (et non plus de 65 ans) peut désormais bénéficier d'une retraite à taux plein sans justifier de la durée d'assurance requise pour le taux plein. Par ailleurs, la condition d'incapacité pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite dès 55 ans au titre du handicap est assouplie : le taux d'incapacité est abaissé de 80 % à 50 %.

- Entrée en vigueur du décret n° 2014-1711 du 30 décembre 2014 instituant un versement exceptionnel au bénéfice des titulaires de pensions de retraite inférieures à 1 200 euros mensuels. Les retraités dont le montant total des retraites de base et

complémentaires était inférieur ou égal à 1 200 euros par mois au 30 septembre 2014 ont perçu un versement exceptionnel de 40 euros.

- Entrée en vigueur du décret n° 2014-1713 du 30 décembre 2014 relatif au cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de vieillesse. Ce décret précise les modalités de cumul d'une activité rémunérée et d'une pension de vieillesse.

- Décret n° 2015-14 du 8 janvier 2015 relatif aux versements pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures, de périodes d'activité exercées en tant qu'assistant-e maternel-le et de périodes d'apprentissage. Le tarif de rachat des années d'études supérieures au titre de la retraite est diminué sous certaines conditions. Certaines périodes d'apprentissage et d'activité en tant qu'assistant-e maternel-le sont également concernées.

Février

- Décret n° 2015-103 du 2 février 2015 portant application des articles 162 et 163 de la loi n° 2011-1977 du 28 décembre 2011 de finances pour 2012. La loi de finances pour 2012 prévoyait un nouveau dispositif concernant la répartition de la pension de réversion entre orphelins et le calcul de la pension de retraite et de la rente viagère d'invalidité des fonctionnaires. Le décret définit ces nouvelles modalités avec entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012 pour les fonctionnaires d'État (les pensions liquidées depuis cette date sont recalculées) et le 3 février 2015 pour les affiliés de la CNRACL.

- Décret n° 2015-123 du 4 février 2015 relatif au traitement automatisé de données à caractère personnel dénommé « échanges interrégimes de retraite » (EIRR). Ce décret élargit les finalités du répertoire EIRR en donnant la possibilité d'identifier des pensionnés susceptibles de faire l'objet de mesures spécifiques en fonction du montant de leurs pensions.

- Nouveau calcul pour la détermination de la surcote pour les retraités de la CNRACL. En application de l'article 50 de la loi de réforme des retraites du 9 novembre 2010, la CNRACL a décidé que, malgré la non-publication des décrets d'application, pour les pensions liquidées à compter du 1^{er} mai 2015,

un nouveau calcul est appliqué pour déterminer si l'assuré a droit ou non à une surcote. La détermination de la durée ouvrant droit à surcote correspond désormais à la durée d'assurance tous régimes de laquelle on soustrait les trimestres correspondant aux bonifications et majorations de durée d'assurance autres que ceux accordés au titre des enfants et du handicap. Ces modalités s'appliquaient depuis le 1^{er} juillet 2014 pour les retraités de la fonction publique d'État.

Mars

- Décret n° 2015-244 du 2 mars 2015 relatif aux modalités du pilotage du régime d'assurance vieillesse complémentaire obligatoire des non-salariés agricoles. Ce décret a pour objet de préciser les modalités selon lesquelles le conseil central d'administration de la MSA assure le suivi de l'équilibre financier du régime d'assurance vieillesse complémentaire obligatoire des non-salariés agricoles.

- Décret n° 2015-284 du 11 mars 2015 précisant les modalités et conditions de validation des stages en entreprise par le régime général d'assurance vieillesse. Ce décret détermine les modalités et conditions selon lesquelles les étudiants peuvent demander, en contrepartie d'une faible cotisation, la prise en compte, par le régime général de la sécurité sociale, des périodes de stages en entreprise.

- Circulaire AGIRC-ARRCO du 13 mars 2015. Cette circulaire acte pour 2015 le gel de la valeur de service du point, du salaire de référence et de la cotisation pour la garantie minimale de point à l'AGIRC, appliquant ainsi l'ANI du 13 mars 2013.

- Décret n° 2015-332 du 24 mars 2015 relatif aux versements pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures ou d'activité. Ce décret tire les conséquences du relèvement de la durée d'assurance pour une retraite à taux plein sur le versement de cotisations en vue de valider des périodes d'études supérieures et des périodes d'activité inférieures à quatre trimestres par an.

Avril

- En raison d'une prévision d'inflation nulle, annonce de la non-revalorisation de l'ASPA. Le montant

mensuel reste donc à 800 euros pour une personne seule et à 1 242 euros pour deux personnes.

- Les périodes indemnisées par la Caisse des Français de l'étranger au titre de l'interruption involontaire de travail (maladie, maternité) ne sont plus assimilées à des périodes de cotisations pour l'ouverture d'un droit à pension à compter de l'année 2014 (circulaire CNAV n° 2015-20 du 10 avril 2015).

Juin

- Décret n° 2015-712 du 22 juin 2015 portant modification du décret n° 50-1318 du 21 octobre 1950 relatif au régime d'assurance vieillesse complémentaire des vétérinaires. Modification de la référence utilisée pour le calcul des cotisations vieillesse au régime d'assurance vieillesse complémentaire des vétérinaires après l'abandon par le Conseil supérieur de l'ordre des vétérinaires de la notion d'acte médical ordinal. La cotisation est désormais calculée sur la base d'un indice de référence fixé par le conseil d'administration de la Caisse de retraite des vétérinaires (CARPV).
- Décret 2015-769 du 29 juin 2015 relatif à l'assurance volontaire vieillesse des travailleurs non salariés. Ce décret précise les modalités d'affiliation à l'assurance volontaire des anciens conjoints collaborateurs et les conditions d'affiliation à l'assurance volontaire vieillesse applicables aux professions libérales et aux avocats.
- Décret n° 2015-772 du 29 juin 2015 relatif au versement pour la retraite ouvert à certains enfants de harkis, moghaznis et personnels des diverses formations supplétives et assimilés. Ce décret est pris en application de l'article 79 de la loi n° 2014-1554 du 24 décembre 2014 de financement de la sécurité sociale pour 2015, qui ouvre aux enfants visés par le dispositif la possibilité de rachat de trimestres spécifiques, assortie d'une réduction forfaitaire.

Juillet

- Ordonnance n° 2015-839 du 9 juillet 2015 relative à la sécurisation des rentes versées dans le cadre des régimes de retraite mentionnés à l'article L. 137-11 du Code de la sécurité sociale. L'ordonnance prévoit à compter du 1^{er} janvier 2016 la sécurisation des droits des salariés à une retraite d'entreprise mise en place

par l'employeur. Les entreprises concernées devront à l'avenir garantir les rentes futures qu'elles se sont engagées à verser, à hauteur d'au moins 50 % des droits, et dans la limite de 57 000 euros par salarié et par an.

- Ordonnances n° 2015-896 et n° 2015-897 du 23 juillet 2015 relatives aux régimes d'assurance vieillesse applicables à Saint-Pierre-et-Miquelon et à Mayotte. Ces ordonnances rapprochent les régimes d'assurance vieillesse de Saint-Pierre-et-Miquelon et de Mayotte du régime métropolitain.

- Arrêté du 24 juillet 2015 relatif à la liste des documents attestant le taux d'incapacité permanente défini à l'article D. 351-1-6 du Code de la sécurité sociale. Cet arrêté détermine les documents admis pour justifier du taux d'incapacité requis pour le bénéfice de la retraite anticipée des travailleurs handicapés.

- Arrêté du 31 juillet 2015 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des auxiliaires médicaux (CARPIMKO). Alignement de l'âge légal minimal de liquidation et de l'âge de liquidation à taux plein du régime d'assurance vieillesse complémentaire des auxiliaires médicaux sur ceux en vigueur dans le régime de base des professionnels libéraux.

Août

- Arrêté du 4 août 2015 portant extension et élargissement de l'avenant A 282 à la convention collective du 14 mars 1947 signé le 16 mars 2015.
- Arrêté du 4 août 2015 portant extension et élargissement de l'avenant A 280 à la convention collective du 14 mars 1947 signé le 18 février 2015.
- Arrêté du 4 août 2015 portant extension et élargissement de l'avenant n° 133 du 16 mars 2015 à l'ANI du 8 décembre 1961.
- Arrêté du 4 août 2015 portant extension et élargissement de l'avenant n° 131 du 18 février 2015 à l'ANI du 8 décembre 1961.

Ces quatre arrêtés ont pour objet d'étendre et d'élargir à l'ensemble des salariés et des employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale (CCN) du 14 mars 1947 (AGIRC) et de l'ANI du 8 décembre 1961 (ARRCO) les avenants précités. Les avenants n° 131 et A280 visent à adapter la

rédaction de l'accord du 8 décembre 1961 et de la CCN du 14 mars 1947 afin de mettre en cohérence, dans les régimes AGIRC et ARRCO, l'âge de départ à la retraite des assurés handicapés, d'une part, et l'âge de départ en retraite progressive, d'autre part, avec ceux en vigueur dans les régimes de base. Les avenants n° 133 et A282 visent à introduire les évolutions réglementaires issues de la loi retraites de 2014, applicables aux pensions des régimes de base qui prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2015, notamment en matière de cessation d'activité et de cumul emploi-retraite.

- Loi 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi « Macron ».

- L'attribution des contrats de type « retraite chapeau » est conditionnée à l'atteinte d'objectifs fixés à l'avance. Par ailleurs, les droits acquis chaque année ne peuvent pas être augmentés de plus de 3 % du montant de la rémunération annuelle.

- La loi prévoit l'établissement, chaque année, d'un rapport de suivi du montant des engagements souscrits, du nombre de rentes servies, des montants minimal, moyen, médian et maximal des rentes servies ainsi que du nombre de bénéficiaires. Ce rapport doit être adressé à l'INSEE et aux ministères chargés de la Sécurité sociale et de la mutualité.

- La mise à la retraite d'office à 70 ans pour les notaires et les commissaires-priseurs est prévue dès le 1^{er} janvier 2016 et à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les huissiers.

- Les officiers ministériels salariés cotisent à titre obligatoire au régime d'assurance vieillesse complémentaire des officiers ministériels libéraux (création d'un article L. 642-4-1 du Code de la sécurité sociale).

- Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Cette loi a simplifié le dispositif du compte personnel de prévention de la pénibilité institué par la loi du 20 janvier 2014 pour les salariés exposés à des travaux pénibles qui, pour beaucoup, arrivent à l'âge de la retraite dans des conditions physiques dégradées. La loi en a facilité l'application effective dans les entreprises en introduisant une approche collective, à travers des référentiels de branche qui constituent des « modes d'emploi » pour les entreprises afin de suivre l'exposition des salariés. Ces dispositifs permettent aux salariés exposés à des facteurs de risque de bénéficier de points qu'ils pourront utiliser pour

financer une formation professionnelle, un passage à temps partiel sans baisse de rémunération ou encore pour partir plus tôt à la retraite.

- Décret n° 2015-1012 du 18 août 2015 relatif aux conditions d'application des règles de cumul emploi-retraite aux danseurs du ballet de l'Opéra national de Paris. Ce décret précise que, à compter du 1^{er} janvier 2018, la règle, selon laquelle l'assuré qui cumule une activité professionnelle avec le bénéfice d'une pension de retraite ne peut plus se constituer de droits supplémentaires à retraite au titre du régime auquel il est affilié à raison de son activité, s'applique aux danseurs du corps de ballet de l'Opéra national de Paris ayant liquidé leur pension du régime spécial de retraite des personnels de l'Opéra à partir de la date à laquelle ils atteignent l'âge légal minimal de départ à la retraite.

- Décret n° 2015-1015 du 19 août 2015 relatif au délai de versement d'une retraite. Création d'un droit opposable à la retraite dans le régime général à compter du 1^{er} septembre 2015. L'objectif est de garantir qu'aucun retraité du régime général ne se retrouve privé de ressources, dès lors qu'il a déposé un dossier complet quatre mois avant la date de son départ.

- Décret n° 2015-1107 du 31 août 2015 relatif à l'attribution d'un complément différentiel de points de retraite complémentaire obligatoire aux chefs d'exploitation ou d'entreprise agricole. Ce complément différentiel a été instauré par la loi retraites du 20 janvier 2014. Il a pour objet d'assurer une pension minimale dans le régime des non-salariés agricoles de 75 % du smic net pour une carrière complète de chef d'exploitation.

Octobre

- Revalorisation des pensions des régimes de base et de certains régimes complémentaires au 1^{er} octobre de 0,1 %.

- Décret n° 2015-1239 du 6 octobre 2015 relatif à l'aide à la réinsertion familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine et à la création d'un fonds de gestion. Ce décret fixe, à compter du 1^{er} janvier 2016, les conditions d'attribution (résidence,

ressources et logement) de l'aide à la réinsertion familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine. Il permet aux retraités étrangers disposant de faibles ressources, et qui visent seuls en résidence sociale ou foyer de travailleurs migrants, d'effectuer des séjours de longue durée dans leur pays d'origine et de réaliser ainsi un rapprochement familial. Ce décret fixe également ses modalités de calcul, de service, de versement et de contrôle, et crée un fonds chargé de sa gestion.

- Décret n° 2015-1240 du 7 octobre 2015 portant dispositions relatives au fonds de solidarité vieillesse. Ce décret prévoit que tous les stages de formation professionnelle effectués par les travailleurs précaires (chômeurs en fin de droits, travailleurs handicapés, apprentis) seront désormais comptabilisés dans le calcul de leur retraite.

- ANI AGIRC-ARRCO-AGFF du 30 octobre 2015. L'accord prévoit notamment une sous-indexation des pensions pendant trois ans (2016-2019), un décalage de la date de revalorisation des pensions au 1^{er} novembre de chaque année, une diminution du rendement instantané des régimes, la fusion des tranches et des régimes, une augmentation des taux de cotisation et taux d'appel, l'instauration d'un coefficient de solidarité et d'un coefficient majorant.

Décembre

- Arrêté du 8 décembre 2015 portant extension et élargissement de l'avenant n° 134 du 9 juin 2015 à l'ANI du 8 décembre 1961.

Arrêté du 8 décembre 2015 portant extension et élargissement de l'avenant n° 135 du 9 juin 2015 à l'ANI du 8 décembre 1961.

Arrêté du 8 décembre 2015 portant extension et élargissement de l'avenant A 283 à la convention collective du 14 mars 1947 signé le 9 juin 2015.

Arrêté du 8 décembre 2015 portant extension et élargissement de l'avenant A 284 à la convention collective du 14 mars 1947 signé le 9 juin 2015.

Ces quatre arrêtés ont pour objet d'étendre et d'élargir les avenants précités à l'ensemble des salariés et des employeurs compris dans le champ d'application de la CCN du 14 mars 1947 (AGIRC) et de l'ANI du 8 décembre 1961 (ARRCO). Ces avenants visent à

adapter la rédaction de l'accord du 8 décembre 1961 et de la convention collective nationale du 14 mars 1947 pour y introduire les modifications nécessaires à la mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2016 de la déclaration sociale nominative ; les modifications nécessaires à la mise en œuvre du versement mensuel des cotisations pour les entreprises de plus de 9 salariés à compter du 1^{er} janvier 2016, comme la possibilité offerte aux entreprises de moins de 10 salariés d'opter pour le versement mensuel. Ces avenants visent à remplacer le terme de « pénibilité » prévu par la loi du 9 novembre 2010 par celui de « incapacité permanente » issue de la loi du 20 janvier 2014.

- Loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la Sécurité sociale pour 2016 :

- Art. 48 : élargissement, en l'alignant sur le régime général, de la définition des périodes de chômage prises en compte pour le calcul des droits à retraite des marins ;

- Art. 50 : simplification des règles du cumul emploi-retraite plafonné et de son écrêtement en cas de dépassement du plafond ;

- Art. 51 : application des règles de la liquidation unique des régimes alignés aux seuls assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1953 et extension aux pensions de réversion lorsque la pension de droit personnel a fait l'objet d'une liquidation unique ;

- Art. 52 : suppression, en cohérence avec la perspective de la liquidation unique, de la possibilité de reporter, d'une année sur l'autre, des cotisations d'assurance vieillesse et les droits à retraite qui pourraient s'y rapporter et du plafond mensuel de cotisations pour le décompte des périodes d'assurance ;

- Art. 53 : non-application aux personnes détachées en France et qui ne relèvent pas à titre obligatoire d'un régime d'assurance vieillesse des périodes assimilées à des périodes d'assurance vieillesse ;

- Art. 54 : application aux anciens conjoints collaborateurs des travailleurs indépendants, des professions libérales, des avocats et des non salariés-agricoles des règles de droit commun concernant l'assurance volontaire : affiliation auprès du régime dont ils relevaient en dernier lieu et application aux personnes ne bénéficiant pas d'une affiliation à un régime obligatoire et qui n'ont pas atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite ;

- Art. 55 : modalités particulières d'application des règles de cumul emploi-retraite pour les anciens mineurs dont l'entreprise relevant du champ de l'Agence nationale pour la garantie des droits des mineurs a cessé définitivement son activité ou été mise en liquidation avant le 31 décembre 2015 ;

- Art. 89 : modification de la règle de revalorisation des pensions des régimes de base au 1^{er} octobre, selon des règles harmonisées pour un ensemble de prestations sociales, en cohérence avec l'article 67 de la loi de finances pour 2016.

• Loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016 :

Art. 67 : harmonisation des règles de revalorisation d'un ensemble de prestations sociales. « La revalorisation annuelle des pensions est effectuée sur la base d'un coefficient égal à l'évolution de la moyenne annuelle des prix à la consommation hors tabac calculée sur les douze derniers indices mensuels de ces prix publiés par l'INSEE l'avant dernier mois qui précède la date de revalorisation des prestations concernées. Si ce coefficient est inférieur à un, il est porté à cette valeur. »

• Décret n° 2015-1900 du 29 décembre 2015 fixant pour l'année 2015 les modalités de financement du régime de retraite complémentaire obligatoire pour les non-salariés agricoles. Ce décret reconduit, pour l'année 2015, les taux de cotisation au régime de retraite complémentaire obligatoire ainsi que la valeur du point de retraite de ce régime, pour la Métropole (décret n° 2016-28 du 18 janvier 2016 fixant les modalités de financement du régime de retraite complémentaire obligatoire des non-salariés agricoles pour l'année 2015 en Guadeloupe, en Guyane, en Martinique, à La Réunion, à Saint-Barthélemy et à Saint-Martin).

• Arrêté du 29 décembre 2015 portant extension et élargissement de l'ANI sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO-AGFF, conclu le 30 octobre 2015. Cet arrêté a pour objet de permettre que l'accord s'applique à l'ensemble des salariés et des employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du 14 mars 1947 (AGIRC) et de l'ANI du 8 décembre 1961 (ARRCO).

• Décret n° 2015-1875 du 30 décembre 2015 relatif aux cotisations applicables aux régimes d'assurance vieillesse complémentaire et invalidité décès des officiers ministériels, officiers publics et des compagnies judiciaires. Modification des modalités de cotisations au régime d'assurance vieillesse complémentaire des officiers ministériels libéraux (passage d'une cotisation forfaitaire à une cotisation proportionnelle et déplaçonnement de 4 à 8 PASS [plafonds annuels de la Sécurité sociale] de l'assiette de cotisations d'ici à 2020), fixation des modalités de cotisation des salariés (prise en charge de 60 % par les employeurs), alignement des bornes d'âge du régime invalidité décès sur celles en vigueur dans le régime de base des professionnels libéraux.

• Décret n° 2015-1877 du 30 décembre 2015 relatif au régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs professionnels. Suppression des classes optionnelles de cotisation dans le régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs professionnels, introduction d'une cotisation proportionnelle, avec période transitoire de dix ans pour les artistes auteurs pour lesquels cette modification implique une baisse du niveau de cotisation. Fixation des taux de cotisation pour les revenus perçus au titre des exercices 2016 à 2019 avec possibilité pour le conseil d'administration du régime de proposer une évolution des paramètres techniques dès 2018, afin de garantir l'équilibre financier et l'équité intergénérationnelle du régime à long terme.

• Décrets n° 2015-1885 et n° 2015-1888 du 30 décembre 2015 et quatre arrêtés du 30 décembre 2015 relatifs au compte personnel de prévention de la pénibilité. Les décrets définissent les modalités d'application de la déclaration concernant les facteurs de risques professionnels relatifs à la pénibilité qui remplace la fiche de prévention des expositions dans le cadre des supports déclaratifs existants (déclaration annuelle des données sociales et déclaration sociale nominative) et prévoient des modalités transitoires s'agissant des entreprises n'utilisant pas la déclaration sociale nominative pour leurs déclarations. Ils reportent également l'entrée en vigueur de la prise en compte de six facteurs de risques, initialement prévue le 1^{er} janvier 2016, au 1^{er} juillet

2016. Les arrêtés fixent les conditions d'agrément des agents de contrôle de l'exposition aux facteurs de risques, les modalités de demande d'utilisation des points inscrits sur le compte, les informations transmises par les employeurs aux caisses d'assurance vieillesse pour l'utilisation des points au titre du passage à temps partiel et le contenu de l'attestation que doit fournir à la caisse d'assurance vieillesse le financeur d'une action de formation au titre de l'utilisation du compte à la formation professionnelle continue.

- Décret n° 2015-1876 du 30 décembre 2015 relatif aux taux de cotisations de droit commun dus au titre de l'assurance vieillesse-veuvage applicable à Saint-Pierre-et-Miquelon. Ce décret met en place, progressivement, l'alignement des taux de cotisation de Saint-Pierre-et-Miquelon sur les taux de cotisation

d'assurance vieillesse applicables en France métropolitaine en 2030.

- Décret n° 2015-1872 du 31 décembre 2015 relatif à la mutualisation du versement des pensions de retraite ayant un faible montant. Ce décret met en œuvre une mesure prévue par l'article 44 de la loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Lorsque, dans un régime de retraite de base, les droits à pension d'un assuré ayant relevé de plusieurs régimes (assuré dit « polypensionné ») sont inférieurs à 200 euros bruts annuels, le régime dans lequel le salarié justifie de la plus longue durée d'assurance peut servir, pour le compte du premier régime, ces droits à pension de retraite, dans des conditions définies par des conventions de gestion. ■

A

AAH (allocation aux adultes handicapés) : créée en 1975, elle est destinée à apporter une aide financière aux personnes handicapées, âgées de 20 ans ou plus, disposant de revenus modestes.

ACEMO-PIPA (activité et condition d'emploi de la main-d'œuvre sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés) : enquête de la DARES sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises de 10 salariés ou plus. En 2013, un module sur la retraite supplémentaire a été introduit dans cette enquête.

Adhérent : personne ayant souscrit un contrat ou un produit de retraite supplémentaire, sans nécessairement réaliser un versement l'année considérée.

Affilié – affiliation : personne affiliée à un régime de retraite. L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime.

AFG (Association française de gestion financière) : organisation professionnelle des organismes gérant par délégation les capitaux d'investisseurs privés ou institutionnels.

Âge conjoncturel de départ à la retraite : défini, pour une année donnée, comme l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge, la même probabilité d'être à la retraite que la génération qui a cet âge au cours de l'année d'observation. Cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités, mais aussi sur ceux qui ne le sont pas encore.

AGIRC (Association générale des institutions de retraite des cadres) : régime de retraite complémentaire obligatoire des cadres et assimilés qui complète le régime ARRCO.

ANCETRE (actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités) : ce modèle, conçu en 2010 par la DREES, est un outil permettant d'estimer annuellement les grandeurs tous régimes du système de retraite (effectifs et montants de pensions) en rapprochant au mieux les données de l'EIR et de l'EACR (voir définitions).

ANI : accord national interprofessionnel.

ARRCO (Association des régimes de retraite complémentaire des salariés) : régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du privé (salariés, cadres et assimilés).

ASI (allocation supplémentaire d'invalidité) : cette allocation est attribuée aux titulaires d'une rente au titre de l'assurance invalidité ou vieillesse, qui n'ont pas l'âge requis pour bénéficier de l'ASPA.

ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées) : cette allocation différentielle est versée aux personnes âgées (65 ans ou plus ou ayant atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite en cas d'invalidité) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. Elle remplace depuis le 1^{er} janvier 2007 les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étage).

Assuré : voir affilié.

ASV (allocation supplémentaire du minimum vieillesse) : cette allocation du second étage du minimum vieillesse, gérée par le Fonds de solidarité vieillesse, est une allocation différentielle qui permet d'atteindre le seuil du minimum vieillesse. Elle est encore versée aux bénéficiaires des anciennes allocations du minimum vieillesse, qui n'ont pas choisi de recevoir l'ASPA (voir définition).

AT (accident du travail) : accident qui survient par le fait ou à l'occasion du travail. Est également considéré

comme un accident du travail l'accident de trajet, c'est-à-dire l'accident dont est victime le travailleur, alors qu'il se rend à son travail ou en revient ou celui dont il est victime entre le lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas.

Avantage accessoire de retraite : à l'avantage principal de droit direct ou à l'avantage de droit dérivé peuvent s'ajouter d'autres éléments qualifiés d'accessoires. Le plus connu d'entre eux est la majoration de pension pour trois enfants ou plus. Les majorations pour enfant à charge, pour conjoint à charge ou pour tierce personne et la rente des retraites ouvrières et paysannes figurent également parmi les avantages accessoires.

Avantage de droit dérivé : l'avantage principal de droit direct (voir définition) peut être transféré au conjoint survivant lors du décès du bénéficiaire, sous condition de ressources, d'âge ou de non remariage dans certains régimes de retraite. On parle alors de droit dérivé ou de pension de réversion. Il peut être cumulé à un avantage principal de droit direct.

Avantage principal de droit direct : cet élément de la pension est acquis en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées (et des trimestres validés) en vue de la retraite. Il exclut les avantages accessoires de retraite (notamment les bonifications de pension pour trois enfants ou plus), les réversions et les allocations du minimum vieillesse.

AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer) : mise en place en 1972, l'AVPF permet aux personnes qui élèvent un ou plusieurs enfants et qui n'ont pas d'activité professionnelle à temps complet d'acquérir des droits à retraite, sous condition de ressources et de perception de prestations familiales.

AVTNS (allocation aux vieux travailleurs non salariés) : elle constitue une des allocations du premier étage du minimum vieillesse.

AVTS (allocation aux vieux travailleurs salariés) : elle constitue une des allocations du premier étage du minimum vieillesse. Elle est attribuée aux travailleurs âgés qui ont insuffisamment cotisé.

C

CALMAR (macro de calage sur marges) : cette macro permet de redresser un échantillon provenant d'une enquête par sondage, par repondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables, appelées marges ou variables de calage.

CAMR (Caisse autonome mutuelle de retraite) : régime spécial des « petits cheminots », en voie d'extinction.

CANSSM (Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines) : voir régime minier.

CAPIMED : créé en 1994, régime de retraite facultatif réservé aux médecins, géré en capitalisation dans le cadre de la loi Madelin par la Caisse autonome de retraite des médecins de France.

CAREL (Caisse autonome de retraite des élus locaux) : créée en 1993, cette caisse gère avec le FONPEL (voir définition) la retraite supplémentaire facultative des élus locaux.

CASA (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) : effective depuis le 1^{er} avril 2013, cette contribution est prélevée sur les retraites, les pensions d'invalidité et les allocations de préretraite au taux de 0,3 %. Toutefois, des exonérations sont prévues.

CAVIMAC (Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes) : caisse de sécurité sociale dont relèvent les ministres des cultes et les membres des congrégations et des collectivités religieuses.

CDC (Caisse des dépôts et consignations) : groupe public chargé notamment de la protection de l'épargne populaire, du financement du logement social et de la gestion d'organismes de retraite.

CFE : Caisse des Français de l'étranger.

CNAMTS (Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés) : établissement public national à caractère administratif, sous tutelle des ministères chargés de la Sécurité sociale et de l'Économie et des

Finances, qui gère, au plan national, les branches maladie et accidents du travail – maladies professionnelles du régime général de sécurité sociale dont relèvent les salariés du privé.

CNAVPL (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales) : sont considérées comme exerçant une profession libérale les personnes exerçant l'une des professions énumérées à l'article L 622-5 du Code la Sécurité sociale ou classées dans l'Organisation autonome des professions libérales par un décret pris en application de l'article L. 622-7. La CNAVPL comprend la Caisse de retraite des notaires (CRN), la Caisse de retraite des officiers ministériels (CAVOM), la Caisse autonome de retraite des médecins de France (CARMF), la Caisse autonome de retraite des chirurgiens dentistes (CARCD), la Caisse autonome de retraite des sages-femmes (CARSAF), la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologues, orthophonistes et orthoptistes (CARPIMKO), la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des vétérinaires (CARPV), la Caisse d'allocation vieillesse des agents généraux et des mandataires non salariés de l'assurance et de la capitalisation (CAVAMAC), la Caisse d'assurance vieillesse des experts-comptables (CAVEC), la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (CIPAV).

CNAV ou CNAVTS (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés) : organisme qui gère la retraite du régime général (RG) de la Sécurité sociale, c'est-à-dire la retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services.

CNBF (Caisse nationale des barreaux français) : organisme de gestion des pensions de retraite des avocats libéraux et salariés.

CNIEG (Caisse nationale des industries électriques et gazières) : organisme de sécurité sociale des personnels des industries électriques et gazières.

CNRACL (Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales) : cette caisse dont relèvent les fonctionnaires des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière est gérée par la CDC (voir définition).

Contrats « exploitants agricoles » : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines et destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère.

Contrats Madelin : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite loi « Madelin », permet à un entrepreneur individuel dans le cadre d'un contrat d'assurance de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse, afin de se constituer une retraite supplémentaire, qui sera servie sous forme de rente viagère.

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : contrats à prestations définies bénéficiant d'une exonération de la CSG et de la CRDS. Ces contrats sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. En particulier, ces contrats englobent ce que l'on appelle communément les « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies, désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal, et abondés exclusivement par l'employeur. Ils permettent de garantir aux salariés le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car étant considérées comme un sursalaire.

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies, désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu ni aux charges sociales. La sortie ne peut s'effectuer que sous forme de rente viagère, rente en partie soumise à l'impôt sur le revenu.

COR (Conseil d'orientation des retraites) : créé en 2000, cette instance indépendante et pluraliste d'expertise et de concertation est chargée d'analyser et

de suivre les perspectives à moyen et long terme du système de retraite français.

COREM (complément de retraite mutualiste) : créé en 1949, il permet à ses adhérents de compléter leur retraite. Initialement ouvert aux seuls instituteurs, ce produit est accessible à tous, depuis le 1^{er} janvier 2005.

Cotisant :

– au sens de la retraite supplémentaire (ou épargnant) : personne dont le produit de retraite supplémentaire auquel elle est adhérente a été abondé l'année considérée, soit par un versement de la personne elle-même, soit par l'employeur.

– au sens des régimes de retraite obligatoires : personne dont l'activité professionnelle a donné lieu à un versement auprès d'un régime l'année considérée (la cotisation retraite est assise sur la rémunération, versée par la personne et par son employeur s'il s'agit d'un salarié).

CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) : cet impôt a été créé en 1996 sur le modèle de la CSG. Le taux pour les pensions est fixé à 0,5 %.

CRH (complémentaire retraite des hospitaliers) : régime facultatif de retraite complémentaire destiné à constituer une épargne retraite pour les personnels hospitaliers.

CRPCEN (Caisse nationale de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires) : organisme de protection sociale qui gère le régime spécial (risques vieillesse, invalidité et maladie) des clercs de notaires et des employés du notariat.

CSG (contribution sociale généralisée) : impôt institué en 1990 et destiné à financer la protection sociale. Il s'applique à l'ensemble des revenus des personnes domiciliées en France : revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine, etc. Son taux est fixé à 6,6 % dans le cas des pensions. Les retraités non imposables bénéficient d'un taux réduit ou sont exonérés lorsque leurs ressources sont faibles.

Cumul emploi-retraite : possibilité d'exercer une activité professionnelle et de percevoir une pension de retraite.

D

DADS (déclaration annuelle de données sociales) : l'employeur est tenu d'établir au plus tard le 31 janvier de chaque année une déclaration annuelle de données sociales, qui récapitule les effectifs employés et les rémunérations brutes versées aux salariés, sur lesquelles sont calculées les cotisations sociales. Cette déclaration est remplacée progressivement par la DSN (déclaration sociale nominative).

DAI (droit à l'information) : chaque année, les personnes non retraitées de 35 ans ou plus ayant un âge multiple de 5 reçoivent un récapitulatif de carrière envoyé par le GIP Union Retraite (voir définition). Ce document présente notamment les durées validées et les nombres de points acquis dans chaque régime de retraite. Pour les personnes de 55 et 60 ans, ce relevé de carrière est accompagné d'une estimation du futur montant de retraite.

DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) : service statistique du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.

Décote : minoration du montant de pension, appliquée lors du calcul de la pension lorsque la durée d'assurance au moment de la liquidation ou l'âge ne sont pas suffisants. Le nombre de trimestres manquants peut être plafonné, selon les régimes.

DSS (Direction de la Sécurité sociale) : direction relevant du ministère des Affaires sociales et de la Santé.

Durée d'assurance : nombre de trimestres acquis auprès des régimes de retraite, au titre de l'activité professionnelle ou de l'éducation des enfants (dans le cadre de l'assurance vieillesse des parents au foyer) mais aussi de périodes assimilées (voir définition trimestre assimilé), telles que le chômage indemnisé, la maladie, la maternité..., et des majorations de durée d'assurance.

E

EACR (enquête annuelle auprès des caisses de retraite) : cette enquête annuelle réalisée par la DREES

porte sur les principaux régimes de retraite de base et de retraite complémentaire (voir définitions). Elle collecte des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé vivants au 31 décembre de l'année.

EIC (échantillon interrégimes de cotisants) : l'EIC donne pour un échantillon anonyme de personnes des informations sur les droits à retraite en cours de constitution. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 2001 par la DREES auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

EIG (estimation indicative globale) : document envoyé par le GIP Union Retraite (voir définition) aux assurés à partir de 55 ans avec une évaluation du futur montant de la pension de retraite versée par les régimes obligatoires.

EIR (échantillon interrégimes de retraités) : l'EIR donne pour un échantillon anonyme de personnes des informations sur les avantages de retraite et les droits acquis à la liquidation. L'opération est conduite tous les quatre ans depuis 1988 par la DREES auprès de la plupart des régimes de retraite obligatoires.

ENIM (Établissement national des invalides de la marine) : établissement gérant le régime spécial dont relèvent les marins.

Épargnant : voir cotisant.

EQCC (équivalent carrière complète) : cette notion permet de mesurer :

- les effectifs de retraités en EQCC : effectifs de retraités pondérés par la durée qu'ils ont validée dans leur régime ;
- la pension en EQCC : pension dont aurait bénéficié une personne si elle avait eu une carrière complète.

F

FFA (Fédération française de l'assurance) : cette fédération regroupe des sociétés anonymes, des sociétés d'assurances, mutuelles et des succursales de sociétés étrangères pratiquant l'assurance et la réassurance.

FONLIB : créé par la CNAVPL, le FONLIB est un régime de retraite facultatif réservé aux professionnels libéraux et à leurs conjoints collaborateurs leur permettant de se constituer un complément de retraite par capitalisation.

FONPEL (Fonds de pension des élus locaux) : créé depuis 1993, le Fonds de pension des élus locaux est un régime de retraite par rente.

FSI (Fonds spécial d'invalidité) : il s'est substitué au Fonds national de solidarité (FNS) à compter du 1^{er} janvier 1994 à la suite de la loi n° 93-936 du 22 juillet 1993 pour les dépenses correspondant à l'allocation supplémentaire due en cas d'invalidité définies au chapitre V bis du livre 8 du Code de la Sécurité sociale.

FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État) : ce régime spécial créé en 1928 est géré par la CDC (voir définition).

FSV (Fonds de solidarité vieillesse) : cet établissement public, sous tutelle des ministères en charge de la Sécurité sociale et du Budget, finance les avantages vieillesse à caractère non contributif relevant de la solidarité. Il dispose à cet effet de recettes de nature fiscale.

G

GIP Union Retraite : groupement d'intérêt public créé par réforme des retraites du 20 janvier 2014. Il réunit les organismes de retraite obligatoire de base et complémentaire. Il est chargé du pilotage stratégique des projets de coordination, de simplification et de mutualisation du système de retraite afin de le rendre plus simple et compréhensible pour les usagers. Il est également chargé de la mise en œuvre du droit à l'information (voir définition).

I

IGRS (institution de gestion de retraite supplémentaire) : l'article 116 de la loi du 21 août 2003

(n° 2003-775 portant réforme des retraites) a organisé la transformation des IRS (voir définition) et a laissé aux partenaires sociaux le choix, qui devait être exercé avant le 31 décembre 2009, entre :

- solliciter un agrément en qualité d'institution de prévoyance ou fusionner avec une institution de prévoyance existante. L'institution doit donc désormais respecter les exigences prudentielles applicables aux organismes d'assurances (marge de solvabilité, couverture des engagements, dispersion et diversification des placements) ;
- se transformer en IGRS. Une IGRS n'assure que la gestion administrative des prestations de retraite (encaissement des cotisations, services des prestations, relations avec les assurés). L'institution n'a plus le droit de couvrir des engagements : la loi prévoit par conséquent un transfert des éventuelles provisions ou réserves logées dans l'IRS à un organisme assureur.

IRCANTEC (Institut de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques) : ce régime complémentaire s'adresse aux salariés non titulaires des fonctions publiques d'État, des collectivités territoriales et hospitalières, de la Banque de France, des industries électriques et gazières et des établissements publics industriels et commerciaux (EPIC).

IRS (Institut de retraite supplémentaire) : ces institutions créées au sein de certaines entreprises avaient pour finalité de gérer, sous le mode de la répartition, un régime de « retraite maison » destiné aux salariés des entreprises adhérentes en supplément des régimes de retraite obligatoires et complémentaires. Elles ont disparu au 31 décembre 2009.

L

Liquidant : retraité ayant liquidé une pension auprès d'un régime de retraite au cours de l'année considérée.

Liquidation : vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a formulé sa demande de retraite.

M

MDA (majoration de durée d'assurance) : la naissance ou l'adoption d'un enfant et son éducation permettent de bénéficier d'une majoration de trimestres d'assurance. Le nombre de trimestres ainsi acquis dépend du régime d'affiliation.

MICO (minimum contributif) : montant minimum, fixé par décret et versé au régime général et dans les régimes alignés, pour une pension liquidée au taux plein. Ce minimum est versé entier si l'assuré réunit la durée d'assurance maximum prévue pour le calcul de la pension. Sinon, il est réduit proportionnellement. Dans la fonction publique, un dispositif similaire existe ; il s'agit du minimum garanti (voir définition).

Minimum garanti : ce dispositif vise à garantir un minimum de pension dans les régimes de la fonction publique. Il joue un rôle analogue à celui du minimum contributif (voir définition) au régime général et dans les régimes alignés. Son montant est proratisé (linéaire par période) en fonction de la durée de services effectifs. Avant la réforme de 2010, il n'était pas soumis à des conditions d'attribution (hormis les critères d'éligibilité à une pension d'un régime de la fonction publique).

Minimum vieillesse : ce dispositif recouvre un ensemble d'allocations qui permettent aux personnes âgées de 65 ans au moins (ou ayant atteint l'âge légal minimal de départ à la retraite, en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité) disposant de faibles revenus d'atteindre un seuil minimal de ressources. Depuis 2007, le système d'allocations à deux étages est remplacé, pour les nouveaux bénéficiaires, par un dispositif unique : l'ASPA (voir définition).

Monoaffilié : personne affiliée à un seul régime de retraite de base ou intégré au cours de sa carrière professionnelle.

MP (maladie professionnelle) : contrairement à l'accident de travail et à l'accident de trajet, les maladies professionnelles ne font pas l'objet d'une définition légale générale. Ce sont des tableaux spécifiques qui définissent celles qui sont indemnisables et précisent,

pour chaque type d'affection, les conditions à remplir (délai de prise en charge, durée d'exposition au risque et liste d'activités concernées).

MSA (Mutualité sociale agricole) : caisse de protection sociale des agriculteurs. On distingue le régime MSA salariés, qui fait partie des régimes dits « alignés » (voir définition), du régime MSA non-salariés. Les règles d'acquisition de droits à la retraite et de liquidation sont différentes pour ces deux catégories.

MUDEL : Mutuelle des élus locaux.

P

PEE (plan d'épargne entreprise) : système d'épargne collectif mis en place au sein de l'entreprise. Il permet au salarié d'augmenter ses revenus par la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières avec l'aide de l'entreprise.

Pension de retraite : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses de retraite. Elle peut être composée de plusieurs éléments distincts, régis par des règles d'attribution différentes. Aux éventuels avantages principal de droit direct ou de droit dérivé (voir définitions) peuvent s'ajouter, selon les régimes et les situations individuelles, d'autres éléments qualifiés d'avantages accessoires. Le plus répandu est la « bonification pour trois enfants ou plus ». Elle est servie par presque tous les régimes aux retraités ayant élevé au moins trois enfants. Enfin, si les ressources du ménage auquel appartient le retraité sont inférieures au montant du minimum vieillesse, celui-ci peut demander à bénéficier de ce dispositif.

Pension minimale de référence : À la MSA non-salariés, lorsque la pension de base totale (forfaitaire + proportionnelle) est trop basse, une majoration peut être accordée, pour la porter à un niveau minimum.

PER (plan d'épargne en vue de la retraite) : créé par la loi n° 87-416 du 17 juin 1987, il n'est plus commercialisé depuis 1990, remplacé par le PEP (plan d'épargne populaire), produit non spécifiquement consacré à la retraite. Ce dernier n'est lui-même plus

commercialisé depuis le 25 septembre 2003. Les détenteurs de ces deux produits ont pu les conserver et peuvent néanmoins continuer de les alimenter, dans la limite d'un plafond de dépôt donné. Le PER a été remplacé par le PERP (voir définition), créé par la réforme des retraites de 2003.

PERCO (plan d'épargne retraite collectif) : ce dispositif d'épargne salariale, qui peut être mis en place par accord collectif dans chaque entreprise qui le souhaite, permet à tous les salariés de l'entreprise de se constituer un complément de retraite. L'entreprise abonde généralement les versements des salariés.

PERE (plan d'épargne retraite d'entreprise) : régime de retraite supplémentaire où l'entreprise et les salariés cotisent selon la répartition prévue dans l'accord d'entreprise et qui offre en plus la possibilité aux salariés d'effectuer librement des versements individuels.

PERP (plan d'épargne retraite populaire) : contrat d'assurance, souscrit de façon individuelle et facultative, accessible à tous. Il permet de constituer un complément de revenu pour la retraite, en effectuant des versements tout au long de la période d'activité. L'épargne est reversée à partir de la date du départ à la retraite sous forme de rente.

PIPA : voir ACEMO-PIPA.

PIVV (pension d'invalidité de veuf ou de veuve) : une personne invalide de moins de 55 ans peut bénéficier d'une pension d'invalidité de veuf(ve) au décès de son conjoint si celui-ci était titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou susceptible de l'être.

Polyaffilié : personne qui a validé une durée d'assurance dans au moins deux régimes de base différents. Cette définition n'équivaut pas à celle de polypensionné (voir définition) pour la population des retraités, car sont considérées comme polyaffiliées les personnes percevant uniquement une pension sous forme de rente viagère, mais ayant par ailleurs perçu un versement forfaitaire unique (VFU) de retraite dans au moins un autre régime de base. Par ailleurs, un polyaffilié n'est pas nécessairement retraité.

Polypensionné : retraité qui perçoit des pensions versées sous forme de rente par plusieurs régimes de retraite de base.

PREFON : créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, ce contrat de retraite supplémentaire facultative est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP et bénéficie temporairement d'un régime de déduction particulier pour les cotisations de rachat.

Primo-liquidant : retraité ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année considérée.

Provisions mathématiques (ou encours) : montant des engagements des sociétés d'assurances à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur, afin de garantir le paiement des prestations. Ces provisions sont calculées à l'aide de formules mathématiques qui prennent en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique.

R

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) : dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, ce régime obligatoire, par points, a été institué pour les fonctionnaires des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) afin d'acquérir une retraite à partir de cotisations acquittées sur la base des rémunérations accessoires au traitement indiciaire.

RATP ou CRP RATP (Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens) : cette caisse gère le régime spécial de retraites dont relèvent les agents et anciens agents du cadre permanent de la Régie autonome des transports parisiens.

RAVGDT : régime d'allocations viagères des gérants de débits de tabac.

Régimes alignés : régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à retraite. Les régimes alignés regroupent le régime général des salariés, le régime des artisans et des commerçants

(RSI) et le régime agricole pour les salariés agricoles (MSA salariés).

Régimes complémentaires : deuxième niveau de retraite obligatoire qui complète le régime de base. Il comprend notamment les régimes ARRCO pour tous les salariés et l'AGIRC pour les salariés cadres ou assimilés, le régime IRCANTEC pour les agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.

Régimes de base : premier niveau de retraite obligatoire. Le principal régime de base est le régime général des salariés (voir CNAVTS).

Régime minier : ce régime est géré depuis 2006 par la CDC (voir définition), il l'était jusqu'en 2004 par la CANSSM (Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines).

Régimes spéciaux : ensemble des régimes de retraite couvrant certaines catégories de salariés (régimes de la SNCF, des marins, des salariés des industries électriques et gazières, des clerks et employés de notaires, des ouvriers de l'État, des salariés de la Banque de France, etc.).

REPMA (régime de prévoyance de la mutualité agricole) : crée en 1965, ce régime, géré par les assureurs « Groupama vie » et « CNP », s'adresse aux agriculteurs.

Retraite chapeau : régimes de retraite supplémentaire facultative différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Ces régimes font partie, parmi d'autres, de ceux relevant de l'article 39 du Code général des impôts (voir définition).

Retraite progressive : elle permet de percevoir une fraction de pension tout en continuant une activité professionnelle réduite. La pension versée est alors calculée au prorata de la pension que l'assuré aurait reçue dans le cas d'une liquidation totale de ses droits.

Retraite supplémentaire : cette expression désigne l'ensemble des dispositifs, adoptés dans un cadre personnel ou professionnel, destinés à compléter la pension de retraite. Contrairement à la retraite

complémentaire, ces dispositifs ne sont pas légalement obligatoires.

RETREP : régime temporaire de retraite de l'enseignement privé.

Réversion : voir avantage de droit dérivé.

RIS (relevé de situation individuelle) : document envoyé aux assurés tous les cinq ans à partir de 35 ans qui récapitule l'ensemble des droits acquis pour la retraite dans les régimes obligatoires.

RMC (retraite mutualiste du combattant) : retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative, accessible aux titulaires de la carte du combattant ou du titre de reconnaissance de la nation, ainsi qu'aux victimes de guerre, au titre du droit à réparation pour services rendus à la nation.

RNIPP (répertoire national d'identification des personnes physiques) : tenu par l'INSEE depuis 1946, le RNIPP est l'image des registres d'état civil. Il est mis à jour très régulièrement grâce aux bulletins statistiques de l'état civil établis et adressés à l'INSEE par les communes à la suite des naissances, décès, reconnaissances, et mentions portées en marge des actes de naissance pour les personnes nées en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

RSA (revenu de solidarité active) : créé par la loi du 1^{er} décembre 2008, il s'agit d'une prestation sociale en faveur des foyers ayant de faibles ressources.

RSI (régime social des indépendants) : cette caisse de protection sociale des chefs d'entreprises, commerçants et artisans est née de la fusion de l'ORGANIC, qui gérait l'assurance vieillesse, invalidité et décès des travailleurs indépendants du commerce, de l'industrie et des services, et de la CANCAVA (artisans).

S

SASPA (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées) : cet organisme géré par la CDC (voir définition) sert le minimum vieillesse aux personnes

exclues du système de retraite français. Il remplace le Service de l'allocation spéciale vieillesse (SASV) depuis le 1^{er} janvier 2007.

SEITA : Société nationale d'exploitation industrielle des tabacs et allumettes.

SNCF ou CPRP SNCF (Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la société nationale des chemins de fer français) : cette caisse gère le régime de protection sociale des agents de la SNCF.

SRE (Service des retraites de l'État) : créé en août 2009, ce service devient l'opérateur unique pour les retraites des fonctionnaires civils et militaires.

Surcote : majoration de pension dont peuvent bénéficier les assurés qui continuent de travailler après l'âge d'ouverture des droits et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein.

T

Taux plein : taux maximal de liquidation d'une pension (en excluant les bonifications éventuelles dans certains régimes et la surcote). Il est atteint par les assurés réunissant la durée d'assurance nécessaire, les personnes ayant atteint un âge limite ou les personnes se trouvant dans une situation particulière (par exemple, les invalides). Au régime général, il s'établit à 50 %.

TPE (très petite entreprise) : entreprise de moins de 10 salariés.

Trimestre assimilé : période d'interruption de travail (maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire, guerre, etc.) assimilée à une période de cotisations pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension.

U

Unipensionné : retraité qui perçoit une pension versée sous forme de rente par un seul régime de retraite de base.

V

VFU (versement forfaitaire unique) : si le montant annuel de la pension de vieillesse est inférieur à un seuil, la pension n'est pas servie mensuellement, mais donne lieu à un versement sous forme de capital appelé versement forfaitaire unique.

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2017

En 2015, 16 millions de personnes perçoivent une pension de droit direct des régimes de retraite français, soit des effectifs en hausse de 1 % par rapport à 2014. Tous régimes confondus, ces retraités reçoivent une pension moyenne de 1 376 euros (+0,7 % en euros courants par rapport à 2014).

L'édition 2017 des *retraités et les retraites* s'est enrichie de nouvelles sources de données et d'analyses. Elle met notamment l'accent sur les évolutions par génération ainsi que sur l'étude de nouveaux indicateurs. Les transitions entre l'emploi et la retraite ainsi que, après la liquidation des droits, le cumul de la retraite avec un emploi font également l'objet d'un examen approfondi.

Les principales modifications législatives ou réglementaires de l'année 2015 sont aussi prises en compte. Sont également abordés les aspects concernant le minimum vieillesse, la retraite supplémentaire ou encore les opinions, souhaits et motivations des retraités.

Dans la même collection **SOCIAL**

- > L'aide et l'action sociales en France
- > Minima sociaux et prestations sociales
- > La protection sociale en France et en Europe

www.drees.social-sante.gouv.fr

