

PANORAMAS DE LA



Les retraités et les retraites

ÉDITION 2018



Les retraités et les retraites

ÉDITION 2018



Mise en place par le décret du 30 novembre 1998, la **Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)** fait partie avec l'Insee et les autres services statistiques ministériels du service statistique public (SSP). Son rôle est de fournir des informations fiables et des analyses dans les domaines du social et de la santé.

L'action de la DREES s'appuie, depuis 20 ans, sur un engagement déontologique dont les principes, codifiés et partagés au niveau européen, sont l'indépendance professionnelle, l'engagement sur la qualité, le respect du secret statistique, l'impartialité et l'objectivité.

La DREES est aussi un service statistique ministériel dont la mission prioritaire est d'accompagner et d'évaluer les politiques publiques sociales et sanitaires. Cela se traduit par six grandes missions :

- > produire des statistiques publiques diffusées à des fins d'information générale ;
- > réaliser des analyses et des études, en particulier à partir des données produites ;
- > informer les ministères de tutelle des travaux menés et répondre à leurs besoins en information, leur apporter un éclairage statistique par des travaux sur l'impact de mesures et un appui au pilotage des politiques publiques ou des travaux de prospective ; favoriser une prise de décision publique fondée sur la donnée ;
- > animer et soutenir la recherche ;
- > administrer l'accès aux données de santé et définir les règles de leur mise à disposition à des fins de connaissance, d'étude, de recherche et d'évaluation ;
- > contribuer aux statistiques internationales.

Les retraités et les retraites – édition 2018

Sous la direction de **Franck Arnaud et Gwennaël Solard**

Coordination

Christel Collin

Rédaction

Djibrine Barka-Adoum, Fanny Chartier, Christel Collin, Aurélien D'Isanto, Gil Gaudiller (Direction de la Sécurité sociale), Henri Martin, Luc Masson, Yoann Musiedlak, Laure Omalek, Céline Pilorge, Gwennaël Solard et Julie Tréguier

Directeur de la publication

Jean-Marc Aubert

Responsable d'édition

Souphaphone Douangdara

Suivi éditorial et secrétariat de rédaction

Sabine Boulanger

Maquette

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).

Avant-propos

Les retraités et les retraites – édition 2018 présentent un panorama complet de la retraite en France. Cet ouvrage décrit la population des retraités, le montant de leur pension, les conditions de liquidation ; il précise aussi les conditions de transition de l'emploi vers la retraite. Certains dispositifs spécifiques font l'objet d'études, comme le minimum vieillesse et l'épargne retraite supplémentaire. Les masses financières en jeu et leurs bénéficiaires sont également abordés.

Cet ouvrage rassemble les résultats pour 2016 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. D'autres sources ont également été mobilisées, 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 et l'enquête Revenu fiscaux et sociaux de l'Insee, et l'annuaire du GIP Union retraite.

L'édition 2018 s'enrichit d'une nouvelle fiche sur le niveau de vie des retraités. Celle-ci détaille les différentes ressources des retraités et leur poids dans l'ensemble de leurs revenus, le taux et l'intensité de la pauvreté parmi les retraités, ainsi que les effets des différentes mesures sociales et fiscales sur ceux-ci.

Sommaire

Les retraités et les retraites – édition 2018

Vue d'ensemble

9

Fiches thématiques

21

Les effectifs de retraités	23
Fiche 01 • Les effectifs de retraités de droit direct.....	24
Fiche 02 • Les nouveaux retraités de droit direct.....	30
Fiche 03 • Les effectifs de retraités de droit dérivé.....	37
Fiche 04 • Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes.....	41
Les montants des pensions et les niveaux de vie des retraités	49
Fiche 05 • La revalorisation des pensions individuelles	50
Fiche 06 • Le niveau des pensions.....	56
Fiche 07 • L'évolution du montant des pensions de droit direct entre les générations	65
Fiche 08 • Les pensions des nouveaux retraités	73
Fiche 09 • Les bénéficiaires d'un minimum de pension.....	77
Fiche 10 • Le niveau de vie des retraités	83
Fiche 11 • Les masses des pensions de vieillesse-survie et du minimum vieillesse en 2016	93
La liquidation des droits à la retraite	99
Fiche 12 • Les conditions de liquidation : âges et durées d'assurance	100
Fiche 13 • Les conditions de liquidation de la retraite	108
Fiche 14 • L'évolution des âges de départ à la retraite.....	112
Fiche 15 • Les âges de liquidation d'une pension de retraite.....	118
Fiche 16 • Les pensions liquidées avec une décote	125
Fiche 17 • Les pensions liquidées avec une surcote.....	129
Les transitions entre l'emploi et la retraite	133
Fiche 18 • La situation des assurés en fin de carrière	134
Fiche 19 • Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite.....	143
Fiche 20 • Le cumul emploi-retraite	147

Fiche 21 • Les pensions d'invalidité.....	155
Fiche 22 • Les bénéficiaires d'une pension d'invalidité.....	159
Les allocataires du minimum vieillesse	165
Fiche 23 • Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité	166
Fiche 24 • Les allocataires du minimum vieillesse et les montants versés.....	171
Fiche 25 • Le profil des allocataires du minimum vieillesse.....	175
La retraite supplémentaire	181
Fiche 26 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire	182
Fiche 27 • Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire.....	189
Fiche 28 • Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire	196
Fiche 29 • Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire	203
Fiche 30 • Le Perco en 2015	210
Fiche 31 • La retraite supplémentaire d'entreprise en 2015	215
L'acquisition des droits à la retraite	223
Fiche 32 • Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite	224
Fiche 33 • Les régimes d'affiliation des assurés	233
Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite	239
Fiche 34 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite	240
Fiche 35 • Les motivations de départ à la retraite.....	245
Annexes	251
Annexe 1 • Sources et méthodes : le suivi du nombre des retraités et des montants des pensions	252
Annexe 2 • Les modifications législatives et réglementaires de 2016	256
Annexe 3 • Glossaire	258



Vue d'ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Fin 2016, 16,1 millions de personnes, vivant en France ou à l'étranger, sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 149 000 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 2016, dont 15,6 millions résidant en France. Premier poste de dépenses de la protection sociale, les pensions de vieillesse et de survie s'élèvent à 308 milliards d'euros en 2016. Le niveau de vie médian des personnes retraitées est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population et leur taux de pauvreté deux fois moins élevé (6,6 % contre 14,2 %). La pension moyenne tous régimes de droit direct s'établit à 1 389 euros bruts mensuels à la fin 2016, soit 0,9 % de plus qu'à la fin 2015 en euros constants. Cette hausse provient principalement de l'effet de noria, c'est-à-dire le renouvellement continual de la population des retraités. La pension de droit direct des femmes est inférieure de 39 % en moyenne à celle des hommes. Après l'ajout des droits dérivés, l'écart de pension s'établit alors à 25 %.

Au 31 décembre 2016, 16,1 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 1*).

Au sein de cet effectif, seulement une partie des retraités vivent en France (Métropole ou DROM¹). En effet, environ 1,1 million de retraités titulaire d'un droit direct (et 1,6 million si on leur ajoute les titulaires d'un droit dérivé) vivent à l'étranger. Par ailleurs, parmi les retraités vivant en France, 596 000 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 308 milliards d'euros en 2016, soit environ 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 2 % 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. Fin 2016, un tiers des retraités de droits directs sont dits « polypensionnés », car ils bénéficient de pensions de retraite versées par au moins deux régimes de base (*encadré 2*).

Tous régimes, 17,2 millions de retraités perçoivent au moins une pension de droit direct ou dérivé à la fin 2016. Le régime général des salariés du privé (CNAV) est le plus important avec 14,1 millions de bénéficiaires d'un droit direct ou dérivé au 31 décembre 2016. Parmi les régimes de base,

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



Tableau 1 Effectifs de retraités et d'invalides dans les principaux régimes au 31 décembre 2016

	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	En milliers
		Tous retraités percevant un droit direct	dont nouveaux retraités en 2016	Tous retraités percevant un droit dérivé	dont retraités percevant un droit dérivé servi seul			
Ensemble (tous régimes confondus)¹	17 209	16 129	676	4 408	1 079	553	777	
dont retraités résidant en France	15 624	15 028	635	3 809	596	553	nd	
Régime général ²	14 066	13 250	595	2 797	816	430	653	
MSA salariés	2 522	1 936	86	741	586	14	27	
Arrco	12 492	11 262	530	2 948	1 231	0	-	
Agirc	3 007	2 468	124	635	539	0	-	
Fonction publique civile de l'Etat ¹	1 755	1 525	53	304	231	0	23	
Fonction publique militaire de l'Etat ¹	501	365	10	138	137	0	15	
CNRACL ¹	1 178	1 048	57	164	130	0	39	
FSPOEIE	93	62	1	33	31	0	nd	
Ircantec	1 988	1 747	84	285	242	0	-	
MSA non-salariés	1 438	1 336	30	424	103	25	12	
MSA non-salariés complémentaire	704	680	19	108	24	0	-	
RSI commerçants	1 180	968	48	281	212	6	14	
RSI artisans	934	698	34	254	236	3	19	
RSI complémentaire	1 294	966	53	328	328	0	-	
CNAVPL	337	289	22	48	48	0	nd	
CNBF ⁴	nd	15	nd	nd	nd	0	nd	
CNIEG	170	133	9	40	37	0	2	
SNCF	260	177	7	87	84	0	-	
RATP	43	34	2	11	9	0	-	
CRPCEN	71	63	2	9	8	0	1	
Cavimac	45	44	<0,5	1	1	5	<0,05	
Banque de France ⁴	nd	17	nd	nd	nd	0	nd	
Enim ⁴	nd	68	nd	nd	nd	1	nd	
CANSSM ⁴	nd	144	nd	nd	nd	0	nd	
Services de l'Aspa	-	-	-	-	-	68	-	

nd : non disponible.

1. Pour les retraités, y compris fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 21).

2. CNAV pour les retraités et CNAME 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 21).

4. Les données de la Banque de France, de la CNBF, de l'Enim et la CANSSM sont issues du rapport de la CCSS de septembre 2017.

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 2016.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE, enquête sur les allocations du minimum vieillesse 2016 ; Rapport de la CCSS de septembre 2017.



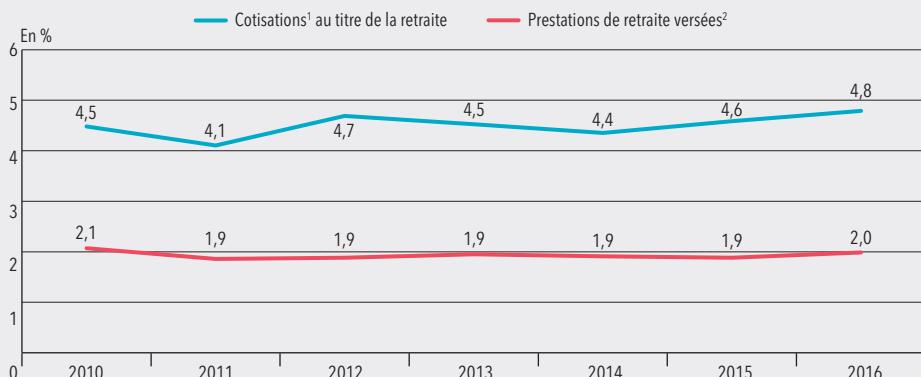
Encadré 1 La part de la retraite supplémentaire reste minoritaire par rapport aux régimes obligatoires

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 plans d'épargne retraite d'entreprise (PERE), auxquels il faut ajouter le dispositif d'épargne salariale du plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco). Elle comprend aussi des produits d'épargne retraite individuels comme le plan d'épargne retraite populaire (PERP), les dispositifs Madelin et « exploitants agricoles » pour les indépendants, la Prefon, le Fonpel, la Carel, etc. Ces dispositifs fonctionnent par capitalisation.

En 2016, les produits d'épargne retraite individuels souscrits hors du cadre professionnel comptent 944 000 bénéficiaires d'une rente viagère et 3,1 millions d'adhérents (en phase de constitution du contrat), dont 2,4 millions pour le seul PERP. Les dispositifs destinés aux professions indépendantes s'adressent, eux, à 288 000 rentiers et représentent 1,6 million de contrats en cours de constitution. Les dispositifs de retraite supplémentaire destinés aux salariés du privé (hors Perco) comptent enfin 970 000 rentiers et de l'ordre de 5,7 millions d'adhérents en phase de constitution du produit. Ce dernier chiffre exclut les contrats à prestations définies (dits « article 39 »). En 2016, 2,3 millions de salariés ont des avoirs sur un Perco. 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 2016, les dispositifs de retraite supplémentaire représentent 219 milliards d'euros de provisions mathématiques¹, 14 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 2016, les cotisations associées à ces dispositifs ne représentent que 4,8 % du montant total des cotisations de retraite (obligatoire et non obligatoire), la proportion équivalente pour les prestations s'établissant à 2 %.

Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble de 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 allocations du minimum vieillesse.

Note > La série des cotisations a été révisée par rapport à l'édition 2017 des *Retraités et les retraites* après modification des produits pris en compte dans le financement de la retraite par la direction de la Sécurité sociale.

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et de liquidation.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2010 à 2016 ; rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale.

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



suivent le régime agricole salariés (MSA salariés) avec 2,5 millions de retraités, la fonction publique de l'État (civile et militaire) avec 2,3 millions de retraités et le régime agricole non-salariés (MSA non-salariés) avec 1,4 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, 553 000 personnes bénéficient d'une allocation du minimum vieillesse (allocation supplémentaire du minimum vieillesse [ASV] ou allocation de solidarité aux personnes âgées [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.

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 3* et voir annexe 1 Sources et méthodes).

Le nombre de retraités continue d'augmenter

En 2016, le nombre des retraités de droit direct atteint 16,1 millions. Il augmente de 149 000 personnes au cours de l'année, soit à un rythme équivalent à celui de 2015 (+152 000), mais plus faible qu'entre 2010 et 2014 (+186 000 en moyenne). 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 2016, 676 000 personnes ont liquidé pour la première fois un droit direct de retraite (*tableau 1*). Ces nouveaux retraités sont un peu plus nombreux qu'en 2015 (653 000).

La réforme des retraites de 2010 explique en grande partie les évolutions des effectifs de retraités depuis cette date (voir *fiche 12*) 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. La fluctuation du nombre de nouveaux retraités (*graphique 1*) résulte à la fois de la proportion variable de personnes qui atteignent l'âge légal d'ouverture des droits une année donnée depuis 2010 et de celle qui atteignent l'âge d'annulation de la décote depuis 2016 (voir *fiche 2*).

L'assouplissement des conditions de départ anticipé pour carrière longue, mis en place depuis le 1^{er} novembre 2012, et la réforme des retraites de 2014, qui élargit le champ des trimestres « réputés

Encadré 2 L'effet à venir de la liquidation unique des régimes alignés sur le nombre de pensions versées et les montants moyens de pension par régime

Depuis le 1^{er} juillet 2017, les personnes affiliées à au moins deux régimes parmi la CNAV, la MSA salariés, le RSI commerçants et le RSI artisans procèdent à une liquidation unique de ces régimes au sens où :

- Les parties de la carrière dans ces différents régimes sont mises en commun pour le calcul des droits à la retraite (durée validée dans ces régimes, calcul de la rémunération annuelle moyenne, etc.) ;
- Un seul de ces régimes verse la pension de retraite. Ce régime est le dernier régime d'affiliation des assurés, sauf exceptions.

Cette mesure a un effet direct sur le nombre de pensions versées par chaque régime aligné (à la baisse), ainsi que sur le montant moyen de ces pensions versées par ceux-ci (à la hausse). Des ruptures de séries sont donc à prévoir dans la prochaine édition de cet ouvrage. De ce fait, un nouvel agrégat, « tous régimes alignés », sera mis en avant dans la publication. Celui-ci n'est pas affecté par la liquidation unique des régimes alignés, et permet donc un suivi statistique robuste dans le temps. Fin 2016, le nombre de retraités de droit direct tous régimes alignés est de 13,7 millions ; les régimes alignés versent en moyenne 670 euros mensuels bruts à ces retraités au titre du droit direct (y compris majoration de pension pour enfants).



cotisés» pour ce dispositif à partir du 1^{er} avril 2014 (voir fiche 12), contribuent, quant à eux, à une hausse du nombre des retraités entre 2012 et 2015. La proportion de personnes parties à la retraite dans le cadre du dispositif carrière longue est en légère hausse dans la plupart des régimes entre 2015 et 2016 (voir fiche 2).

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

En 2016, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est de 61,8 ans (*graphique 2*). Il est en progression continue depuis 2010 (+1 an et 4 mois) à la suite principalement du relèvement de l'âge d'ouverture des

droits à la retraite issu de la réforme de 2010, ainsi que, depuis 2016, du relèvement de l'âge d'annulation de la décote. Entre 2004 et 2010, l'âge conjoncturel avait diminué de deux mois, après la mise en place notamment des possibilités de départ anticipé à la retraite pour carrière longue, et sous l'effet de l'amélioration tendancielle des carrières féminines. Cette participation accrue des femmes au marché du travail a permis à un nombre croissant d'entre elles d'atteindre la durée requise pour un départ au taux plein, et donc de partir plus tôt à la retraite. L'âge conjoncturel permet de suivre l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite indépendamment

Encadré 3 Le système d'information statistique sur les retraites de la DREES

Les données statistiques sur les retraités et les retraites jusqu'en 2016 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 annexe 1 Sources et méthodes). Les données de l'EIR au 31 décembre 2016 ne seront disponibles que courant 2018. De ce fait, les données relatives aux effectifs et aux montants de pension pour l'année 2016 ont été estimées à l'aide du modèle ANCETRE. Elles seront révisées et remplacées par celles issues de l'EIR 2016 dans la prochaine édition (2019) de cet ouvrage.

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 23). 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 2016.

L'enquête sur la retraite supplémentaire

Cette enquête permet de collecter des informations sur le nombre de personnes adhérent aux produits de retraite supplémentaire ainsi que sur les montants des cotisations et des prestations versées (voir fiche 26). 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.



des effets de composition des flux de nouveaux retraités d'une année sur l'autre (voir fiche 14). Il s'agit donc d'un indicateur plus pertinent que l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation, dont les 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.

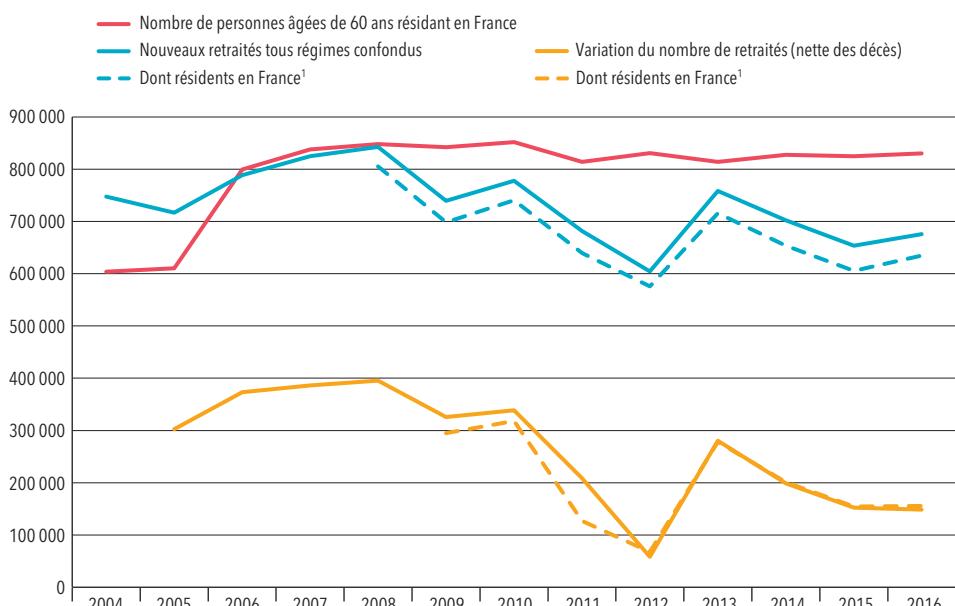
Le niveau de vie médian des personnes retraitées est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population

En 2015, selon l'enquête Revenus fiscaux et sociaux, le niveau de vie² médian des personnes retraitées

vivant en France métropolitaine s'élève à 1 760 euros par mois, contre 1 690 euros pour l'ensemble de la population. La part des retraites est toujours très majoritaire dans le revenu disponible des ménages dont au moins l'un des membres est retraité : elle représente près de 80 % du revenu disponible de ces ménages et près de 90 % lorsque tous les membres du ménage sont retraités (*tableau 2*).

Les retraités sont sous-représentés parmi les deux premiers déciles du niveau de vie. 6,6 % des retraités sont considérés comme pauvres, c'est à dire que leur niveau de vie est inférieur au seuil de pauvreté, fixé conventionnellement à 60 % de la médiane des niveaux de vie individuels (1 015 euros par mois en

Graphique 1 Nombre de personnes âgées 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 > Insee, Bilan démographique ; DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

2. Le niveau de vie d'un ménage est égal à son revenu disponible divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) qui le compose. On suppose donc que tous les individus d'un ménage partagent le même niveau de vie.



2015). C'est deux fois moins que pour l'ensemble de la population (14,2 %). La redistribution réalisée par le système fiscal (impôt sur le revenu) et social (minima sociaux, aides au logement, etc., hors retraite) permet de faire baisser le taux de pauvreté des retraités de 4,2 points par rapport à ce qu'il aurait été sans redistribution.

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), tous régimes, s'établit à 1 389 euros mensuels en décembre 2016 (*graphique 3*). La pension nette³

s'élève à 1 294 euros. Le montant moyen de la pension brute de droit direct s'est accru de 0,9 % par rapport à décembre 2015 en euros constants⁴. Il croît d'année en année, à un rythme annuel moyen d'environ un point de pourcentage en plus de l'inflation entre fin 2004 et fin 2016.

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

Tableau 2 Composition du revenu disponible des ménages retraités en 2015

Composantes du revenu disponible	Ensemble des ménages	Ménages dont au moins l'un des membres est retraité ⁴	Ménages dont l'ensemble des membres sont retraités ⁴	En %
Revenus d'activité ¹	69,9	17,9	8,1	
Revenus de remplacement et pensions alimentaires ¹	31,3	80,6	89,7	
dont Retraites	27,7	79,0	88,9	
Revenus du patrimoine	10,2	17,0	16,9	
Impôts directs ²	-17,3	-17,5	-16,6	
Prestations sociales non contributives	5,9	2,1	1,9	
dont Minima sociaux ³	1,7	1,3	1,2	
Ensemble	100,0	100,0	100,0	

1. Les revenus d'activité et de remplacement sont présentés sans déduction de la CSG (imposable et déductible) et de la CRDS mais sont nets des autres cotisations sociales.

2. Impôt sur le revenu, taxe d'habitation, CSG (imposable et déductible), CRDS, prélèvement libératoire sur valeurs mobilières et autres prélevements sociaux sur les revenus du patrimoine. Il s'agit des impôts directs payés en 2015, calculés d'après la déclaration de revenus 2014.

3. Dans ce tableau, seuls le RSA socle, l'AAH et le minimum vieillesse sont comptabilisés comme minima sociaux.

4. Dans ce tableau, les ménages dont au moins l'un des membres est retraité sont définis comme les ménages dont la personne de référence ou son conjoint est âgé de 50 ans ou plus et a déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015. Les ménages dont l'ensemble des membres sont retraités sont définis comme les ménages dont la personne de référence et son conjoint sont âgés de 50 ans ou plus et ont tous deux déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015.

Lecture > En 2015, pour les ménages dont au moins l'un des membres est retraité, la part des revenus du patrimoine dans le revenu disponible est de 17,0 %.

Champ > France métropolitaine, ménages dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

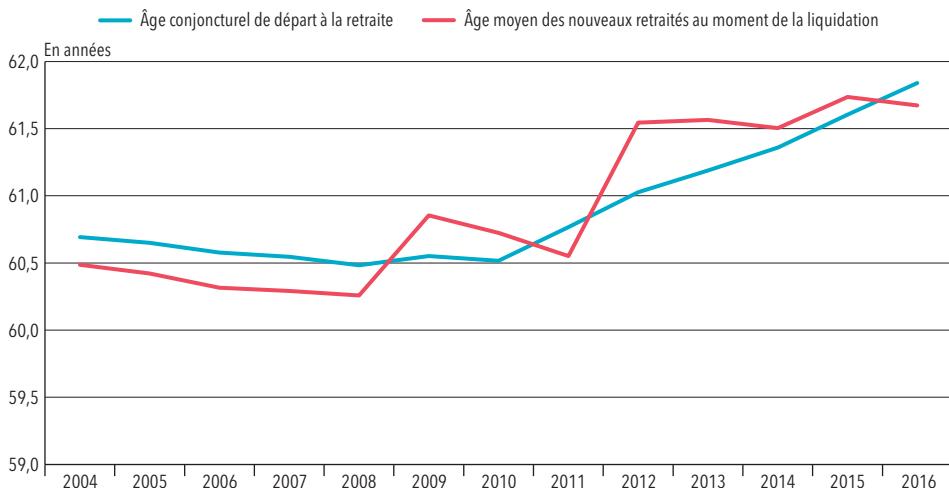
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015.

3. Après prise en compte de la contribution sociale généralisée (CSG), la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS) et la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa).

4. Dans cette vue d'ensemble, la série de revalorisation des pensions au régime général est utilisée comme indice de prix.



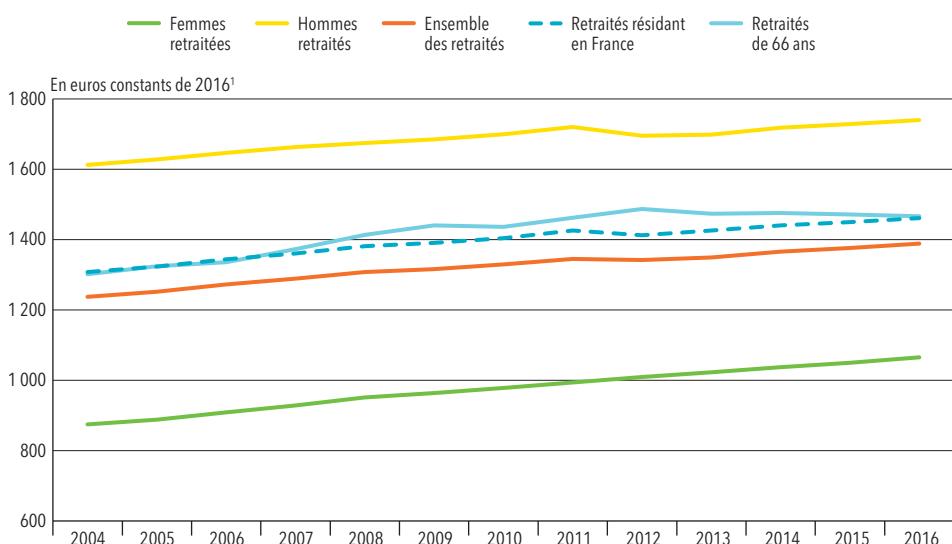
Graphique 2 Âge moyen et âge conjoncturel de départ à la retraite de 2004 à 2016



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 > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, Bilan démographique 2017.

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



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).

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 2016.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.



d'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Plus précisément, le coefficient de revalorisation correspond, depuis 2016, à l'inflation constatée sur les douze derniers indices mensuels publiés par l'Insee, en évolution par rapport aux douze mois précédents⁵. À moyen terme, les pensions des personnes déjà retraitées évoluent donc au même rythme que l'inflation⁶. En 2016, la règle a conduit à une absence de revalorisation des pensions des régimes de base (voir fiche 5). La croissance de la pension moyenne à un rythme plus élevé que l'inflation résulte donc 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 2012⁷, il est particulièrement marqué, 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 2016, la pension moyenne s'accroît de 1,5 % pour les femmes et de 0,7 % pour les hommes.

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 lui aussi une part de la croissance de la pension moyenne de l'ensemble des retraités entre 2004 et 2016.

Les écarts de pension entre femmes et hommes diminuent en 2016

En 2016, la pension moyenne de droit direct (y compris majoration de pension pour enfant) s'élève à 1 065 euros par mois pour les femmes et à 1 739 euros pour les hommes. La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 38,8 % à celle des hommes. Cet écart est en baisse continue depuis 2004 (45,8 %), grâce notamment à l'effet de noria plus important pour les femmes.

En tenant compte des pensions de réversion, dont les femmes bénéficient en majorité, la retraite moyenne des femmes s'élève à 1 322 euros par mois en 2016. Elle est inférieure de 24,9 % 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 33 % pour la génération 1950. Cet écart s'explique en partie par la différence de durée de carrière entre les femmes et les hommes (voir fiche 7). ■

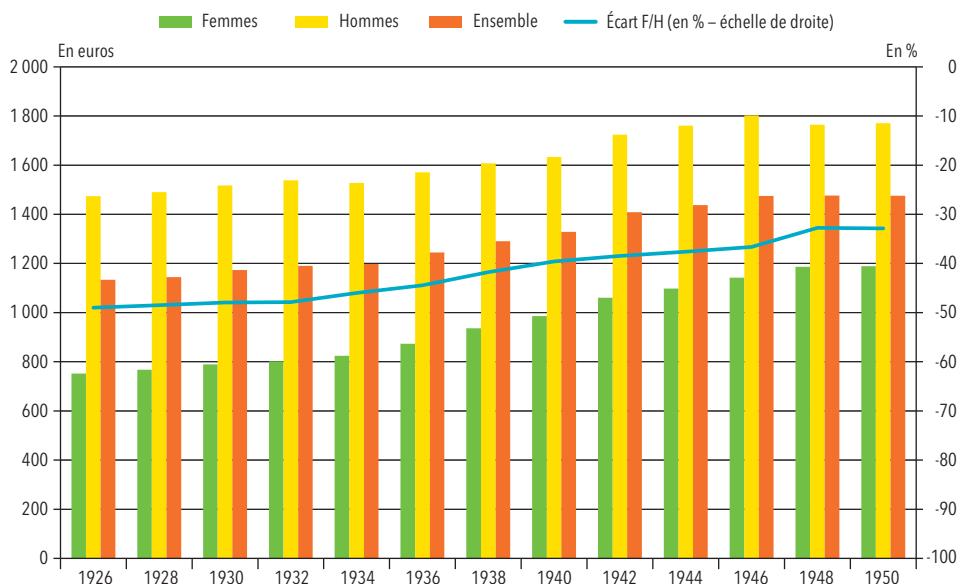
5. Le calcul était auparavant différent, mais s'inscrivait dans la même logique de revalorisation selon l'inflation. Jusqu'en 2015, le coefficient de revalorisation résultait de la prévision d'inflation pour l'année en cours établie par la Commission économique de la Nation, et était ajusté sur la base de l'inflation définitive constatée pour l'année précédente.

6. À la différence près que l'inflation est calculée sur les prix y compris tabac (voir fiche 5) et au décalage temporel entre la période de référence pour l'observation de l'inflation et le moment où la revalorisation est appliquée.

7. 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].



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



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 66 ans.

Sources > DREES, EIR 2012 et EACR, EIR et modèle ANCETRE pour les données des générations 1948 et 1950.



Vue d'ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Les effectifs de retraités

Fin 2016, 16,1 millions de personnes sont retraitées de droit direct des régimes français. Leur nombre augmente de 0,9 % en 2016. Ce rythme reste inférieur à celui observé entre 2005 et 2010 (2,6 % de croissance en moyenne par an), mais se situe dans la tendance des dernières années (+1,1 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2015). 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 52 % en 2016. 13,2 millions de retraités de droit direct reçoivent, en 2016, une pension de base de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) et 11,3 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 2016

Tous régimes confondus au 31 décembre 2016, 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 16,1 millions, dont 16 millions dans au moins un régime de base ou intégré (*tableau 1*). Le nombre de retraités de droit direct vivant en France s'élève à 15 millions, dont la quasi-totalité dispose d'un droit dans au moins un régime de base ou intégré.

Les effectifs de retraités de droit direct des régimes français sont en hausse de 0,9 % par rapport à 2015, soit 149 000 personnes en plus. L'évolution s'inscrit dans la tendance des dernières années : +1,1 % en moyenne annuelle entre 2011 et 2015, soit 172 000 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 1*).

Les variations du taux de mortalité sont globalement faibles. La variabilité du taux d'évolution du nombre global des retraités dépend, ainsi, pour l'essentiel de celle du nombre des nouveaux retraités. Après

avoir baissé en 2014 et 2015, ce nombre de nouveaux retraités augmente légèrement en 2016 (voir *fiche 2*). Ce résultat est notamment la conséquence des reculs de l'âge minimal légal de départ à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote instaurés par la réforme de 2010, qui sont encore en phase de montée en charge¹. Ainsi, plus de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits en 2016 que l'année précédente, tandis que moins de personnes atteignent l'âge d'annulation de la décote cette année (voir *fiche 2 encadré 1*).

83 % des retraités perçoivent une pension de la CNAV

Parmi les 16 millions de retraités d'un régime de base, 13,2 millions de retraités, soit 83 %, perçoivent une pension de droit direct de la CNAV (*tableau 2*). 11,3 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 18,2 millions de pensions de droit direct, les régimes de la fonction publique 2,9 millions, les régimes de professions libérales (CNAVPL et CNBF) environ 0,3 million, et les régimes spéciaux (CNIEG, SNCF, RATP, CRPCEN, Cavimac, Enim et CANSSM) un peu moins de 0,7 million.

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 produisent à compter de 2016 et ce jusqu'en 2022.

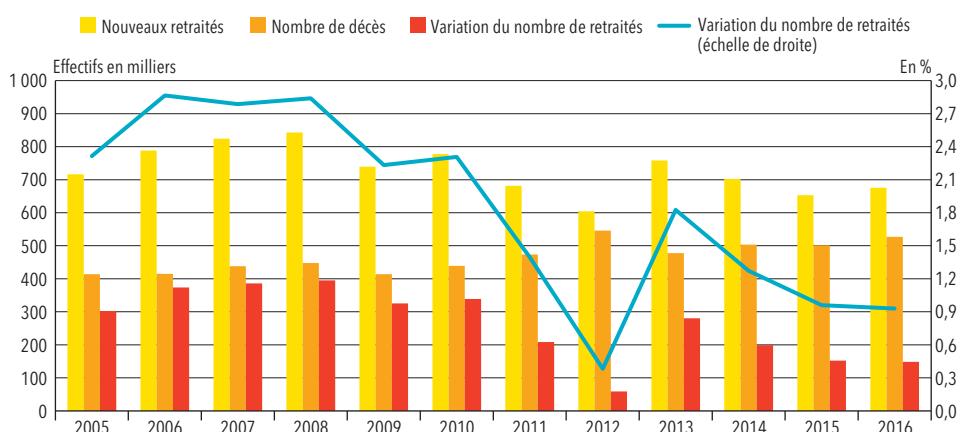
Tableau 1 Effectifs des retraités de droit direct tous régimes

	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	Femmes	Hommes		Tous régimes de droit direct	Régimes de base	Ensemble (régimes de base et complémentaires)	Régimes de base	
2004	12 960	6 580	6 380	12 760	12 066	11 943	2,33	1,40	30 160
2005	13 260	6 730	6 530	13 070	12 346	12 225	2,34	1,40	31 080
2006	13 640	6 920	6 720	13 460	12 706	12 592	2,35	1,40	32 050
2007	14 020	7 130	6 900	13 860	13 076	12 969	2,36	1,39	33 120
2008	14 418	7 321	7 097	14 270	13 453	13 355	2,38	1,40	34 330
2009	14 740	7 530	7 210	14 590	13 748	13 661	2,39	1,39	35 200
2010	15 080	7 750	7 330	14 920	14 067	13 991	2,39	1,39	36 070
2011	15 291	7 904	7 387	15 101	14 193	14 129	2,41	1,40	36 830
2012	15 349	7 909	7 440	15 245	14 259	14 208	2,42	1,38	37 023
2013	15 629	8 081	7 548	15 520	14 517	14 465	2,42	1,38	37 810
2014	15 828	8 205	7 623	15 725	14 718	14 672	2,44	1,38	38 567
2015	15 980	8 301	7 680	15 874	14 873	14 824	2,45	1,39	39 139
2016	16 129	8 391	7 738	16 026	15 028	14 980	2,46	1,39	39 734

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 21).

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 > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 Évolution annuelle des nouveaux retraités et des décès, et 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 21). 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 > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Le nombre des retraités augmente régulièrement dans la plupart des régimes. C'est le cas à la CNAV, avec une hausse des effectifs de 25 % depuis 2006. Cette croissance est particulièrement élevée à la CNRACL (+72 %), alors qu'elle est moindre dans la fonction publique militaire de l'État et à la MSA salariés. En revanche, le nombre des retraités diminue régulièrement à la MSA non-salariés depuis 2006

(-22 %), car le nombre de décès de retraités excède celui des nouveaux liquidants.

Un retraité sur trois est polypensionné en 2016

De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière (voir fiche 33). Ainsi, en 2016, 33 % des retraités reçoivent une pension

Tableau 2 Effectifs des retraités de droit direct, par régime de retraite en 2016

	Effectifs (en milliers)	Proportion d'hommes (en %)	Part de polypensionnés (en %)	Évolution 2015-2016 (en %)	Évolution 2011-2016 (en %)	Évolution 2006-2016 (en %)
CNAV	13 250	47	38	1,3	8,0	25,2
MSA salariés	1 936	62	89	0,5	0,6	4,0
Arrco	11 262	51	nd	1,5	9,3	18,3
Agirc	2 468	72	nd	2,6	15,4	45,4
Fonction publique civile de l'État ¹	1 525	44	41	1,0	6,6	24,3
Fonction publique militaire de l'État ¹	365	93	35	0,2	1,6	4,2
CNRACL ¹	1 048	30	67	3,4	19,2	72,0
FSPOEIE	62	81	74	-1,0	nd	nd
Ircantec	1 747	40	nd	2,0	11,1	30,2
MSA non-salariés	1 336	46	73	-3,3	-14,5	-22,4
MSA non-salariés complémentaire	680	48	nd	-2,1	nd	nd
RSI commerçants	968	56	95	1,8	8,6	22,2
RSI artisans	698	81	97	1,8	8,3	22,4
RSI complémentaire ²	966	76	nd	1,8	nd	nd
CNAVPL	289	65	85	3,6	nd	nd
CNBF ³	15	nd	nd	6,3	nd	nd
CNIEG	133	77	41	4,2	13,1	26,3
SNCF	177	89	52	0,2	-2,9	-6,5
RATP	34	81	43	2,2	7,4	21,7
CRPCEN	63	22	72	1,7	9,4	nd
Cavimac	44	36	65	-4,8	-19,2	nd
Banque de France ³	17	nd	nd	-5,8	nd	nd
Enim ³	68	nd	nd	-1,4	nd	nd
CANSSM ³	144	nd	nd	-4,0	nd	nd
Ensemble, tous régimes¹	16 129	48	33	0,9	5,5	18,2
Retraités dans au moins un régime de base¹	16 026	48	33	1,0	6,1	19,1

nd : non disponible.

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

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 possédaient une pension dans chacun des deux régimes (5 % en 2012).

3. Les données de l'Enim, de la CANSSM, de la Banque de France et de la CNBF sont issues du rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS) de septembre 2017.

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 2016.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE, rapport CCSS de septembre 2017.

d'au moins deux régimes de base (tableau 3). Le nombre moyen de pensions de droit direct provenant 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,

12,6 millions de retraités ont pour régime principal un régime de salarié du privé (hors régimes spéciaux) ou un régime d'indépendants, dont 10,7 millions pour la CNAV. 2,7 millions dépendent principalement d'un régime de la fonction publique.

Tableau 3 Effectifs des retraités de droit direct d'un régime de base en 2016, selon le régime principal

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)
Tous retraités de droit direct	16 130	100,0	8 390	100,0	7 740	100,0
Retraités de droit direct d'un régime de base	16 030	99,4	8 355	99,6	7 675	99,1
Unipensionnés d'un régime de base	10 740	66,5	6 030	71,8	4 710	60,8
dont anciens salariés	10 250	63,6	5 770	68,8	4 480	57,9
Salariés du régime général	8 230	51,0	4 750	56,6	3 480	44,9
Fonctionnaires civils de l'État	900	5,6	550	6,5	350	4,5
Fonctionnaires militaires de l'État	240	1,5	20	0,2	220	2,8
MSA salariés	210	1,3	80	0,9	130	1,7
Fonctionnaires CNRACL	350	2,2	290	3,5	60	0,7
Régimes spéciaux ¹	340	2,1	90	1,0	250	3,3
dont anciens non-salariés	470	2,9	250	3,0	220	2,9
MSA non-salariés	370	2,3	210	2,5	160	2,1
RSI commerçants	50	0,3	30	0,3	20	0,2
RSI artisans	20	0,1	10	0,1	10	0,2
Professions libérales	40	0,3	10	0,1	30	0,4
Polypensionnés de régimes de base ayant un régime principal²	5 140	31,9	2 280	27,2	2 860	37,0
dont anciens salariés	4 190	26,0	1 880	22,4	2 310	29,8
Salariés du régime général	2 480	15,4	1 100	13,1	1 380	17,8
Fonctionnaires civils de l'État	570	3,5	280	3,3	290	3,7
Fonctionnaires militaires de l'État	100	0,7	0	0,0	100	1,3
MSA salariés	230	1,4	80	0,9	150	1,9
Fonctionnaires CNRACL	560	3,5	360	4,3	200	2,6
Régimes spéciaux ¹	240	1,5	50	0,7	190	2,4
dont anciens non-salariés	950	5,9	400	4,8	550	7,2
MSA non-salariés	450	2,8	270	3,2	180	2,3
RSI commerçants	190	1,2	70	0,8	120	1,6
RSI artisans	210	1,3	30	0,4	180	2,3
Professions libérales	110	0,7	40	0,4	70	1,0
Autres polypensionnés de régime de base³	150	0,9	50	0,6	100	1,3
Autres retraités de droit direct⁴	110	0,6	40	0,4	70	0,9

1. Régime spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIÉG, 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 2016, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Les hommes sont plus nombreux en proportion à être polypensionnés (38 % le sont contre 28 % 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.

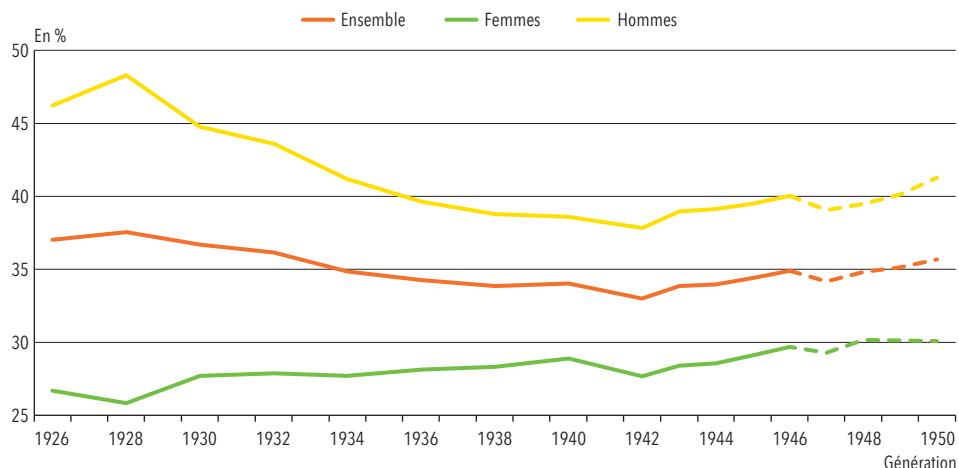
La part de polypensionnés par régime (*tableau 2*) est très variable selon le régime d'affiliation. Elle est très élevée aux RSI (autour de 95 %), à la MSA salariés (89 %) et non-salariés (73 %), à la CNAVPL (85 %) et à la CNRACL (67 %). Elle est à l'inverse plus faible à la CNAV (38 %) et dans la fonction publique civile de l'État (41 %). La part de polypensionnés par génération varie, elle, de 33 % à 38 % (*graphique 2*). 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 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 2004, atteint 52 % en 2016.

La part des hommes parmi les retraités de droit direct est particulièrement élevée pour la fonction publique d'État militaire, la SNCF, la RATP, les artisans et l'Agirc. Les femmes sont plus nombreuses dans la fonction publique civile (fonction publique civile de l'État, CNRACL et Ircantec), ainsi qu'à la CNAV et à la MSA non-salariés. Ces variations sont le reflet des parts respectives de femmes et d'hommes dans les divers secteurs d'activité en cours de carrière. ■

Graphique 2 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 > DREES, EIR 2012 pour les générations 1926 à 1946, modèle ANCETRE pour les générations 1947 à 1950.

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) (2017). *Recueil statistique de la branche retraite*.
- > **Commission des comptes de la Sécurité sociale** (CCSS) (2017, septembre). Les comptes de la Sécurité sociale, Rapport annuel.
- > **Conseil d'orientation des retraites** (COR) (2017, juin). Rapport annuel.
- > **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 2018.
- > **Mutualité sociale agricole** (MSA) (2017). *Chiffres utiles de la MSA (édition 2017)*.
- > **Régime social des indépendants** (RSI) (2017). *L'essentiel du RSI en chiffres (édition 2017, données 2016)*.

Tous régimes confondus, 676 000 retraités liquident un premier droit direct à la retraite en 2016. Après avoir baissé de 7 % l'année précédente, leur nombre augmente de 3,4 % en 2016. Les évolutions du nombre des nouveaux retraités ces dernières années sont notamment liées aux reculs progressifs de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote, introduits par la réforme de 2010, ainsi qu'aux assouplissements du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place en 2012 et en 2014.

Le nombre de nouveaux retraités augmente en 2016

Tous régimes de retraite confondus, 795 000 personnes ont liquidé un droit direct en 2016 (*tableau 1*). Parmi ces retraités, 676 000 sont des primo-liquidants, c'est-à-dire qu'ils liquident pour la première fois un droit direct en 2016. Par rapport à 2015, le nombre de ces nouveaux retraités augmente de 3,4 %.

Le décalage progressif de l'âge d'ouverture des droits à la retraite consécutif à la réforme de 2010¹ entraîne, du fait de son calendrier, une légère hausse du nombre de liquidations en 2016. En effet, plus de personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits en 2016 qu'en 2015 (*encadré 1*). Cependant, le recul progressif de l'âge d'annulation de la décote contrebalance en partie cette hausse, car, à l'inverse, moins de personnes atteignent cet âge en 2016. Les effets liés à cette réforme se traduisent pour la première fois en 2016.

Depuis 2011, l'évolution du nombre des nouveaux retraités s'explique, pour une large part, par la réforme des retraites de 2010. Ainsi, l'augmentation progressive de l'âge d'ouverture des droits à la retraite avait contribué à un accroissement du nombre de liquidants en 2013, et à une diminution en 2011, 2012, 2014 et 2015.

Les évolutions des modalités de départ anticipé pour carrière longue expliquent également pour partie l'évolution du nombre des liquidants. Ainsi, la montée en charge de ce dispositif prévu par la réforme des retraites de 2003 a provoqué une hausse du

nombre des nouveaux retraités de 2005 à 2008. La révision de ses conditions d'accès 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 12*). Plus récemment, 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 permis d'accroître le nombre de liquidants en 2014 et 2015.

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

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 a contribué 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 augmente de 3,4 % en 2016. Cette augmentation est de 1 % à l'Arrco, de 6,6 % au RSI complémentaire, de 5,7 % à la MSA salariés, de 25 % à la SNCF, de 47 % à la RATP et de 30 % à la CRPCEN (*tableau 2*). Dans les régimes spéciaux, le nombre

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

de départs varie sensiblement d'une année à l'autre ; cela peut être la conséquence d'un changement de comportement des assurés, qui partent de plus en plus tard, créant ainsi des effets de « soufflets » (forte diminution du nombre de retraités, suivie d'une forte hausse les années suivantes)².

La forte baisse du nombre de liquidants au régime du FSPOEIE (-27 %) en 2016 est due à une baisse des pensions en titre définitif³ en 2016. En effet, seules les pensions en titre définitif à la date d'extraction des données sont comptabilisées dans les statistiques présentées. Le nombre de liquidants en 2016 pour le FSPOEIE pourrait donc être révisé par la suite.

Sur plus longue période, le nombre des nouveaux retraités en 2016 reste inférieur à celui d'avant la réforme de 2010 dans la plupart des régimes. Le recul de l'âge minimal 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'accroître. Au régime général, au RSI commerçants et au RSI artisans, l'écrêtement du minimum contributif à partir du 1^{er} janvier 2012 a également entraîné, dès l'année 2012, une baisse du nombre des nouveaux retraités bénéficiant d'une pension versée sous forme de rente⁴.

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

	Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes			Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes			En milliers
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	
	747	326	422	943	391	553	
2004	717	330	386	926	396	530	
2005	789	373	416	997	436	561	
2006	825	398	427	1 061	469	592	
2007	843	413	429	1 063	491	572	
2008	739	388	351	943	463	480	
2009	778	407	371	970	481	489	
2010	682	368	313	857	436	420	
2011	604	307	298	741	362	379	
2012	758	384	374	859	428	431	
2013	702	354	348	835	410	425	
2014	653	326	327	771	377	394	
2015	676	338	338	795	389	405	
2016							

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 21).

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 > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

2. Les nouveaux retraités des régimes étant peu nombreux, les faibles variations en nombre de personnes peuvent donner lieu à des pourcentages élevés.

3. Les pensions en titre définitif (TD) sont des pensions pour lesquelles toutes les informations nécessaires au calcul de la pension sont définitives, alors que les pensions en état d'avances sont celles pour lesquelles les informations sont incomplètes ou, si elles sont complètes, sont provisoires.

4. La retraite donne lieu, dans ce cas, à un versement forfaitaire unique (VFU), et le bénéficiaire n'est donc pas comptabilisé parmi les nouveaux retraités. 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.

Encadré 1 L'effet des reculs de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge d'annulation de la décote 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, après avoir été successivement positif en 2013, négatif en 2014 et 2015, l'effet de la réforme redevient positif à partir de 2016. Ces variations dépendent du nombre de personnes qui atteignent l'âge d'ouverture des droits¹ une année donnée (voir tableau ci-dessous et fiche 15).

Cette même réforme a instauré un recul progressif de l'âge d'annulation de la décote, qui a une incidence sur le nombre de nouveaux retraités à partir de l'année 2016 et jusqu'en 2023. La contribution de cette mesure à la variation du nombre de nouveaux retraités dépend du nombre de personnes qui atteignent l'âge d'annulation de la décote une année donnée (voir tableau ci-dessous et fiche 15).

En tenant compte de la proportion de personnes liquidant à l'âge légal d'ouverture des droits et de celle liquidant à l'âge d'annulation de la décote, on peut estimer que le recul des âges légaux de départ à la retraite contribue à une légère augmentation du nombre des nouveaux retraités en 2016 de l'ordre de 3 % maximum.

Nombre de mois pendant lesquels des personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits, et l'âge d'annulation de la décote

Génération	Calendrier d'augmentation des âges légaux		Année													
	Âge légal d'ouverture des droits (à partir de 60 ans)		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
		Âge légal d'annulation de la décote (à partir de 65 ans)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2015	2016	2017	2018	2019
1949	60 ans	65 ans	1													
1950	60 ans	65 ans	11	1												
1951 ¹	60 ans	65 ans	6													
1951 ²	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois		1	5											
1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois			2	10										
1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois					9	3								
1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois							4	8						
1955	62 ans	67 ans										11	1			
1956	62 ans	67 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					

1. Avant le 1^{er} juillet ; 2. À partir du 1^{er} juillet.

Note > Une personne atteignant l'âge légal d'ouverture des droits au cours d'un mois donné ne peut liquider sa retraite que le premier jour du mois suivant. De même, une personne atteignant l'âge d'annulation de la décote au cours d'un mois donné n'a droit au taux plein automatique que le premier jour du mois suivant.

Lecture > La génération née en 1954 atteindra l'âge légal d'ouverture des droits en 2015 pendant 4 mois sur 12 (pour les personnes nées de janvier à avril) et en 2016 pour les 8 mois restants (pour les personnes nées entre mai et décembre). Cette même génération atteindra l'âge d'annulation de la décote en 2020 pendant 4 mois sur 12 (pour les personnes nées de janvier à avril) et en 2021 pour les 8 mois restants (pour les personnes nées entre mai et décembre).

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.

Une légère hausse des départs anticipés pour carrière longue

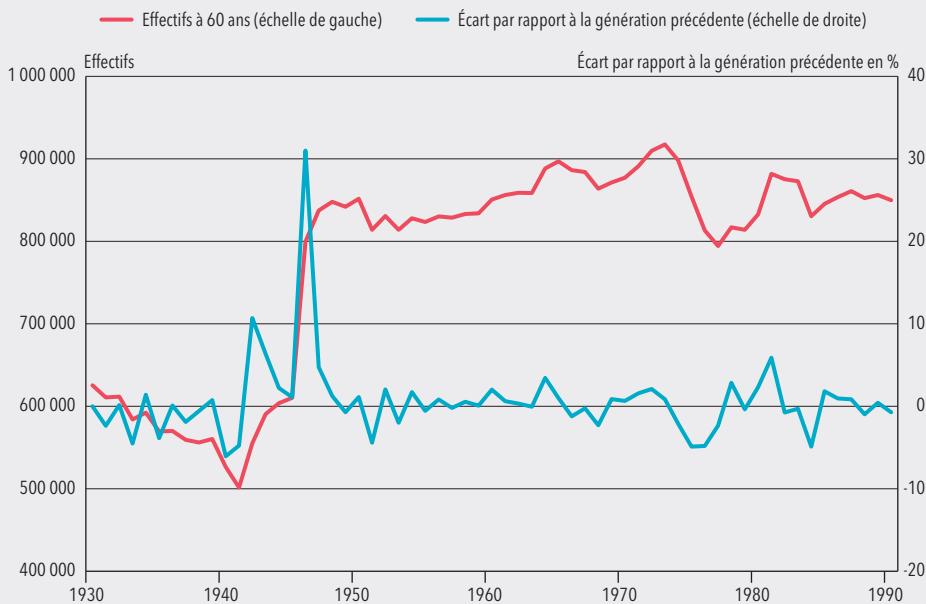
Au régime général, dans les régimes alignés et à la MSA non-salariés, la majorité des départs à la retraite se font à l'âge d'ouverture des droits ou après (de 68 % à 81 % selon les régimes) [tableau 3]. Cependant, certains dispositifs permettent des départs anticipés.

En raison de l'élargissement depuis le 1^{er} avril 2014 du nombre de trimestres « réputés cotisés » pour le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la proportion des départs anticipés pour ce motif reste à un niveau élevé en 2016 au régime général, à la MSA salariés et au RSI. Elle avait déjà augmenté dans les principaux régimes de retraite, après l'assouplissement des conditions de départs anticipés entré en

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, ce qui contribue à la baisse du nombre des nouveaux retraités en 2011 et 2012. C'est le cas également pour la génération 1953 ce qui se traduit par une baisse du nombre des nouveaux retraités en 2014 et 2015. En revanche, la génération 1954 étant plus nombreuse, le nombre des nouveaux retraités augmente en 2016.

Effectifs par génération à 60 ans



Note > 800 000 personnes nées en 1946 ont atteint l'âge de 60 ans. Cela correspond au nombre de personnes vivantes fin 2006 pour cette génération. Ce nombre est supérieur de 31 % à celui de la génération précédente (1945).

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.

application à partir du 1^{er} novembre 2012. En 2016, les départs anticipés pour carrière longue représentent 19 % 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 12). Elle autorise 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. Plus de 1 % des nouveaux retraités de l'année 2016 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 (voir fiche 12). En 2016, elle reste à un niveau bas.

Tableau 2 Nouveaux retraités de droit direct par régime de retraite

	Effectifs (en milliers)							Proportion d'hommes (en %)	Évolution 2015-2016 (en %)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016		
CNAV	704	590	541	666	643	575	595	48,7	3,4
MSA salariés	80	67	50	86	90	82	86	60,8	5,7
Arrco	602	509	470	573	540	525	530	51,3	1,0
Agirc	132	107	104	124	115	122	124	68,5	1,6
Fonction publique civile d'État ¹	67	74	49	56	54	51	53	48,8	2,2
Fonction publique militaire d'État ¹	12	12	10	10	10	10	10	90,4	2,1
CNRACL ¹	50	65	43	53	54	53	57	37,6	6,4
FSPOEIE ²	nd	nd	nd	nd	nd	2	1	85,3	-27,2
Ircantec	79	71	71	86	109	80	84	40,1	5,6
MSA non-salariés	30	27	24	29	28	28	30	59,7	7,3
MSA non-salariés complémentaire	nd	nd	nd	nd	150	18	19	63,0	8,0
RSI commerçants	50	44	38	40	48	45	48	60,8	5,6
RSI artisans	36	30	28	30	34	32	34	79,9	6,5
RSI complémentaire	nd	nd	nd	57	52	50	53	73,3	6,6
CNAVPL	nd	nd	nd	nd	21	24	22	nd	-8,3
CNIEG	5	5	5	6	6	6	9	71,0	42,0
SNCF	6	6	6	5	5	6	7	79,5	24,9
RATP	1	1	2	1	1	1	2	79,2	46,6
CRPCEN	3	3	2	2	2	2	2	18,0	30,5
Cavimac	nd	1	1	1	1	1	<0,5	50,4	-14,5
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	970	857	741	859	835	771	795	51,0	3,1
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	778	682	604	758	702	653	676	50,0	3,4

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 21).

2. Les données 2016 pour le FSPOEIE sont provisoires. Elles ne portent que sur les pensions en titre définitif.

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. Les données avant 2010 sont disponibles sous data.drees.

Champ > Retraités ayant acquis un droit direct en 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Les femmes et les hommes à parité parmi les nouveaux retraités

La part des hommes est légèrement plus élevée parmi l'ensemble des liquidants (51 %) que chez les primo-liquidants (50 %). Parmi les primo-liquidants, leur part

s'est accrue entre 2011 et 2016, passant de 46 % à 50 %. 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. ■

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

	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) ³			En %
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2014	2015	2016	
	CNAV	MSA salariés	MSA exploitants	RSI commerçants ²	RSI artisans ²							
CNAV	96,2	93,7	93,1	84,1	77,1	74,1	71,2	70,7	1,5	1,6	1,5	
MSA salariés	94,4	90,0	90,4	83,5	76,3	76,8	70,0	69,9	0,8	1,3	1,2	
MSA exploitants	96,1	95,2	94,1	92,9	83,4	93,7	76,5	73,0	1,0	1,3	1,2	
RSI commerçants ²	96,3	94,6	94,2	88,6	84,7	83,4	81,5	80,6	nd	nd	nd	
RSI artisans ²	92,2	89,4	88,7	78,5	71,3	70,3	68,3	67,7	nd	nd	nd	

	Départ anticipé pour carrière longue								Départ anticipé à partir de 55 ans pour handicap						En %	
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
	CNAV	MSA salariés	MSA exploitants	RSI commerçants ²	RSI artisans ²											
CNAV	3,7	6,1	6,7	15,5	21,2	24,1	26,7	27,3	0,1	0,2	0,2	0,5	0,3	0,4	0,5	0,5
MSA salariés	5,6	9,7	9,1	16,5	22,7	22,0	28,2	28,4	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,5	0,4
MSA exploitants	3,9	4,8	3,9	7,1	15,5	5,3	22,3	25,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
RSI commerçants ²	3,7	5,4	5,7	11,3	15,2	16,4	18,3	19,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,3
RSI artisans ²	7,8	10,5	11,1	21,0	28,6	29,4	31,5	32,0	0,1	0,0	0,2	0,5	0,1	0,2	0,3	0,3

nd : non disponible.

1. Y compris départ pour incapacité permanente 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.

3. Y compris les départs au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité. Mais ils sont très faibles en 2016.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. La proportion de départs au titre de l'ex-invalidité, de l'inaptitude, de la pénibilité et de l'amiante est présentée dans les données sur data.drees de la fiche 16. 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 > DREES, EACR.

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

	Fonction publique civile de l'État						CNRACL						En %
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011	2012	2013	2014	2015	2016	
Départ pour ancienneté (sédentaires)	51,0	59,1	54,3	50,5	48,6	48,1	36,2	47,0	40,9	34,5	31,8	32,5	
Départ anticipé pour carrières longues	1,2	6,1	11,2	13,4	14,6	16,4	4,2	13,8	18,7	25,2	28,9	31,3	
Départ anticipé pour handicap	0,2	0,3	0,4	0,4	0,5	0,4	0,3	0,5	0,4	0,5	0,4	0,5	
Départ pour ancienneté ¹ (actifs)	18,8	22,4	21,6	22,3	22,8	23,8	21,0	23,6	22,8	22,1	21,5	21,2	
Départ pour tierce personne	24,4	7,6	6,1	6,2	6,1	5,8	32,7	11,3	8,9	8,4	7,7	7,8	
Départ pour invalidité (concept harmonisé avec le régime général)	4,5	4,6	6,4	7,1	7,5	5,5	5,7	5,3	8,3	9,3	9,7	6,9	

1. Ne sont comptabilisées dans la catégorie active, que les 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 21). 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 > DREES, EACR.

Pour en savoir plus

- > Données historiques et données portant sur la proportion de départs au titre de l'ex-invalidité, de l'inaptitude, de la pénibilité et de l'amiante disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites, fiche 16.
- > Bellamy, V. et Beaumel, C. (2017, janvier). *Bilan démographique 2016 – À nouveau en baisse, la fécondité atteint 1,93 enfant par femme en 2016*. Insee, Insee Première, 1630.
- > Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) (2016). *Recueil statistique de la branche retraite*.
- > Conseil d'orientation des retraites (COR) (2017, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France, rapport annuel.
- > Ministère de l'Économie et des Finances (2017). Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2017.
- > Mutualité sociale agricole (MSA) (2017). *Chiffres utiles de la MSA* (édition 2017).
- > Régime social des indépendants (RSI) (2017). *L'essentiel du RSI en chiffres* (édition 2017, données 2016).

Fin 2016, tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé, soit une hausse de 6,4 % par rapport à 2006. Pour 1,1 million de ces bénéficiaires, la pension de droit dérivé constitue leur unique pension de retraite. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 89 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. En 2016, le régime général verse 2,8 millions de pensions de droit dérivé et l'Arrco 2,9 millions.

4,4 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé fin 2016

Tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes disposent au 31 décembre 2016 d'un avantage de droit dérivé d'un régime obligatoire de base ou complémentaire (*tableau 1*). Cette pension, appelée aussi pension de réversion, constitue une partie de la retraite d'un assuré décédé qui est reversée à son conjoint survivant sous certaines conditions. Le nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion s'est accru de 6,4 % par rapport à 2006. 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.

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 86 % parmi les personnes 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 2016, les titulaires d'une pension de droit dérivé ayant 65 ans ou plus représentent 87 % de l'ensemble des bénéficiaires, soit 3,8 millions de personnes (*graphique 1*). 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 2*), 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 d'une pension de droit dérivé 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 personnes et à la réduction de l'écart d'âge entre les deux membres d'un couple.

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

En 2016, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé à la CNAV et 2,9 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 civile de l'État, fonction publique militaire de l'État et CNRACL) en versent 0,6 million.

La part des bénéficiaires percevant uniquement un droit dérivé dans un régime (c'est-à-dire non cumulé avec un droit direct dans le même régime) parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé est supérieure à 75 % dans la

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 2016

	Effectifs (en milliers)				Évolution (ensemble, en %)		
	Ensemble	Dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul dans le régime	Femmes	Hommes	Évolution 2015-2016	Évolution 2011-2016	Évolution 2006-2016
CNAV	2 797	816	2 597	200	0,3	2,3	12,4
MSA salariés	741	586	708	33	-0,5	-1,6	4,3
Arrco	2 948	1 231	2 663	285	-1,1	0,8	-2,5
Agirc	635	539	607	27	1,1	9,5	75,3
Fonction publique civile de l'État ¹	304	231	253	51	0,6	11,2	9,4
Fonction publique militaire de l'État ¹	138	137	138	1	-1,5	-4,5	-9,4
CNRACL ¹	164	130	127	37	2,1	26,2	123,7
FSPOEIE	33	31	32	1	-3,5	nd	nd
Ircantec	285	242	247	39	-1,9	-7,4	-7,2
MSA non-salariés	424	103	376	47	-2,5	-10,0	-11,0
MSA non-salariés complémentaire	108	24	88	20	3,8	nd	nd
RSI commerçants	281	212	264	17	0,5	-0,6	3,3
RSI artisans	254	236	249	5	1,3	5,1	8,7
RSI complémentaire ²	328	328	314	14	3,6	nd	nd
CNAVPL	48	48	47	1	2,1	nd	nd
CNIEG	40	37	38	2	-0,2	-0,4	<0,5
SNCF	87	84	85	2	-3,0	-14,2	nd
RATP	11	9	10	<0,5	0,4	-1,6	<0,5
CRPCEN	9	8	7	2	0,8	0,9	nd
Cavimac	1	1	1	<0,5	3,9	-23,1	nd
Bénéficiaires d'un droit dérivé, tous régimes^{1,3}	4 408	1 079	3 903	505	-0,1	4,4	6,4

nd : non disponible.

1. Y compris les fonctionnaires percevant une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité (voir fiche 21), à partir de 2013. Avant cette date, l'inclusion des personnes bénéficiant d'une pension de droit dérivé issue d'une pension d'invalidité de droit dérivé était variable selon les années.

2. Les régimes complémentaires du RSI artisans et du RSI commerçants ont fusionné 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 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

plupart des régimes¹. En revanche, à la CNAV, à la MSA non-salariés, à la MSA non-salariés complémentaire et à l'Arrco, les bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct dans le même régime sont majoritaires.

Depuis 2006, les nombres de bénéficiaires d'une pension de droit dérivé à la CNAV, à l'Agirc et au CNRACL ont augmenté respectivement de 12,4 % de 75,3 % et de 123,7 % (*tableau 1*). ■

Tableau 2 Effectifs de retraités de droit dérivé tous régimes en 2016

	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)	3 328	1 079	4 408
Caractéristiques de la population (en %)			
Femmes	86	96	89
Hommes	14	4	11
Résidents en France	97	55	86
Résidents à l'étranger	3	45	14
Moins de 60 ans	0	24	6
60 à 64 ans	5	16	7
65 à 74 ans	27	16	24
75 à 84 ans	36	23	33
85 ans ou plus	33	21	30

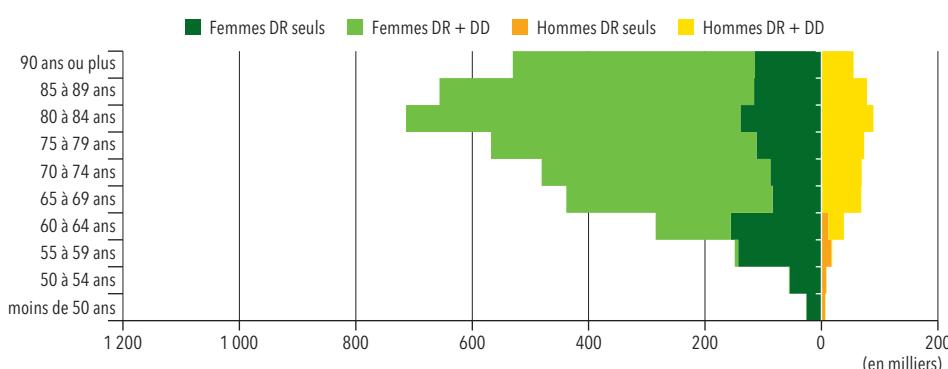
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.

Lecture > 96 % des bénéficiaires d'un droit dérivé sans droit direct sont des femmes, contre 86 % 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 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit dérivé en 2016



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).

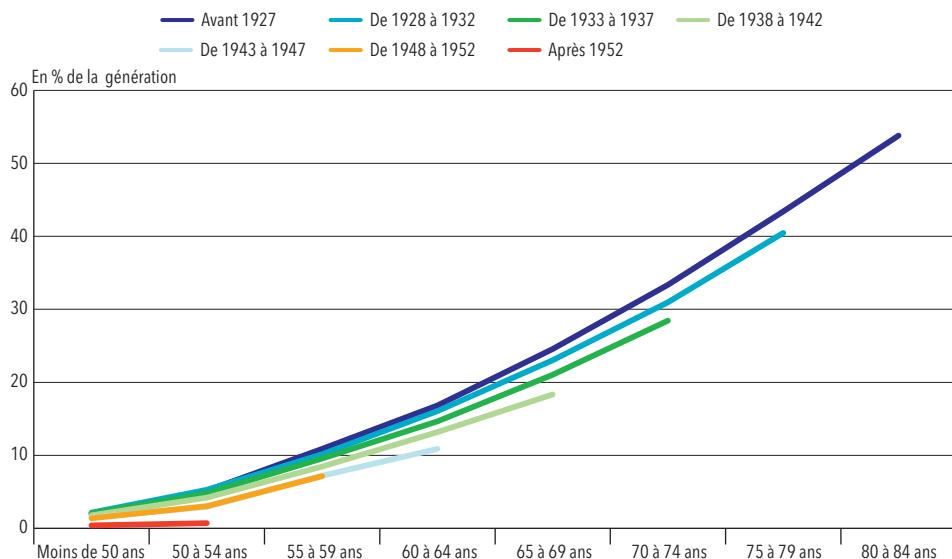
Lecture > 416 000 de femmes de 90 ans ou plus perçoivent une pension de réversion. Parmi elles, 114 000 ne disposent que d'un droit dérivé seul.

Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.

Source > DREES, modèle ANCETRE.

1. Ces retraités peuvent toutefois bénéficier d'un droit direct dans un autre régime.

Graphique 2 Part des personnes bénéficiant d'un avantage de droit dérivé, selon l'âge et l'année de naissance



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 en moyenne les plus élevés.

Lecture > Pour les générations nées avant 1927, parmi les personnes vivantes en 2012, 17 % disposaient 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 ; Insee, estimations de populations provisoires au 01/01/2013.

Pour en savoir plus

- > Données historiques, tous régimes et par régime, 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, décembre). *Couples et Familles - édition 2015*. Insee, coll. Insee Références.
- > Collin, C. (2016, février). La part de la réversion dans la retraite des femmes diminue au fil des générations. DREES, *Études et Résultats*, 951.
- > Daguet, F. (2016, septembre). De plus en plus de couples dans lesquels l'homme est plus jeune que la femme. Insee, *Insee Première*, 1613.

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

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

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

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

trimestres validés au titre du chômage ou de la maladie ou de la maternité) ainsi que les majorations et bonifications de durée, la durée validée 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 alors plus faible que pour la seule durée en emploi. Il s'est fortement réduit entre la génération 1932 (28 trimestres) et la génération 1946 (14 trimestres). L'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF), établie en 1972, et l'extension du champ de ses bénéficiaires au début des années 1980 ont en effet compensé, en partie, les interruptions de carrière des femmes liées aux enfants. De plus, des majorations de durée d'assurance (MDA) liées à l'accouchement et à l'éducation des enfants sont attribuées, depuis 1972³, aux parents et en très grande majorité aux mères.

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

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

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

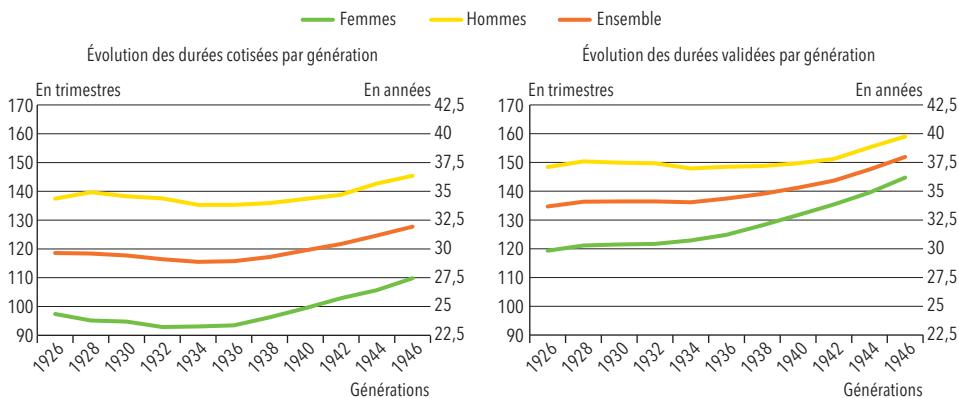
2. Il s'agit de la somme des durées validées dans chaque régime d'affiliation (bornée à 4 trimestres par an) pour chaque individu. Elle peut excéder la durée d'assurance requise.

3. La MDA a eu un effet immédiat en permettant aux parents (dans la très grande majorité des cas aux mères) liquidant leur retraite à partir du 1^{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'assurance vieillesse des parents au foyers (AVPF) n'a d'incidence sur les pensions versées que de manière très progressive. En effet, le dispositif a été instauré, alors que les femmes de la génération 1946 avaient déjà 26 ans, et 46 ans pour celles de la génération 1926.

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

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

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

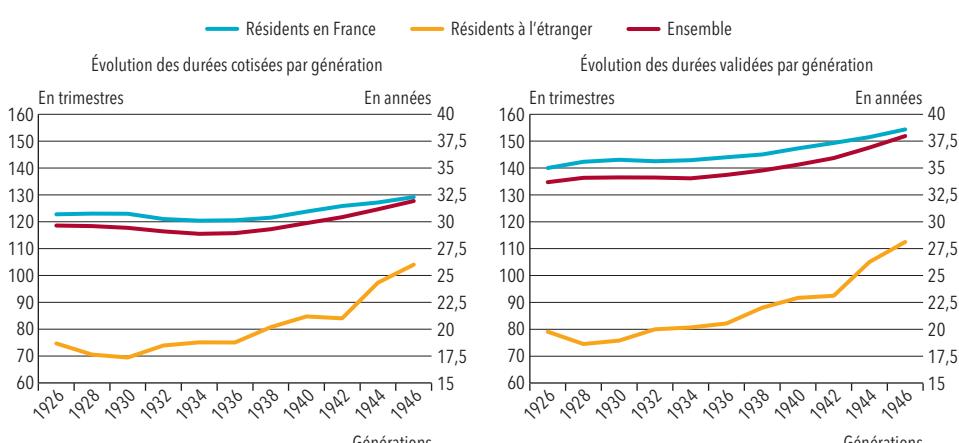


Note > La durée cotisée correspond au nombre de trimestres validés au seul titre de l'emploi. La durée validée inclut en outre les trimestres assimilés de retraite (chômage, maladie, etc.), les trimestres d'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) et les majorations de durée d'assurance.

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

Source > DREES, EIR 2012.

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



Note > voir graphique 1.

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

Source > DREES, EIR 2012.

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

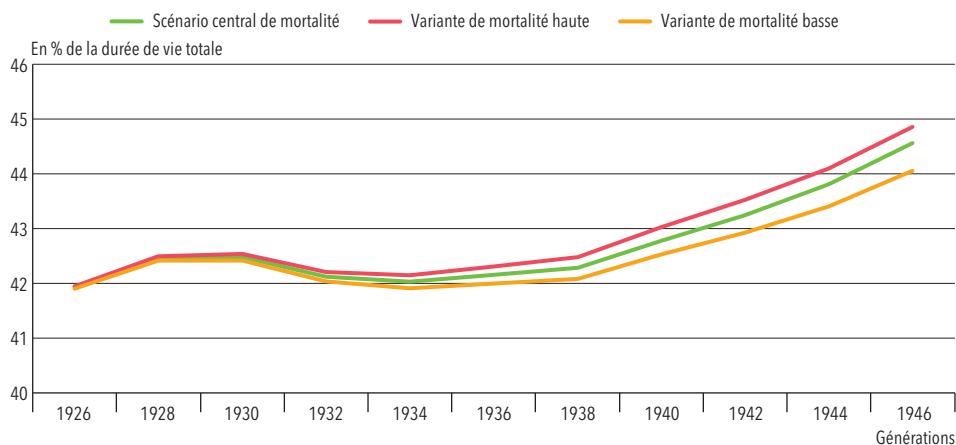
La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale au fil des générations

Pour les retraités résidant en France de la génération 1926, la durée de carrière – au sens de la durée totale validée pour la retraite – représente 42 % de la durée de vie totale. Cette proportion augmente régulièrement jusqu'à la génération 1946 pour atteindre de 44 % à 45 % selon le scénario de mortalité 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 1). La proportion de retraités à carrière complète a augmenté de 56 % à 67 % entre les générations 1926 et 1946. Pour les résidents en France, ces proportions sont un peu plus élevées, elles passent de 60 % pour

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



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

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

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

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

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

Encadré 1 Comment définir les carrières complètes ?

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

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

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

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

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

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

Dans un second cas, en référence à la durée de service, la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratation 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 proratation à 100 % diffèrent (générations 1934 à 1948).

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

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

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

La proportion de retraités à carrière incomplète parmi l'ensemble des assurés ne rend toutefois compte que du nombre de ces retraités, et non de la grande disparité de leurs durées de carrière. Un indicateur plus complet, le coefficient de proratisation moyen pour une génération, tient compte à la fois de la proportion des carrières incomplètes et de leurs durées. Pour un régime donné, il rapporte la durée validée dans le 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

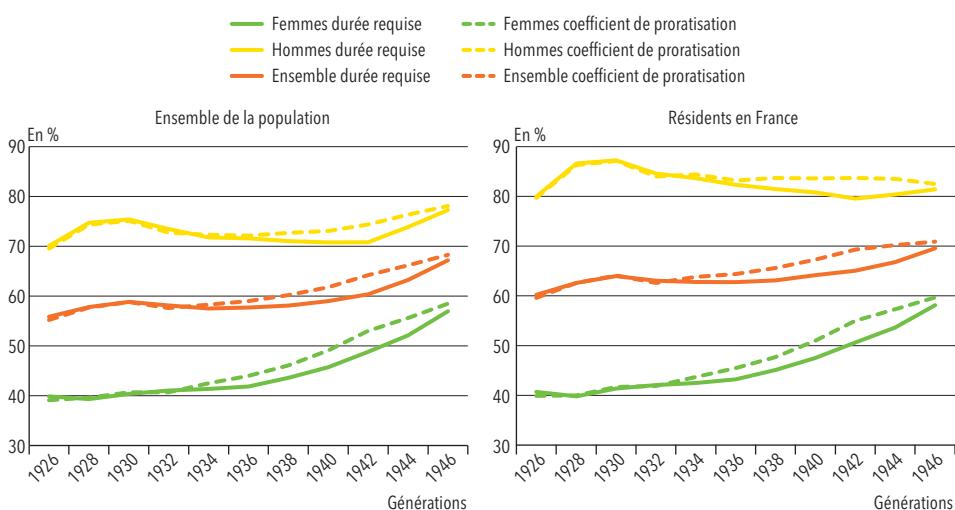
moyenne 92 % d'une carrière complète (88 % pour les femmes et 96 % pour les hommes). Le coefficient de proratisation moyen est faible dans les régimes tels que la MSA salariés ou le RSI, où les durées validées sont généralement courtes (*tableau 1*).

13,3 millions de retraités comptabilisés en équivalent carrière complète

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

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

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



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

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

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

Source > DREES, EIR 2012.

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

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

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

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

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

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

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

1. Y compris fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteint l'âge minimal de départ à la retraite (voir fiche 21).
2. FSPOEIE, Enim, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Retrep.

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

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

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

Source > DREES, EIR 2012.

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

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

EQCC : équivalent carrière complète.

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

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

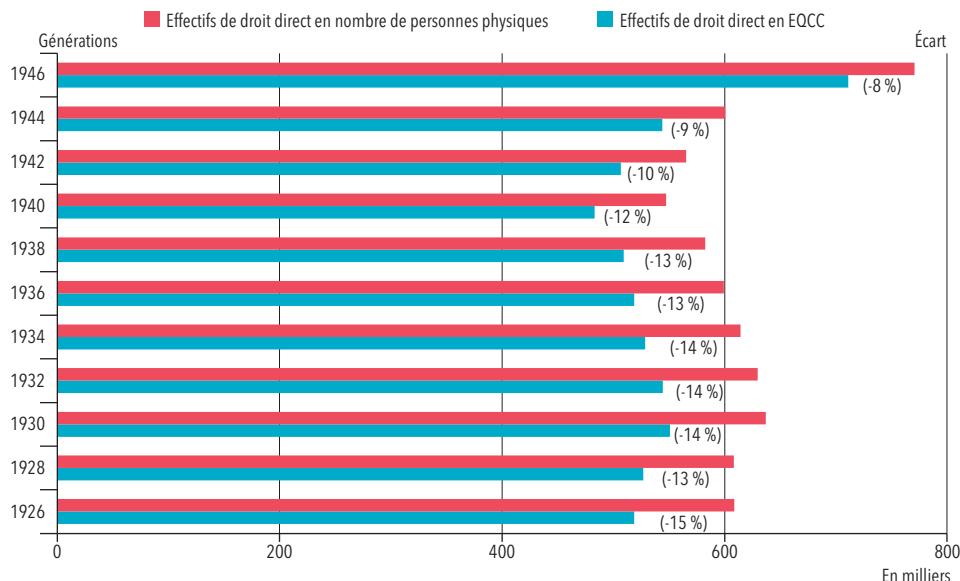
3. Pour les effectifs en personnes physique, la somme des parts dans chaque régime est supérieure à 100 %, car un retraité peut percevoir une pension de plusieurs régimes.

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

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

Source > DREES, EIR 2012.

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



EQCC : équivalent carrière complète.

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

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

Sources > DREES, EIR 2012.

Pour en savoir plus

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

Les montants des pensions et les niveaux de vie des retraités

En application des dispositions réglementaires, les pensions de retraite n'ont pas été revalorisées au cours de l'année 2016. L'indice des prix à la consommation a, lui, augmenté de 0,6 % entre la fin 2015 et la fin 2016. La pension des personnes déjà retraitées fin 2015 diminue ainsi de 0,6 % en euros constants dans les principaux régimes en un an.

Pas de revalorisation des pensions en 2016 dans la quasi-totalité des régimes

La réglementation en vigueur a conduit à une revalorisation nulle des pensions de base au 1^{er} octobre 2016¹.

Les pensions des régimes de base sont revalorisées chaque année en fonction de l'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 la fin des années 1980. Les minima - contributif² 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 23).

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. Depuis le 1^{er} octobre 2016, la revalorisation des pensions est calculée à partir de l'évolution de l'indice moyen des prix à la consommation hors tabac des douze derniers mois connus, publiés par l'Insee, par rapport au niveau moyen des douze mois précédents, sans que cela puisse conduire à une baisse des pensions³.

En outre, la date de revalorisation a elle-même changé. Entre 2009 et 2013, elle intervenait le 1^{er} avril de chaque année (le 1^{er} janvier avant 2009). La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites l'a décalée au 1^{er} octobre. La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 prévoit enfin que cette date revienne au 1^{er} janvier – la revalorisation qui aurait dû avoir lieu au 1^{er} octobre 2018 étant reportée au 1^{er} janvier 2019.

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 résultait de plans catégoriels de rééchelonnement indiciaire ou de réformes statutaires affectant les agents 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 retraite.

Dans les régimes complémentaires Agirc et Arrco, l'accord du 30 octobre 2015 prévoit que la valeur de service du point entre 2016 et 2019 soit indexée sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac diminuée de 1 point, sans pouvoir baisser en valeur absolue. Par ailleurs, cet accord prévoit aussi

1. La règle a conduit à une revalorisation des pensions de base de 0,8 % au 1^{er} octobre 2017.

2. Le seuil d'écrêttement du minimum contributif a été augmenté en février 2014. Cela n'affecte pas les pensions des personnes ayant liquidé avant cette date.

3. À titre illustratif, l'application de cette formule a conduit à ne pas revaloriser les pensions des régimes de base le 1^{er} octobre 2016, car le niveau moyen des prix entre août 2015 et juillet 2016 était égal au niveau moyen des prix constatés entre août 2014 et juillet 2015.

le décalage de la date de revalorisation de la valeur de service du point au 1^{er} novembre ; il était auparavant revalorisé au 1^{er} avril. En application de ces dispositions, les pensions de ces régimes n'ont pas été revalorisées en 2016.

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 base⁴. Ces pensions n'ont donc pas été revalorisées en 2016.

C'est le cas également à l'Ircantec où la revalorisation des pensions, identique à celle des régimes de base, est nulle en 2016.

En revanche, les pensions complémentaires du RAFF ont été revalorisées de 0,2 % au 1^{er} avril 2016.

En 2016, la pension de retraite diminue de 0,6 % en euros constants dans la plupart des régimes

Si la pension des personnes déjà retraitées est stable en euros courants en 2016⁵ dans la plupart des régimes, elle diminue de 0,6 % en euros

constants (*tableau 1*). Cette évolution est corrigée de l'inflation (y compris tabac et loyers fictifs) observée entre décembre 2015 et décembre 2016 ; elle reflète donc une légère perte de pouvoir d'achat des retraités au cours de l'année 2016.

Dans la plupart des régimes, 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 revalorisation⁶, la revalorisation des pensions a suivi l'évolution de l'indice des prix hors tabac sur laquelle elle est indexée, avec une oscillation liée, jusqu'en 2016, à la correction de l'écart entre la prévision d'inflation et l'inflation constatée pour l'année précédente. C'est le cas pour l'évolution de la pension à la CNAV (*graphique 1*). Depuis 2016, l'évolution s'appuie sur la différence entre l'inflation constatée sur les douze derniers mois et l'inflation de l'année⁷. Ainsi, l'évolution de la pension des personnes déjà

Tableau 1 Revalorisation annuelle moyenne des pensions depuis 2006

	Revalorisation (en euros courants)			Évolution (en euros constants)			En %
	2015-2016	2011-2016	2006-2011	2015-2016	2011-2016	2006-2011	
Indice des prix à la consommation, y compris tabac, France entière	0,6	0,6	1,8	-	-	-	
CNAV	0,0	0,7	1,5	-0,6	0,1	-0,2	
Agirc	0,0	0,6	1,1	-0,6	-0,1	-0,6	
Arrco	0,0	0,6	1,5	-0,6	-0,0	-0,3	
Fonction publique d'État	0,0	0,7	1,5	-0,6	0,1	-0,2	
CNRACL	0,0	0,7	1,5	-0,6	0,1	-0,2	
RSI de base (commerçants et artisans)	0,0	0,7	1,5	-0,6	0,1	-0,2	
RSI commerçants (complémentaire)1	0,0	0,7	1,9	-0,6	0,1	0,1	
RSI artisans (complémentaire)1	0,0	0,7	1,7	-0,6	0,1	-0,0	
Ircantec	0,0	0,7	1,5	-0,6	0,1	-0,2	
RAFP	0,2	0,8	1,1	-0,4	0,1	-0,7	

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

Note > Évolution de fin d'année à fin d'année, en rythme annuel moyen.

Sources > CNAV, MSA, RSI de base, SRE, CNRACL, Agirc, Arrco, Ircantec, RAFP ; Insee, indice des prix à la consommation.

4. Le conseil d'administration de la Caisse peut toutefois décider d'une revalorisation différente.

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

6. Par exemple, la revalorisation des pensions à l'Agirc et à l'Arrco ne suit plus l'inflation ces dernières années (sous-indexation).

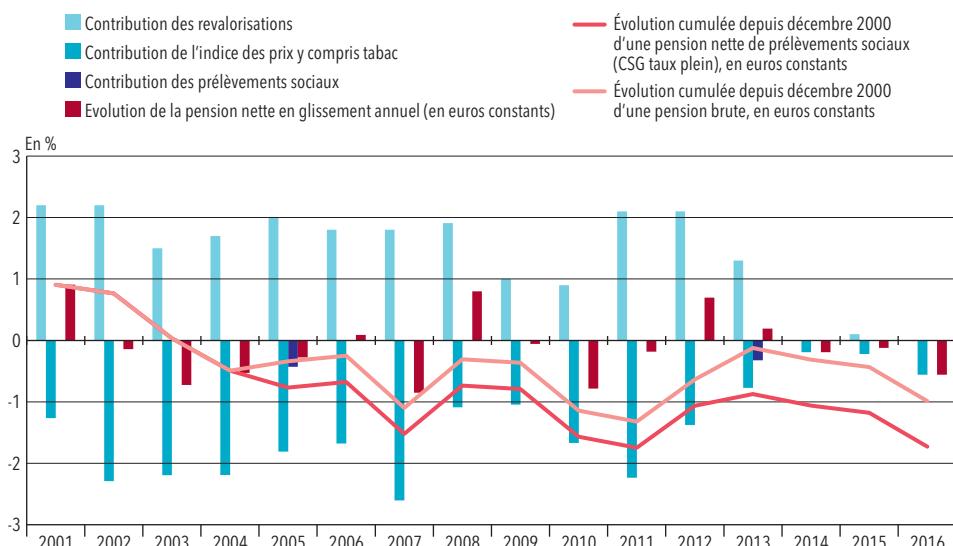
7. Par définition connue plus tardivement.

retraitées en euros constants résulte de la différence entre les indices de prix hors et y compris tabac et le décalage entre l'évolution de l'indice des prix (hors tabac) et la revalorisation des pensions. Ainsi, entre 2011 et 2016, le pouvoir d'achat des retraités des régimes de base a très légèrement augmenté de 0,1 % en moyenne par an (*tableau 1*). Sur la partie complémentaire de la pension, le pouvoir d'achat de la pension Arrco est resté quasiment stable au cours de la période, alors que celui de la pension Agirc a diminué de 0,1 % par an en moyenne.

De 2006 à 2011, le pouvoir d'achat des affiliés des régimes de base et complémentaires diminue jusqu'à -0,7 %, excepté pour la pension complémentaire des commerçants. Ses affiliés ont eu un gain de pouvoir d'achat de 0,1 % par an, en moyenne.

Les retraités peuvent percevoir des pensions en provenance de plusieurs régimes de base et complémentaires. Au total, en tenant compte du poids de chaque régime dans la pension moyenne tous régimes, la pension brute des assurés ayant déjà liquidé leurs droits en 2008 a augmenté de 7,5 % en euros courants depuis cette date, mais a diminué de 0,9 % en euros constants (*graphique 2*). La pension nette des prélèvements sociaux a, elle, augmenté de 7,2 %⁸ en euros courants et a diminué de 1,2 % en euros constants (*encadré 1*). Dans le même temps, le revenu moyen brut d'activité a augmenté de 9,6 % en euros courants et le revenu net des prélèvements sociaux de 7,6 % (*graphique 2*). La pension moyenne de l'ensemble des retraités, qui, outre l'effet des revalorisations, augmente sous l'effet du renouvellement de la population des retraités, a elle

Graphique 1 Évolution d'une pension à la CNAV depuis décembre 2000

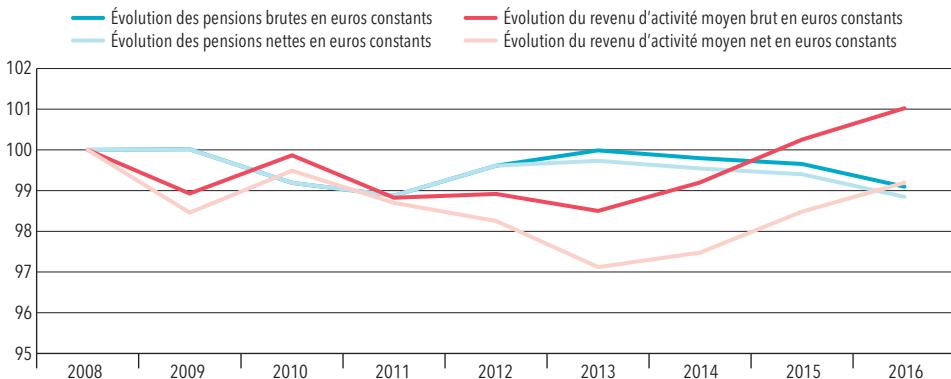


Note > Pour chaque année la valeur est estimée au mois de décembre, l'évolution de la pension en euros constants est déflatée de l'indice des prix, y compris tabac. L'évolution de la pension nette n'est pas exactement égale à la somme des trois contributions. En effet, le calcul des contributions ne tient pas compte des effets croisés. Les séries ont été modifiées par rapport à l'édition précédente du fait de la mise à disposition par l'Insee de nouvelles séries d'inflation (base 2015). Par rapport aux données communiquées dans l'édition précédente, ces données ont été révisées pour l'évolution cumulée des pensions en 2014 et 2015.

Sources > CNAV ; Insee, indices des prix à la consommation.

⁸. La différence avec l'évolution de la pension brute s'explique par les évolutions de la fiscalité. En 2013, une cotisation de 0,3 % (la Casa) a été introduite.

Graphique 2 Évolution des pensions de retraite déjà liquidées et du revenu d'activité moyen en euros constants depuis 2008 (en base 100 en 2008)



Note > L'évolution des pensions est obtenue en tenant compte chaque année de la revalorisation accordée par les différents régimes et de la part de chacun de ces régimes dans la pension moyenne d'un retraité. Cette structure est déterminée chaque année à l'aide du modèle ANCETRE ou de l'EIR. Cette méthode revient à pondérer chaque retraité par son montant de pension, si bien que les résultats présentés correspondent aux revalorisations des masses de pensions, et non directement à la revalorisation moyenne par retraité. À titre illustratif, la pension brute moyenne se décompose de la manière suivante en 2015 : 37 % pour la CNAV, 17,2 % pour le SRE, 1,7 % pour la MSA salariés, 2,2 % pour la MSA exploitant, 6,2 % pour la CNRACL, 1,2 % pour le RSI base, 1,1 % pour le RSI complémentaire, 0,9 % pour l'Ircantec, 7,9 % pour l'Agirc, 16,2 % pour l'Arrco et 8,1 % pour les autres régimes pour lesquels nous faisons l'hypothèse que les pensions évoluent au même rythme que les pensions du régime général. Par convention, la revalorisation appliquée aux régimes hors SRE, CNRACL, CNAV, Agirc, Arrco, Ircantec, MSA salarié et exploitant, et RSI (base et complémentaires) est celle de la CNAV.

Sources > Régimes de retraite ; DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, indice des prix à la consommation, comptes de la nation.

Encadré 1 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 %¹ 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 2016). 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 CSG² (et de la CRDS) vise 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. La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2018 a augmenté de 1,7 point le taux plein de CSG à partir du 1^{er} janvier 2018.

2. Selon l'EIR 2012, 64 % des retraités en 2012 sont assujettis à la CSG à taux plein, 10 % à taux réduit et 26 % en sont exonérés (NB : l'information étant manquante pour les retraités de la fonction publique d'État, ils sont tous considérés avec un taux plein de CSG). Parmi les retraités exonérés de CSG, 26 % résident à l'étranger et sont de ce fait exonérés (cette proportion est de 10 % parmi l'ensemble des retraités).

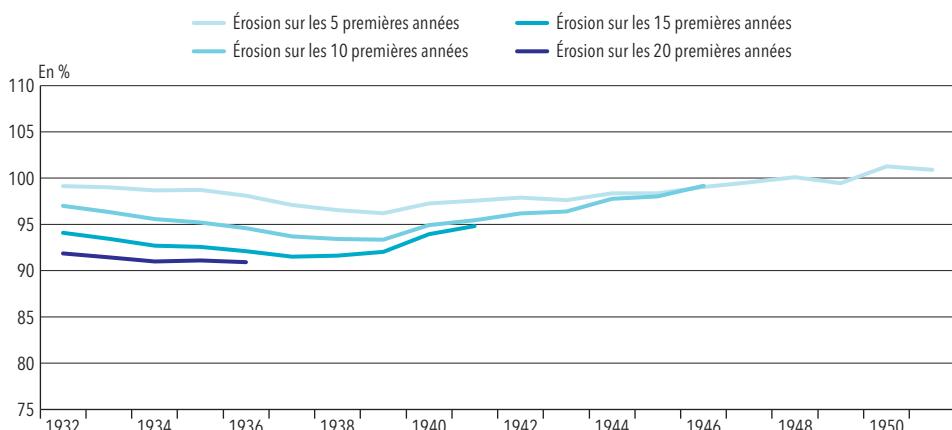
progressé de 14,4 % en euros courants au cours de la période (14,1 % net des prélevements sociaux) [fiche 6]. En raison de l'absence de modification des taux des prélevements sociaux en 2016, la pension nette des prélevements sociaux des principaux régimes évolue de la même manière que la pension brute : elle est stable en 2016 et diminue de 0,56 % en euros constants.

Rapportée au revenu d'activité moyen, la pension d'un retraité diminue au fil de la durée de la retraite

Pour rendre compte de l'évolution du niveau de vie des retraités par rapport à celui des actifs, le rapport entre le niveau de la pension de retraite tous régimes et le revenu d'activité moyen – correspondant au niveau de pension relative – peut être établi tout au long de la retraite. Cet exercice a été réalisé pour deux cas types⁹, un salarié non cadre et un salarié cadre du secteur privé, pour un départ à taux plein à l'âge d'ouverture des droits.

- Pour un assuré non cadre né en 1932, la pension relative (au revenu d'activité moyen) moyenne perçue au cours des cinq premières années de retraite représente 99 % de la pension relative perçue l'année de la liquidation des droits (*graphique 3*). Cette proportion s'élève à 97 % pour dix années de retraite et 92 % pour vingt années de retraite. Cette érosion de la pension relative s'explique, pour l'essentiel, par le mécanisme d'indexation des pensions sur l'indice des prix dans les principaux régimes, alors que le revenu d'activité moyen évolue de manière plus dynamique. Elle est ponctuellement renforcée, pour les générations concernées, par les mesures de sous-indexation temporaires des pensions par rapport à l'inflation dans certains régimes et de décalage des dates de revalorisation. L'érosion est plus limitée pour les générations nées après 1945 du fait du moindre dynamisme des revenus d'activité après la crise économique de 2008. Ce dernier se traduit par une moindre différence entre la dynamique des

Graphique 3 Érosion des pensions brutes par rapport au revenu d'activité moyen, pour un salarié non cadre



Note > Ce graphique correspond au cas type 2 du Conseil d'orientation des retraites (COR). Le coefficient d'érosion à 5 ans est calculé comme le ratio entre la pension brute relative (au salaire moyen par tête, SMPT) moyenne versée au cas type sur les 5 premières années de sa retraite et la pension brute relative (au SMPT) moyenne versée au cas type au cours de sa première année de retraite.

Lecture > Pour un salarié non cadre né en 1932, la pension brute relative (au revenu d'activité moyen) perçue en moyenne au cours des 5 premières années de retraite ne représente que 99 % de la pension brute relative perçue l'année de la liquidation des droits.

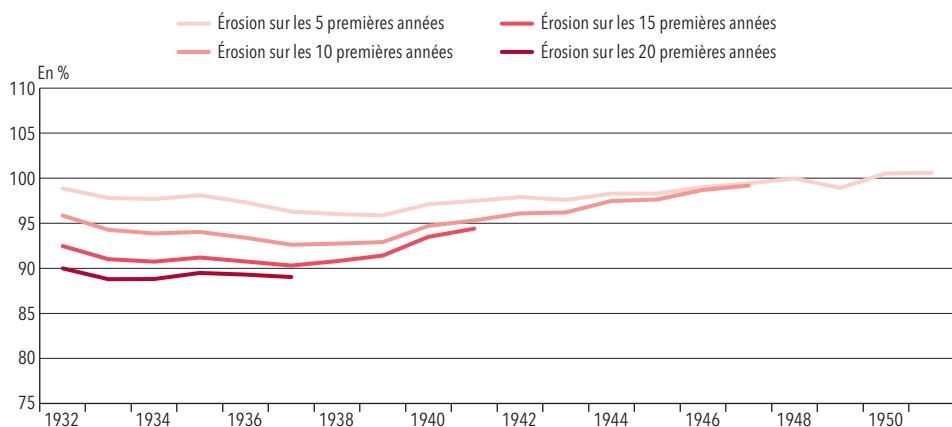
Sources > DREES, modèle CALIPER, Calculs DREES.

⁹. Ces cas types sont présentés dans le rapport annuel de juin 2017 du Conseil d'orientation des retraites.

prix et celle des revenus d'activité pour la période correspondant à la retraite de ces générations. Pour les assurés nés en 1950 et 1951, l'érosion à cinq ans est même supérieure à 100 %, en raison d'une croissance du revenu d'activité moyen plus faible que l'inflation certaines années.

- Pour un assuré cadre dans le secteur privé, la tendance est similaire mais l'érosion de la pension relative est globalement plus marquée, en raison d'une revalorisation plus limitée des pensions à l'Agirc que dans les autres régimes (CNAV et Arrco) [graphique 4]. ■

Graphique 4 Érosion des pensions brutes par rapport au revenu d'activité moyen, pour un salarié cadre



Note > Ce graphique correspond au cas type 1 du Conseil d'orientation des retraites (COR). Le coefficient d'érosion à 5 ans est calculé comme le ratio entre la pension brute relative (au salaire moyen par tête [SMPT]) moyenne versée au cas type sur les 5 premières années de sa retraite et la pension brute relative (au SMPT) moyenne versée au cas type au cours de sa première année de retraite.

Lecture > Pour un cadre né en 1932, la pension brute relative (au revenu d'activité moyen) perçue en moyenne au cours des 10 premières années de retraite ne représente que 96 % de la pension brute relative perçue l'année de la liquidation des droits.

Sources > DREES, modèle CALIPER, Calculs DREES.

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)** (2017, décembre). L'évolution de la pension nette au cours de la retraite : une étude sur cas types. Séance du conseil du 6 décembre 2017.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, décembre). Les retraités : un état des lieux de leur situation en France. Treizième rapport.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, février). La revalorisation des pensions et des droits à la retraite : problématique et résultats de projection. Séance du conseil du 11 février.

Fin 2016, le montant mensuel moyen de la pension de droit direct des retraités, y compris l'éventuelle majoration pour enfants, s'élève à 1 389 euros, soit une augmentation de 0,4 % en euros constants par rapport à 2015. Il a progressé de 3,6 % depuis 2011, 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 inférieur de 38,8 % à la pension des hommes en 2016, contre 45,8 % en 2004. En tenant compte de la majoration pour enfants et de la pension de réversion, cet écart se réduit et passe à 24,9 % en 2016.

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 1 389 euros en décembre 2016 (*tableau 1*). Il progresse de 0,4 % en euros constants et de 0,9 % en euros courants par rapport à décembre 2015, les prix à la consommation augmentant de 0,6 % durant cette période. Le montant moyen de la pension de droit direct (majoration pour enfants comprise) nette des prélèvements sociaux¹ s'établit à 1 294 euros en 2016. En 2016, la revalorisation des pensions de retraite est nulle dans la plupart des régimes (voir *fiche 5*). La hausse de la pension entre 2015 et 2016 s'explique ainsi uniquement par l'effet dit « de noria ». Disposant de carrières plus favorables, les nouveaux retraités – une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs pensions² – 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, les augmentations progressives de l'âge minimal légal de départ à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote, ainsi que l'élargissement des conditions d'accès au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (voir *fiche 12*) modifient la composition par âge des nouveaux liquidants en 2016 par rapport à 2015. Cela entraîne aussi une croissance de la pension tous régimes des nouveaux retraités au cours de l'année (voir *fiche 8*).

Entre 2011 et 2016, la pension brute de droit direct (majoration pour enfants comprise) augmente de 3,6 % 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 2016, la pension moyenne brute de droit direct (y compris la majoration de pension pour enfants) s'élève à 1 461 euros pour les seules personnes résidant en France, contre 1 389 euros pour l'ensemble des retraités des régimes français (*tableau 2*). Cette différence est due au fait que les personnes résidant à l'étranger au moment de la retraite 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.

1. Contribution sociale généralisée (CSG), contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS), contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) et cotisation maladie sur les retraites complémentaires.

2. 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.

Le montant moyen de la pension de droit direct nette des prélèvements sociaux de l'ensemble des retraités résidant en France s'élève à 1 361 euros en 2016, et à 1 502 euros en prenant en compte la réversion. La retraite totale moyenne fin 2016 représente 66 % du revenu d'activité net moyen de l'ensemble des personnes en emploi³ en 2016 (graphique 1). Ce ratio est globalement stable

depuis 2013, après avoir augmenté durant plusieurs années.

Une évolution de la pension moyenne en 2016 différente selon le régime

La pension de droit direct moyenne (hors majoration pour enfants) augmente très légèrement en euros constants à la CNAV entre 2015 et 2016 et reste

Tableau 1 Montant mensuel moyen de pension par retraité

Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)										Évolution 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	Brute	Brute	Nette	Brute	Brute	Brute	Nette				
Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Corrigée de l'inflation annuelle ¹	Corrigée de la revalorisation annuelle légale ²	Corrigée de la revalorisation annuelle légale ²	
2004	1 029	1 066	753	1 389	nd	1 188	983	1 400	nd			
2005	1 062	1 100	780	1 430	nd	1 224	1 013	1 442	nd	3,2	1,3	1,2
2006	1 100	1 138	813	1 473	nd	1 262	1 045	1 486	nd	3,4	1,7	1,6
2007	1 135	1 174	845	1 514	nd	1 300	1 080	1 528	nd	3,2	0,5	1,4
2008	1 174	1 214	883	1 554	1 134	1 343	1 125	1 568	1 257	3,3	2,2	1,4
2009	1 194	1 234	903	1 579	1 153	1 366	1 148	1 594	1 279	1,7	0,6	0,7
2010	1 216	1 257	926	1 608	1 175	1 392	1 174	1 623	1 303	1,9	0,2	1,0
2011	1 256	1 299	960	1 662	1 214	1 432	1 204	1 677	1 341	3,3	1,0	1,2
2012	1 282	1 323	995	1 671	1 235	1 462	1 250	1 688	1 367	1,9	0,5	-0,2
2013	1 306	1 348	1 021	1 697	1 255	1 492	1 284	1 715	1 391	1,9	1,1	0,5
2014	1 322	1 364	1 036	1 716	1 269	1 508	1 297	1 735	1 404	1,2	1,0	1,2
2015	1 334	1 376	1 050	1 728	1 283	1 520	1 309	1 747	1 418	0,9	0,6	0,8
2016	1 347	1 389	1 065	1 739	1 294	1 532	1 322	1 760	1 429	0,9	0,4	0,9

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 21). 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 > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

3. 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).

stable à l'Arrco (*tableau 3*). À l'inverse, cette pension moyenne diminue en 2016 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 cotisations⁴ 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*). Dans la fonction publique, l'effet de noria est plus faible ces dernières années du fait, 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 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	Nette	Brute	Brute	Brute	Nette	Brute	Brute	Brute
	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Corrigée de l'inflation annuelle ¹	Corrigée de la revalorisation annuelle légale ²	Corrigée de la revalorisation annuelle légale ²
2004	1 088	1 127	767	1 535	nd	1 257	1 000	1 547	nd	3,2	1,3	1,2
2005	1 123	1 163	794	1 581	nd	1 295	1 031	1 593	nd	3,4	1,6	1,5
2006	1 161	1 202	827	1 625	nd	1 334	1 064	1 638	nd	3,1	0,4	1,3
2007	1 198	1 240	861	1 667	nd	1 373	1 100	1 682	nd	3,4	2,3	1,5
2008	1 240	1 282	901	1 711	1 197	1 420	1 148	1 726	1 329	1,7	0,7	0,7
2009	1 262	1 304	922	1 740	1 218	1 444	1 171	1 756	1 351	1,9	0,2	1,0
2010	1 285	1 329	945	1 770	1 241	1 472	1 199	1 787	1 377	3,7	1,4	1,5
2011	1 332	1 377	981	1 843	1 287	1 520	1 231	1 859	1 423	-0,2	-0,9	-0,9
2012	1 350	1 393	1 015	1 837	1 300	1 544	1 279	1 856	1 443	2,2	1,4	0,9
2013	1 380	1 424	1 045	1 864	1 325	1 578	1 314	1 884	1 470	1,1	0,9	1,1
2014	1 395	1 439	1 061	1 878	1 338	1 591	1 328	1 898	1 481	0,7	0,5	0,6
2015	1 406	1 449	1 075	1 885	1 350	1 601	1 340	1 906	1 493	0,8	0,3	0,8
2016	1 418	1 461	1 091	1 891	1 361	1 612	1 353	1 913	1 502			

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 21*). 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*, résident en France, vivants au 31 décembre de l'année. **Sources >** DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

4. 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).

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*). Aux droits directs peuvent s'ajouter des avantages de droits dérivés (ou réversion), des avantages accessoires (majorations de pensions pour trois enfants ou plus, pour enfants à charge, etc.) et des 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 % fin 2012.

Les écarts de pensions reflètent en partie les inégalités de parcours professionnel

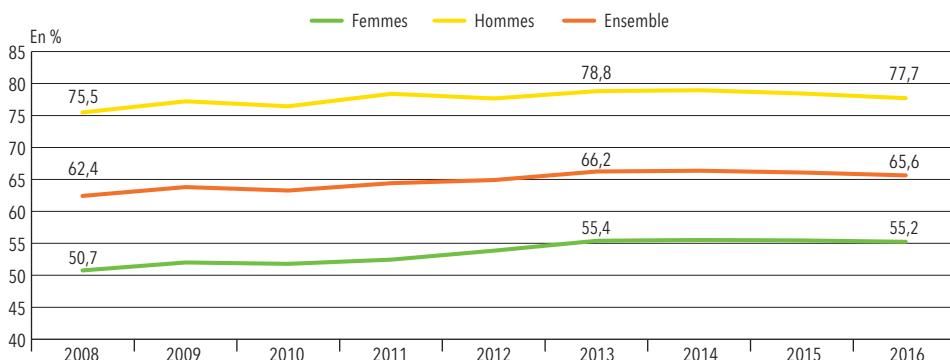
Les montants moyens des pensions versées par chaque régime ne permettent pas d'évaluer la situation des retraités en fonction de leur carrière (secteur public ou privé, indépendant ou salarié, par exemple), dans la mesure où un tiers des retraités dits

« polypensionnés » perçoivent simultanément des pensions de plusieurs régimes (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 2016 (*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 de l'État et des régimes spéciaux. Les pensions les plus faibles 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 élevée parmi les professions libérales et les métiers de la fonction publique⁵.

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 2016 représente 55,2 % du revenu d'activité net moyen des personnes en emploi au cours de l'année.

Note > Le revenu d'activité net moyen est calculé à partir des données des comptes nationaux de l'Insee et de la Commission des comptes de la Sécurité sociale. Il est obtenu en appliquant au revenu d'activité (salaires et traitements, ainsi que le revenu mixte pour les indépendants) moyen net des cotisations (hors CSG et CRDS) un taux adéquat de CSG-CRDS.

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 > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, Les comptes de la Nation en 2017.

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.

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

La pension de droit direct des femmes (hors la majoration de pension pour enfants) est, en moyenne, inférieure de 39 % à celle des hommes (*graphique 2*).

Cet écart diminue toutefois au fil du temps : il était de 46 % 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

Tableau 3 Montant brut moyen de l'avantage principal de droit direct (hors majoration pour enfants) par régime de retraite en 2016

	Pension brute de droit direct, hors majoration pour enfants (en euros)	Évolution ³ (en %)			Ratio entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)
		2016	2015-2016	2011-2016	
CNAV	606	0,2	3,8	6,7	74
MSA salariés	189	-0,7	0,4	1,3	80
Arrco	318	0,0	2,4	5,6	61
Agirc	690	-1,9	-7,6	-16,4	41
Fonction publique civile de l'État ¹	2 028	-0,3	1,5	1,7	85
Fonction publique militaire de l'État ¹	1 677	-0,4	0,9	-0,4	77
CNRACL ¹	1 286	-0,3	1,2	1,6	90
FSPOEIE	1 797	-0,2	nd	nd	75
Ircantec	116	1,7	15,3	29,5	60
MSA non-salariés	367	-0,4	-0,1	2,9	74
MSA non-salariés complémentaire	79	4,9	nd	nd	43
RSI commerçants	268	-2,1	-6,3	-11,2	62
RSI artisans	347	-1,1	-1,1	1,7	58
RSI complémentaire ²	132	-0,4	6,0	5,8	51
CNAVPL ⁴	377	0,5	nd	nd	nd
CNBF ⁴	374	nd	nd	nd	nd
CNIEG	2 555	0,7	4,6	6,3	73
SNCF	1 966	-1,4	3,6	8,7	81
RATP	2 308	0,9	6,3	10,0	85
CRPCEN	935	-1,5	-2,9	nd	66
Cavimac	293	-0,6	0,3	nd	90
Enim ⁴	954	-0,7	nd	nd	nd
CANSSM ⁴	574	0,2	nd	nd	nd
Ensemble, tous régimes³	1 347	0,4	4,0	8,8	61

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 21).

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, de la CANSSM et de la CNBF sont issues du rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS) de septembre 2017.

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

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; rapport CCSS 2017.

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.

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 %)
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	-
Femmes										
Droit direct (A)	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 (B)	1 164	99	1 250	99	1 253	99	1 282	99	1 256	99
Retraite totale (C)	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	-
Hommes										
Droit direct (D)	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 (E)	1 681	99	1 688	99	1 702	99	1 863	99	1 799	99
Retraite totale (F)	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	-
Rapport femmes/hommes (en %)										
Droit direct (A)/(D)	53	-	60	-	60	-	56	-	39	-
Direct + dérivé + majoration pour enfants (B)/(E)	69	-	74	-	74	-	69	-	70	-
Retraite totale (C)/(F)	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 > DREES, EIR 2012.

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 2016

	En euros					
	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrière complète ⁵		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Tous retraités de droit direct	1 390	1 070	1 740	-	-	-
Retraités de droit direct d'un régime de base	1 400	1 070	1 750	1 810	1 490	2 050
Unipensionnés d'un régime de base	1 340	1 040	1 730	1 860	1 520	2 160
dont anciens salariés	1 370	1 060	1 760	1 920	1 570	2 240
Salariés du régime général	1 240	910	1 680	1 820	1 440	2 170
Fonctionnaires civils d'État	2 300	2 130	2 560	2 600	2 440	2 810
Fonctionnaires militaires d'État	1 730	1 340	1 770	2 380	2 010	2 400
MSA salariés	570	440	640	1 730	1 670	1 750
Fonctionnaires CNRACL	1 480	1 420	1 810	1 870	1 830	2 030
Régimes spéciaux ¹	2 140	1 710	2 290	2 620	2 090	2 760
dont anciens non-salariés	750	500	1 030	800	610	960
MSA non-salariés	640	480	860	740	590	880
RSI commerçants	490	410	630	970	980	960
RSI artisans	700	390	840	1 050	640	1 140
Professions libérales	1 970	1 270	2 200	2 440	1 780	2 640
Polypensionnés de régimes de base ayant un ancien régime principal²	1 510	1 160	1 790	1 730	1 410	1 910
dont anciens salariés	1 600	1 230	1 900	1 860	1 540	2 040
Salariés du régime général	1 390	950	1 740	1 690	1 290	1 910
Fonctionnaires civils d'État	2 110	1 850	2 360	2 240	2 020	2 420
Fonctionnaires militaires d'État	2 580	1 590	2 610	2 660	1 790	2 680
MSA salariés	1 540	1 350	1 650	1 820	1 700	1 870
Fonctionnaires CNRACL	1 600	1 500	1 770	1 710	1 640	1 790
Régimes spéciaux ¹	2 170	1 660	2 320	2 320	1 930	2 410
dont anciens non-salariés	1 160	820	1 410	1 250	930	1 450
MSA non-salariés	800	690	950	860	770	980
RSI commerçants	1 130	800	1 310	1 370	1 120	1 450
RSI artisans	1 320	870	1 400	1 440	1 060	1 480
Professions libérales	2 400	1 790	2 690	2 620	2 020	2 930
Autres polypensionnés de régime de base³	1 350	990	1 520	1 490	1 200	1 590
Autres retraités de droit direct⁴	250	200	280	-	-	-

1. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIÉG, 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). Les montants de pension sont arrondis à la dizaine : 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 2016, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

Les écarts entre les pensions des femmes et des hommes sont atténués par la prise en compte d'autres composantes de la pension. Ainsi, après la prise en compte des pensions de réversion et des majorations pour enfants, la pension des femmes est en moyenne inférieure de 25 % à celle des hommes en 2016⁶. 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).

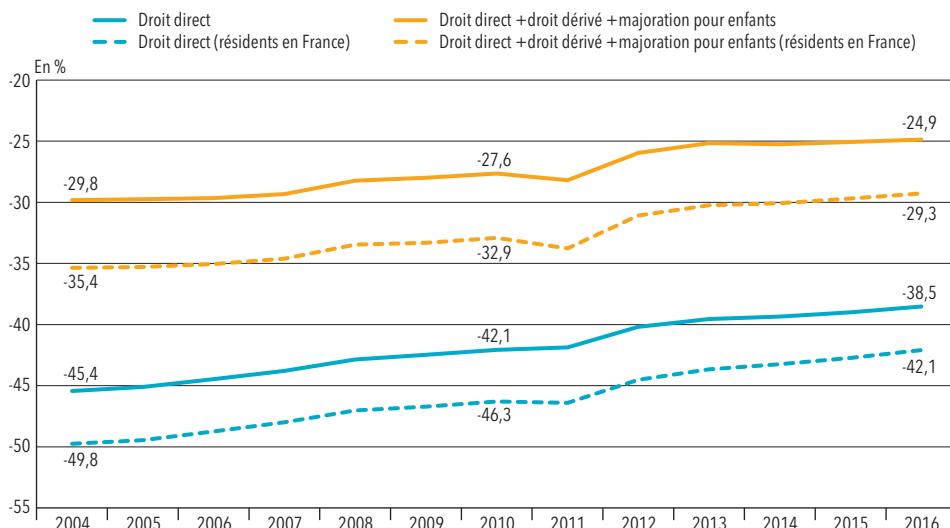
L'écart de pension entre les femmes et les hommes est plus creusé sur le champ des seuls retraités résidents en France (-42 % pour les droits directs et -29 % après l'ajout de la réversion et les majorations pour enfants). Ce résultat provient du fait que les retraités résidents à l'étranger sont en majorité

des hommes ayant un faible niveau de pension ; leur inclusion dans le champ de l'analyse contribue donc à réduire les écarts apparents entre les femmes et les hommes.

Un tiers des retraités perçoivent une pension totale inférieure à 1 000 euros bruts mensuels

Fin 2012, 33 % des retraités (42 % des femmes et 23 % des hommes) perçoivent une pension totale inférieure ou égale à 1 000 euros bruts par mois. À l'inverse, 6 % des retraités (3 % des femmes et 10 % des hommes) reçoivent plus de 3 000 euros bruts par mois. Parmi les retraités ayant eu une carrière complète, 15 % perçoivent une pension inférieure à 1 000 euros bruts mensuels et 10 % une pension supérieure à 3 000 euros bruts mensuels. ■

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 21).

Lecture > En 2016, sur le champ des résidents en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 42,1 % à celle des hommes. Une fois pris en compte la pension de réversion et la majoration pour enfants, l'écart est de 29,3 %.

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 > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

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

- > Les données complètes sur la distribution des montants de pension (bruts et nets) des retraités sont disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique effectifs et montants de pension des retraités.
- > Données historiques dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites, fiche 06.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2017, juin). Rapport national d'activité.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2016). *Recueil statistique de la branche retraite*.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, juin). Évolutions et perspectives des retraites en France, rapport annuel.
- > **Ministère de l'Économie et des Finances** (2017). Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexe au projet de loi de finances pour 2017.
- > **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2017). *Chiffres utiles de la MSA* (édition 2017).
- > **Régime social des indépendants (RSI)** (2017). *L'essentiel du RSI en chiffres* (édition 2017, données 2016).

La pension moyenne de droit direct des retraités en 2016 augmente de 30 % entre les générations nées entre 1926 et 1946, les personnes récemment retraitées ayant eu des carrières plus favorables que leurs aînés. Cette tendance s'infléchit à partir de la génération 1946, les pensions moyennes restant stables pour les femmes, voire diminuant pour les hommes. Les écarts de pension entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations. Une fois l'effet de la durée de carrière neutralisé, les inégalités de pensions entre les générations 1926 et 1946 calculées en équivalent carrière complète (EQCC) sont alors plus faibles. Le taux de remplacement net médian des hommes de la génération 1946 ayant effectué une carrière complète (75 %) est supérieur de 0,2 point à celui des femmes.

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

La pension moyenne des retraités en 2016 continue d'augmenter 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 des personnes nées en 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 accrûs 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 proratisation à 100 % dans les régimes de retraite de base (*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.

À partir des générations nées à la fin des années 1940, la pension se stabilise pour les femmes et diminue pour les hommes

Si la pension moyenne de droit direct augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1946, pour les hommes comme pour les femmes, cette

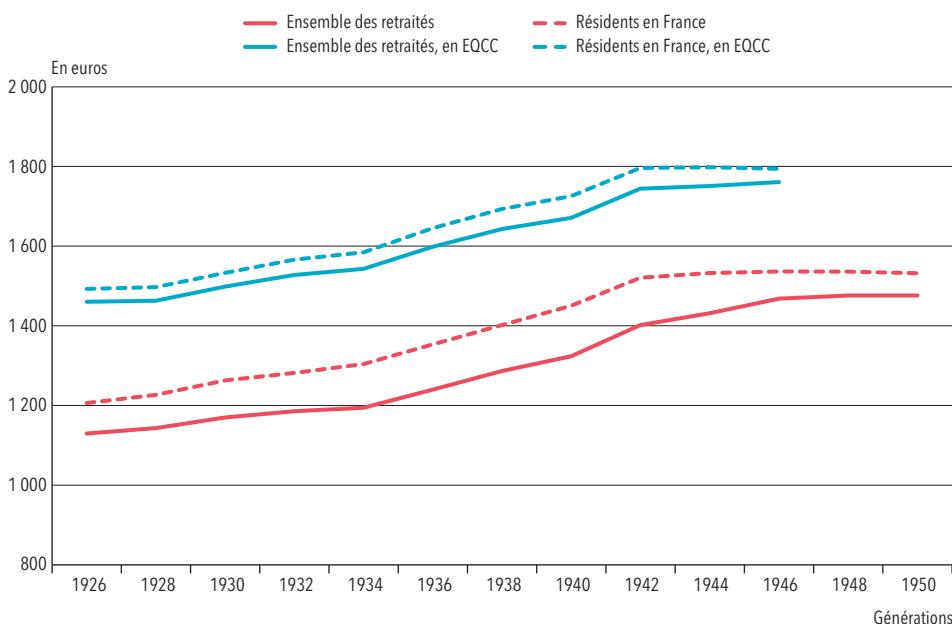
¹. Afin de rendre comparable les caractéristiques des diverses générations bien qu'elles ne soient pas observées au même âge dans l'échantillon interrégimes de retraite (EIR), les résultats sont corrigés de la mortalité différentielle. La mortalité, et donc l'espérance de vie, dépend des caractéristiques des retraités : par exemple, les retraités dont les pensions sont les plus élevées vivent en moyenne plus longtemps. 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.

tendance s'infléchit à partir des générations nées à la fin des années 1940 (*graphique 2*). Pour les femmes, elle reste ainsi stable à partir de la génération 1948. Pour les hommes, à partir de la génération 1946, la

pension de droit direct diminue légèrement au fil des générations.

Cette diminution de la pension au fil des générations pour les hommes s'observe dans plusieurs régimes

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.

Note > Les données des générations 1948 et 1950 sont issues du modèle ANCETRE 2016. Celui-ci ne permet de connaître que la pension moyenne et pas la pension en EQCC.

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 66 ans.

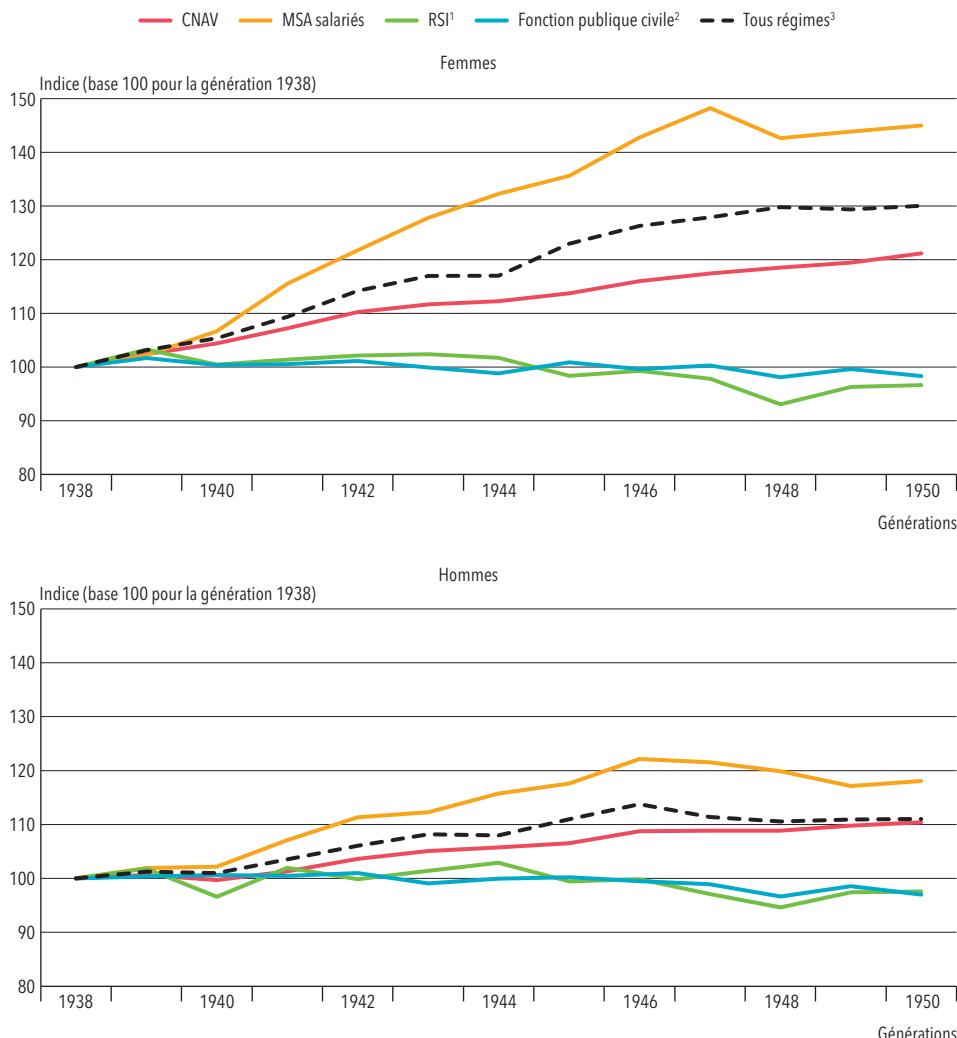
Sources > DREES, EIR 2012 et EACR, EIR et modèle ANCETRE pour les données des générations 1948 et 1950.

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. Le RSI regroupe les régimes RSI commerçants et du RSI artisans.

2. La Fonction publique civile regroupe la FPEC et la CNRACL. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 21).

3. 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 1950 est plus élevé de 10 % 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 1950 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 > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

(MSA salariés, fonction publique). Au RSI, la pension diminue dès la génération 1940 pour les hommes anciens commerçants, pour les artisans (hommes et femmes) et pour les femmes commerçantes à partir de la génération 1944. L'évolution des pensions par régime est cependant difficile à interpréter, car elle dépend des durées de carrière passées dans chacun des régimes, donc des évolutions de la structure des emplois au fil du temps. Au RSI, les durées d'assurance des générations les plus jeunes sont inférieures à celles de leurs aînés, du fait de la diminution progressive de l'emploi non salarié. Une fois cet effet de durée neutralisé, les pensions calculées en EQCC augmentent : +13 % entre les générations 1939 et 1950 pour les artisans et +7 % pour les commerçants (*tableau 1*). À la CNAV, la pension moyenne versée au fil des générations beaucoup plus rapidement (+13 % entre les générations 1939 et 1950) que le montant en EQCC (+7 %). 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.

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 en raison de la hausse du niveau de leur qualification, de l'allongement de leurs carrières et de la mise en place, dans les années 1970, de dispositifs de validation de trimestres au titre de la maternité et de l'éducation des enfants et de politiques publiques destinées à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces dernières induisent une hausse de l'activité féminine. 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, de 36 % pour la génération 1946 et de 33 % pour la génération 1950. Une fois l'effet de la durée de carrière neutralisé, les inégalités de pension calculées en équivalent carrière complète (EQCC) sont plus faibles. Elles se réduisent toujours

Tableau 1 Montant brut de l'avantage principal de droit direct moyen dans les régimes de base en 2016

	Montant mensuel en 2016		Montant mensuel en EQCC en 2016	
	Génération 1950 (en euros)	Évolution par rapport à la génération 1939 (en %)	Génération 1950 (en euros)	Évolution par rapport à la génération 1939 (en %)
CNAV	638	13,0	863	7,4
CNRACL ¹	1 334	5,1	1 758	20,1
RSI commerçants	229	-20,6	870	7,3
RSI artisans	332	-5,4	972	12,8
FSPOEIE	1 844	4,5	2 222	0,7
CNIEG	2 516	-2,7	2 830	5,0
SNCF	2 008	5,9	2 292	10,2
CRPCEN	864	2,6	2 108	-2,1
Cavimac	345	26,3	629	26,5

EQCC : équivalent carrière complète.

1. Pour la pension de droit direct (montant mensuel en 2016), y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite (voir fiche 21). 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.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les régimes de retraite présentés dans ce tableau sont ceux dont les montants en EQCC sont disponibles dans l'EACR.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Source > DREES, EACR.

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.

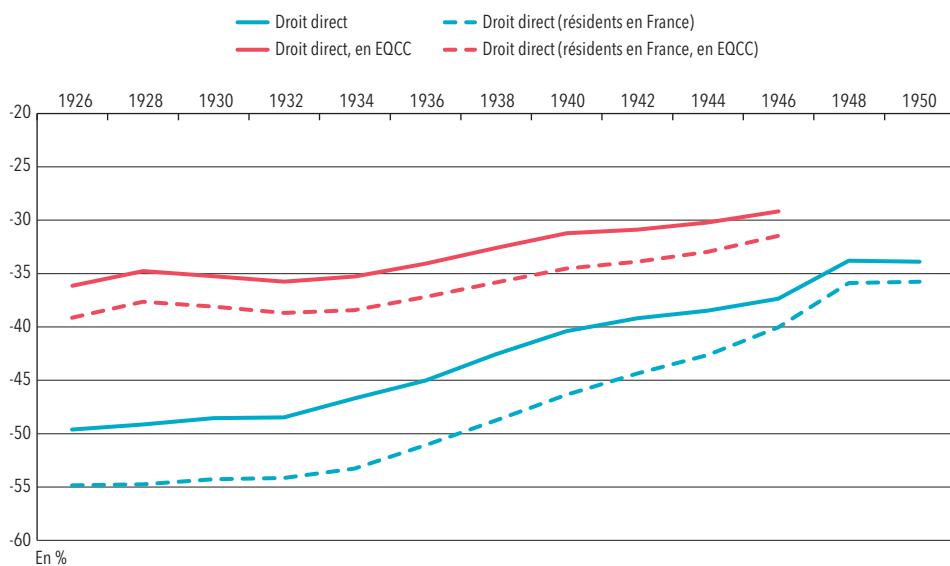
Les titulaires d'une faible pension de retraite sont surreprésentés parmi les femmes (*graphique 4a*). La dispersion des montants de retraite de droit direct² est toutefois beaucoup moins importante pour les retraités ayant validé une carrière complète (*graphique 4b*). Là encore, des écarts selon le sexe persistent et

peuvent s'expliquer notamment par les différents secteurs d'activité professionnelle ou de niveaux de salaire rencontrés 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 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 rend compte de cet objectif au niveau individuel. Il est défini

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



EQCC : équivalent carrière complète.

Note > Les données des générations 1948 et 1950 sont issues du modèle ANCETRE 2016. Celui-ci ne permet de connaître que la pension moyenne et pas la pension en EQCC.

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.

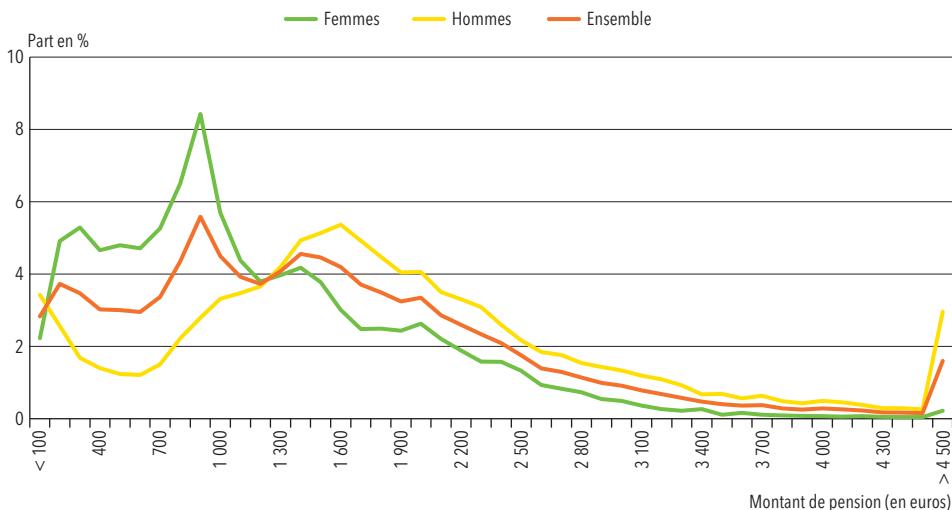
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.

Sources > DREES, EIR 2012 et EACR, EIR et modèle ANCETRE pour les données des générations 1948 et 1950.

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

Graphique 4 Distribution de la pension mensuelle brute de droit direct (y compris majoration pour trois enfants)

4a. Pour les retraités nés en 1946, fin 2012

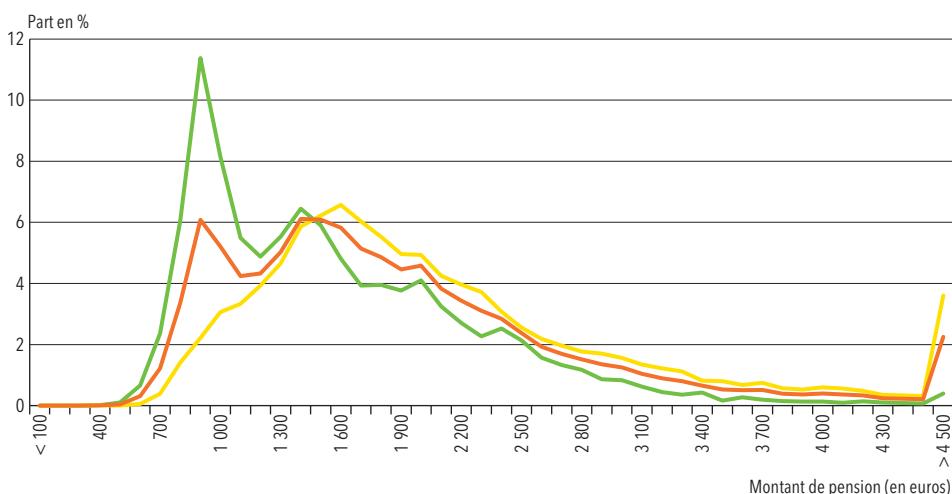


Lecture > 3 % des hommes nés en 1946 ont une pension mensuelle supérieure à 4 500 euros.

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 > DREES, EIR 2012.

4b. 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.

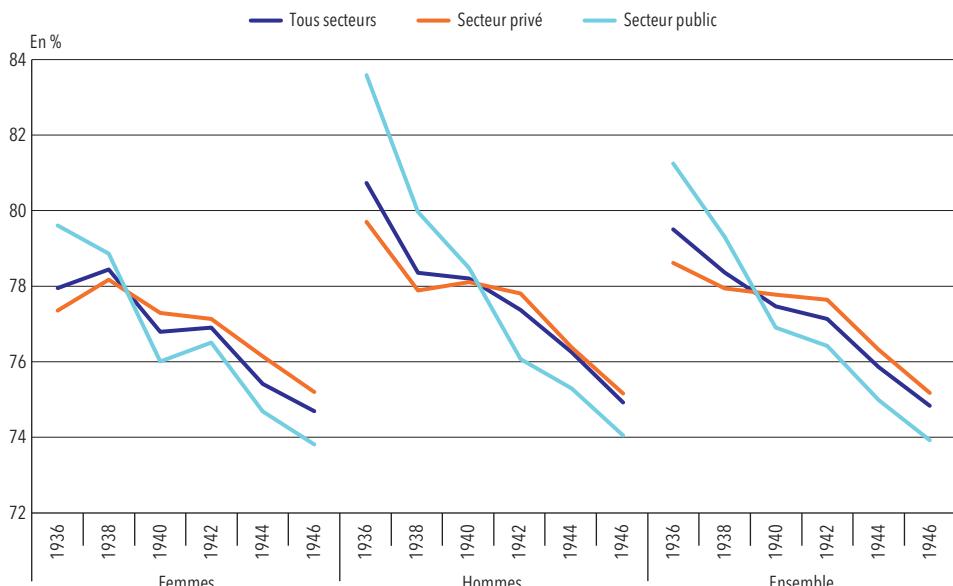
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct dans un régime de base au moins, à carrière complète et dont toutes les composantes de la carrière sont connues dans l'EIR, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2012 (génération 1946).

Source > DREES, EIR 2012.

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 : les

pensions continuent d'augmenter, mais moins que les salaires de fin de carrière. 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 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 > Pour la moitié des hommes nés en 1936, le salaire moyen versé avant le départ à la retraite correspond à moins de 84 % de la pension de retraite perçue, contre moins de 74 % pour les hommes nés en 1946.

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 > DREES, EIR 2012 ; Insee, Panel tous salariés.

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

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 en effet 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.

Pour en savoir plus

- > **Aubert, P.** (2012, novembre). Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations. DREES, *Dossiers Solidarité Santé*, 33, p. 3-26.
- > **Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. et Solard, G.** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. DREES, *Les Dossiers de la Drees*, 21.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017). Évolutions et perspectives des retraites en France. Rapport annuel, juin.
- > **Senghor, H.** (2015, juillet). Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations. DREES, *Études et Résultats*, 926.

Les nouveaux retraités ayant liquidé un premier droit direct perçoivent une pension de droit direct (y compris la majoration de pension pour enfants) qui s'élève à 1 393 euros par mois en 2016. Elle augmente de 0,9 % en euros constants en un an. Cette pension moyenne des nouveaux retraités faisant valoir un premier droit direct est très proche de celle de l'ensemble des retraités fin 2016. Pour les femmes, elle est inférieure de 31 % à celle des hommes. Cet écart est en légère baisse par rapport à 2015. Cette pension des nouveaux retraités ne tient toutefois pas compte d'éventuelles liquidations complémentaires de droits dans les prochaines années.

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

En 2016, la pension moyenne de droit direct (y compris la majoration de pension pour enfants) tous régimes des retraités liquidant un premier droit direct (*encadré 1*) s'élève à 1 393 euros bruts (*tableau 1*), et à 1 295 euros nets des prélèvements sociaux¹. Elle augmente de 0,9 % en euros constants en un an². Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette hausse. Le profil des nouveaux retraités s'est modifié par rapport à 2015 (voir fiches 2 et 15). La part des liquidations à 62 ans augmente en raison du recul de l'âge légal d'ouverture des droits, tandis que la part de liquidation à 65 ans et après cet âge diminue à la suite du décalage de l'âge d'annulation de la décote. 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. Dans les régimes du secteur privé, les personnes liquidant plus tardivement, principalement des femmes ou des retraités résidant à l'étranger, ont eu majoritairement des carrières incomplètes associées à de faibles salaires³. À l'inverse, dans la

fonction publique civile de l'État, 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 donné lieu à 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, lui, entre 2012 et 2016, une sous-estimation du montant de pension pour les personnes pouvant bénéficier de ce minimum (voir fiche 9 dans cet ouvrage et fiche 2 dans *Les retraités et les retraites – édition 2014*).

Une évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités variable selon les régimes

Entre 2015 et 2016, la pension moyenne des nouveaux retraités diminue de 0,5 % en euros constants au régime général et de 3,2 % à la MSA salariés. En revanche, elle augmente de 2,7 % à la MSA non-salariés complémentaire. Dans la fonction publique civile de l'État (+0,3 %), à la CNRACL (+0,4 %), à l'Agirc (+0,2 %) et à l'Arrco (+0,1 %), la pension moyenne des nouveaux liquidants augmente très faiblement.

1. Contribution sociale généralisée (CSG), contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS) et contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casaa).

2. L'évolution de l'indice des prix, y compris tabac, pendant la même période est de 0,56 % (évolution en glissement annuel au 31 décembre de l'année) [voir fiche 5].

3. 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.

Ces évolutions résultent notamment de la modification du profil des nouveaux retraités en 2016 par rapport à 2015, en raison en particulier des reculs de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge d'annulation de la décote, ainsi que 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, elle n'est pas la seule à l'œuvre : les évolutions tendancielles 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.

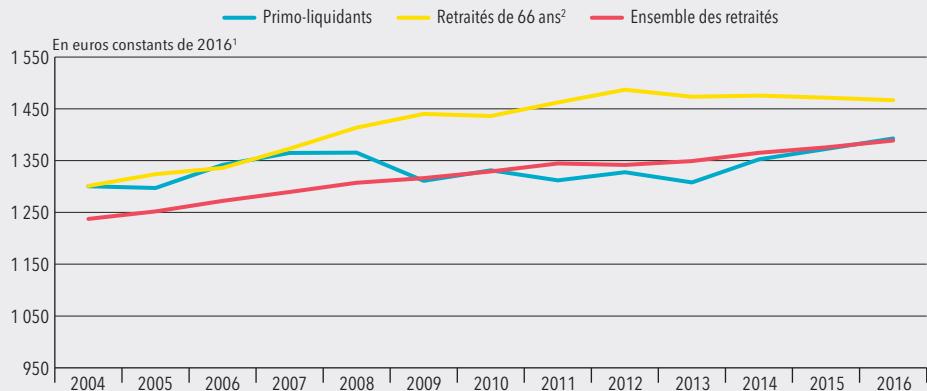
L'écart femmes-hommes des pensions tous régimes des nouveaux retraités est en légère baisse

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

Encadré 1 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.

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 1 389 euros mensuels au 31 décembre 2016. 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 1 393 euros par mois.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

confondus, est de 31 % inférieure à celle des hommes en 2016, contre 33 % en 2015.

Dans chacun des régimes, l'écart de pension entre les femmes et les hommes est notable, avec 53 %

à l'Agirc, 46 % au RSI complémentaire et 45 % au RSI artisans. Il est plus souvent compris entre 10 % et 40 % dans les autres régimes. La pension des femmes est inférieure de 10 % à celle des hommes

Tableau 1 Montant brut moyen de droit direct des nouveaux retraités par régime de retraite en 2016

	Montant mensuel de la pension de droit direct (en euros)	Évolution du montant mensuel 2015-2016 ³ (en %)	Ratio entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)	Ratio entre la pension des liquidants et celle de l'ensemble des retraités (en %)
CNAV	664	-0,5	78	110
MSA salariés	180	-3,2	84	95
Arrco	323	0,1	69	101
Agirc	556	0,2	47	81
Fonction publique civile de l'État ¹	2 073	0,3	90	102
Fonction publique militaire de l'État ¹	1 736	-2,7	77	104
CNRACL ¹	1 315	0,4	95	102
FSPOEIE	1 833	-7,3	85	102
Ircantec	150	-4,8	68	129
MSA non-salariés	378	0,6	58	103
MSA non-salariés complémentaire	84	2,7	58	106
RSI commerçants	210	-0,4	64	78
RSI artisans	299	-1,9	55	86
RSI complémentaire ²	125	-0,5	54	95
CNIEG	2 958	0,6	88	116
SNCF	2 195	0,6	89	112
RATP	2 772	-0,2	90	120
CRPCEN	762	-11,8	88	82
Cavimac	339	-2,3	79	116
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes¹	1 358	1,0	69	101
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes (montant y compris majoration de pension pour enfants)¹	1 393	0,9	69	103

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 21).

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 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

à la Fonction publique civile de l'État, à la RATP et de 5 % 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 2016 : 1 393 euros contre 1 389 euros par mois (*graphique 1*), soit 0,3 % de plus. 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. À cela peuvent s'ajouter des révisions du montant de certaines pensions, à la suite notamment des délais de gestion pour apprécier l'éligibilité au minimum contributif, précédemment évoqués. Ainsi, la pension moyenne de droit direct des personnes âgées de 66 ans fin 2016 s'élève à 1 466 euros, soit 5,3 % de plus que celle des nouveaux retraités de 2016. 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

- > **Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. et Solard, G.** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. DREES, *Les Dossiers de la Drees*, 21.
- > **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2016). *Recueil statistique de la branche retraite*.
- > **Lequien, L. (dir.)** (2013). Les primo-liquidants d'un droit à la retraite en 2008 (dossier). *Les retraités et les retraites*. Paris : DREES, coll. Études et Statistiques.
- > **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)** (2017). *Chiffres utiles de la MSA* (édition 2017).
- > **Régime social des indépendants (RSI)** (2017). *L'essentiel du RSI en chiffres* (édition 2017, données 2016).

Au régime général, 16 % des retraités perçoivent une pension portée au minimum contributif en 2016, après 24 % en 2015. La baisse, telle qu'observée à ce jour, s'explique par les délais de gestion faisant suite au durcissement – associée à une complexification – des conditions d'attribution depuis le 1^{er} janvier 2012. Le chiffre de 2016 est donc sous-estimé et sera révisé par la suite. Dans les régimes de la fonction publique, le minimum garanti en 2016 est versé à 5,4 % des nouveaux retraités de la fonction publique civile de l'État et à 19,6 % des nouveaux retraités de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). À la Mutualité sociale agricole (MSA) non-salariés, 15 % des nouveaux retraités en 2016 bénéficient de la pension minimale de référence.

Des retards dans l'attribution du minimum contributif à la suite des modifications des conditions d'éligibilité

Le montant de la pension de retraite versée à taux plein par le régime général ne peut être inférieur à un montant minimum, appelé minimum contributif. En 2016, le montant du minimum contributif s'élève à 629,62 euros par mois (688,00 euros avec la majoration) [encadré 1]. 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 est inférieur à un seuil fixé à 1 135,73 euros par mois en 2016. 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 2015 n'étaient toujours pas traités en 2016¹.

Au régime général, 16 % des retraités perçoivent une pension portée au minimum contributif en 2016, après 24 % en 2015 ; ce dernier chiffre est supérieur de 6 points aux estimations parues en 2017, car il prend en compte les dossiers concernant les pensions prenant effet en 2015 mais qui ont été traités en 2016². Avant la mise en place de la mesure d'écrêttement, 45 % environ des pensions étaient portées au minimum entre 2009 et 2011. Dans ce régime, pour les pensions liquidées en 2016, 4 % ont été versées au titre d'avance, c'est-à-dire versées alors que le dossier n'a pas été traité définitivement (tableau 1). Le dossier n'a été ni traité ni servi pour 14 % des pensions liquidées en 2016. Si les anciennes conditions d'éligibilité au minimum contributif sont requises, les informations portant sur les autres pensions nécessaires au traitement sont manquantes. Enfin, le minimum contributif n'est pas versé pour 5 % des pensions, en raison des nouvelles conditions instaurées en 2012. À la MSA salariés, 15 % des pensions liquidées sont servies en 2016 au titre du minimum contributif, soit une baisse de 12 points par rapport à 2015. Cette différence correspond exactement à la révision de

1. Selon les données de l'EACR 2016, à la CNAV, 176 000 dossiers dont les liquidations sont survenues entre 2012 et 2015 ne sont pas encore traités en 2016 et ne font pas l'objet d'un versement au titre d'avance.

2. La part estimée pour 2014 est égale à 25 % comme dans l'édition 2017 de cet ouvrage.

la part de bénéficiaires en 2015 liée au traitement tardif des dossiers en 2016. Entre 2009 et 2011, la part des nouveaux retraités de la MSA salariés au minimum contributif avoisinait les 73 %. La part des pensions servies en 2016 au titre du minimum contributif n'est pas connue pour les deux branches du RSI, et seule la proportion de personnes éligibles – avant écrêttement – est disponible (50 % pour le RSI commerçants et 44 % pour le RSI artisans).

La part de personnes au minimum garanti reste stable dans la fonction publique

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, appelé minimum garanti, mais les règles d'attribution et de calcul diffèrent (*encadré 1*).

Par rapport à 2015, la part de pensions portées au minimum garanti est restée stable à la fonction

Encadré 1 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 23). 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 en 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 17).

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 (1 135,73 euros par mois en 2016). En 2016, 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 de l'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'écrêttement 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 2016, le montant maximal du minimum garanti, correspondant à une durée de service de 40 années, est de 1 158,06 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 2016, 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 2016. Ce montant correspond à ce qui est perçu pour une carrière complète. Pour une durée moindre, le minimum est réduit dans la même proportion.

Tableau 1 Attribution et versement du minimum contributif pour les pensions liquidées en 2016

	CNAV			MSA salariés ¹			RSI commerçants	RSI artisans	En %
	2015		2016	2015		2016			
Année de liquidation	T3 2016	T3 2017	T3 2017	T3 2016	T3 2017	T3 2017	T3 2017	T3 2017	
Période d'observation de l'information ²									
Pensions non éligibles au Mico ³	64	60	65	43	30	17	50	56	
Pensions éligibles au Mico ³	36	40	35	57	70	83	50	44	
Pensions pour lesquelles le Mico est traité	19	29	17	51	67	73	nd	nd	
Pensions pour lesquelles le Mico est traité mais non servi	5	8	5	36	40	58	nd	nd	
Pensions pour lesquelles le Mico est traité et servi (a)	14	21	12	15	27	15	nd	nd	
Pensions pour lesquelles le Mico n'est pas encore traité	17	11	18	6	3	10	nd	nd	
Mico non traité mais servi au titre d'avance (b)	5	3	4	nd	nd	nd	nd	nd	
Mico non traité et non servi	12	8	14	6	3	10	nd	nd	
Pensions dont le Mico est servi (=a+b)	18	24	16	15	27	15	nd	nd	
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	100

nd : non déterminé ; Mico : minimum contributif.

1. À la MSA salariés, la part de personnes éligibles au Mico fin 2015 a fortement évolué entre les périodes d'observation du T3 2016 et du T3 2017. Dans les données du T3 2016, les demandes d'attribution avec retard n'avaient pas été prises en compte.

2. La période d'observation de l'information correspond à la période de collecte de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite. Selon le régime, elle peut ne pas correspondre à la réelle période d'observation de l'information dans le cas, par exemple, où les caisses de retraite ont extrait cette information d'une base de données faisant référence à une situation antérieure (T1 ou T2 par exemple).

3. Éligibles : Personnes qui auraient bénéficié du Mico sans la réforme (*i. e.* avant écrêttement ou suspension le cas échéant).

Note > Ces données relatives aux pensions liquidées en 2015 et 2016 sont provisoires et seront révisées dans les prochaines éditions de cet ouvrage.

Lecture > En 2016, 16 % des nouveaux liquidants de la CNAV ont bénéficié d'un versement au titre du Mico. Cette part est de 24 % pour l'année 2015 dans les données collectées au T3 2017. Celle-ci a été révisée de 6 points par rapport aux données collectées au T3 2016 (18 %).

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

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

publique civile de l'État en 2016 (5,4 %). C'est le cas également à la CNRACL (19,6 % en 2016), mais le minimum garanti s'applique à une proportion de retraités plus élevée qu'à la fonction publique civile de l'État (*graphique 1*).

15 % 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 1*). En cas de carrière incomplète, ce montant est proratisé selon la durée validée. En 2016, 15 % des nouveaux retraités de ce régime perçoivent un minimum de pension (*graphique 1*). À titre de comparaison, selon les données de

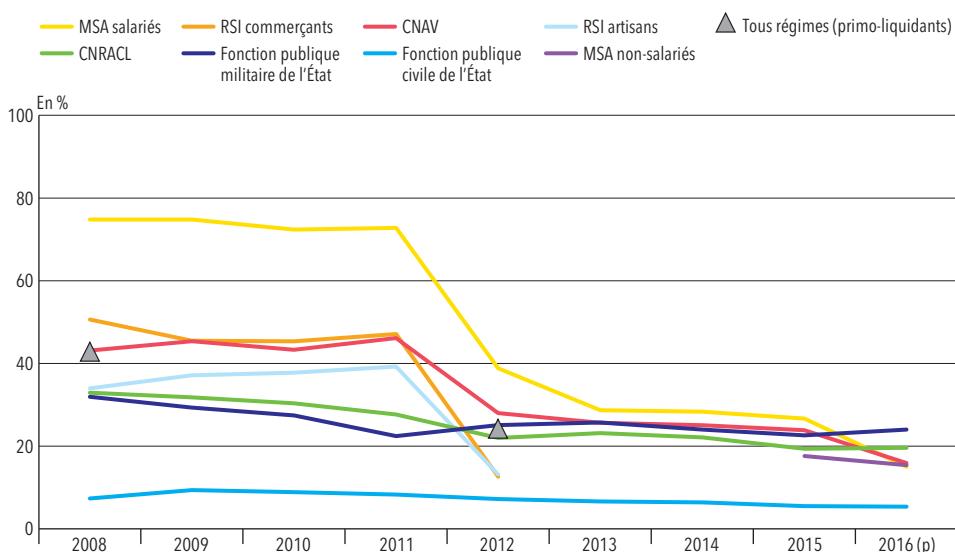
l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2012, seules 9 % des pensions de droit direct liquidées en 2012 étaient majorées au titre du minimum de pension à la MSA non-salariés.

Les femmes perçoivent plus souvent que les hommes un minimum de pension

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 1*). 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 – donc pour l'essentiel avant

Graphique 1 Part des nouveaux retraités à un minimum de pension par régime de retraite



(p) : provisoire.

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 2016 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 2016 ne sont pas disponibles pour le RSI commerçants et artisans.

Lecture > En 2016, 16 % 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 > DREES, Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite (EACR), EIR 2012.

la réforme intervenue en 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 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. Parmi les unipensionnés du régime général de la génération 1946, 35 % perçoivent une pension portée au minimum, contre 16 % des unipensionnés relevant de la CNRACL et 3 % de ceux relevant de la fonction publique civile de l'Etat. ■

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			
Ensemble	29	19	52
Femmes	45	13	42
Hommes	14	25	62
Carrières complètes¹			
Ensemble	15	25	60
Femmes	28	20	53
Hommes	5	30	65
Retraités unipensionnés à carrière complète¹			
Ensemble	13	-	87
Femmes	25	-	75
Hommes	4	-	96

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 > DREES, EIR 2012.

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	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	29	45	14	19	13	25
Ensemble des unipensionnés	31	45	14	-	-	-
dont anciens salariés	31	45	14	-	-	-
Salariés du régime général	35	51	16	-	-	-
Fonctionnaires civils d'État	3	4	1	-	-	-
Fonctionnaires militaires d'État	5	22	4	-	-	-
Salariés agricoles (MSA)	56	63	52	-	-	-
Fonctionnaires CNRACL	16	19	5	-	-	-
Régime spécial ¹	2	1	3	-	-	-
dont anciens non-salariés	13	35	7	-	-	-
Non-salariés agricoles	12	39	5	-	-	-
RSI commerçants	37	40	34	-	-	-
RSI artisans	33	58	23	-	-	-
Professions libérales	-	-	-	-	-	-
Ensemble des polypensionnés ayant un régime principal	26	44	12	54	44	62
dont anciens salariés	27	45	14	50	41	56
Salariés du régime général	33	59	15	32	19	41
Fonctionnaires civils d'État	13	18	8	85	81	89
Fonctionnaires militaires d'État	7	18	6	88	82	88
Salariés agricoles (MSA)	17	24	13	38	52	31
Fonctionnaires CNRACL	37	44	27	62	56	72
Régime spécial ¹	3	6	2	89	82	91
dont anciens non-salariés	17	33	6	78	62	88
Non-salariés agricoles	27	42	5	72	57	94
RSI commerçants	16	29	9	84	70	90
RSI artisans	12	31	8	88	68	91
Professions libérales	-	-	-	67	66	68
Autres²	34	47	28	51	44	54

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 > DREES, EIR 2012.

Pour en savoir plus

> Chantel, C. et Plouhinec, C. (2014, avril). La réforme du minimum contributif applicable en 2012. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 54.

Le niveau de vie médian des retraités est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population. La part des pensions de retraite est majoritaire dans le revenu disponible des ménages dont au moins l'un des membres est retraité. Les personnes retraitées sont sous-représentées parmi les deux premiers déciles du niveau de vie. Aussi, les retraités sont deux fois moins souvent pauvres que l'ensemble de la population. La redistribution réalisée par le système fiscal (impôt sur le revenu) et social (minima sociaux, aides au logement, etc.) fait baisser le taux de pauvreté des retraités de 4,2 points.

Le niveau de vie médian des retraités est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population

Le revenu disponible d'un ménage correspond aux ressources dont ce ménage dispose pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité (salaires, revenus d'indépendants), les revenus de remplacement (allocations chômage y compris celles du régime de solidarité, préretraites, retraites, pensions d'invalidité), les pensions alimentaires, les revenus du patrimoine, les prestations sociales non contributives (prestations familiales, aides au logement, minima sociaux, etc.), nets des impôts directs et contributions sociales. Le niveau de vie d'un ménage est égal à son revenu disponible divisé par le nombre d'unités de consommation (UC) qui le compose¹. On suppose donc que tous les individus d'un ménage partagent le même niveau de vie.

En 2015, selon l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (*encadrés 1 et 2*), le niveau de vie médian des retraités vivant en France métropolitaine s'élève à 21 150 euros annuels (soit environ 1 760 euros par mois) [*tableau 1*]. Il est légèrement plus faible dans l'ensemble de la population : 20 300 euros annuels (soit environ 1 690 euros par mois). Le plus faible nombre d'UC des ménages dont au moins un des membres est retraité, lié notamment au fait que ces ménages ont plus rarement des enfants à charge, fait plus que compenser leur revenu disponible en moyenne plus faible.

Les pensions de retraite constituent près de 80 % du revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité

En 2015, le revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité est constitué très majoritairement de pensions de retraite (79 % contre 28 % pour l'ensemble des ménages) [*tableau 2*]. Les revenus d'activité en représentent 18 % ; ils comprennent le cumul de l'emploi avec la retraite, l'activité professionnelle éventuelle d'autres membres du ménage ou encore la transition de l'emploi vers la retraite en cours d'année. La part des revenus d'activité n'est plus que de 8 % si l'on se limite aux ménages dont l'ensemble des membres sont retraités. La part des pensions d'invalidité dans le revenu disponible est faible pour ces ménages (inférieure à 1 %) et est similaire à celle de l'ensemble des ménages. Les revenus du patrimoine comptent davantage dans le revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité (17 %) que dans l'ensemble de la population (10 %). C'est le contraire pour les prestations sociales non contributives et la prime pour l'emploi (2 % contre 6 %) ce qui s'explique notamment par la quasi-absence d'enfants à charge et donc de prestations familiales pour les ménages dont au moins un des membres est retraité. Les impôts directs (*encadré 3*), qui viennent

1. L'unité de consommation (UC) est un système de pondération attribuant un coefficient à chaque membre du ménage et permettant de comparer les niveaux de vie de ménages de tailles ou de compositions différentes. Le nombre d'UC d'un ménage correspond à la somme des UC de chacun de ses membres : 1 UC pour le premier adulte du ménage, 0,5 UC pour les autres personnes de 14 ans ou plus et 0,3 UC pour les enfants de moins de 14 ans.

Encadré 1 Le champ des « retraités »

Pour assurer la cohérence avec les autres fiches de cet ouvrage, les retraités sont définis dans cette fiche comme les personnes de 50 ans ou plus ayant perçu au moins un euro de pension de retraite au cours de l'année étudiée, y compris celles qui perçoivent encore des revenus d'activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite. Les personnes relevant du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), c'est-à-dire les allocataires ne percevant aucune pension de retraite par ailleurs, ne sont pas considérées dans l'analyse comme étant retraités.

Cette définition – et donc les résultats qui en découlent – diffère légèrement de celle utilisée dans les publications habituelles de la DREES ou de l'Insee à partir de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS), qui retiennent conventionnellement un champ des « ménages retraités » un peu plus large – incluant également des personnes inactives de 50 ans ou plus percevant d'autres types de revenus (par exemple des pensions d'invalidité) – mais excluent les personnes en cumul emploi-retraite.

Les ménages dont au moins l'un des membres est retraité sont définis comme les ménages dont la personne de référence ou son éventuel conjoint est âgé de 50 ans ou plus et a déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015. Les ménages dont l'ensemble des membres sont retraités sont, eux, définis comme les ménages dont la personne de référence et son conjoint sont âgés de 50 ans ou plus et ont tous deux déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015. Ces ménages peuvent en revanche compter aussi des enfants ou autres personnes à charge qui, elles, ne sont pas forcément retraitées.

Contrairement au reste de l'ouvrage, les résultats présentés dans cette fiche portent sur l'année 2015, les données de l'enquête ERFS de 2016 n'étant pas encore disponibles à la date de rédaction de la fiche. Les données du tableau 4, établies à partir du modèle de microsimulation Ines, portent en revanche sur l'année 2016.

Encadré 2 Les sources utilisées

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux

L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) de l'Insee est une opération statistique annuelle consistant, pour une année n donnée, en un appariement statistique du fichier de l'enquête Emploi en continu (données du 4^e trimestre de l'année n portant sur environ 56 000 ménages) avec les fichiers fiscaux (déclarations des revenus) de la direction générale des Finances publiques (DGFiP) de l'année n et les données sur les prestations perçues au cours de l'année n collectées auprès de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse (CNAV) et de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole (CCMSA).

Cette enquête permet de déterminer les types de revenus perçus par le ménage :

- les revenus individuels perçus par chaque membre du ménage : salaires, retraites, indemnités de chômage, bénéfices agricoles, industriels, commerciaux et non commerciaux, etc. ;
- les revenus non individualisables : prestations sociales non contributives (prestations familiales, allocations logement, minima sociaux, etc.), prime pour l'emploi et revenus du patrimoine ;
- les impôts acquittés par le ménage : impôt sur le revenu, taxe d'habitation, etc.

L'enquête ERFS vise à analyser les revenus suivant des critères sociodémographiques usuels (catégorie socio-professionnelle et âge des personnes composant le ménage, taille du ménage, activité de chaque individu, etc.) et à mesurer le niveau de vie et la pauvreté monétaire des personnes.

Son champ porte sur les ménages de France métropolitaine vivant en logement ordinaire, dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas un étudiant. Sont donc exclus les ménages vivant en collectivité (foyers, hôpitaux, EHPAD, etc.), ainsi que les personnes vivant dans des habitations mobiles (mariniers, etc.) et les sans-domicile.

• • •

•••

Le modèle Ines

L'effet des réformes mises en œuvre en 2016 est mesuré à l'aide du modèle de microsimulation Ines. Le modèle Ines, géré conjointement par la DREES, l'Insee et la CNAF, simule à partir des règles de calcul en vigueur la plupart des prestations sociales perçues et des prélèvements directs acquittés par les ménages, inclus dans le calcul du revenu disponible (*tableau 4*). Les pensions de retraite, les allocations chômage et les indemnités journalières maladie et maternité, dans la mesure où elles visent au remplacement d'un revenu d'activité, sont traitées comme les revenus d'activité et les mesures les concernant ne sont à ce titre pas simulées. Le modèle Ines est adossé à l'enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS) portant sur les ménages ordinaires de France métropolitaine. Il s'agit ici de l'ERFS 2014 actualisée pour l'année 2016, c'est-à-dire prenant en compte l'évolution démographique ainsi que l'évolution des revenus des ménages entre 2014 et 2016.

en déduction des revenus, représentent 18 % de leur revenu disponible, une part comparable à celle constatée pour l'ensemble des ménages.

Plus le niveau de vie est bas, plus le poids des minima sociaux et des allocations logement dans le revenu disponible est élevé

La part des retraites est toujours très majoritaire quel que soit le décile de niveau de vie dans lequel se situent les ménages dont au moins un membre est retraité. Toutefois, si elle se stabilise entre 87 % et 90 % du deuxième au huitième décile, elle est en revanche plus faible à la fois pour ceux situés en dessous du deuxième décile

et pour ceux situés au-dessus du huitième décile, mais pour des raisons différentes.

La part des revenus d'activité augmente avec le niveau de vie (5 % pour les ménages dont au moins un des membres est retraité en dessous du deuxième décile contre 25 % au-dessus du huitième décile). C'est le cas également, de façon plus marquée, pour la part des revenus du patrimoine (5 % contre 30 %). La part des impôts directs augmente par ailleurs également selon le niveau de vie (6 % contre 25 %). À l'inverse, la part des pensions d'invalidité dans le revenu disponible décroît avec le niveau de vie (1 % contre près de 0 %). Il en est de même pour celle des allocations logement (5 % contre 0 %), qui s'adressent aux ménages les moins aisés, et pour

Tableau 1 Répartition et niveau de vie moyen et médian en 2015, selon la position dans la distribution du niveau de vie

Composantes du revenu disponible	Ensemble des personnes	Personnes retraitées	Personnes retraitées dont le niveau de vie est				
			< D2	[D2 ; D4[[D4 ; D6[[D6 ; D8[>= D8
Répartition des personnes retraitées, selon le décile de niveau de vie (en %)	62 572 616	14 401 117	12	21	22	22	23
Niveau de vie annuel moyen (en euros)	23 520	24 170	11 370	15 990	20 280	25 760	44 720
Niveau de vie annuel médian (en euros)	20 300	21 150	11 870	16 050	20 250	25 580	37 190

D2 à D8 : Deuxième à huitième décile de niveau de vie de l'ensemble de la population.

Note > Dans ce tableau, les personnes retraitées sont définies comme les personnes de 50 ans ou plus ayant déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015.

Lecture > En 2015, 12 % des personnes retraitées ont un niveau de vie inférieur au deuxième décile de la distribution du niveau de vie de la population. Le niveau de vie annuel moyen des personnes retraitées vivant sous le deuxième décile est de 11 370 euros, leur niveau de vie annuel médian de 11 870 euros.

Champ > France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante. Hors personnes résidant en institution (Ehpad...).

Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015.

Tableau 2 Composition du revenu disponible des ménages en 2015, selon leur position dans la distribution du niveau de vie

Composantes du revenu disponible	Ensemble des ménages	Ménages dont au moins l'un des membres est retraité ⁶ selon le décile de niveau de vie					Ménages dont l'ensemble des membres sont retraités ⁷	En %
			< D2	[D2 ; D4[[D4 ; D6[[D6 ; D8[>= D8		
Revenus d'activité ¹	69,9	17,9	5,0	7,1	12,9	18,5	25,0	8,1	
Revenus de remplacement et pensions alimentaires ¹	31,3	80,6	82,0	90,2	90,1	87,1	69,9	89,7	
Retraites	27,7	79,0	79,2	87,7	87,9	85,5	69,1	88,9	
Pensions d'invalidité	0,7	0,7	1,3	1,2	0,9	0,7	0,4	0,4	
Chômage, préretraites et pensions alimentaires	2,9	0,8	1,5	1,3	1,2	0,9	0,4	0,4	
Revenus du patrimoine	10,2	17,0	5,0	6,3	7,2	10,2	29,9	16,9	
Impôts directs ²	-17,3	-17,5	-5,7	-7,6	-12,2	-16,7	-25,1	-16,6	
Prestations sociales non contributives et prime pour l'emploi ³	5,9	2,1	13,7	4,0	2,0	1,1	0,3	1,9	
Allocations logement	1,6	0,6	5,4	1,3	0,4	0,1	0,0	0,7	
Minima sociaux ⁴	1,7	1,3	7,4	2,3	1,3	0,8	0,2	1,2	
Prestations familiales ⁵ , RSA activité et prime pour l'emploi ⁶	2,7	0,2	0,9	0,3	0,3	0,1	0,0	0,1	
Ensemble	100	100	100	100	100	100	100	100	
Revenu disponible annuel moyen (en euros)	36 300	33 220	14 200	20 030	27 120	35 110	62 630	30 580	

1. Les revenus d'activité et de remplacement sont présentés sans déduction de la CSG (imposable et non imposable) et de la CRDS mais sont nets des autres cotisations sociales. Les pensions alimentaires considérées ici sont la différence entre les pensions alimentaires reçues et les pensions alimentaires versées.

2. Impôt sur le revenu, taxe d'habitation, CSG (imposable et non imposable), CRDS, prélèvement libératoire sur valeurs mobilières et autres prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine. Il s'agit des impôts directs payés en 2015, calculés d'après la déclaration de revenus 2014.

3. Les prestations soumises à la CRDS sont présentées sans déduction de cette dernière.

4. Dans ce tableau, seuls le RSA socle, l'AAH et le minimum vieillesse sont comptabilisés comme minima sociaux. L'ASS, l'AER-R, l'ATS-R, l'ATA et l'allocation veuvage, qui sont des minima sociaux imposables, sont comptabilisées dans les revenus de remplacement. L'ASI et l'ADA ne sont pas prises en compte, étant absentes de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux.

5. Hors complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje-CMG), cette prestation familiale n'étant pas prise en compte par l'Insee dans le calcul du niveau de vie.

6. Il s'agit de la prime pour l'emploi perçue en 2015, c'est-à-dire calculée sur les revenus d'activité de 2014 et nette du RSA activité perçu en 2014.

7. Dans ce tableau, les ménages dont au moins l'un des membres est retraité sont définis comme les ménages dont la personne de référence ou son conjoint est âgé de 50 ans ou plus et a déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015. Les ménages dont l'ensemble des membres sont retraités sont définis comme les ménages dont la personne de référence et son éventuel conjoint sont âgés de 50 ans ou plus et ont tous deux déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015 (ces ménages peuvent en revanche compter aussi des enfants ou autres personnes à charge qui, elles, ne sont pas forcément retraitées).

Lecture > En 2015, pour les ménages dont au moins l'un des membres est retraité, la part des revenus du patrimoine dans le revenu disponible est de 17,0 %. Elle est de 5,0 % pour les ménages dont au moins l'un des membres est retraité et dont le niveau de vie est inférieur au deuxième décile (D2) de la distribution du niveau de vie de l'ensemble de la population.

Champ > France métropolitaine, ménages dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015.

celle des minima sociaux² (7 % contre près de 0 %), dont les plafonds d'attribution généralement en deçà du seuil de pauvreté, ciblent les populations aux revenus les plus faibles.

Les retraités sont deux fois moins souvent pauvres que l'ensemble de la population

Plusieurs indicateurs complémentaires permettent d'évaluer la pauvreté. L'indicateur retenu ici est celui

de la pauvreté monétaire. Est considérée comme pauvre une personne dont le niveau de vie est inférieur à un seuil de pauvreté, fixé conventionnellement à 60 % de la médiane des niveaux de vie individuels (1 015 euros par mois en 2015). Selon ce critère, 6,6 % des retraités sont pauvres (*tableau 3*) ; c'est deux fois moins que pour l'ensemble de la population (14,2 %) et presque trois fois moins que la pauvreté des enfants.

Tableau 3 Effet de la redistribution sur le taux de pauvreté et l'intensité de la pauvreté à 60 % du niveau de vie médian en 2015, selon diverses caractéristiques

	Taux de pauvreté			Intensité de la pauvreté		
	Avant redistribution (en %)	Après redistribution (en %)	Effet de la redistribution (en points)	Avant redistribution (en %)	Après redistribution (en %)	Effet de la redistribution (en points)
Selon le type de ménage des personnes retraitées						
Personne seule avec ou sans enfant	17,3	10,6	-6,7	22,2	13,2	-9,0
Couple avec ou sans enfant	6,2	4,1	-2,1	15,9	10,8	-5,1
Ménage complexe	28,7	12,9	-15,8	28,8	16,8	-12,0
Selon la tranche d'âge des personnes retraitées						
Moins de 60 ans	13,8	9,0	-4,8	30,6	17,1	-13,5
De 60 à 80 ans	9,6	5,8	-3,8	21,3	11,3	-10,0
80 ans ou plus	13,8	9,0	-4,8	16,4	12,8	-3,6
Selon la situation face au handicap et la perte d'autonomie des personnes retraitées						
Personnes non en situation de handicap ou de perte d'autonomie	7,4	4,8	-2,6	19,8	14,6	-5,2
Personnes en situation de handicap ou de perte d'autonomie dont personnes bénéficiant d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie	16,1	9,2	-6,9	21,5	12,8	-8,7
	14,8	7,0	-7,8	24,8	9,7	-15,1
Ensemble des personnes retraitées	10,8	6,6	-4,2	20,3	12,1	-8,2
Ensemble des personnes	22,3	14,2	-8,1	38,1	19,6	-18,5

Note > Dans ce tableau, les personnes retraitées sont définies comme les personnes de 50 ans ou plus ayant déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015. Les enfants sont définis ici comme les enfants célibataires dans le ménage, sans limite d'âge. Une personne est dite en situation de handicap ou de perte d'autonomie si elle dispose « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou si elle déclare à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins 6 mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ». La redistribution comprend les impôts directs, la prime pour l'emploi et les prestations sociales non contributives.

Lecture > Avant redistribution, le taux de pauvreté des personnes retraitées vivant seules avec ou sans enfant calculé sur le revenu initial s'élève à 17,3 % en 2015 en France métropolitaine. Après la prise en compte de l'ensemble de la redistribution, le taux de pauvreté de ces personnes calculé sur le revenu disponible s'établit à 10,6 % en 2015, soit une baisse de 6,7 points par rapport à son niveau initial.

Champ > France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015.

2. Il ne s'agit pas uniquement des allocations du minimum vieillesse, le retraité ou les autres membres de son ménage peuvent percevoir également l'allocation adulte handicapé (AAH) et, de façon plus marginale, le RSA.

L'intensité de la pauvreté des retraités, c'est-à-dire l'écart entre le seuil de pauvreté et le niveau de vie médian de ceux qui sont pauvres rapporté au seuil de pauvreté, s'élève à 12,1 % en 2015, un taux notamment plus faible que pour l'ensemble de la population (19,6 %). L'allocation de solidarité aux personnes âgées (ou minimum vieillesse) [voir fiches 23 à 25] en est un des facteurs d'explication. Son montant en 2015 pour une personne seule (800 euros) permet à lui seul d'atteindre 79 % du seuil de pauvreté.

Au sein de la population des retraités, ceux vivant en couple sont beaucoup moins souvent pauvres que les retraités seuls, avec ou sans enfant (4,1 % contre 10,6 %). Le taux de pauvreté des retraités en situation de handicap ou de perte d'autonomie³ est par ailleurs supérieur à celui de ceux qui ne le sont pas (9,2 % contre 4,8 %)⁴. Cet écart est pour partie lié à l'âge. Les retraités en perte d'autonomie sont en majorité les plus âgés et appartiennent aux générations plus anciennes, dont les retraites sont plus faibles. Le taux de pauvreté des personnes de 80 ans ou plus est ainsi d'environ 3 points plus élevé que celui des 60-79 ans (9 % contre 5,8 %).

Des disparités de revenus plus faibles parmi les retraités que dans l'ensemble de la population

12 % des retraités ont un niveau de vie inférieur à 1 140 euros par mois (deuxième décile de la distribution du niveau de vie des personnes), ce qui traduit, au-delà de la seule proportion de personnes pauvres, leur sous-représentation parmi les personnes les

plus modestes. Parallèlement, 23 % des retraités ont un niveau de vie supérieur à 2 480 euros par mois (huitième décile de la distribution du niveau de vie des personnes).

Les niveaux de vie des retraités présentent d'importantes disparités : le niveau de vie médian de ceux situés au-dessus du huitième décile s'élève à 37 190 euros annuels, soit un montant trois fois supérieur à celui de ceux situés sous le deuxième décile (11 870 euros annuels). Ces disparités sont toutefois un peu moins marquées que dans l'ensemble de la population, pour laquelle ce ratio avoisine les 3,5.

La redistribution du système sociofiscal diminue de 4 points le taux de pauvreté des retraités

L'effet de chaque composante du système sociofiscal sur la pauvreté⁵ peut être retracé en passant progressivement, composante par composante, du revenu initial (avant redistribution mais en tenant compte des pensions de retraite) au revenu disponible (après redistribution). Dans cette fiche, les composantes sont appliquées dans l'ordre suivant pour la redistribution⁶ : impôts directs, prime pour l'emploi (PPE), prestations familiales, allocations logement, minima sociaux (minimum vieillesse, revenu de solidarité active [RSA] socle et allocation aux adultes handicapés [AAH]), RSA activité (encadré 3).

Du revenu initial au revenu disponible, le taux de pauvreté de l'ensemble de la population diminue de 22,3 % à 14,2 % et l'intensité de la pauvreté de 38,1 % à 19,6 %, soit des reculs respectifs de 8,1 points et de 18,5 points.

3. Dans cette fiche, une personne est dite en situation de handicap ou de perte d'autonomie si elle déclare disposer « d'une reconnaissance administrative d'un handicap ou d'une perte d'autonomie » ou si elle déclare à la fois « une maladie ou un problème de santé qui soit chronique ou de caractère durable » et « être limité(e), depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ».

4. La mesure du niveau de vie ne tient pas compte d'un certain nombre de prestations en nature versées par les départements à destination de personnes handicapées ou en perte d'autonomie, notamment la prestation de compensation du handicap (PCH) et l'allocation personnalisée d'autonomie (APA). Par ailleurs, le champ de l'analyse ne couvre pas les retraités résidant en institutions (Ehpad, etc.).

5. L'analyse effectuée ici est statique, dans la mesure où elle ne tient pas compte des effets que des modifications du système sociofiscal pourraient induire sur l'économie ou les comportements d'activité des ménages.

6. Si l'ordre de chaque composante dans la redistribution ne joue aucun rôle sur les retombées totales de la redistribution, il a une importance non négligeable dans l'effet propre à chaque composante. Par exemple, dans un scénario de décomposition de la redistribution plaçant les impôts directs et la PPE après le versement des prestations sociales non contributives, l'incidence des impôts directs sur le taux de pauvreté de la population totale est notamment plus élevé (-2,3 points contre -1,0 point pour l'ensemble de la population). Toutefois, quel que soit le scénario retenu, la hiérarchie et l'importance relative des contributions de chaque prestation non contributive sont globalement maintenues.

Le taux de pauvreté en matière de revenu initial des retraités est bien plus faible que celui de l'ensemble de la population : 10,8 % contre 22,3 %. La redistribution abaisse le taux de pauvreté des retraités de 4,2 points contre 8,1 points pour l'ensemble de la population. Cependant, en valeur relative, la baisse est quasiment égale (la pauvreté diminue d'un peu plus d'un tiers dans les deux cas). Plus de la moitié de cette baisse est imputable aux impôts directs (-2,4 points) [graphique 1],

qui ont un effet sur le taux de pauvreté en faisant sensiblement baisser le seuil de pauvreté. Les allocations logement et les minima sociaux⁷ diminuent le taux de pauvreté respectivement de 1,0 point et 1,6 point. À l'inverse, les prestations familiales font augmenter leur taux de pauvreté, car elles accroissent le seuil de pauvreté en augmentant les revenus des personnes qui ont des enfants à charge, alors que les retraités perçoivent peu de prestations familiales.

Encadré 3 La redistribution en 2015 : du revenu initial au revenu disponible

Revenu avant redistribution = Revenu avant transferts sociaux et fiscaux = Revenu initial

= Revenu déclaré sans déduction de la contribution sociale et généralisée (CSG) (imposable et déductible) et de la contribution à la réduction de la dette sociale (CRDS) mais net des autres cotisations sociales

- 
- (revenus d'activité salariée et indépendante
 - + revenus de remplacement [chômage, préretraites, retraite et pensions d'invalidité] et pensions alimentaires
 - + revenus du patrimoine)
 - Impôts directs et contributions sociales : impôt sur le revenu, taxe d'habitation, CSG (imposable et non imposable), CRDS, prélèvement libératoire sur valeurs mobilières et autres prélevements sociaux sur les revenus du patrimoine
 - + Prime pour l'emploi¹
 - + Prestations familiales : allocations familiales (AF), allocation de soutien familial (ASF), prestation partagée d'éducation de l'enfant (Prepare), complément de libre choix d'activité de la Paje (Paje-CLCA), complément optionnel de libre choix d'activité de la Paje (Paje-Colca), allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), allocation journalière de présence parentale (AJPP), allocation de base de la Paje, prime de naissance de la PAJE, prime d'adoption de la Paje, complément familial (CF), allocation de rentrée scolaire (ARS)
 - + Allocations logement
 - + Minima sociaux (minimum vieillesse, allocation aux adultes handicapés [AAH], RSA socle)
 - + RSA activité¹

Revenu après redistribution = revenu après transferts sociaux et fiscaux = revenu disponible

1. En 2016, la prime d'activité se substitue au RSA activité et à la prime pour l'emploi.

⁷. Les minima sociaux sont assortis de plafonds de ressources généralement inférieurs au seuil de pauvreté et leur montant est calculé de façon différentielle par rapport à ces plafonds. Pour le RSA socle et le minimum vieillesse, le plafond de ressources est toujours inférieur au seuil de pauvreté de 1 015 euros mensuels par unité de consommation en 2015, quelle que soit la configuration familiale du foyer allocataire. Pour l'AAH, le plafond de ressources est inférieur au seuil de pauvreté pour les personnes seules, mais il peut être légèrement supérieur pour d'autres configurations. La contribution des minima sociaux à la baisse de la pauvreté est donc surtout liée à la possibilité de les cumuler avec plusieurs prestations sociales non comptabilisées dans les assiettes de ressources de ces minima, comme certaines prestations familiales et une partie des allocations logement, que perçoivent de nombreux bénéficiaires de minima sociaux.

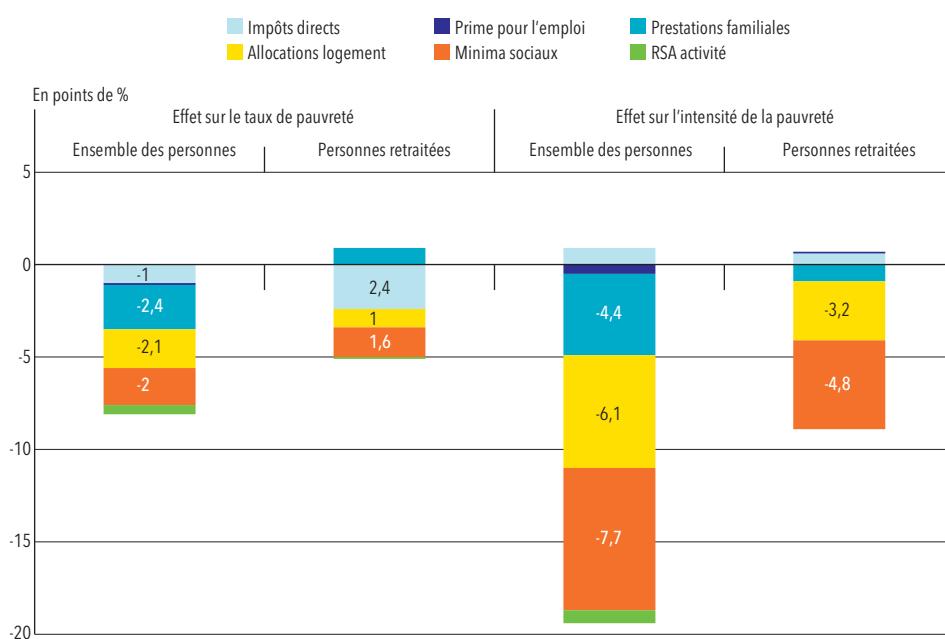
L'effet de la redistribution sur l'intensité de la pauvreté est également moins fort pour les retraités (-8,2 points) que pour l'ensemble de la population, mais l'intensité de la pauvreté en matière de revenu initial est aussi nettement plus faible : 20,3 % contre 38,1 %. Ce sont les allocations logement et les minima sociaux qui contribuent le plus à cette baisse (respectivement 3,2 points et -4,8 points). Viennent ensuite, dans une moindre mesure, les prestations familiales (-0,9 point).

Au contraire, les impôts jouent légèrement à la hausse sur l'intensité de la pauvreté (+0,6 point).

Les effets sur les retraités des mesures sociales et fiscales mises en œuvre en 2016

Les mesures sociales et fiscales mises en œuvre en 2016 ont été guidées à la fois par un objectif de réduction des déficits publics et sociaux (poursuite de la hausse des taux de cotisation vieillesse,

Graphique 1 Effet de chaque étape de la redistribution sur le taux de pauvreté et l'intensité de la pauvreté à 60 % du niveau de vie médian en 2015



Note > Dans ce graphique, les personnes retraitées sont définies comme les personnes de 50 ans ou plus ayant déclaré aux services fiscaux avoir perçu un montant strictement positif de pension de retraite en 2015. La redistribution comprend les impôts directs, la prime pour l'emploi et les prestations sociales non contributives. Seuls le RSA socle, l'AAH et le minimum vieillesse sont comptés comme minima sociaux. Les prestations familiales n'incluent pas le complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE-CMG). Concernant la prime pour l'emploi, il s'agit de celle effectivement perçue en 2015, c'est-à-dire calculée sur les revenus d'activité de 2014 et nette du RSA activité touché en 2014. Les impôts directs sont composés de l'impôt sur le revenu, de la taxe d'habitation, de la CSG (imposable et non imposable), de la CRDS, du prélèvement libératoire sur valeurs mobilières et des autres prélèvements sociaux sur les revenus du patrimoine. Il s'agit des impôts directs payés en 2015, calculés d'après la déclaration de revenus 2014. Les prestations soumises à la CRDS sont présentées sans déduction de cette dernière.

Lecture > En 2015, la prise en compte des impôts directs à partir du revenu initial fait baisser le taux de pauvreté des personnes retraitées vivant en France métropolitaine de 2,4 points. L'ajout de la PPE n'a pas d'effet (0,0 point), et l'ajout des prestations familiales le fait augmenter de 0,9 point.

Champ > France métropolitaine, personnes vivant dans un ménage dont le revenu déclaré au fisc est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2015.

Tableau 4 Effet des principales mesures sociales et fiscales de 2016 (en année pleine) pour les ménages dont au moins l'un des membres est retraité

	Effet sur le revenu disponible total (millions d'euros)	Nombre de ménages gagnants (en milliers)	Nombre de ménages perdants (en milliers)	Effet moyen sur le revenu disponible annuel par ménage concerné (en euros)	Effet moyen sur le niveau de vie annuel par ménage concerné (en euros)
Mesures concernant les prélèvements	540	2 860	1 630	120	100
Cotisations sociales	-60	190	2 210	-20	-20
Augmentation des taux de cotisation vieillesse	-150	0	2 400	-60	-40
Baisse des taux de cotisations maladie-maternité pour les indépendants	100	260	0	360	240
Impôt sur le revenu	780	2 860	0	270	200
Modification de la décote	780	2 860	0	270	200
Suppression de la prime pour l'emploi	-180	0	450	-400	-230
Mesures concernant les prestations sociales	40	440	1 080	30	-20
Prestations familiales	0	40	0	110	50
Revalorisation de l'ASF et de la majoration du Complément familial	0	40	0	110	50
Minima sociaux	10	300	160	30	20
Changement de date et de modalité de revalorisation de l'AAH	0	0	160	-30	-20
Changement de date et de modalité de revalorisation du RSA	-10	0	300	-50	-30
Revalorisation exceptionnelle du RSA	30	310	0	100	60
Allocations logement	-140	0	1 070	-130	-110
Montant mensuel arrondi à l'euro inférieur	-10	0	1 060	-10	-10
Dégressivité en fonction du loyer	-80	0	60	-1 320	-1 120
Prise en compte du patrimoine dans la base ressources	-50	0	70	-660	-590
Transformation du RSA activité en prime d'activité	170	190	10	830	420
Ensemble des mesures nouvelles	580	3 110	2 400	110	80

Note > L'effet consolidé des mesures est examiné ici, c'est-à-dire l'effet en année pleine des mesures intervenues en cours d'année. Contrairement à l'effet total sur le revenu disponible (colonne 1), le nombre total de ménages gagnants (colonne 2) ou perdants (colonne 3) ne correspond pas à la somme des ménages gagnants ou perdants par mesure détaillée. En effet, certains ménages peuvent être perdants à plusieurs mesures, ou encore perdants à certaines mesures et gagnants à d'autres. Il en va de même pour l'effet moyen par ménage concerné sur le revenu disponible et le niveau de vie (colonnes 4 et 5).

Lecture > Le changement de calcul et la revalorisation des plafonds de la décote ont augmenté le revenu disponible des ménages comptant au moins un retraité de 780 millions d'euros. Cette mesure a bénéficié à 2,86 millions de ménages en augmentant en moyenne leur revenu disponible de 270 euros annuels, soit 200 euros par unité de consommation.¹⁰

Champ > France métropolitaine, ménages ordinaires dont la personne de référence et/ou son conjoint est retraitée et âgée de plus de 50 ans.

Source > Insee, enquête Revenus fiscaux et sociaux 2014 (actualisée 2016) ; modèle Ines 2016, calculs Drees.

allocations logement réduites en cas de loyer élevé ou de détention de patrimoine) et de soutien aux revenus modestes ou intermédiaires (revalorisation exceptionnelle du RSA et de certaines prestations familiales, mise en place de la prime d'activité en remplacement de la prime pour l'emploi et du RSA activité, baisse ciblée de l'impôt sur le revenu). Ces mesures ne ciblent pas spécifiquement les ménages retraités. Elles peuvent toutefois influencer leur niveau de vie, soit parce qu'elles concernent ces ménages au même titre que les autres, soit parce qu'elles s'adressent au conjoint non retraité ou aux enfants encore à charge du ménage. Les ménages retraités sont cependant moins touchés que les autres ménages par les mesures relatives aux cotisations sociales (notamment la hausse des cotisations retraite), aux prestations familiales, au RSA, et par la mise en place de la prime d'activité, ciblée sur les seules personnes qui travaillent. Ils sont en revanche autant voire davantage exposés aux réformes de l'impôt sur le revenu et des allocations logement. Ainsi, alors que sur l'ensemble de la population, les mesures de 2016 bénéficient essentiellement aux 20 % de personnes les plus modestes, ce n'est pas le cas pour les ménages dont au moins un membre est retraité. Au sein de ces ménages, l'effet global des mesures est neutre pour les 30 % les plus modestes. Moins concernés que les autres ménages par la mise en place de la prime d'activité ou par la revalorisation exceptionnelle du RSA, les ménages retraités sont en effet touchés de la même façon par les mesures d'économies budgétaires visant les allocations logement (plus d'un million de perdants pour un montant moyen de 140 euros annuels) [tableau 4].

La réduction voire la suppression en 2016 des aides au logement à partir d'un certain niveau de loyer concerne notamment 60 000 environ d'entre eux qui perdent alors, en moyenne, plus de 1 300 euros de revenu disponible sur l'année.

Les mesures de 2016 sont globalement favorables aux ménages retraités de niveau de vie intermédiaire

Les mesures de 2016 bénéficient en revanche aux ménages retraités de niveau de vie intermédiaire, dont les membres se situent entre le 4^e et le 7^e décile de niveau de vie de la population dans son ensemble, grâce à une baisse ciblée de l'impôt sur le revenu. Cette baisse est permise par un renforcement de la décote fiscale, mécanisme qui intervient à la fin du calcul de l'impôt pour en réduire le montant lorsqu'il est inférieur à un certain plafond. Cette mesure contribue à réduire voire à annuler l'impôt de 2,9 millions de ménages retraités, pour un gain de revenu disponible de 270 euros annuels en moyenne.

Au total, les mesures sociales et fiscales mises en œuvre en 2016 procurent un gain annuel moyen de 110 euros à 3,1 millions de ménages retraités. En revanche, pour 2,4 millions d'entre eux, la perte moyenne s'élève à 80 euros annuels. L'effet global de ces mesures sur le revenu disponible des ménages, considérés dans leur ensemble, est faible. Le revenu des ménages de retraités est ainsi supérieur de 0,2 % à ce qu'il aurait été en l'absence de réforme (soit 580 millions d'euros de revenu disponible supplémentaire en 2016) contre 0,3 % pour l'ensemble des ménages, qu'ils comptent ou non un retraité. ■

Pour en savoir plus

- > André, M., Biotteau, A.-L., Fredon, S., et al. (2017). Les réformes des prestations et des prélèvements intervenues en 2016 opèrent une légère redistribution au bénéfice des 20 % les plus modestes. *Dans France, portrait social - édition 2017*, Paris, France : Insee.
- > Argouarc'h, J., Cazenave-Lacroute, M.-C., (2017, septembre). Les niveaux de vie en 2015. Insee, *Insee Première*, 1665.
- > Boiron, A., Labarthe, J. (coord.) (2016, juin). *Les revenus et le patrimoine des ménages - Édition 2016*. Paris : Insee. coll. Insee Références.
- > Cabannes, P.-Y., Richet-Mastain, L., (dir.) (2017, août). *Minima sociaux et prestations sociales - Ménages aux revenus modestes et redistribution - édition 2017*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

Premier poste de dépenses sociales, l'ensemble des pensions de vieillesse et de survie s'élève à 308 milliards d'euros en 2016, soit environ un septième du produit intérieur brut (PIB) et près d'un quart du total des dépenses publiques. En 2016, les masses financières de pensions augmentent de 1,5 % en euros constants, à un rythme de progression légèrement plus faible qu'en 2015 (+1,8 %). Depuis 1990, la part des pensions du régime général dans l'ensemble des pensions progresse.

Un septième du PIB et un quart des dépenses publiques en 2016

En 2016, l'ensemble des prestations sociales, qu'elles couvrent les risques santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement ou pauvreté-exclusion sociale, est évalué à 714 milliards d'euros (*encadré 1*). Les pensions de vieillesse-survie en représentent un peu moins de la moitié (43 %). Elles s'élèvent à 308 milliards d'euros, soit 13,8 % du PIB et un quart du total des dépenses publiques.

Ces pensions se répartissent entre les deux composantes du risque vieillesse-survie¹, selon le type de bénéficiaires.

- La majeure partie de la dépense est constituée des pensions de droit direct (272 milliards d'euros en 2016), rattachées au risque vieillesse. Il s'agit des pensions de retraite de base, des pensions complémentaires obligatoires et facultatives, des pensions d'inaptitude, des pensions d'invalidité des régimes spéciaux² et des anciennes pensions d'invalidité du régime général et des 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 milliards d'euros en 2016). 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, 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 23]). Ces allocations, qui se répartissent entre les risques vieillesse et survie selon qu'elles complètent ou non une pension de réversion, s'élèvent à près de 3,2 milliards d'euros en 2016⁴.

En 2016, la masse financière des pensions augmente de 1,5 % en euros constants

Les pensions de vieillesse-survie progressent de 1,5 % en euros constants⁵ en 2016 (après +1,8 % en 2015 [*tableau 1*]). En euros courants, ces pensions augmentent de 1,7 %, soit un rythme proche de celui déjà

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 13,7 milliards d'euros en 2016. Ces prestations ne sont pas incluses dans le champ de cette fiche.

². Par convention, à partir de 60 ans, les pensions d'invalidité versées par les régimes spéciaux sont considérées ici comme des pensions de retraite. Cette convention diffère de celle utilisée dans le reste de l'ouvrage (voir fiche 21).

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

⁴. Ces données proviennent des Comptes de la protection sociale et correspondent aux paiements des régimes aux allocataires ; elles diffèrent légèrement, pour des raisons de décalage de notification comptable, de celles de la fiche 24, correspondant aux transferts du FSV vers les régimes de retraite.

⁵. 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 (+0,2 % en 2016, après 0,0 % en 2015 et +0,5 % en 2014).

constaté en 2015 (+1,8 %). Cette augmentation provient pour l'essentiel des pensions de droit direct.

La masse financière de pensions de droit direct augmente de 1,9 % en euros courants en 2016, soit un rythme de croissance comparable à celui de 2015

(+2,0 %). 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. Fin 2016, l'avantage principal de droit

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 se traduit 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 de protection sociale 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 seulement à un niveau relativement agrégé avant 1981.

Les données des comptes présentées ici sont issues de l'édition 2018 de *La protection sociale en France et en Europe* à paraître en juin.

Encadré 2 Les pensions d'invalidité

Les pensions d'invalidité versées à des personnes n'ayant pas atteint l'âge minimal de départ à la retraite¹ représentent 8,8 milliards d'euros en 2016. 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 étendu que celui décrit dans les fiches 21 et 22. 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 (65,9 % du montant total en 2016), suivi par les régimes de la mutualité et de la prévoyance, qui prennent en charge 17,8 % des dépenses de pension d'invalidité. Les régimes particuliers de salariés versent, eux, 11,2 % de ces prestations.

Ces pensions d'invalidité sont en hausse en 2016 (+5,2 % en euros constants), après une quasi-stagnation en 2015 (+0,3 %). Cette accélération est principalement due à la hausse des montants de rentes d'invalidité comptabilisés par le régime général ainsi que par les régimes de la mutualité et de la prévoyance en 2016.

1. Les personnes ayant atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite sont considérées comme retraitées, et non comme invalides. Toutefois, dans la pratique, pour les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, les pensions d'invalidité sont considérées ici 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 21).

direct versé par les régimes de retraite obligatoires s'établit en moyenne à 1 389 euros par mois⁶, contre 1 376 euros fin 2015, en hausse de 0,9 % (comme en 2015) [voir fiche 6]. Par ailleurs, le nombre de bénéficiaires d'un droit direct progresse aussi à un rythme similaire : +0,9 % en 2016, après +1,0 % en 2015 (voir fiche 1). Ce léger différentiel de progression des effectifs, combiné à l'absence de revalorisation des pensions au 1^{er} octobre 2016⁷ (après +0,1 % au 1^{er} octobre 2015) explique que la progression de la masse financière de pensions soit un peu inférieure en 2016.

Par ailleurs, les évolutions en euros constants sont légèrement moins dynamiques en 2016 qu'en 2015 en raison d'une légère reprise de l'inflation en 2016 (+0,2 %, après une inflation quasi nulle en 2015). La masse financière de pensions de droit direct progresse ainsi de 1,7 % en 2016 en euros constants, après +1,9 % en 2015.

La masse financière de pensions versées au titre des droits dérivés augmente de 0,5 % en euros courants en 2016, soit un rythme de croissance plus faible qu'en 2015 (+0,9 %). Le nombre de bénéficiaires et le niveau des pensions de droit dérivé sont en effet en léger ralentissement par rapport à 2015. En euros constants, la masse financière de pensions versées

au titre des droits dérivés progresse de 0,3 % (après +0,9 % en 2015).

Les masses financières de prestations versées au titre du minimum vieillesse se replient en 2016 (-1,1 %, en euros constants après +0,7 % en 2015). Cette diminution est à rapprocher de la baisse du nombre de bénéficiaires de cette aide (-0,3 %, après une stagnation en 2015, [voir fiche 24]). En 2016, le minimum vieillesse a été revalorisé de 0,1 % au 1^{er} avril, alors que son niveau n'avait pas été revu à la hausse en 2015.

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

En 2016, le régime général verse 36 % des pensions totales (hors minimum vieillesse) [graphique 1]. Les régimes particuliers de salariés, qui incluent les régimes directs d'employeurs comme l'État ou les grandes entreprises⁸, les régimes des salariés agricoles et d'autres régimes spécifiques, viennent en deuxième position des principaux organismes verseurs (29 %). Ils sont suivis de près par les régimes complémentaires de salariés, tels que l'Agirc, l'Arrco ou l'Ircantec (26 %), qui assurent notamment le versement des pensions de retraite complémentaires

Tableau 1 Les prestations du risque vieillesse-survie

	Montants (en milliards d'euros courants)				Évolutions (en % d'euros courants)			Évolutions (en % d'euros constants)			Part de PIB (en %)
	1990	2014	2015	2016	1990-2014	2014-2015	2015-2016	1990-2014	2014-2015	2015-2016	
Pensions	107,2	297,8	303,2	308,4	4,3	1,8	1,7	2,6	1,8	1,5	13,8
Vieillesse	87,5	262,0	267,1	272,1	4,7	2,0	1,9	3,0	1,9	1,7	12,2
Survie	19,8	35,8	36,1	36,3	2,5	0,9	0,5	0,8	0,9	0,3	1,6
Minimum vieillesse	3,4	3,2	3,3	3,2	-0,3	0,7	-1,0	-1,9	0,7	-1,1	0,1
Risque vieillesse	2,8	3,0	3,0	3,0	0,3	1,3	-0,5	-1,3	1,3	-0,7	0,1
Risque survie	0,7	0,2	0,2	0,2	-4,4	-6,9	-6,8	-5,9	-6,9	-7,0	0,0

Source > DREES, Comptes de la protection sociale.

6. Y compris majoration pour enfants.

7. Jusqu'en 2015, le coefficient de revalorisation des pensions était égal à l'évolution prévisionnelle des prix hors tabac pour l'année *n*, corrigée, le cas échéant, de la révision de la prévision d'inflation de l'année *n-1*. Depuis 2016, la revalorisation des prestations se fonde sur la hausse des prix constatée au cours des douze derniers mois. Pour la revalorisation des pensions de retraite au 1^{er} octobre 2016, est donc prise en compte l'évolution des prix entre août 2015 et juillet 2016 (voir fiche 5).

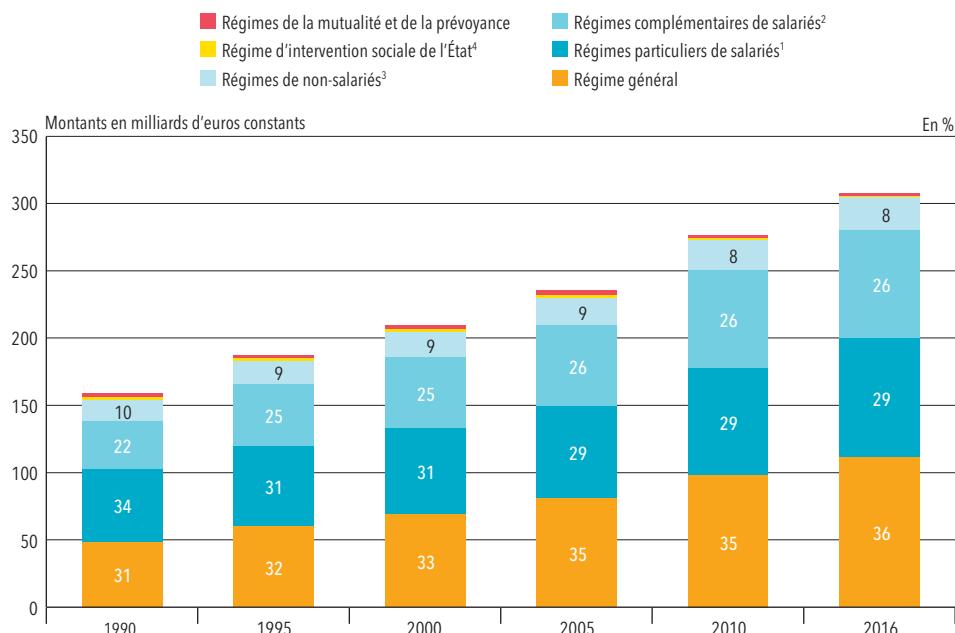
8. Notamment les pensions de la RATP et la partie des pensions IEG (EDF principalement) qui n'est pas adossée au régime général.

obligatoires. Les régimes de non-salariés contribuent à hauteur de 7,8 % environ aux pensions totales. Parmi eux, les régimes de la mutualité et de la prévoyance⁹ représentent 0,7 % des pensions en 2016 et financent les pensions de vieillesse complémentaires facultatives et des rentes d'invalidité. Le régime d'intervention sociale de l'État verse, lui, principalement les retraites du combattant et les pensions militaires d'invalidité de leurs ayants droit (0,4 % du total).

Depuis 1990, la structure de versements des pensions par régime a évolué. Du fait notamment de la proportion croissante des travailleurs salariés au sein des flux

de départs en retraite, les parts du régime général et des régimes complémentaires de salariés ont augmenté, au détriment de celles des autres régimes. En particulier, la masse financière de pensions versées par le régime général a augmenté en moyenne annuelle de 3,2 % en euros constants entre 1990 et 2016, de même que celle versée par les régimes complémentaires de salariés. En revanche, la masse financière de pensions des régimes particuliers de salariés a progressé à un rythme plus faible (+1,9 % en moyenne annuelle entre 1990 et 2016), de même pour celle des régimes de non-salariés (+1,6 % en moyenne annuelle). Enfin, les versements de pension

Graphique 1 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 > DREES, Comptes de la protection sociale.

9. 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.

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 -3,1 % et -0,7 % en moyenne annuelle).

Quel que soit le régime considéré, les différences de dynamique sont notables selon la nature des pensions : les masses financières de celles de droit direct ont davantage augmenté que celles de droits dérivés. Ainsi, depuis le début des années 1990, la masse financière de pensions de droit direct a augmenté en moyenne annuelle de 3,6 % entre 1990 et 2016 pour le régime général et de 3,4 % pour les régimes complémentaires de salariés. En revanche,

les masses financières de 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 (+0,7 %) que celui des pensions de droit direct (+2,1 %). Reflet de leur démographie spécifique, la dynamique des droits dérivés est toutefois plus soutenue pour les régimes complémentaires (+2,2 % en croissance annuelle entre 1990 et 2016), même si ces pensions augmentent comme pour les autres régimes à un rythme légèrement inférieur à celles de droit direct. ■

Pour en savoir plus

- **Beffy, M., Roussel, R., Mikou, M. et Ferretti, C.**, (dir.) (2017). Fiche 14 « Le risque vieillesse-survie en France ». Dans *La protection sociale en France et en Europe en 2015*, résultats des comptes de la protection sociale. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la Drees.
- **Pilorge, C., Glotain, M.** (2017, novembre). Compte provisoire de la protection sociale : le déficit continuerait de se résober en 2016. DREES, *Études et Résultats*, 1040.
- **Sécurité sociale** (2017). Rapport à la Commission des comptes de la Sécurité sociale, Résultats 2016, prévisions 2017 et 2018.

La liquidation des droits à la retraite

Afin de faire valoir ses droits à la retraite, un assuré doit atteindre un âge minimal appelé âge légal d'ouverture des droits. 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 d'assurance requise, la liquidation à taux plein est possible à l'âge d'annulation de la décote. Ces trois paramètres (âge d'ouverture des droits, âge d'annulation de la décote et durée d'assurance requise pour le taux plein) dépendent de la date de naissance de l'assuré. Certains dispositifs notamment au titre du handicap, de l'inaptitude, de l'invalidité ou des carrières longues permettent un départ précoce au taux plein.

Les conditions d'âges pour l'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, modifiées par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1955, l'âge d'ouverture des droits de droit commun¹ pour le départ à la retraite est fixé à 62 ans (*tableau 1*). Ces mesures de relèvement de l'âge d'ouverture des droits ont été transposées aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier (en 2017, pour les assurés de la CPRPSNCF).

Pour les agents affiliés 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 de retraite. Cet article a été modifié par la réforme des retraites de 2010. Depuis, pour les civils, la liquidation 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 « 57 ans s'il a accompli au moins dix-sept ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active » (*tableau 1*). Les emplois classés dans la catégorie

active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » (art. L. 24-I-1) et ouvrent la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge. Il s'agit d'emplois de la fonction publique hospitalière (les infirmiers avant la réforme de 2009 ou les aides-soignants notamment), de la fonction publique territoriale (parmi lesquels ceux d'agents techniques, d'entretien, de salubrité, d'agents de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les agents de la police nationale ou encore certains agents 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 leur permettant de liquider leurs droits à pension 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 section², ainsi que les limites de durée de services 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.

1. Dans l'ouvrage, par commodité, l'expression « l'âge d'ouverture des droits de droit commun » est remplacée par « l'âge d'ouverture des droits ».

2. La première section comprend les militaires en activité, en position de détachement, en non-activité et hors cadre, c'est-à-dire placés dans l'une des quatre positions statutaires.

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 » (notamment au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, du service militaire, de la préretraite), les trimestres de majoration de durée d'assurance (MDA), notamment pour la naissance et l'éducation des enfants ainsi que, le cas échéant, les trimestres de majoration de durée d'assurance ou de bonification propres à certains types d'emploi. La loi du 20 janvier 2014 améliore 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 réduction du taux de liquidation de leur pension, dépendant soit du nombre de trimestres manquants soit de l'écart en trimestres entre l'âge de liquidation et l'âge d'annulation de la décote³ (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 permettant de liquider sa pension au taux plein (*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 travaillés au-delà de ces deux conditions (voir fiche 17).

La pension est en tout état de cause calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à une durée de référence. Au régime général, cette durée est, pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1948, égale à la durée requise pour bénéficier du taux plein (voir fiche 4).

Dans les régimes complémentaires Agirc et Arrco, 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)⁴ seront introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1^{er} janvier 2019. Ces coefficients s'appliqueront, de façon temporaire, à la pension des régimes complémentaires Agirc et Arrco pour les personnes liquidant avant 67 ans, pendant trois ans jusqu'à 67 ans maximum. Les assurés concernés

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du privé, indépendants et catégories sédentaires 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 01/07/1956	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.

3. C'est la formule la plus favorable pour l'assuré qui est retenue.

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

seront exonérés du coefficient de solidarité, sous certaines conditions :

- s'ils liquident un an après l'âge auquel ils atteignent le taux plein ;
- s'ils partent à la retraite avec une décote ;
- s'ils sont exonérés de la contribution sociale généralisée (CSG) [le coefficient est réduit pour les personnes assujetties à la CSG au taux réduit] ;
- et s'ils font partie de certaines catégories bénéficiant de départ pour handicap ou invalidité.

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. 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).

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

Générations	Salariés du privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique	Catégories actives de la fonction publique	En trimestres
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	

Note > Pour les catégories actives de la fonction publique, la durée dépend également du mois de naissance pour certaines générations. Par souci de simplification, la durée présentée est celle correspondant au plus grand nombre de mois concernés dans l'année.

Source > Législation.

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 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). Par ailleurs, lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint l'âge légal, sa pension d'invalidité est automatiquement remplacée par une pension de retraite calculée au taux plein (art. L. 341-15). Les assurés qui conservent une activité professionnelle continuent

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	66 ans	61 ans	sans objet
1947	67 ans	61 ans et 6 mois	sans objet
1948	68 ans	62 ans	sans objet
1949	69 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.

de percevoir leur pension d'invalidité jusqu'à leur demande de liquidation de retraite et au plus tard jusqu'à l'âge du taux plein.

Les assurés handicapés justifiant d'une incapacité permanente supérieure à 50 % (depuis le 1^{er} janvier 2015) 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 dernière borne d'âge des 18 ans ayant été introduite avec la réforme de 2010 ;
- de durée validée⁵ : disposer d'une durée d'assurance validée supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance normale de la génération ;
- de durée cotisée⁶ : 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 (qui s'ajoutait à la condition de durée cotisée, et exigeait une durée d'assurance totale plus longue que la seule durée cotisée) est supprimée pour les départs à 60 ans, ce qui assouplit considérablement les conditions antérieures (*tableau 4*).

Certains trimestres validés à un autre titre que l'emploi sont dits « réputés cotisés » et peuvent être comptabilisés sous certaines limites dans le calcul de la durée cotisée pour déterminer l'éligibilité d'un assuré au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue. Avant 2012, ces trimestres étaient constitués de 4 trimestres au plus au titre de la maladie, de la maternité ou d'un accident du travail et 4 trimestres au plus au titre du service militaire.

Un élargissement concernant les trimestres validés au titre du chômage et de la maternité a été introduit par le décret du 2 juillet 2012. Le nombre de trimestres assimilés pris en compte 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 réputés cotisés. Elle ajoute 2 trimestres validés au titre du chômage, 2 trimestres validés au titre de l'invalidité et la totalité des trimestres validés au titre du congé de maternité. Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1^{er} avril 2014 pour le calcul de la durée « cotisée » déterminant l'éligibilité au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue sont :

- tous les trimestres validés au titre de l'emploi ;
- tous les trimestres acquis au titre de la maternité ;
- les trimestres acquis au titre du service militaire dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre de la maladie et des accidents du travail dans la limite de 4 ;
- les trimestres acquis au titre du chômage indemnisé dans la limite de 4 ;

5. La durée validée par un assuré se compose à la fois des trimestres validés au titre de l'emploi et des trimestres validés au titre de période de non-emploi (maladie, maternité, invalidité, chômage, majoration pour enfants, service militaire, etc.) [voir fiche 32].

6. La durée cotisée par un assuré se limite aux trimestres validés au titre de l'emploi. Elle n'inclut pas les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

- les trimestres acquis au titre de l'invalidité dans la limite de 2 ;
- les trimestres de majoration de durée d'assurance acquis au titre du compte professionnel de prévention (*voir supra*).

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.

Départ anticipé 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 (C3P) pour les salariés des employeurs de droit privé et les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé⁷ exposés à des facteurs de risques professionnels. Dix facteurs de risque ont ainsi été définis par l'article D. 4161-2 du Code du travail. L'exposition à chacun de ces facteurs permet à l'assuré d'accumuler des points qui, *in fine*, peuvent être utilisés pour bénéficier d'un départ anticipé à la retraite de deux ans maximum avant l'âge d'ouverture des droits⁸. Les points du compte pénibilité peuvent également servir pour la formation professionnelle ou le passage à temps partiel. L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a modifié le fonctionnement de ce dispositif. Rebaptisé compte professionnel de prévention (C2P)

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
	5 avant la fin de l'année civile des 17 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 4 mois
1954	5 avant la fin de l'année civile des 20 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
1955	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	173	56 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	169	58 ans et 8 mois
1956	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	165	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	174	56 ans et 4 mois
1957	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 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	174	56 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	170	59 ans et 4 mois
1959	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans
1960	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	166	59 ans et 8 mois
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 20 ans, 4 si né au dernier trimestre	167	60 ans
	5 avant la fin de l'année civile des 16 ans, 4 si né au dernier trimestre	175	57 ans et 4 mois

Source > Législation.

7. À l'exception des salariés bénéficiant déjà d'un régime spécial de retraite comportant un dispositif de compensation de la pénibilité.

8. Le dispositif permet aux assurés d'acquérir jusqu'à 8 trimestres de majoration de la durée d'assurance et d'avancer leur départ à la retraite jusqu'à 2 ans avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun.

à partir du 1^{er} octobre 2017, le nombre de facteurs de risque pris en compte pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs⁹ ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente (voir *infra*).

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. Les personnes ayant un taux d'incapacité compris entre 10 % et 19 % doivent en outre avoir été exposées au moins pendant dix-sept ans à des facteurs de risques professionnels pour pouvoir bénéficier du dispositif. Ces mesures concernent les assurés du régime général et des régimes de protection sociale agricole.

L'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 a assoupli les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour incapacité permanente pour les salariés atteints d'une maladie liée à certains facteurs de risque (facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux ») et dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %. Aucune condition de durée d'exposition à des facteurs de risques professionnels n'est exigée et il n'est pas demandé à ces assurés d'établir un lien direct entre leur incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risque.

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 modifiées. 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 à compter du 1^{er} janvier 2016 : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'une situation équivalente. 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-dessus, 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 services, « lorsqu'[il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale

⁹. Les facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux » ont été exclus du dispositif.

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. Des dispositifs similaires existent dans les régimes spéciaux (CPRPSNCF, CNIEG, etc.).

Avant la réforme de 2010, les fonctionnaires ayant accompli quinze années de services effectifs et parents d'au moins trois enfants 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 2012. ■

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. Pour la génération 1950, 8 % des assurés du régime général sont partis avec une décote et 12 % ont bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue. Cette dernière proportion est proche de 20 % à la MSA et au RSI artisans. Dans la fonction publique civile de l'État et à la CNRACL, trois retraités sur dix de la génération 1950 sont éligibles à un départ anticipé au titre de la catégorie active et un peu plus de huit 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.

Plus de neuf retraités sur dix bénéficient du taux plein

Selon les informations de l'échantillon inter-régimes de retraités (EIR) de 2012, 94 % des retraités nés en 1946 ont pu liquider leur pension de retraite au taux plein, éventuellement assortie pour certains d'une surcote. Dans cette génération, seuls 6 % des retraités (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 liée au fait d'avoir acquis 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, qui liquident leur retraite plus tardivement, partent plus souvent sans décote que les hommes (21 % contre 8 % pour les hommes). Ces départs à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sont aussi 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 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 1950

Selon l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (annexe 1, Sources et Méthodes), pour la génération 1950, la part des assurés partis avec décote est la plus élevée au RSI commerçants (8 %) et à la CNAV (7 %) [*graphique 2*].

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

12 % des départs pour carrière longue au régime général pour la génération 1950

Au régime général, 62 % des assurés nés en 1950 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

1. Y compris les assurés ayant bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue 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.

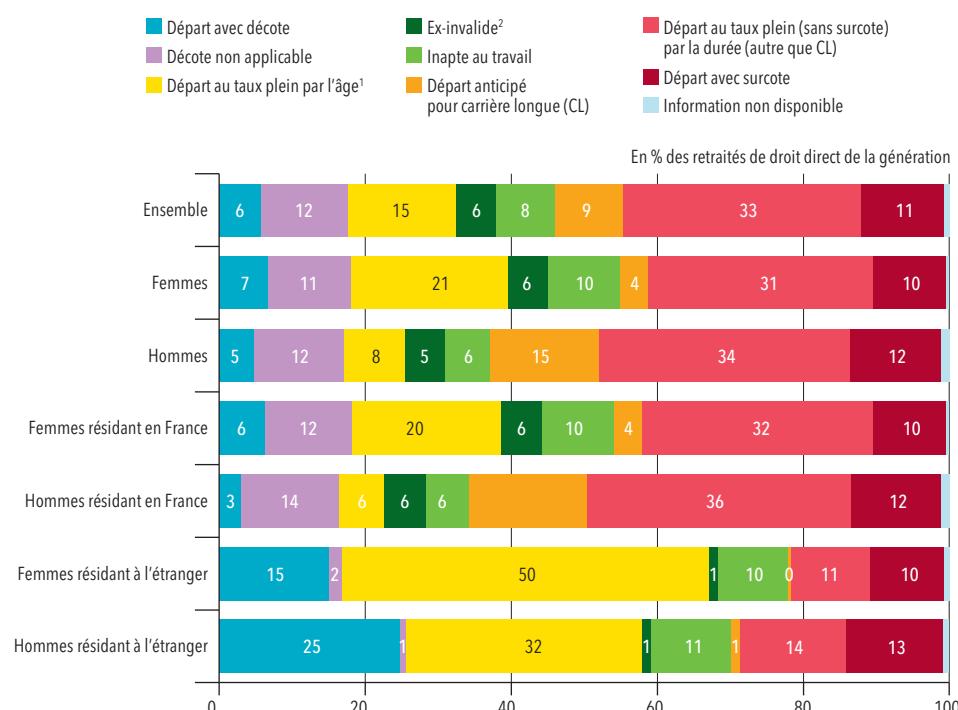
liquidation de ses droits à la retraite (*graphique 2*). 12 % ont notamment bénéficié d'un départ anticipé pour carrière longue. Cette proportion est proche de 20 % à la MSA non-salariés et au RSI artisans. À la CNAV, 15 % des retraités ont obtenu le taux plein par l'âge, c'est-à-dire que l'assuré part 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 peuvent, par

ailleurs, avoir validé une durée supérieure ou égale à la durée requise.

À la Fonction publique civile de l'État et à la CNRACL, trois retraités sur dix sont éligibles à un départ anticipé au titre de la catégorie active

Dans la fonction publique, on distingue habituellement les emplois dits « sédentaires » de ceux dits « actifs », ces derniers correspondant aux emplois reconnus dangereux ou pénibles comme ceux de

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



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 carrière longue 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.

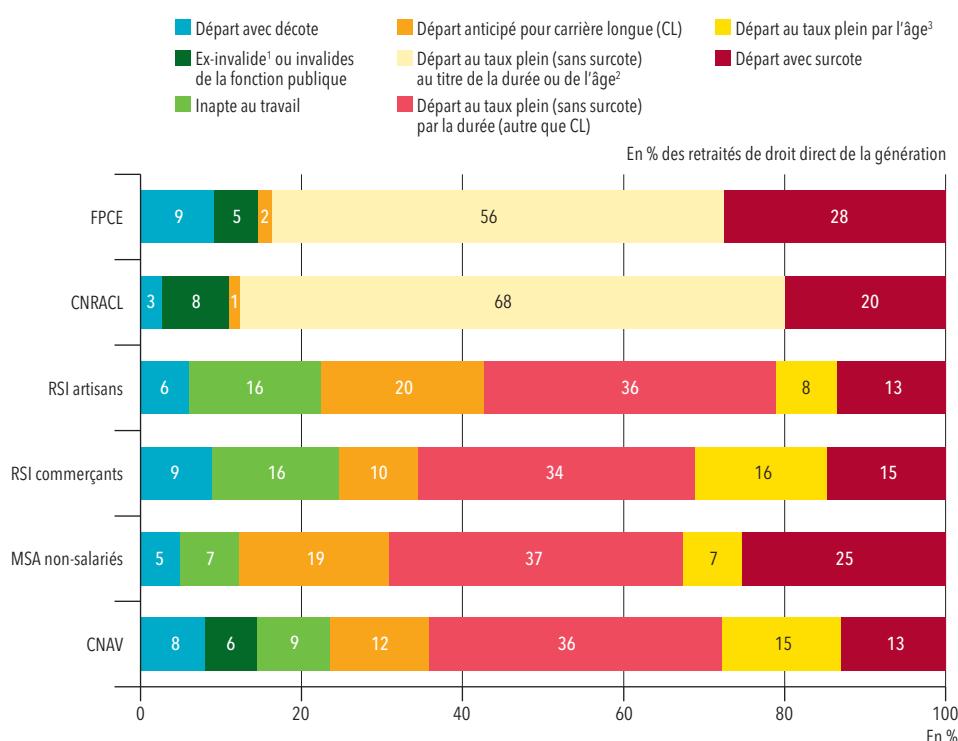
Source > DREES, EIR 2012.

policiers, gardiens de prison, pompiers, etc.² Dans la fonction publique civile de l'État, un retraité sur trois de la génération 1950 est éligible à un départ anticipé au titre de la catégorie active, c'est-à-dire que ces retraités répondent aux conditions nécessaires à un départ à ce titre, sans forcément être partis de façon anticipée (*tableau 1*).

La majorité des retraités (82 %) de la fonction publique civile de l'État de la génération 1950

sont partis à la retraite en raison de l'ancienneté, 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 les personnes nées en 1950, 5 % des retraités de la fonction publique civile de l'État sont partis au titre

Graphique 2 Répartition fin 2016 des retraités des régimes de base de la génération 1950, selon leur type de départ



1. Au RSI, les ex-invalides sont inclus majoritairement dans les départs comme inaptes au travail. À la MSA non-salariés, ces départs sont inférieurs à 1 %.

2. Pour les régimes de la fonction publique, la catégorie ne distingue pas le taux plein au titre de la durée et au titre de l'âge.

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

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 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du privé, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2016.

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

d'une pension d'invalidité et 11 % ont liquidé leur retraite au titre d'un motif familial. Cette génération 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 civile de l'État de la génération 1950.

À la CNRACL, 85 % des retraités de cette génération sont partis à la retraite pour ancienneté. Trois retraités sur dix sont éligibles à un départ anticipé au titre de la catégorie active, 8 % des personnes bénéficient d'une pension d'invalidité et 5 % ont liquidé leur retraite pour motif familial. Enfin, le dispositif de départ anticipé (avant l'âge d'ouverture des droits) pour carrière longue concerne 1,3 % des retraités de CNRACL de la génération 1950. ■

Tableau 1 Répartition fin 2016 des retraités de la fonction publique civile de l'État et de la CNRACL de la génération 1950, selon leur type de départ

	Fonction publique civile de l'État	CNRACL
Retraités ayant liquidé pour invalidité	5,3	8,2
Retraités ayant liquidé pour vieillesse, dont	94,7	91,8
Retraités ayant liquidé pour ancienneté, dont	82,0	85,1
actifs ¹	32,6	28,7
sédentaires	49,4	56,4
Retraités ayant bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue	1,8	1,3
Retraités ayant liquidé pour motif familial	10,7	5,3
Retraités ayant liquidé pour handicap	0,2	0,1

nd : non disponible.

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

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2016.

Pour en savoir plus

- > **DGFIP, Service des retraites de l'État** (2012, juin). Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009.
- > **Henry, M., Soulat, L.** (2018, janvier). Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse. La Caisse des dépôts et consignations, *Questions retraite et solidarité*, 21.
- > **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.
- > **Vanriet-Margueron, J.** (2015, mars). Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes. CNAV, *Cadr'@ge*, 28.

En 2016, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite s'élève à 61 ans et 10 mois pour les retraités de droit direct résidant en France. Il est en augmentation continue depuis 2010 (+1 an et 4 mois), c'est-à-dire juste avant l'entrée en vigueur de la loi du 9 novembre 2010. Entre les générations 1951 et 1955, la proportion de personnes déjà retraitées à 61 ans a baissé de 73 % à 34 % (-39 points).

L'âge moyen de départ à la retraite est en nette augmentation depuis 2010

En 2016, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est de 61 ans et 10 mois (*graphique 1*) : 62 ans et un mois pour les femmes et 61 ans et 6 mois pour les hommes (*graphique 2*). Il est en progression continue depuis 2010 (+1 an et 4 mois), en raison principalement du relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010, ainsi que, depuis 2016, du relèvement de l'âge d'annulation de la décote. Entre 2004 et 2010, l'âge conjoncturel avait diminué de 2 mois, après notamment la mise en place des possibilités de départ anticipé à la retraite pour carrière longue, mais aussi sous l'effet de l'amélioration tendancielle des carrières féminines. La participation accrue des femmes au marché du travail a permis à un nombre croissant d'entre elles d'atteindre la durée requise pour un départ au taux plein, et donc de partir plus tôt à la retraite.

L'âge conjoncturel permet de suivre l'évolution de l'âge moyen de départ à la retraite indépendamment des effets de composition des flux de nouveaux retraités d'une année sur l'autre (*encadré 1*). Il s'agit donc d'un indicateur plus pertinent que l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation, car ses fluctuations peuvent masquer les évolutions des comportements de départ à la retraite. Celles-ci traduisent pour partie des effets de calendrier des réformes ou de composition démographique. Cet âge moyen est de 61 ans et 8 mois en 2016. Il est resté stable par rapport à 2015, ce qui s'explique par un ensemble de facteurs. Il est imputable, d'une

part, au recul de l'âge d'ouverture des droits et au recul de l'âge d'annulation de la décote, et d'autre part à l'augmentation de la part de personnes parties à 62 ans et à la diminution de celles parties à 65 ans (voir fiches 2 et 15). L'âge moyen des nouveaux retraités a augmenté de 1 an par rapport à 2010, avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites adoptée cette année-là. Sur plus longue période, il a connu des fluctuations, notamment entre 2008 et 2009, après le durcissement des conditions d'éligibilité à un départ anticipé pour carrière longue.

Le taux de retraités à 61 ans a baissé de 39 points entre les générations 1951 et 1955

Depuis l'augmentation de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, le taux de retraités à 60 ans¹ a reculé de 34 points passant de 64 % en 2010 (génération 1950) à 30 % en 2013 (génération 1953) [*graphique 3*]. Le taux de retraités à 61 ans a lui aussi décru, passant de 73 % en 2012 (génération 1952) à 34 % en 2016 (génération 1955), soit une baisse de 39 points. Pour les autres générations, les taux de retraités à 60 ans et 61 ans sont stables.

Les taux de retraités à un âge supérieur ou égal à 62 ans ont peu évolué au cours des dix dernières années. En 2016, cependant, le taux de retraités à 65 ans commence à baisser. Il s'élève à 91 % en 2016, soit une baisse de 3 points par rapport à 2015, qui est liée à l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote prévue elle aussi par la réforme de 2010.

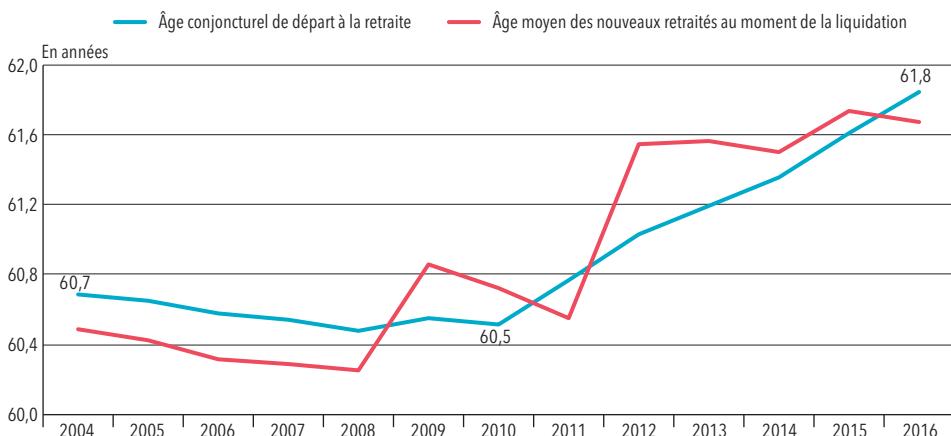
1. Proportion de personnes déjà retraitées parmi l'ensemble des résidents en France âgés de 60 ans (c'est-à-dire ayant entre 60 ans et 60 ans et 11 mois).

Les taux de retraités, entre 56 et 59 ans, ont globalement augmenté entre 2004 et 2008, en raison de l'instauration des départs anticipés pour carrière longue. Ils ont ensuite diminué avec le durcissement des conditions d'éligibilité en 2009.

L'âge moyen de départ à la retraite s'est réduit de 10 mois entre les générations 1940 et 1950

Pour étudier les départs à la retraite, l'approche par génération est la plus pertinente (encadré 1) et

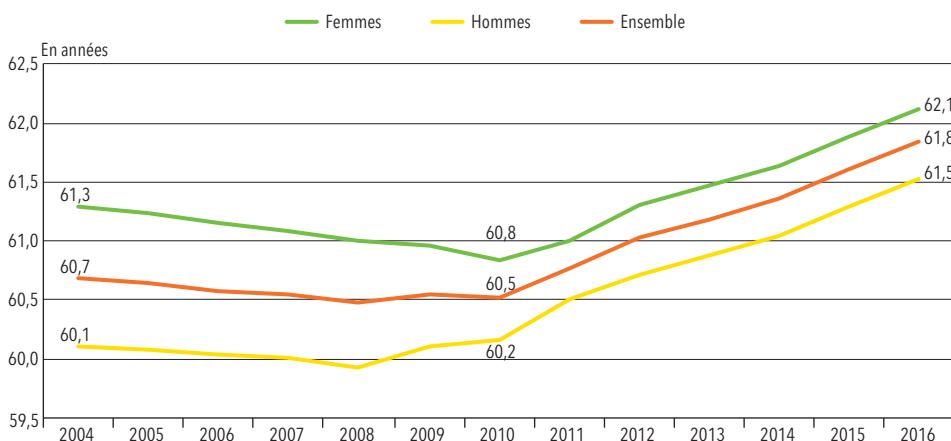
Graphique 1 Âge moyen et âge conjoncturel de départ à la retraite de 2004 à 2016



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 > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique 2016.

Graphique 2 Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite selon le sexe



Champ > Personnes résidant en France, hors personnes qui ne liquideront aucun droit de retraite.

Sources > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique 2016.

doit donc être autant que possible privilégiée. Elle ne peut toutefois être menée que 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'observation². Cette approche présente donc

l'inconvénient de ne pouvoir étudier que des générations anciennes, qui n'ont pas été touchées par la réforme des retraites de 2010.

L'âge moyen de départ à la retraite a globalement baissé au fil des générations nées entre 1926

Encadré 1 Quel indicateur pour calculer 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. Le concept et la méthode de calcul sont ainsi similaires à ceux utilisés pour l'espérance de vie.

Si l'on ne dispose que d'informations sur les retraités – comme c'est le cas lorsqu'on utilise les données de l'échantillon interrégimes (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.

Graphique 3 Taux de retraités par âge de 2004 à 2016



Lecture > Au 31 décembre 2016, 35 % des résidents en France âgés de 61 ans (ayant entre 61 ans et 61 ans et 11 mois inclus) sont retraités.

Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.

Sources > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique 2016.

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

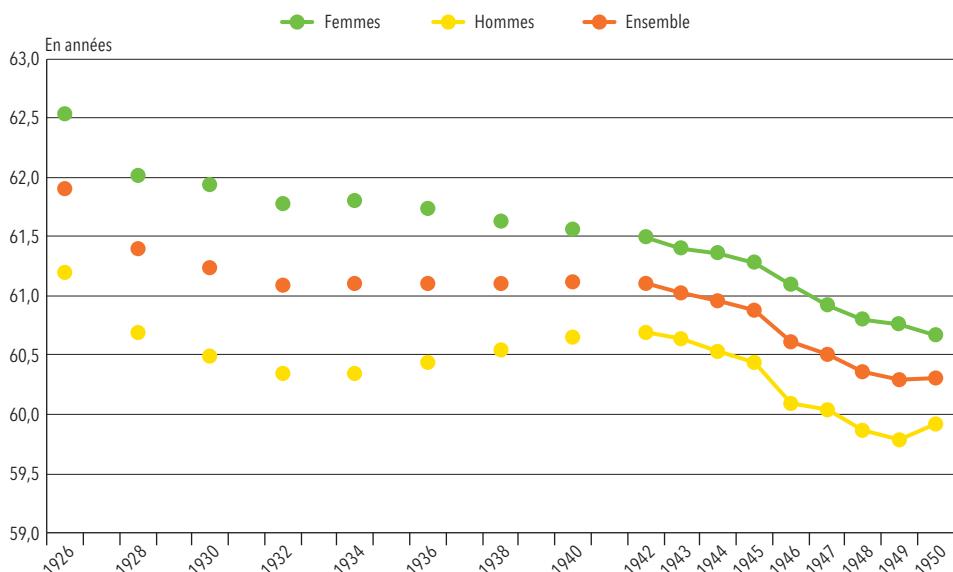
et 1950 (*graphique 4*). Il est passé de 61 ans et 10 mois pour la génération 1926 à 60 ans et 4 mois pour la génération 1950. Il a toutefois connu une période de stabilisation vers 61 ans pour les personnes nées entre 1930 et 1944. Il a ensuite décrû plus fortement pour la génération 1946, après l'instauration des départs anticipés pour carrière longue.

Ces tendances concernent aussi bien les femmes que 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 10 mois en moyenne dans la première moitié des années 1940. L'écart s'est à nouveau légèrement creusé lors de la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue, dont les bénéficiaires sont en majorité des hommes (entre 10 mois 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 1*). En effet, pour les personnes nées en 1950, l'âge moyen à la liquidation d'une pension à la CNAV est de 61 ans, contre 61 ans et 8 mois pour celles nées en 1940. Ces chiffres sont également à la baisse à la MSA salariés et dans les branches des commerçants et des artisans du RSI. À l'inverse, ces âges moyens ont augmenté dans la fonction publique civile de l'État et dans la fonction publique territoriale et hospitalière (CNRACL), respectivement de 9 et 5 mois, entre les générations 1940 et 1950. Ce report de l'âge de départ est lié notamment à l'augmentation de la part des surcotants à la fonction publique civile depuis 2005.

Graphique 4 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 (soit 61 ans et 10 mois) pour la génération 1926 à 60,3 ans (soit 60 ans et 4 mois) pour la génération 1950.

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 > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE 2013 à 2016.

Tableau 1 Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite selon la génération et le régime de retraite

Régimes de retraite	1940	1941	1942	1943	1944	1945	1946	1947	1948	1949	1950	Âge moyen (En années)
CNAV	61,7	61,6	61,7	61,6	61,6	61,5	61,3	61,1	61,1	61,0	61,0	61,0
MSA salariés	61,3	61,2	61,2	61,2	60,9	60,9	60,8	60,5	60,7	60,4	60,4	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	60,4	60,4
RSI commerçants	61,8	61,8	61,8	61,9	61,8	61,7	61,6	61,5	61,5	61,6	61,6	61,6
RSI artisans	61,1	61,1	61,1	61,2	61,1	61,0	60,8	60,7	60,7	60,7	60,8	60,8
Fonction publique civile de l'État ¹	58,3	58,4	58,6	58,7	58,8	58,9	58,9	59,0	59,0	59,0	59,0	59,0
Fonction publique militaire de l'État ¹	47,3	47,5	48,1	48,3	48,2	48,5	48,3	47,0	47,0	46,8	46,6	46,6
CNRACL ¹	58,4	58,4	58,8	58,7	58,7	58,8	58,8	58,7	58,7	58,8	58,9	58,9
Tous régimes confondus²	61,1	nd	61,1	61,0	61,0	60,9	60,6	60,5	60,4	60,3	60,3	

nd : non déterminé.

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

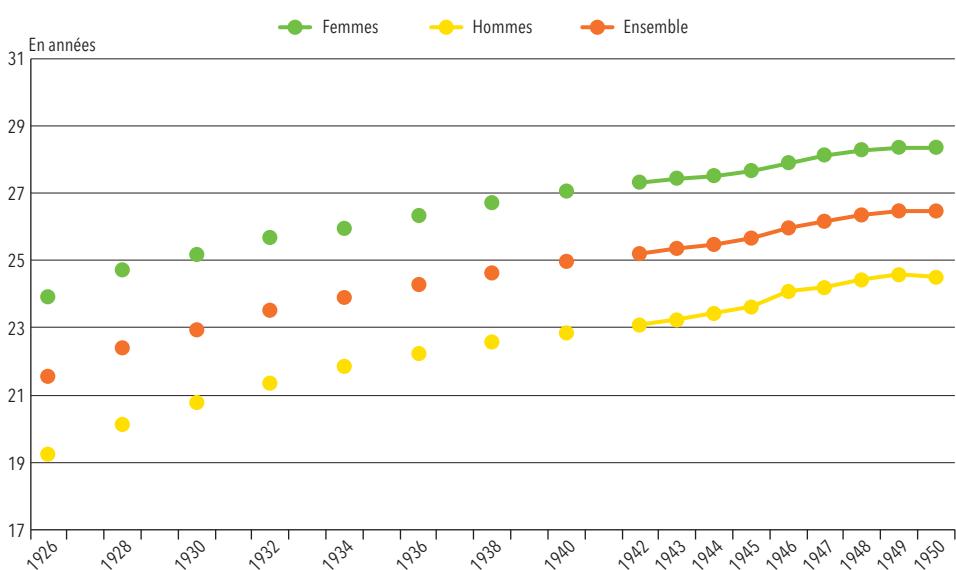
2. Il s'agit de l'âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, c'est-à-dire celui pour lequel la durée validée est la plus importante. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Cet âge est calculé à partir de l'EIR, contrairement aux données par caisses issues de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

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

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, EACR, et modèle ANCETRE de la DREES.

Graphique 5 Espérance de durée de retraite, par génération, en nombre d'années



Note > La durée de retraite par génération est calculée comme suit : $60 + \text{espérance de vie à } 60 \text{ ans} - \text{âge moyen de départ à la retraite de la génération}$ (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 (soit 26 années et 6 mois) pour la génération 1950 avec 28,4 années (soit 28 années et 4 mois) pour les femmes et 24,5 années (soit 24 années et 6 mois) 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 > DREES, EIR, EACR et modèle ANCETRE ; Insee, projections démographiques 2016.

La durée passée à la retraite augmente de 1 an et 6 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 1950³. Cette durée espérée est de 26 années et demie pour la génération 1950 avec 28 années et 4 mois pour les femmes et 24 années et demie pour les hommes (*graphique 5*). Elle a

augmenté de 1 an et 6 mois par rapport à la génération 1940 (un an et 3 mois pour les femmes et un an et 8 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. ■

Pour en savoir plus

- > Données historiques disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr
- > **Blanpain, N. et Buisson, G.** (2016, novembre). Projections de population 2013-2070 pour la France. Insee, *Insee Résultats*, 187.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, juin). Rapport annuel, p. 117-123.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). 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, novembre). Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs. CNAV, *Cadr@ge*, 30.
- > **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.

³. 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.

En 2016, 35 % des nouveaux retraités ont 62 ans, 37 % sont âgés de 61 ans ou moins et 28 % ont 63 ans ou plus. Les départs anticipés à la retraite avant 60 ans concernent davantage les fonctionnaires (civils ou militaires). En revanche, à 60 et 61 ans, la majorité des départs anticipés relèvent des régimes du secteur 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.

Près de quatre départs à la retraite sur dix concernent des personnes de moins de 62 ans

Tous régimes de retraite confondus, moins d'un nouveau retraité sur dix ayant liquidé un premier droit direct en 2016 a moins de 60 ans (*tableau 1*). 20 % des nouveaux retraités ont 60 ans cette année-là. Ils sont 9 % à avoir liquidé leur premier droit à 61 ans, 35 % à l'avoir fait à 62 ans, et 28 % à 63 ans ou plus.

La part de première liquidation à 62 ans est en hausse de 15 points par rapport à 2015, où elle était de 20 %. Cette hausse est due au relèvement progressif de l'âge légal d'ouverture des droits, liée à la réforme de 2010, qui a été porté à 62 ans à partir de la génération née en 1955. En contrepartie, la proportion de départs à 61 ans diminue fortement en 2016 (-10 points, tous régimes confondus). Ainsi, 38 % des nouveaux pensionnés de la CNAV sont partis à la retraite à 62 ans, soit une progression de 15 points par rapport à 2015. Cette part est de 39 % à la MSA salariés (+18 points), de 38 % dans la branche des commerçants du RSI (+17 points) et de 36 % chez les artisans (+16 points). Une évolution similaire se retrouve dans la fonction publique civile de l'État, avec une proportion de 30 % (+11 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 civile de l'État, les départs à 56 ans ou moins, ont baissé respectivement de 6 points, 2 points et 1 point. Ceux ayant lieu entre 57 ans et

59 ans ont progressé : leur part s'élève à 55 % à la SNCF (+4 points), 14 % pour les fonctionnaires civils de l'État (+1 point) et 15 % à la CNRACL (+2 points). L'élargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » comptabilisés pour devenir éligible au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1^{er} avril 2014 (voir fiche 12) permet à de nombreuses personnes de liquider leur pension dès 60 ans. Parmi les nouveaux retraités de la CNAV, 9 % sont partis au titre de ce dispositif à 61 ans (+1 point par rapport à 2015) et 18 % à 60 ans, comme en 2015 (voir fiche 2).

À 60 ans, la majorité des départs anticipés ont lieu dans les régimes du privé

Avant 60 ans, seule une faible proportion de personnes sont déjà parties à la retraite : 8 % pour les femmes et 9 % 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, les fonctionnaires civils et les autres régimes spéciaux pour les hommes. Pour les régimes du privé¹, les départs à ces âges sont quasi inexistantes en 2016. Ceci est dû aux différences entre les dispositifs de départ anticipés au sein des régimes. En revanche, à 60 et 61 ans, la majorité des départs anticipés ont lieu dans les régimes du privé. En conséquence, les assurés de ces régimes représentent la majorité des personnes parties en retraite anticipée à partir de 60 ans. Ainsi, en 2016, 32 % des hommes de 61 ans sont retraités dans un régime du privé, contre 10 % dans un régime de la fonction publique ou un

1. Catégorie « Autres régimes » du graphique 1.

régime spécial ; ces parts sont respectivement de 15 % et 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 12). Pour les fonctionnaires civils, hormis 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 plus².

Le taux de retraités³ augmente fortement avec l'âge entre 60 et 66 ans, ce qui correspond aux âges de

Tableau 1 Répartition des nouveaux retraités de 2016, selon leur âge au 31 décembre

	Moins de 56 ans	56 ans	57 à 59 ans	60 ans	61 ans	62 ans	63 à 64 ans	65 ans	Plus de 65 ans	Ensemble
CNAV	0,0	0,0	0,5	19,5	9,4	37,8	10,9	12,7	9,1	100
MSA salariés	0,0	0,0	0,5	21,2	10,9	39,1	9,9	11,7	6,7	100
MSA non-salariés	0,0	0,0	0,3	17,0	10,6	37,1	13,3	9,1	14,7	100
RSI commerçants	0,0	0,0	0,3	11,1	7,3	38,1	13,6	15,8	13,9	100
RSI artisans	0,0	0,0	0,4	20,2	10,8	36,4	11,3	11,7	9,3	100
Fonction publique civile de l'Etat ¹	2,6	1,4	13,7	12,6	9,9	29,5	16,4	8,6	5,4	100
Fonction publique militaire de l'Etat ¹	79,9	4,8	14,1	0,2	0,1	0,9	0,0	0,0	0,0	100
CNRACL ¹	0,4	0,4	14,5	21,2	12,3	28,4	12,7	6,9	3,2	100
CRPCEN	4,3	0,3	1,5	25,6	8,8	28,0	11,6	9,1	10,8	100
Cavimac	0,0	0,0	0,0	1,3	0,8	14,6	14,6	33,9	34,7	100
SNCF	23,4	13,4	54,5	4,1	2,0	1,3	1,0	0,3	0,0	100
CNIEG	29,7	14,3	32,2	9,1	5,5	4,1	3,3	1,1	0,6	100
RATP	53,4	11,6	21,0	4,8	4,1	2,4	1,7	0,9	0,2	100
CNAVPL	0,0	0,0	0,0	3,5	16,6	9,9	15,1	37,7	17,0	100
Liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes¹	3,6	0,9	3,2	18,1	9,2	32,8	11,2	11,6	9,4	100
Primo-liquidants d'un droit direct dans un régime de base dans l'année, tous régimes¹	3,9	1,0	3,5	19,9	9,1	34,5	8,8	10,9	8,4	100

1. Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteignant l'âge minimum de départ à la retraite en 2016 sont inclus (voir fiche 21).

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 2016, nés en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

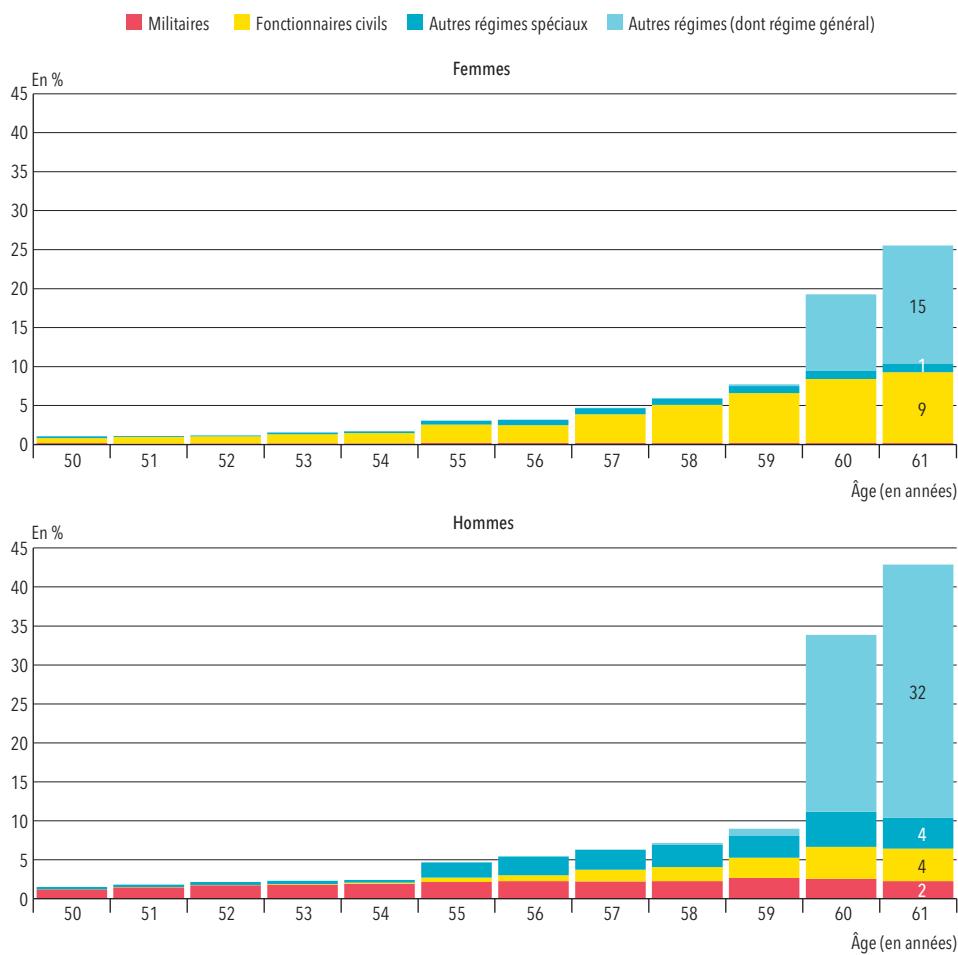
2. Ce dispositif est supprimé depuis 2012.

3. C'est-à-dire la proportion, à un âge donné, de personnes déjà retraitées parmi l'ensemble des résidents en France.

départ massif à la retraite (*graphique 2*). Il passe ainsi de 9 % à 98 % de la population entre 59 et 66 ans pour les hommes et de 7 % 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. Deux facteurs l'expliquent : les hommes partent, en

général, à la retraite plus tôt que les femmes et 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. 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.

Graphique 1 Taux de retraités par âge jusqu'à 61 ans, selon le type de régime au 31 décembre 2016



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

Lecture > Parmi les personnes ayant 61 ans au 31 décembre 2016, 1 % des femmes et 4 % des hommes 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 > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

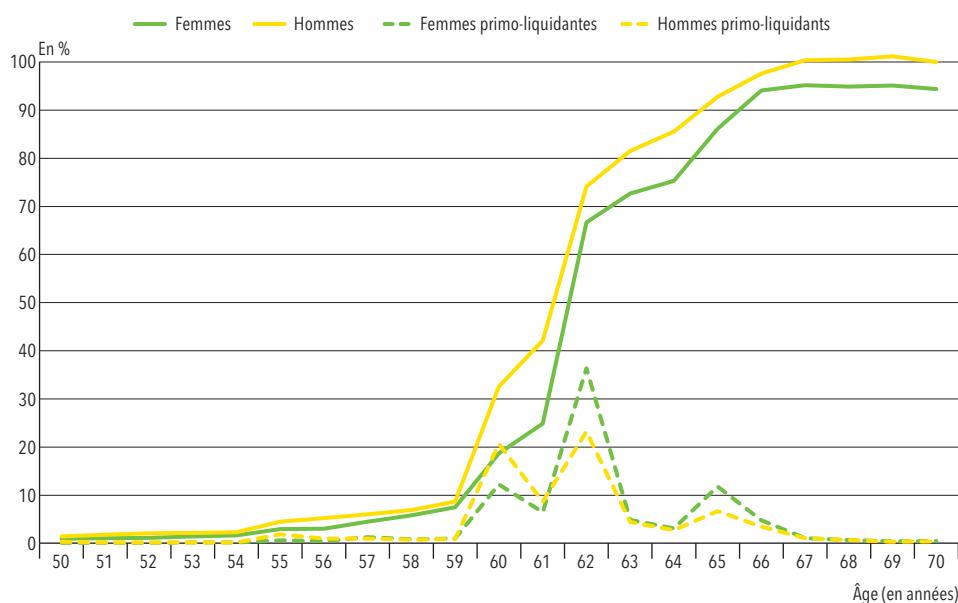
Un départ à la retraite sur huit a eu lieu avant l'âge d'ouverture des droits pour la génération 1946

La répartition des nouveaux retraités de l'année selon leur âge peut fournir une vision trompeuse, car elle dépend à la fois 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, avec 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. (encadré 1). En effet, les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite ne liquident pas nécessairement leurs différents droits la même année⁴.

Selon 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 ans⁵ (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 carrière longue en 2003, dont les retraités de la génération 1946,

Graphique 2 Taux de retraités et de nouveaux retraités par âge et sexe en 2016



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 2016, 33 % des hommes et 19 % des femmes ont déjà liquidé un droit direct de retraite.

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

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

4. 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 19). 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).

5. Plus précisément, entre 60 ans et 60 ans et 11 mois.

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, 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

Encadré 1 Les départs à la retraite après 66 ans

Les résultats présentés dans cette fiche à partir des données de l'échantillon interrégimes de retraite (EIR) sont calculés sur les retraités nés en 1946 et qui sont observés à l'âge de 66 ans. Il s'agit de la plus jeune génération dont on considère qu'elle a liquidé la quasi-totalité de ses droits au 31 décembre 2012. Les assurés qui liquideront leurs droits directs de retraite après cet âge ne sont donc pas, par construction, retenus pour le calcul de l'âge moyen de départ à la retraite et de la proportion de départ après 65 ans, indicateurs qui sont donc susceptibles d'être légèrement sous-estimés.

Si les premières liquidations d'un droit direct de retraite après 66 ans sont relativement rares, elles ne sont pas pour autant inexistantes.

Sur la base des générations nées en 1942 (soit des personnes ayant 70 ans en 2012) et 1938 (74 ans en 2012), les départs à la retraite entre 67 et 70 ans représentent environ 3 % des retraités, et ceux entre 71 et 74 ans environ 0,5 %. La part des départs après 66 ans est en particulier très élevée parmi les régimes de professions libérales (11 % de départs entre 66 et 70 ans). En prenant en compte ces départs à la retraite survenus après 66 ans, l'âge moyen de départ pourrait ainsi être plus élevé de 1 à 6 mois selon le régime.

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

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

Note > Âge atteint à la première liquidation d'une pension de retraite dans un régime 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 »).

Le statut de résidence en France ou à l'étranger est apprécié au moment de la retraite.

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 > DREES, EIR 2012.

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 (en années)	Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (en %)							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
Femmes	61,1	1,9	2,8	6,5	52,3	12,7	23,3	0,5	49,7
Unipensionnés									
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
Fonction publique civile de l'État et CNRACL	58,1	8,9	16,0	18,7	42,8	11,4	2,2	0,2	4,3
Polypensionnés									
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
Fonction publique civile de l'État et CNRACL	59,0	9,0	9,6	9,5	48,7	17,7	5,3	0,2	4,7
Unipensionnés et polypensionnés									
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
Hommes	60,2	3,7	4,5	17,1	47,5	15,4	11,4	0,3	50,3
Unipensionnées									
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
Fonction publique civile de l'État et CNRACL	59,3	4,2	15,2	14,4	41,7	19,3	4,4	0,8	2,6
Polypensionnées									
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
Fonction publique civile de l'État et CNRACL	59,2	6,2	16,6	12,0	44,6	14,9	5,4	0,3	3,9
Unipensionnées et polypensionnées									
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

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, c'est-à-dire celui où ils ont validé le plus de trimestres d'assurance. Les retraités sont observés à l'âge de 66 ans : les personnes qui ne liquideront un premier droit de retraite qu'après cet âge strictement ne sont donc pas prises en compte ici, et la proportion de départ à la retraite à 66 ans ou près pourrait donc être légèrement sous-estimée.

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

Source > DREES, EIR 2012.

les hommes et 53,3 % pour les femmes, contre 8,2 % des hommes et 21,5 % des femmes qui résident en France au moment de la retraite. 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) (2017, juin). Rapport, p. 117-122.
- > **Conseil d'orientation des retraites** (COR) (2016, mai). 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, novembre). Évolution de l'âge de départ à la retraite : interpréter les indicateurs. CNAV, *Cadr@ge*, 30.

En 2016, 12,7 % des retraités à la Fonction publique civile de l'État (FPCE) perçoivent une pension de retraite avec une décote, soit une baisse de 8,2 points par rapport à 2010. Au régime général, la part des départs avec décote s'établit à 8,7 %. Elle est stable depuis 2010. Les évolutions des parts de personnes liquidant avec une décote sont liées notamment à la composition des nouveaux retraités. La proportion des pensions minorées par la décote est plus élevée à la FPCE que dans les régimes alignés, mais le nombre de trimestres concernés y est plus faible (7,5 à la FPCE contre 11,5 à 13,4 dans les régimes du privé en moyenne). Plus de la moitié des pensions minorées au titre de la décote le sont avec au moins 10 trimestres pour les régimes alignés, contre un tiers à la FPCE.

Entre 2010 et 2016, la part des départs avec décote a baissé de 8,2 points à la Fonction publique civile de l'État

La décote entraîne une minoration du montant de la pension en cas de carrière incomplète (*encadré 1*). Certaines conditions de départ (âge, inaptitude, handicap, etc.) permettent néanmoins de liquider une pension sans décote même si la carrière n'est pas complète (voir fiche 12).

Entre 2010 et 2016, la part des personnes partant à la retraite avec une décote est restée globalement stable à la CNAV et à la MSA non-salariés (*graphique 1*), avec 8,7 % et 4,1 % en 2016, respectivement. À la MSA salariés, le nombre de liquidations avec décote rapporté au nombre de nouveaux pensionnés a doublé durant la même période (4,5 % en 2016). Au RSI, elle a augmenté de 3,1 points dans la branche des commerçants (11,4 % en 2016) et de 2,3 points dans celle des artisans (8,2 % en 2016). Dans les régimes du secteur public, la décote est appliquée depuis le 1^{er} janvier 2006. En 2016, la part des personnes parties avec une décote s'élève à 12,7 % à la Fonction publique civile de l'État (FPCE) et à 6,4 % à la CNRACL, soit une baisse respective de 8,2 points et de 0,6 point par rapport à 2010.

Les évolutions de la part de décotants parmi les nouveaux retraités ces dernières années¹ s'expliquent

notamment par des modifications de la structure du flux de ces nouveaux retraités (voir fiche 2). 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 des mesures d'âge minimal de départ et d'âge d'annulation de la décote constraint les nouvelles générations de retraités à reporter leur départ tout en accumulant, pour certains, plus de trimestres.

À la FPCE, la part des pensions liquidées avec décote est plus élevée que dans les régimes du privé

Les pensions minorées au titre de la décote sont plus fréquentes à la FPCE et dans les régimes spéciaux que dans les régimes du privé. En revanche, le nombre de trimestres de décote est plus faible dans les régimes publics ou spéciaux : 57 % à 78 % des départs avec décote concernent moins de 10 trimestres, contre 31 % à 44 % dans les régimes alignés ou à la MSA non-salariés (*tableau 1*). Dans les régimes spéciaux, l'instauration de la décote

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.

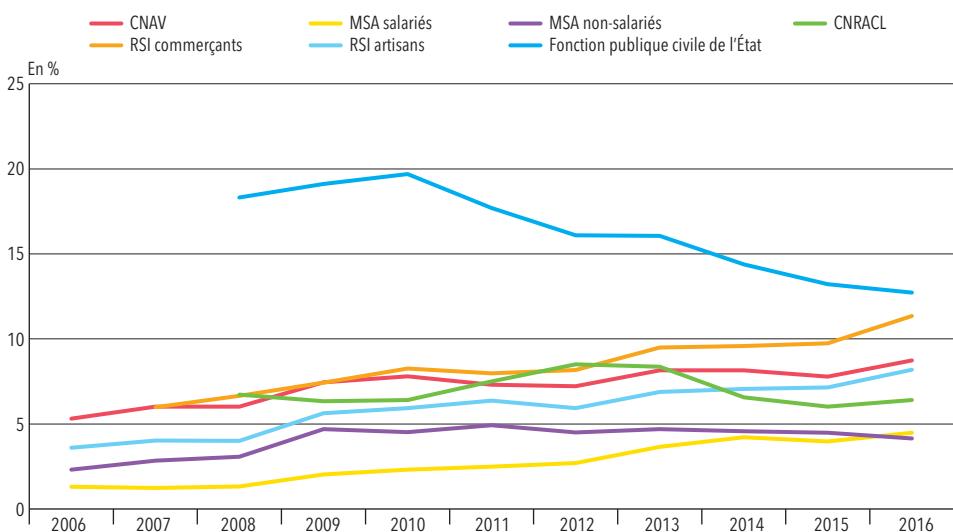
Encadré 1 La décote

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge légal minimal (62 ans à partir de la génération née en 1955) et l'âge d'annulation de la décote, mais n'ayant pas validé le nombre 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, etc.) [voir fiche 12]. Chaque trimestre manquant¹, 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 CNIEG, 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, d'une part, entre la durée d'assurance requise pour le taux plein et la durée d'assurance effective à la liquidation, et d'autre part, entre l'âge d'annulation de la décote et l'âge effectif de liquidation.

Graphique 1 Part des nouveaux retraités liquidant avec une décote

Note > À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015. Les données de la fonction publique civile de l'État et de la CNRACL ne sont pas disponibles avant 2008 et celles du RSI commerçants en 2006.

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

Sources > DREES, Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2006 à 2016.

Tableau 1 Les trimestres de décote parmi les nouveaux retraités en 2016

	Nouveaux retraités liquidant avec une 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
Femmes					
CNAV	10,3	13,8	29	37	34
MSA salariés	5,3	12,9	35	36	29
MSA non-salariés	5,4	13,6	29	39	32
RSI commerçants	13,4	14,4	25	38	37
RSI artisans	12,1	14,3	25	39	36
Fonction publique civile de l'État	13,3	8,1	63	33	4
CNRACL	7,6	9,7	53	43	4
CRPCEN	11,6	6,7	64	36	-
SNCF	32,1	7,4	65	35	-
CNIEG	16,2	8,4	51	49	-
RATP	25,1	5,9	76	24	-
Hommes					
CNAV	7,1	10,6	49	34	17
MSA salariés	3,9	10,3	52	31	17
MSA non-salariés	3,3	11,2	45	34	22
RSI commerçants	10,1	12,5	37	36	27
RSI artisans	7,2	12,5	38	36	26
Fonction publique civile de l'État	12,1	6,8	73	26	1
CNRACL	4,5	7,4	71	29	1
CRPCEN	10,4	5,7	74	26	-
SNCF	29,8	5,6	80	20	-
CNIEG	10,1	5,2	83	17	-
RATP	20,4	5,9	79	21	-
Ensemble					
CNAV	8,7	12,5	37	36	27
MSA salariés	4,5	11,5	44	34	22
MSA non-salariés	4,1	12,5	36	36	27
RSI commerçants	11,4	13,4	31	37	32
RSI artisans	8,2	13,0	34	37	29
Fonction publique civile de l'État	12,7	7,5	67	30	3
CNRACL	6,4	9,1	57	39	3
CRPCEN	11,4	6,5	66	34	-
SNCF	30,3	6,0	77	23	-
CNIEG	11,8	6,4	70	30	-
RATP	21,4	5,9	78	22	-

Note > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 21).

Champ > Nouveaux retraités de 2016, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre.

Source > DREES, Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2016.

est récente et s'applique depuis le 1^{er} juillet 2010. Le nombre maximal de trimestres de décote possible s'élève à 12 trimestres en 2016. Cette même année, 30,3 % des nouvelles pensions de la SNCF (-4,4 points par rapport à 2015) et 21,4 % de celles de la RATP (-2,2 points) subissent une décote de, respectivement, 6,0 et 5,9 trimestres en moyenne (*tableau 1*). Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraite et atteint 0,875 % en 2016 par trimestre manquant (contre 1,25 % pour les autres régimes). À la FPCE et à la CNRACL, la décote est appliquée, en grande majorité, dans le cadre de départs pour ancien-neté, c'est-à-dire pour les personnes ayant 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 16 trimestres pour les liquidations intervenues en 2016. Ce plafond s'accroît progressivement depuis 2006, en raison de l'augmentation de l'âge d'annulation de la décote (*encadré 1* et voir fiche 12).

Dans le régime général et les régimes alignés, la décote est plus forte avec une minoration d'au moins 10 trimestres pour 56 % (MSA salariés) à 69 % (RSI commerçants) des liquidations avec décote. Ce type de minoration concerne davantage les femmes (entre 65 % et 75 %) que les hommes (entre 48 % 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, mars).** Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.
- > **Vanriet-Margueron, J. (2015, mars).** Départs en retraite avec décote : des situations contrastées entre les hommes et les femmes. CNAV, *Cadr'@ge*, 28.

En 2016, la part des personnes ayant liquidé une pension avec une surcote est restée stable dans la plupart des régimes de retraite. Elle s'élève à 14 % au régime général, 29,5 % à la fonction publique civile de l'État (FPCE), 19,3 % à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et 7,1 % à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés. Elle a augmenté de 2,4 points à la MSA non-salariés, pour s'établir à 30,7 % en 2016. À la FPCE et à la CNRACL, près des deux tiers des majorations au titre de la surcote correspondent à des surcotes d'au moins 5 trimestres. Cette proportion est de 57 % au RSI artisans et de 60 % au régime général.

Une stabilité des départs avec surcote dans la plupart des régimes

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 (*encadré 1* et voir fiche 12).

En 2016, la part de pensions liquidées avec une surcote est restée globalement stable dans la plupart des régimes (*graphique 1*). Ainsi, 29,5 % des pensions liquidées dans le régime de la fonction publique civile de l'État sont majorées par une surcote (-1,1 point en un an). Cette part est de 19,3 % à la CNRACL (-0,1 point). Dans les régimes du privé, la part des départs avec surcote est plus faible : 14 % au régime général (+0,3 point), 16,4 % pour les commerçants du RSI (+0,3 point), 13,7 % pour les artisans du RSI (+0,3 point) et 7,1 % pour les salariés agricoles (stable). Pour les non-salariés agricoles, cette part s'accroît de 2,4 points en 2016, pour s'établir à 30,7 %.

Les évolutions de la part de surcotants parmi les nouveaux retraités ces dernières années² s'expliquent notamment par des modifications de la structure du flux de ces nouveaux retraités. Les reculs de l'âge minimum légal et de l'âge d'annulation de la

décote instaurés 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 retraités³. 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, par définition, d'une surcote. En outre, la montée en charge de la mesure de relèvement de l'âge minimal constraint les nouvelles générations de retraités à partir de plus en plus tard, et donc à diminuer le nombre de surcotants à âge donné. Enfin, à partir de 2016, le recul de l'âge d'annulation de la décote commence à produire ces effets : le nombre de départs à cet âge a diminué par rapport à 2015 (voir fiches 2 et 15).

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

Au régime général et dans les régimes alignés, 15 % (RSI commerçants) à 18 % (MSA salariés) des pensions majorées au titre de la surcote correspondent à des surcotes d'un trimestre seulement (*tableau 1*). Dans ces régimes, le nombre de trimestres moyen de surcote varie entre 8,5 (MSA salariés) et 9,5 (RSI commerçants). À la FPCE et à la CNRACL, le nombre moyen de trimestres de surcote est proche : respectivement 9,5 et 9,0. Les surcotes

1. Cette durée d'assurance dépend de l'année de naissance de l'assuré.

2. En complément de cette fiche, voir la fiche 13 pour une analyse de la surcote selon les générations de retraités.

3. 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.

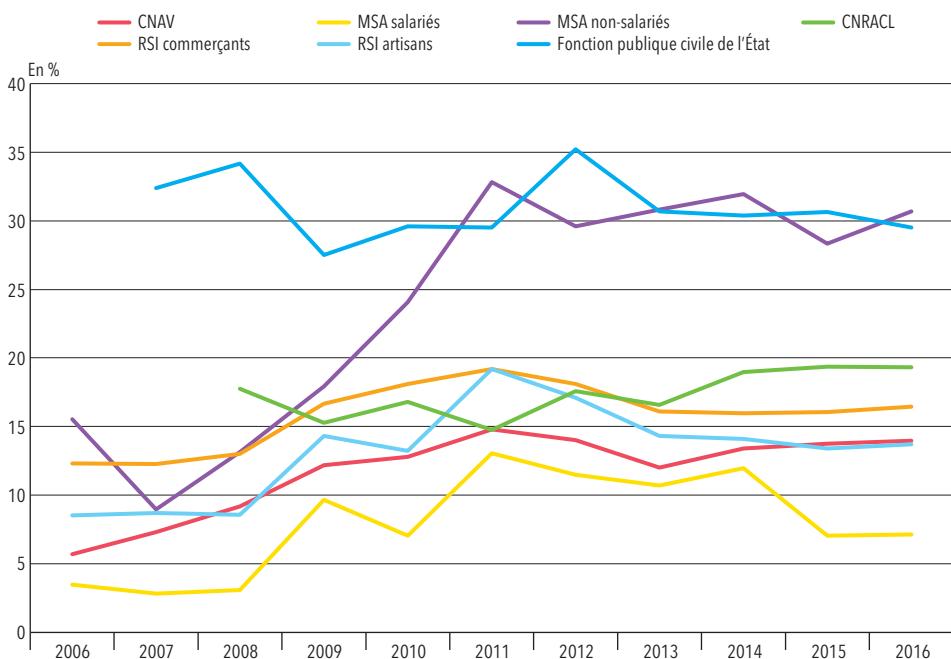
Encadré 1 Le dispositif de surcote

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 12). Les trimestres comptabilisés pour la surcote excluent les périodes dites assimilées (validées au titre du chômage, de la maladie, des accidents du travail, etc.) 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 pour autant de gain de surcote.

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 1 Part des bénéficiaires de la surcote parmi les nouveaux retraités depuis 2006



Note > Les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 21). À la MSA non-salariés, les données excluent les résidents dans les DROM avant 2015. Les données de la CNRACL ne sont pas disponibles avant 2008 et celles de la fonction publique civile de l'État en 2006.

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

Sources > DREES, Enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite 2006 à 2016.

Tableau 1 Les trimestres de surcote parmi les nouveaux retraités en 2016

	Nouveaux retraités ayant liquidé avec une 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
Femmes						
CNAV	13,8	8,7	18	24	23	35
MSA salariés	6,7	8,1	19	25	24	32
MSA non-salariés	29,6	13,0	9	27	15	49
RSI commerçants	14,9	9,4	16	23	24	36
RSI artisans	14,2	8,9	17	24	23	36
Fonction publique civile de l'État	31,1	9,1	14	24	23	39
CNRACL	19,4	9,0	15	22	24	39
CRPCEN	26,7	7,4	11	22	45	22
SNCF	3,6	6,3	10	42	29	19
CNIEG	12,1	6,7	13	26	35	25
RATP ¹	8,2	6,9	10	40	27	23
Hommes						
CNAV	14,2	9,1	16	23	24	36
MSA salariés	7,4	8,7	17	24	25	35
MSA non-salariés	31,4	11,0	10	32	18	40
RSI commerçants	17,5	9,6	15	25	23	37
RSI artisans	13,6	8,8	17	26	22	35
Fonction publique civile de l'État	27,9	10,0	12	22	23	43
CNRACL	19,2	9,1	13	22	25	39
CRPCEN	40,6	12,0	8	16	27	48
SNCF	4,5	5,9	15	36	30	19
CNIEG	12,5	6,6	13	30	33	24
RATP ¹	8,5	5,9	15	36	31	19
Ensemble						
CNAV	14,0	8,9	17	24	24	36
MSA salariés	7,1	8,5	18	24	24	34
MSA non-salariés	30,7	11,8	9	30	17	44
RSI commerçants	16,4	9,5	15	24	24	36
RSI artisans	13,7	8,9	17	25	22	35
Fonction publique civile de l'État	29,5	9,5	13	23	23	41
CNRACL	19,3	9,0	14	22	25	39
CRPCEN	29,2	8,6	5	20	35	40
SNCF	4,3	6,0	14	37	30	19
CNIEG	12,4	6,6	13	29	34	24
RATP ¹	8,4	6,1	14	36	30	20

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 21).

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

Source > DREES, Enquête annuelle auprès des caisses de retraite 2016.

d'un trimestre y représentent 13 % et 14 % des pensions avec majoration. Dans ces deux régimes de la fonction publique, près des deux tiers des liquidations avec surcote correspondent à des majorations d'au moins 5 trimestres (respectivement 63 % et 64 %), contre 57 % (RSI artisans) à 61 % (MSA non-salariés) dans les principaux régimes du privé. À la FPCE, la surcote concerne davantage les femmes,

en proportion, que les hommes (+3,2 points), tandis qu'à la CNRACL, les proportions sont similaires. Au régime général et dans les régimes alignés, les proportions de femmes et d'hommes qui partent à la retraite avec une surcote sont similaires, à l'exception du RSI commerçants (2,6 points d'écart) et de la MSA non-salariés (1,8 point), où elles sont plus favorables aux hommes. ■

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, juin). Les bénéficiaires de la surcote dans la fonction publique d'État avant et après la réforme de 2009. Étude.
- > **Senghor, H.** (2017, mars). Les départs à la retraite dans la fonction publique : la décote concerne davantage les catégories actives. DREES, *Études et Résultats*, 1001.

Les transitions entre l'emploi et la retraite

La part des personnes en emploi à 59 ans augmente entre les générations nées en 1942 et celles nées en 1954, tandis que la part de celles qui sont absentes du marché du travail ou au chômage diminue. Au sein de la génération 1946, la part des personnes principalement au chômage au cours d'une année passe pourtant de 5 % à 50 ans à 16 % à 59 ans. Elle est plus faible ensuite. En moyenne, lorsqu'ils partent à la retraite, 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). Passer directement de l'emploi à la retraite est la situation la plus courante, 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.

De plus en plus de personnes en emploi à 59 ans

Au fil des générations, les personnes occupent de plus en plus souvent un emploi à 59 ans. Entre 2000 et 2016, le taux d'emploi passe de 49 % à 70 % pour les 55-59 ans.

Les situations principales sur le marché du travail à 59 ans ont beaucoup évolué entre les générations nées en 1942 et celles nées en 1954¹ (*encadré 1, graphique 1*). Le taux de femmes absentes du marché du travail² diminue sensiblement (-7 points entre ces deux générations). Ainsi, 16 % des femmes et 17 % des hommes nés en 1942 ont connu à 59 ans une situation principale de chômage, 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 12). En revanche, la restriction en 2009 des conditions d'accès à ce dispositif se traduit par une diminution de la part des retraités de 6 points pour les femmes et de 11 points pour les hommes entre les générations 1950 et 1954.

La fin des dispositifs de préretraite publique s'applique aux 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.

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, et ce parfois plusieurs fois, entre 50 et 67 ans (*encadré 1*). Ainsi, dans cette tranche d'âge, le passage direct de l'emploi à la retraite n'a concerné que 47 % des femmes nées en 1946 et 55 % des hommes (*tableau 1*).

1. Les données présentées dans cette fiche sont issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) millésimé au 31/12/2013, la génération 1954 est ainsi la dernière génération pour laquelle 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*).

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 retraitées dès 50 ans représentent, parmi les affiliés aux régimes de retraite français nés en 1946, 23 % des femmes et 15 % des hommes. Parmi ces premières, la proportion décroît progressivement au fil des générations (respectivement 26 % pour la génération 1942, 23 % pour la 1946, 20 % pour la 1950 et 18 % pour la 1954), en raison de 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-retraitée.

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 correspond à « préretraite » ;
 - 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 » : le motif retenu alors 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, 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, ...

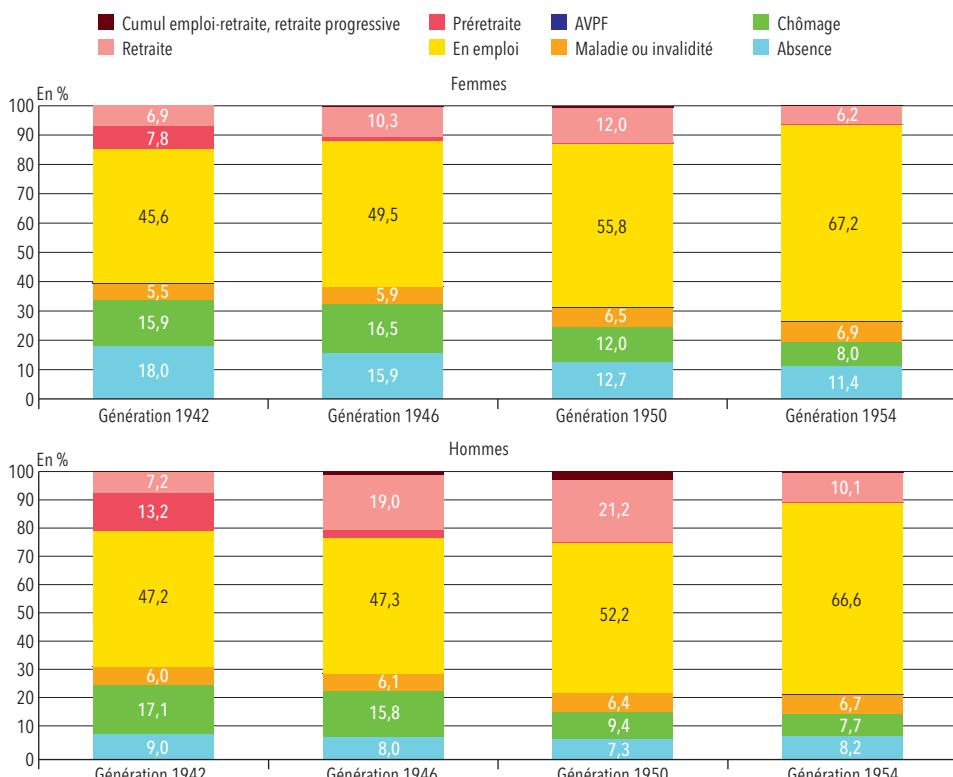
1. Quelques variantes à ces règles ont été appliquées, dans le cas d'un polyaffilié dont l'un des régimes relève de la fonction publique ou est un régime spécial.

••• 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, durant 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 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. Concrètement, 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 66,6 % des femmes de la génération 1954.

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 > DREES, EIC 2013.

Une partie des assurés traversent aussi, après 50 ans, 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 femmes et des hommes de la génération 1946 ont validé une majorité de trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité, et 6 % des femmes et 4 % des hommes 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, elle aussi, légèrement à chaque âge jusqu'à 59 ans, pour atteindre 6 %. Ces situations deviennent marginales ensuite, 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 : c'est le cas pour 8 %

des femmes et 6 % des hommes à 55 ans, contre 16 % des femmes et des hommes à 59 ans. Entre 60 et 64 ans, 2 % à 5 % des femmes et des hommes de la génération 1946 sont principalement au chômage chaque année. La succession des situations d'emploi, de chômage, puis de retraite entre 50 et 67 ans concerne ainsi 10 % des femmes et 11 % des hommes de cette génération.

Par ailleurs, quel que soit l'âge compris entre 50 et 59 ans, 8 % à 16 % des femmes, et 4 % à 8 % des hommes nés en 1946³ sont absents du marché du travail mais aussi de tous dispositifs publics. Ces personnes ne sont pas à la retraite ou en pré-retraite 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 8 % pour les femmes et de 4 % pour les hommes à

Tableau 1 Les trajectoires les plus fréquentes entre 50 et 67 ans

	Ensemble	Femmes	Hommes
Trajectoires sans années de non-emploi¹	54,2	49,3	58,5
Passage direct de l'emploi à la retraite	51,1	46,9	54,7
Dont au moins une année de cumul emploi-retraite / retraite progressive entre 50 et 67 ans - Sans années de non-emploi	10,9	8,8	12,7
Emploi, puis préretraite, puis retraite	2,1	1,5	2,7
Autres trajectoires - Sans années de non-emploi ²	1,0	0,9	1,1
Trajectoires avec années de non-emploi¹	45,8	50,7	41,5
Emploi, puis chômage, puis retraite	10,7	10,2	11,2
Emploi, puis absence du marché du travail, puis retraite	5,9	7,9	4,2
Au moins une année de cumul entre 50 et 67 ans - Avec année(s) de non-emploi	5,9	5,7	6,1
Emploi, puis maladie, puis retraite	2,8	2,4	3,1
Autres trajectoires - Avec année(s) de non-emploi ²	20,5	24,5	16,9
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.

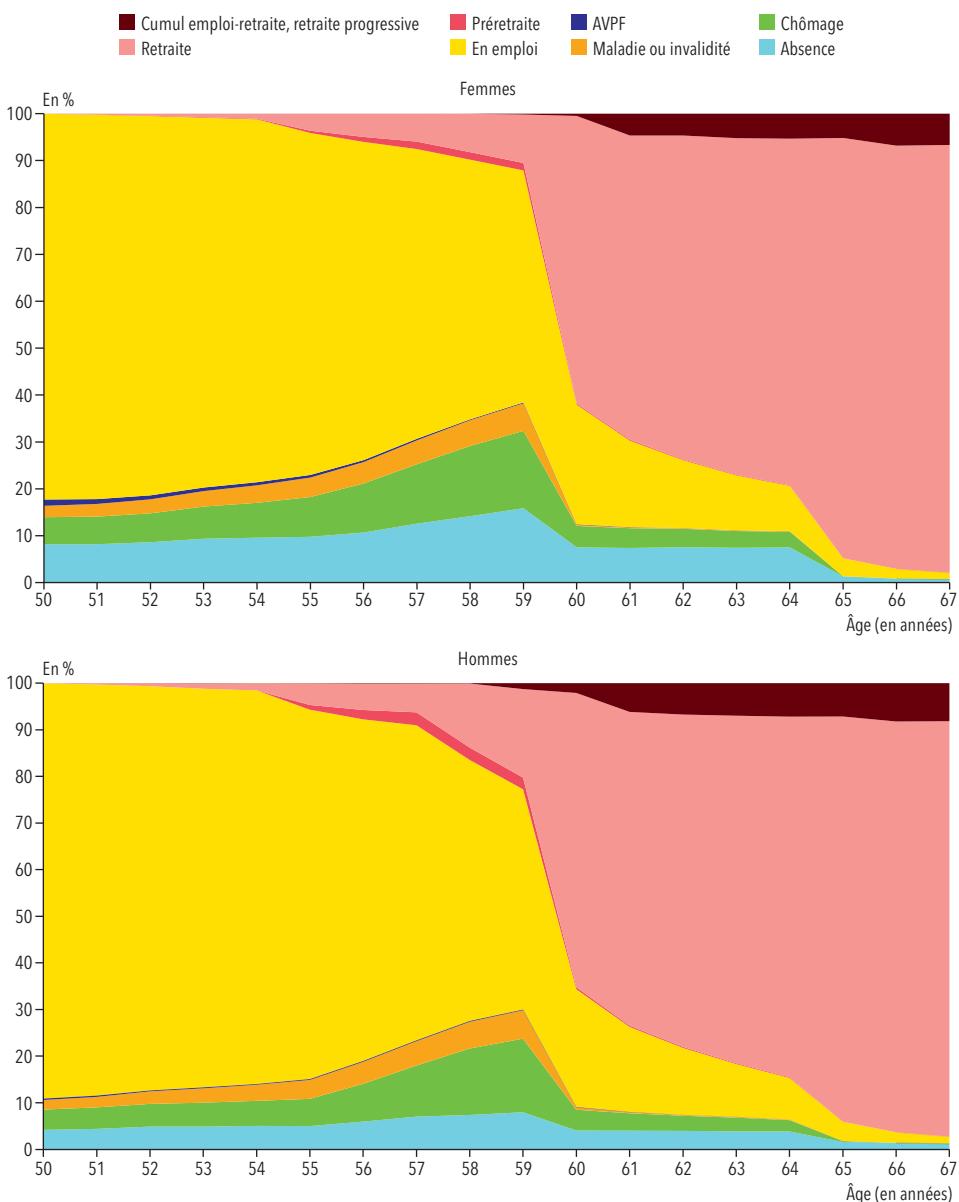
Champ > Personnes nées en 1946, ayant été affiliées au moins une fois au cours de leur carrière à une caisse de retraite participant à l'EIC, hors absents et retraités dès 50 ans.

Source > DREES, EIC 2013.

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.

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, 82 % des femmes nées en 1946 occupent un emploi, 8 % sont absentes du marché du travail, 6 % sont au chômage, 2 % en maladie ou invalidité et 1 % perçoivent l'AVPF. À ce même âge et pour la même génération, 89 % des hommes occupent un emploi.

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 > DREES, EIC 2013.

60 ans (ouverture des droits). Elle chute à 1 % des femmes et 2 % des hommes 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 partiel⁶.

Deux transitions, en moyenne, entre 50 et 67 ans pour la génération 1946

Les personnes nées en 1946 et retraitées à 67 ans connaissent en moyenne deux transitions entre 50 et 67 ans (y compris le passage à la retraite) [tableau 2]. 45 % des femmes et 50 % des hommes nés 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 51 % des femmes et 58 % des hommes si l'on exclut, à l'intérieur de la période de retraite, les transitions entre retraite sans activité et cumul emploi-retraite.

Les personnes ayant connu deux transitions (dont le départ à la retraite) étaient majoritairement 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 comprenaient au moins un cumul d'emploi-retraite parmi les trois états considérés.

Dans les cas de triple 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 à nouveau en retraite sans activité. 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

Tableau 2 Nombre de transitions entre les situations principales de 50 à 67 ans

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			En %
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	
1	47,5	45,1	49,7	54,4	50,7	57,8	
2	27,3	28,7	26,0	29,1	30,2	28,1	
3	14,4	14,9	14,0	8,8	10,3	7,4	
4	5,8	6,3	5,4	4,5	5,2	4,0	
5	2,8	2,9	2,7	1,8	2,1	1,5	
6 ou plus	2,1	2,0	2,2	1,3	1,4	1,3	
Ensemble	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
Nombre moyen de transitions	2,0	2,0	1,9	1,8	1,8	1,7	

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 > DREES, EIC 2013.

5. Une part infime de ces trimestres concerne un cumul de la retraite avec des trimestres maladie, invalidité, AVPF, chômage, etc. Ces cas très rares peuvent correspondre pour partie à des anomalies dans la base de données utilisées.

6. Ces deux dispositifs sont étudiés plus en détail dans l'ouvrage (voir fiches 19 et 20).

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 d'une succession emploi, chômage, absence du marché du travail puis retraite (6 %).

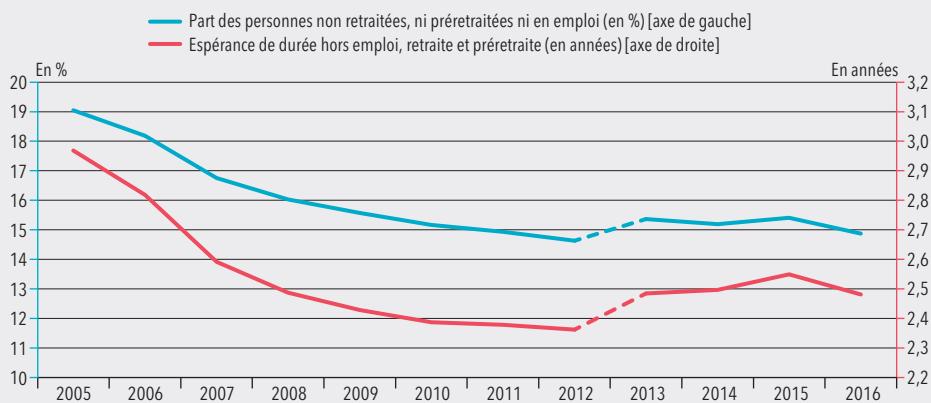
Au total, 46 % des assurés ont connu, entre 50 et 67 ans, une année où leur situation sur le marché du travail était hors de l'emploi et hors de la retraite (*encadré 2*). Les femmes (51 %) sont plus souvent exposées à ce type de situation que les hommes (41 %). ■

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, 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 trouveraient 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 autres 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 et reste relativement stable autour de 15 % à 15,5 % de 2013 à 2016 (*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 années et demie en 2016.

•••

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



Notes > La notion de retraite/préretraite a changé dans le questionnaire de l'enquête à partir de 2013. Une rupture de série a donc 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).

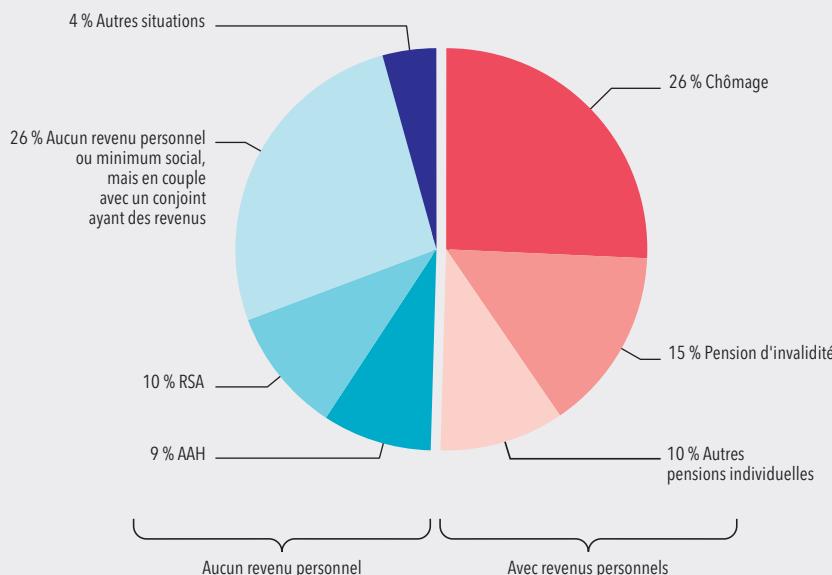
Lecture > En 2016, les personnes âgées de 53 à 69 ans hors emploi, retraite et préretraite représentent 15 % de leur tranche d'âge. Leur espérance de durée hors de l'emploi et hors de la retraite et la préretraite entre 53 et 69 ans est de 2,5 ans.

Champ > Ensemble des individus résidant en France métropolitaine et âgés de 53 à 69 ans lors de la semaine de référence.

Sources > Insee, Enquêtes Emploi ; 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, soit à des allocations de chômage – y compris l'allocation de solidarité spécifique (26 %), soit à des pensions, parmi lesquelles des pensions d'invalidité (15 %). Pour le reste, environ une personne sur sept perçoit l'un des deux principaux minima sociaux en matière d'effectifs¹ (9 % pour l'allocation aux adultes handicapés [AAH] et 10 % pour le revenu de solidarité active [RSA]). Un peu plus d'une personne sur quatre 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 4 %, correspondent souvent à des personnes qui, tout en étant hors emploi au quatrième trimestre de 2015, 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 et ni en préretraite entre 53 et 69 ans fin 2015



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, puis pensions d'invalidité, puis autres pensions personnelles (réversions, préretraites d'entreprise, etc.), puis allocation aux adultes handicapés (AAH), puis revenu de solidarité active (RSA), puis existence d'un conjoint disposant de revenus personnels. Certaines personnes parmi celles qui bénéficient de revenus personnels (allocations ou pensions) peuvent également percevoir un minimum social.

Lecture > 26 % des personnes de 53 à 69 ans qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite, perçoivent une allocation de chômage ou de préretraite.

Champ > France métropolitaine, population des ménages ordinaires ; revenus en 2015 des personnes de 53 à 69 ans (inclus) qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite au 4^e trimestre de 2015.

Source > Insee-DGFiP-CNAV-CNAF-MSA, enquête Revenus fiscaux et sociaux, 2015.

1. Hors l'allocation de solidarité spécifique (ASS), car ce minimum social est comptabilisé, ici, avec les allocations de chômage, et ne peut donc pas être isolé.

Pour en savoir plus

- > **Dares** (2016, mars). La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé. Séance du COR du 30 mars 2016, document n° 5.
- > **Létroublon, C.** (2017, août). Les seniors au travail : la durée du travail est-elle plus faible à l'approche de la retraite ? Dares, *DARES analyses*, 50.
- > **Marioni, P., Merlier, R.** (2016, mai). Les cessations anticipées d'activité en 2014. Dares, *Dares résultats*, 24.
- > **Mette, C.** (2013, mars). Trajectoires de fin de carrière : illustration à partir des retraités du régime général de la génération 1944. CNAV, *Cahiers de la CNAV*, 6.
- > **Minni, C.** (2016, décembre). Emploi et chômage des seniors en 2015. Dares, *Dares résultats*, 73.
- > **Rapoport, B.** (2008, juin). Les trajectoires de fins de carrière. Séance plénière du COR du 18 juin 2008, document n° 14.
- > **Salembier, L.** (2015, mai). Fins de carrière autour des années 2000 : une hausse des situations de chômage à l'approche des 60 ans. DREES, *Études et Résultats*, 917.

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. Plus récemment, depuis le 1^{er} janvier 2015, la reprise d'une activité ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits à la retraite. Fin 2016, 11 500 personnes sont en retraite progressive au régime général, dont 69 % de femmes, soit une hausse de 120 % par rapport à fin 2015. En moyenne, en 2016, 463 000 personnes (dont 42 % 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 née en 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.

Fin 2016, sept personnes sur dix en retraite progressive au régime général sont des femmes

Au 31 décembre 2016, 11 486 personnes bénéficient d'une retraite progressive à la CNAV (*tableau 1*), dont 69 % de femmes. Par rapport à 2015, le nombre de bénéficiaires a augmenté de 120 % notamment en raison de l'assouplissement des conditions d'accès à ce dispositif. Les bénéficiaires de ce dispositif sont âgés en moyenne de 61,5 ans : 61,3 ans pour les femmes et 61,8 ans

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 retenus.

pour les hommes. À la MSA salariés, 717 personnes bénéficient de ce dispositif, dont 58 % de femmes. Dans ce régime, l'âge moyen des bénéficiaires est là aussi quasi identique pour les femmes comme pour les hommes (62 ans, contre 62,5 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

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 était accessible, dès 60 ans (âge minimum légal de l'époque), aux salariés du secteur privé. Elle permettait de percevoir une fraction de pension, tout en continuant une activité professionnelle réduite. La pension versée était 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 a durci les conditions d'accès à la retraite progressive en rehaussant la durée d'assurance requise de 150 à 160 trimestres. À l'inverse, la loi du 21 août 2003 a assoupli ce dispositif en abaissant la durée d'assurance nécessaire à 150 trimestres, à partir du 1^{er} juillet 2006. Les assurés pouvaient donc bénéficier d'une retraite progressive sans pour autant justifier du taux plein.

Les périodes cotisées pendant la retraite progressive procuraient de nouveaux droits à la retraite qui étaient pris en compte au moment du départ définitif. Ce dispositif était, à l'origine, conçu 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 2016

	Effectifs						Part parmi les retraités de l'année ayant entre 60 et 69 ans (en %)			Âge moyen (en années)		
	Ensemble			Femmes	Hommes	Part des femmes (en %)	Ensemble			Femmes	Hommes	Ensemble
	2014	2015	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016	2016
CNAV	3 057	5 208	11 486	7 883	3 603	69	2,0	2,6	1,3	61,5	61,3	61,8
MSA salariés	nd	542	717	415	302	58	0,8	1,2	0,6	62,2	62,0	62,5

nd : non disponible.

Note > Le nombre de retraités en retraite progressive en 2014 à la CNAV provient du site internet de la CNAV (www.statistiques-recherches.cnav.fr).

Champ > Retraités bénéficiant d'une retraite progressive au 31 décembre 2016, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année et percevant un droit direct hors versement forfaitaire unique.

Source > DREES, EACR.

survenues avant 55 ans³. Le cumul emploi-retraite est possible sous deux formes : le cumul plafonné ou, depuis 2009, le cumul libéralisé (ou intégral). Le cumul intégral est possible à condition d'avoir atteint l'âge d'ouverture des droits et d'avoir obtenu la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein ou d'avoir 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 spécifique (handicap, incapacité permanente, pénibilité, inaptitude au travail, etc.) sans avoir la durée requise pour le taux plein sont exclues du cumul intégral⁴. Lorsque ces deux conditions ne sont pas remplies, un cumul plafonné est possible, dont les règles dépendent du régime d'affiliation. La somme du revenu d'activité et du revenu de remplacement ne doit alors 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 revanche, la

Encadré 2 Les règles de cumul entre 2004 et 2014

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites avait fixé des règles en matière de cumul emploi-retraite. Dans tous les cas, il était 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 était soumis à des règles qui différaient d'un régime à l'autre.

Au sein du régime général, à partir de 2004, les bénéficiaires d'une pension de droit direct pouvaient cumuler leur pension de retraite avec un revenu d'activité relevant du même régime :

- si la reprise d'activité, lorsqu'elle était effectuée auprès du dernier employeur, intervenait 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 était inférieur au dernier salaire perçu avant la date d'effet de la pension, ou à 1,6 fois le smic si cette limite était plus avantageuse.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 a assoupli les modalités de cumul emploi-retraite. Tout retraité, quel que soit son régime de retraite, pouvait alors cumuler intégralement ses pensions de retraite avec des revenus d'activité professionnelle (y compris chez son dernier employeur), dès lors qu'il liquidait son droit à pension au taux plein (au titre de la durée ou de l'âge) et qu'il avait fait valoir l'ensemble de ses droits à retraite. Il s'agissait de cumul emploi-retraite libéralisé ou intégral.

Si le retraité ne remplissait pas toutes les conditions nécessaires au cumul intégral, il pouvait alors cumuler ses revenus d'activité avec sa retraite, mais sous certaines conditions et dans une certaine limite.

3. Les élus et certaines activités comme les activités artistiques ne relèvent pas non plus de cette obligation de cessation d'activité.

4. À l'exception des départs anticipés au titre du Compte professionnel de prévention pour lesquels peuvent s'appliquer le cumul intégral, dès l'âge d'ouverture des droits sans condition sur leur durée validée.

5. Le seuil des revenus est déterminé par référence au revenu d'activité et au revenu de la pension dans les régimes de salariés.

reprise d'activité dans le même régime (cumul intrarégime) ne permettait pas la validation de nouveaux droits à retraite. La loi du 20 janvier 2014 a harmonisé les traitements entre cumuls interrégimes et intrarégime.

La reprise d'activité ne génère aucun droit à retraite. En effet, la pension de retraite n'est pas liquidée de nouveau après la fin de cumul emploi-retraite.

Ce dispositif ne permet donc pas d'augmenter les droits acquis par les périodes de cumul (qui ont donné lieu à cotisations). Il s'agit d'une différence essentielle avec le retraite progressive.

En 2016, selon l'enquête Emploi de l'Insee (voir fiche 20), 463 000 personnes, résidant en France, sont en situation de cumul emploi-retraite⁶ (en moyenne sur l'année), dont 42 % sont des femmes (*tableau 2*). ■

Tableau 2 Effectifs de retraités en situation de cumul d'une activité avec la retraite de 2014 à 2016

Année	Effectifs de cumulants (en milliers)	Part parmi les retraités (en %)	Proportion de femmes (en %)
2014	463 000	3,4	44
2015	481 000	3,5	40
2016	463 000	3,3	42

Champ > Retraités de 55 ans ou plus, résidant en France hors Mayotte et vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > Insee, Enquêtes Emploi 2014 à 2016 ; calculs DREES.

Pour en savoir plus

- > **Arabi, S.** (2016, février). Statistiques sur la retraite progressive. CNAV, Étude DSPR, 2016-016.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, septembre). 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 20).

En 2016, selon l'enquête Emploi de l'Insee, 463 000 personnes, soit 3,3 % des retraités de 55 ans ou plus résidant en France, exercent une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite. Avec le recul des âges effectifs de départ à la retraite consécutif à la réforme de 2010, la part des 65 ans ou plus parmi les retraités en situation de cumul emploi-retraite progresse. Parmi l'ensemble des retraités en emploi, plus de quatre sur dix ont des fonctions de cadre ou travaillent comme indépendants. En 2012, selon les données de l'échantillon interrégimes de retraités (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. Cette proportion, comparée à celle de la génération née en 1942 ayant atteint l'âge de 66 ans en 2008, est en hausse de 4,8 points.

En 2016, plus d'un retraité sur deux en situation de cumul emploi-retraite a 65 ans ou plus

En 2016, selon l'enquête Emploi de l'Insee (*encadré 1*), 463 000 personnes âgées de 55 ans ou plus, résidant en France hors Mayotte, cumulent une activité professionnelle avec une pension de retraite¹ (voir fiche 18) [*tableau 1*]. Elles représentent, 3,3 % de l'ensemble des retraités de 55 ans ou plus.

Sur le champ de la France métropolitaine, 460 000 personnes de 55 ans ou plus sont dans cette situation en 2016, contre 438 000 personnes en 2013. Plus de la moitié d'entre elles ont 65 ans ou plus (55 %). Parmi les cumulants, on compte 42 % de femmes. 21,5 % des retraités ayant entre 55 ans et 59 ans sont en situation de cumul emploi-retraite, soit 2 points de plus qu'en 2013. Cette proportion se réduit à 6,5 % chez les 60-64 ans, 4,8 % chez les 65-69 ans et 1,1 % chez les 70 ans ou plus. Cette diminution, en fonction de l'âge, de la part de cumulants parmi les retraités concerne aussi bien les femmes que les hommes.

Entre 2013 et 2016, la part des retraités ayant entre 60 et 64 ans parmi les cumulants diminue de 42,3 % à 32,9 %. 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.

Plus de quatre retraités sur dix en situation de cumul emploi-retraite occupent un poste de cadre ou sont indépendants

En 2016, 21,3 % des retraités en situation de cumul exercent une activité en tant qu'artisans, commerçants, chefs d'entreprise ou exploitants agricoles, contre 13,5 % de l'ensemble des personnes de 55 ans ou plus qui occupent un emploi. Ils sont également 23,4 % à occuper un emploi de salariés cadres, soit trois 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, plus d'un quart (28 %) des retraités masculins qui ont un emploi sont cadres ou assimilés, contre 17 % des femmes, et plus d'une retraitée sur deux (51 %) en situation de cumul emploi-retraite est employée ou ouvrière, contre 28 % des hommes (*tableau 2*). Ces deux dernières catégories sont un peu plus présentes parmi l'ensemble des personnes en emploi (respectivement 55 % des femmes et 35 % des hommes de 55 ans ou plus) que parmi les seuls cumulants emploi-retraite.

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.

Encadré 1 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) réalisée par l'Insee. Le champ couvre 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 avant l'enquête, et la situation principale mensuelle durant 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'il 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 polypensionnés, 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'écartier des situations de faux cumuls, liés à la nature administrative des informations renseignées, notamment si des salaires dits « portés au compte¹ » 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 18 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 20, 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 entraîne 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, retiennent en revanche dans leur définition le fait d'avoir cumulé une 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.

1. Ces salaires sont ceux sur la base desquels se fait la liquidation.

Les emplois exercés dans le cadre d'un cumul avec la retraite sont en très grande majorité des emplois à temps partiel, pour les femmes (trois cumulantes sur quatre) comme pour les hommes (trois cumulants sur cinq) [tableau 3]. En revanche, la plupart des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées travaillent à temps plein. C'est le cas pour deux femmes sur trois et neuf hommes sur dix. Quatre salariés sur cinq percevant une pension de retraite ont un contrat de travail à durée indéterminée (82 % des femmes et 74 % des hommes). Les personnes salariées travaillent 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 cumulantes (31 % contre 5 % 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, elle, les effectifs de personnes dans la situation de cumul intrarégime (*encadré 1*).

En 2016, le nombre de retraités cumulant une pension avec un revenu d'activité, au sein du même régime, a légèrement augmenté de 0,6 % 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 5,3 % et de 4,6 % entre 2015 et 2016, soit 4,5 % et 4,0 % de l'ensemble des retraités des deux branches du RSI, respectivement. Depuis

la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (voir encadré 1 de la fiche 19) 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, 51,6 % des cumulants sont des hommes. Cette part est de 68,5 % et de 84,8 % dans les branches des commerçants et artisans du RSI, respectivement. Ces proportions sont légèrement supérieures à la 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 1*). Proches de 7 % 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'échantillon interrégimes de retraités (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 1*), pendant au moins une année entre celle qui a suivi la liquidation des droits et celle

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	46,1
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	0,8	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

	2016				
	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	55 000	21,5	1,9	12,0	53,6
De 60 à 64 ans	151 000	6,5	13,9	32,9	45,6
De 65 à 69 ans	174 000	4,8	67,4	37,9	39,3
70 ans ou plus	79 000	1,1	81,0	17,2	35,4
55 ans ou plus	460 000	3,4	10,6	100,0	42,4
France hors Mayotte 55 ans ou plus	463 000	3,3	10,4	100,0	42,4

nd : non disponible.

Note > L'âge de l'individu est celui atteint le dernier jour de la semaine de référence.

Lecture > 55 000 personnes de 55 à 59 ans cumulent un emploi avec une pension de retraite en 2016, ce qui représente 21,5 % des retraités de 55-59 ans et 12,0 % des cumulants.

Champ > Retraités de 55 ans ou plus, résidant en France hors Mayotte et vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > Insee, enquête Emploi 2013 et 2016 ; calculs DREES.

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 19). Parmi les personnes de cette génération ayant comme régime de retraite principal le RSI ou celui

Tableau 2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle des personnes cumulant un emploi et une retraite en 2016

Catégorie socioprofessionnelle	Ensemble		Femmes		Hommes		En %
	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	3,7	4,0	2,5	2,8	4,5	5,2	
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	17,6	9,5	12,2	5,6	21,6	13,3	
Cadres et professions intellectuelles supérieures	23,4	20,6	16,8	15,0	28,3	26,1	
Professions intermédiaires	17,8	20,6	17,8	21,2	17,9	20,0	
Employés	23,9	27,8	45,3	46,5	8,0	9,4	
Ouvriers	13,6	17,5	5,4	8,8	19,6	26,0	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

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, exerçant un emploi, résidant en France hors Mayotte et vivants au 31 décembre de l'année.

Source > Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs DREES.

Tableau 3 Répartition selon la durée du temps de travail des personnes cumulant emploi et retraite

Temps de travail	Ensemble		Femmes		Hommes		En %
	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	Part parmi l'ensemble des cumulants	Part parmi l'ensemble des personnes en emploi et non retraitées	
Temps complet	33,1	79,3	26,8	67,0	37,7	91,6	
Temps partiel, dont :	66,9	20,7	73,2	33,0	62,3	8,4	
Moins d'1 mi-temps	38,3	5,5	44,4	9,0	33,7	2,1	
50 %	10,3	3,4	9,1	5,0	11,2	1,7	
Entre 50 % et moins de 80 %	10,3	6,1	11,6	9,5	9,4	2,7	
80 %	2,1	3,7	2,8	6,2	1,5	1,1	
Plus de 80 %	1,4	2,0	0,9	3,2	1,7	0,7	
Non renseigné	4,5	0,1	4,4	0,1	4,6	0,1	
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	

Champ > Personnes de 55 ans ou plus, exerçant un emploi, résidant en France hors Mayotte, vivants au 31 décembre de l'année et percevant ou non une pension de retraite.

Source > Insee, enquête Emploi 2016 ; calculs DREES.

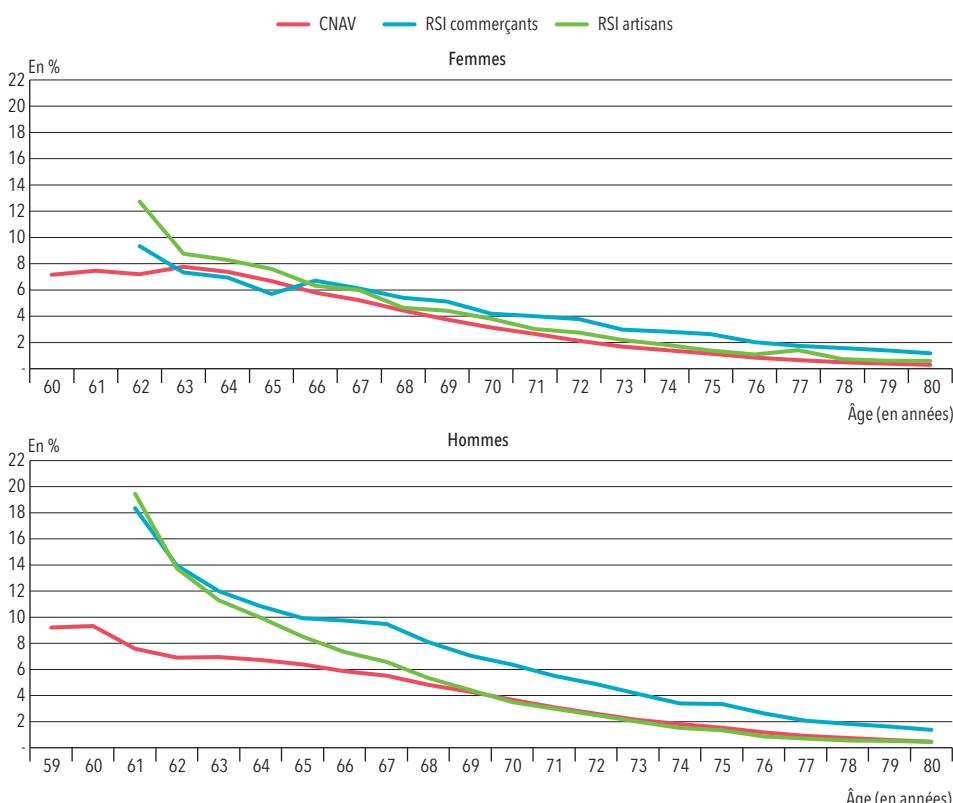
Tableau 4 Retraités de droit direct en cumul emploi-retraite dans un même régime

	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, hors nouveaux retraités de l'année ¹ (en %)		
	Effectifs (en milliers)			Évolution (en %)			Ensemble	Femmes	Hommes
	2014	2015	2016	2015-2016	2009-2016	2016	2016	2016	2016
CNAV	371,6	366,3	368,5	0,6	50,0	51,6	2,9	2,7	3,2
RSI commerçants	36,4	39,6	41,8	5,3	200,3	68,5	4,5	3,2	5,6
RSI artisans	23,2	25,4	26,6	4,6	221,5	84,8	4,0	3,2	4,2

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 > DREES, EACR.

Graphique 1 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 2016

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 > DREES, EACR.

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). Les retraités de la génération 1946 ayant cumulés un emploi et une retraite 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.

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

intrarégime 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. ■

Tableau 5 Retraités nés en 1946 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal					En %
	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 > DREES, EIR 2012.

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 6 Part des retraités des régimes de la fonction publique d'État et de la CNRACL ayant cumulé un emploi et une retraite

	Ensemble	Femmes	Hommes	En %
Fonction publique civile de l'État	6	4	8	
Fonction publique militaire de l'État ¹	51	ns	ns	
CNRACL	9	10	7	
Fonctionnaires civils partis avant 60 ans ²	9	6	13	
Fonctionnaires civils partis à 60 ans ou après ²	7	7	6	

ns : non significatif.

1. Les effectifs de la Fonction publique militaire de l'État sont trop restreints pour distinguer les résultats selon le genre.

2. Inclus les retraités de la Fonction publique civile de l'État et de la CNRACL.

Lecture > 10 % des femmes pensionnées de la CNRACL nées 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.

Source > DREES, EIR 2012.

Pour en savoir plus

- > **Bac, C., Bridenne, I., Dardier, A. et Micallef, P.** (2015, juillet). Éclairage sur la reprise d'activité des retraités des fonctions publiques territoriale et hospitalière. Caisses des dépôts et CNAV, *Questions Retraite & Solidarité - Les Études*, 12.
- > **Conseil d'orientation des retraites** (COR) (2015, septembre). Les dernières évolutions en matière de cumul emploi-retraite : quel dispositif pour quels objectifs ? Séance du 23 septembre 2015, documents 3 et 4 bis.
- > **Conseil d'orientation des retraites** (COR) (2016, mars). Transitions emploi-retraite. Séance du 30 mars 2016, documents 10, 11 et 12.
- > **Dardier, A.** (2016, janvier). Durée de cumul RG/RG : une application des modèles de durée. CNAV, *Les Cahiers de la CNAV*, 10.
- > **Musiedlak, Y.** (2017, septembre). Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel. DREES, *Études et Résultats*, 1021.

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 11), 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'un au moins des

deux critères suivants (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 1). 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 1). 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 jusqu'à

1. Ce seuil était de 800 heures pour les demandes de pension d'invalidité antérieures au 1^{er} janvier 2015.

l'avant-dernier mois précédent la date de revalorisation. Elles sont soumises à la CSG, à la CRDS et à la Casa. Les pensions les plus modestes et celles des personnes ne résidant pas fiscalement en France 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 civile de l'État 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'inaptitude 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 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]).

Encadré 1 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 inaptitude d'origine professionnelle peut donner lieu à une rente d'invalidité, qui se cumule avec la pension d'invalidité.

Tableau 1 Montants minimum et maximum des pensions en fonction des catégories d'invalidité, au 1^{er} janvier 2017

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 %	282,77	980,70
2 ^e catégorie	50 %	282,77	1 634,50
3 ^e catégorie	+ majoration pour tierce personne	282,77 +1 107,50	1 634,50 +1 107,50

Note > Pour les bénéficiaires d'une pension d'invalidité de 3^e catégorie, la pension d'invalidité est majorée (majoration pour tierce personne) sans pouvoir être inférieure, au total, à 1 390,27 euros par mois.

Sources > Législation.

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 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 militaire de l'État, il existe un régime d'invalidité particulier, distinct de celui de la fonction publique civile de l'État. 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 inaptes 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

Encadré 2 Les concepts définis par la DREES afin de définir un champ de pension d'invalidité et de retraite comparable entre les régimes

Afin de définir un champ de pension d'invalidité (et donc de retraite) comparable entre les régimes de la fonction publique, la SNCF, la RATP et les autres régimes, des conventions ont été adoptées. Ainsi, seule une partie des pensions d'invalidité versées sont retenues dans le champ de l'analyse. Ce champ est appelé dans la fiche 22 : « champ de l'invalidité retenu par la DREES ». 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'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le modèle ANCETRE (actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités), 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'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (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, à 61 ans et 7 mois pour la génération 1954 et à 62 ans pour les générations 1955 et suivantes¹.

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.

1. La catégorie (active ou sédentaire) des fonctionnaires n'est pas prise en compte, celle-ci étant inconnue dans l'EACR.

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 CNAMETS, MSA, RSI, CNIEG, CRPCEN, Cavimac), la pension d'invalidité est transformée, dans la majorité des cas, 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. À l'inverse, 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 (*encadré 2*). ■

Pour en savoir plus

- > **Aubert, P., Kuhn, L. et Solard, G.** (2016, octobre). Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? DREES, *Les Dossiers de la Drees*, 6.

Fin 2016, 804 000 personnes bénéficient d'une pension d'invalidité dans un des régimes de base interrogés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). Parmi elles, 653 000 perçoivent une pension d'invalidité du régime général, versée par la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMETS). Les nouveaux titulaires de pensions d'invalidité ont en moyenne plus de 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 61 ans, elle atteint 9 %. Le montant versé dépend de la catégorie d'invalidité. Au régime général, il s'échelonne, en moyenne, de 510 euros par mois pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée à 1 770 euros pour les plus dépendants. Il varie aussi selon les régimes.

Différentes règles d'application selon les régimes

Au 31 décembre 2016, les régimes de base interrogés dans l'EACR comptent 804 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct (voir fiche 21). Parmi eux, 653 000 personnes perçoivent une pension d'invalidité du régime général, 27 000 de la MSA salariés et 77 000 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 21]. Au RSI² 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 68 % 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 bénéficiaires d'une pension d'invalidité 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.

9 % de la population âgée de 61 ans est bénéficiaire d'une pension d'invalidité

Le nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct est croissant avec l'âge. Fin 2016, il passe de 7 600 pensionnés ayant 40 ans à 73 500 ayant 61 ans (*graphique 1*). Ainsi, la part de bénéficiaires dans la population augmente avec l'âge pour atteindre 9 % pour les personnes de 61 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'emploi³.

Au fil des âges, la structure par catégorie se modifie : la part de pensionnés de catégorie 1 diminue au profit de la catégorie 2. En effet, les nouveaux bénéficiaires entrent davantage en catégorie 2 pour les âges

¹. Sur l'ensemble des pensions versées au titre de l'invalidité, 449 000 relèvent de la fonction publique : seules les 77 000 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 449 000 pensions, la part des pensions de réversion versées s'établit à 41 % à la CNRACL, à 39 % dans la fonction publique militaire de l'État et à 50 % dans la fonction publique civile de l'État.

². De nombreux reclassements en catégorie 2 depuis la catégorie 1 ont eu lieu dans les deux branches du RSI en 2016. Cela explique les variations des parts d'invalides de catégorie 1 et de catégorie 2 entre 2015 et 2016.

³. 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 2016

	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	803,9	-	-	-	-	-	-	-	-
Régime général (CNAMTS)	653,0	53,0	54,8	654,3	24,1	73,6	2,1	-	0,2
MSA salariés	27,1	53,3	42,4	27,1	25,4	71,9	2,6	-	0,1
MSA non-salariés	11,7	55,4	35,3	11,7	40,7	56,5	2,8	-	-
RSI commerçants	13,7	53,8	38,3	13,7	55,9	40,3	3,8	-	-
RSI artisans	19,0	53,5	19,3	19,0	68,1	30,0	1,9	-	-
CNIEG	2,0	51,4	55,4	2,0	33,9	63,5	2,7	-	-
CRPCEN	0,9	51,9	88,2	0,9	32,9	64,8	2,2	-	-
Cavimac	<0,05	53,0	48,9	<0,05	ns	ns	ns	-	-
F. P. civile de l'État (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	22,6	56,3	57,9	22,6	-	-	-	100,0	-
F. P. militaire de l'État (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	15,2	33,3	14,8	15,2	-	-	-	100,0	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	38,9	55,7	67,2	38,9	-	-	-	100,0	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹									
F. P. civile de l'État (toutes pensions d'invalidité)	102,9	69,5	63,6	207,3	-	-	-	49,6	50,4
F. P. militaire de l'État (toutes pensions d'invalidité)	24,5	52,6	11,7	40,3	-	-	-	60,9	39,1
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	119,5	66,5	70,2	201,8	-	-	-	59,2	40,8
SNCF (toutes pensions d'invalidité) ²	11,6	67,9	27,7	30,7	0,1	0,3	0,1	37,3	62,2
RATP (toutes pensions d'invalidité) ²	2,7	63,3	30,4	3,6	0,4	3,3	0,6	70,0	25,7

F. P. : fonction publique ; 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 21).

2. Dans les régimes de la SNCF et de la 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. 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 2016.

Source > DREES, EACR.

avancés et certains invalides changent de catégorie en raison de la dégradation de leur état de santé. Excepté dans la fonction publique militaire de l'État, à la RATP et à la CRPCEN, l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2016 dépasse 50 ans (51,3 ans au régime général). Celui de l'ensemble des bénéficiaires est proche de 53 ans ou lui est supérieur dans la plupart des régimes (53 ans au régime général). Dans la fonction publique militaire, les bénéficiaires sont 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

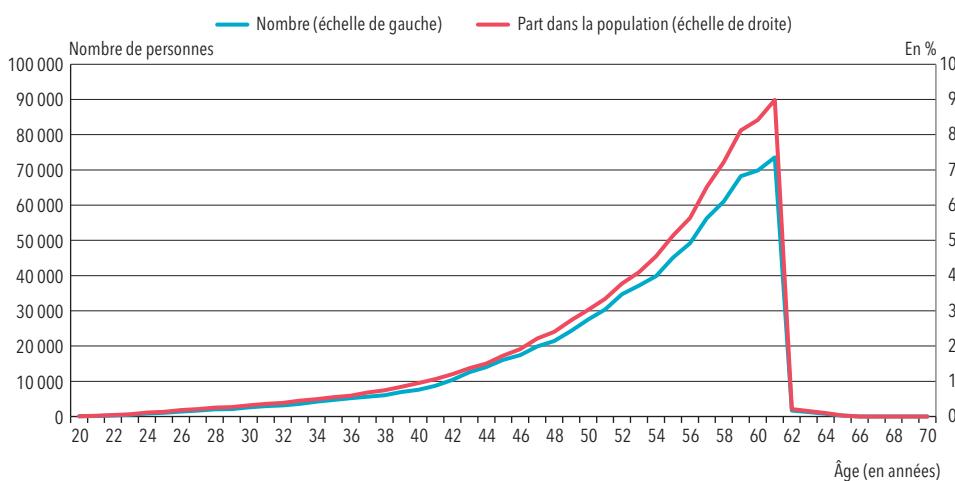
Parmi l'ensemble des bénéficiaires d'une pension d'invalidité, la part des femmes est faible dans la

fonction publique militaire de l'État (15 %) et au RSI artisans (19 %), tandis qu'elle atteint 88 % à la CRPCEN (*tableau 1*). La part des femmes parmi les invalides est proche de la part des femmes observée parmi les nouveaux retraités de droit direct⁴ (voir *fiche 2*). Ainsi, au régime général, 55 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité sont des femmes, contre 51 % parmi les nouveaux retraités d'un droit direct.

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 2016, au régime général, son montant est de 740 euros par mois 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 mensuel versé aux

Graphique 1 Nombre et part dans la population des bénéficiaires de pension d'invalidité de droit direct par âge, en 2016



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 21*). 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 2016, vivants au 31 décembre 2016.

Sources > DREES, EACR ; estimations de population de l'Insee (résultats provisoires à fin 2016).

4. La part des femmes parmi les nouveaux retraités est utilisée ici pour la comparaison. En effet, elle ne dépend pas de la différence d'espérance de vie entre les femmes et les hommes, contrairement à la part des femmes parmi l'ensemble des retraités.

Tableau 2 Nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2016

	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	99,8	-	-	-	-	-	-	-	-
Régime général (CNAMTS)	80,3	51,3	54,7	80,3	32,6	66,6	0,7	-	0,1
MSA salariés	3,5	51,8	43,4	3,5	32,6	66,1	1,2	-	0,1
MSA non-salariés	1,6	54,5	34,8	1,6	48,6	50,6	0,8	-	-
RSI commerçants	2,1	53,0	37,1	2,1	57,0	41,8	1,2	-	-
RSI artisans	3,0	52,4	20,6	3,0	63,3	35,7	1,0	-	-
CNIEG	0,1	51,7	59,4	0,1	44,5	53,1	2,3	-	-
CRPCEN	0,1	49,2	91,6	0,1	47,4	52,6	-	-	-
Cavimac	<0,05	ns	ns	ns	ns	ns	ns	-	-
F. P. civile de l'État (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	2,5	55,7	57,4	2,5	-	-	-	100,0	-
F. P. militaire de l'État (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	1,4	28,6	16,5	1,4	-	-	-	100,0	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	5,2	54,8	64,1	5,2	-	-	-	100,0	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹									
F. P. civile de l'État (toutes pensions d'invalidité)	3,2	57,3	58,0	6,3	-	-	-	51,2	48,8
F. P. militaire de l'État (toutes pensions d'invalidité)	1,4	28,6	16,5	1,8	-	-	-	77,0	23,0
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	6,0	55,9	64,5	9,3	-	-	-	64,5	35,5
SNCF (toutes pensions d'invalidité) ²	0,3	52,9	27,1	0,8	-	0,7	-	33,3	65,9
RATP (toutes pensions d'invalidité) ²	<0,05	47,4	27,0	0,1	ns	ns	ns	59,1	32,3

F. P. : fonction publique ; 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 21).

2. Dans les régimes de la SNCF et de la 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. 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 2016, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EACR.

Tableau 3 Montant mensuel moyen des pensions d'invalidité en 2016

	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	En euros Pension de réversion
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES¹							
Régime général (CNAMTS)	740	78,7	510	790	1 770	-	440
MSA salariés	690	88,2	460	730	1 710	-	280
MSA non-salariés	360	96,4	280	360	1 470	-	-
RSI commerçants	710	86,4	530	840	1 880	-	-
RSI artisans	730	78,8	620	920	1 950	-	-
CNIEG	1 840	91,1	1 140	2 150	3 390	-	-
CRPCEN	1 170	93,7	1 010	1 230	1 990	-	-
Cavimac	610	ns	ns	ns	ns	-	-
F. P. civile de l'État (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	1 230	93,2	-	-	-	1 230	-
F. P. militaire de l'État (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	360	105,4	-	-	-	360	-
CNRACL (jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits)	910	95,9	-	-	-	910	-
Régimes partiellement ou intégralement hors du champ de l'invalidité retenu par la DREES¹							
F. P. civile de l'État (toutes pensions d'invalidité)	1 490	91,4	-	-	-	1 490	730
F. P. militaire de l'État (toutes pensions d'invalidité)	660	73,8	-	-	-	660	600
CNRACL (toutes pensions d'invalidité)	1 000	93,7	-	-	-	1 000	510
SNCF (toutes pensions d'invalidité) ²	1 470	84,6	ns	ns	ns	1 480	670
RATP (toutes pensions d'invalidité) ²	1 170	96,9	ns	ns	ns	1 230	660

F. P. : fonction publique ; 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 21).

2. Dans les régimes de la SNCF et de la 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. 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, c'est-à-dire avant application des prélèvements sociaux (CSG, CRDS, etc.)

Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EACR.

invalides de catégorie 1 s'établit à 510 euros en moyenne, contre 790 euros pour ceux de la catégorie 2 et 1 770 euros pour ceux de la catégorie 3. Les règles de calcul des pensions d'invalidité au régime général expliquent ces différences (voir fiche 21). Dans la fonction publique civile de l'État, le montant moyen de la pension d'invalidité est de 1 230 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 perçus. 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 sont inférieurs à 5 % à la MSA non-salariés, à la CNRACL, dans la fonction publique militaire de l'État et à la RATP. ■

Pour en savoir plus

- > **Aubert, P., Kuhn, L. et Solard, G.** (2016, octobre). Invalidité et minima sociaux : quels effets du passage de la retraite de 60 à 62 ans ? DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 6.
- > **Montaut, A.** (2017, juillet). Organismes complémentaires : les sociétés d'assurances dominent la couverture des risques sociaux, sauf en santé. DREES, *Études et Résultats*, 1016.

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 à 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 2016. Il regroupe plusieurs allocations : l'AVTS proprement dite (crée 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, fin 2016, à 9 610 euros par an pour une personne seule et à 14 919 euros

pour un couple d'allocataires (soit respectivement 801 euros et 1 243 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 et permet d'atteindre le même montant de revenu² (*schémas 1 et 2*). 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

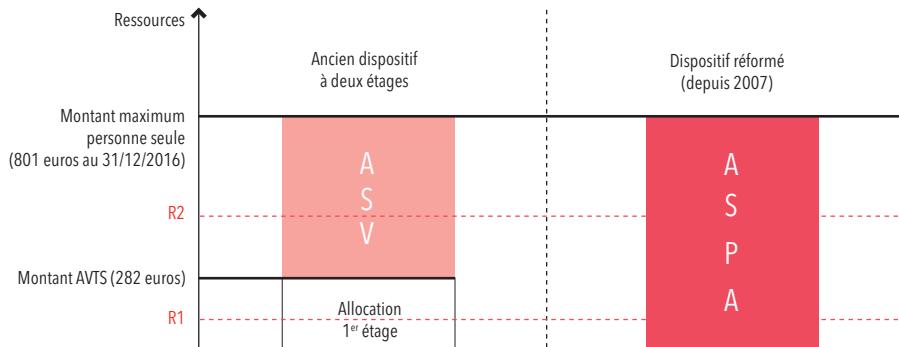
L'ASV et l'Aspa sont soumises à des conditions d'âge, de ressources et de résidence en France. Les bénéficiaires du minimum vieillesse doivent être âgés de 65 ans au moins, sauf en cas d'inaptitude au travail ; les personnes reconnues inaptes au travail sont éligibles dès l'âge légal minimal de la retraite (62 ans à partir de la génération 1955).

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

1. Fin 2017, le montant du minimum vieillesse était fixé à 9 638 euros pour une personne seule et 14 964 euros pour un couple (soit respectivement 803 euros et 1 247 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).

Schéma 1 Présentation du dispositif du minimum vieillesse avant et après réforme, pour une personne seule



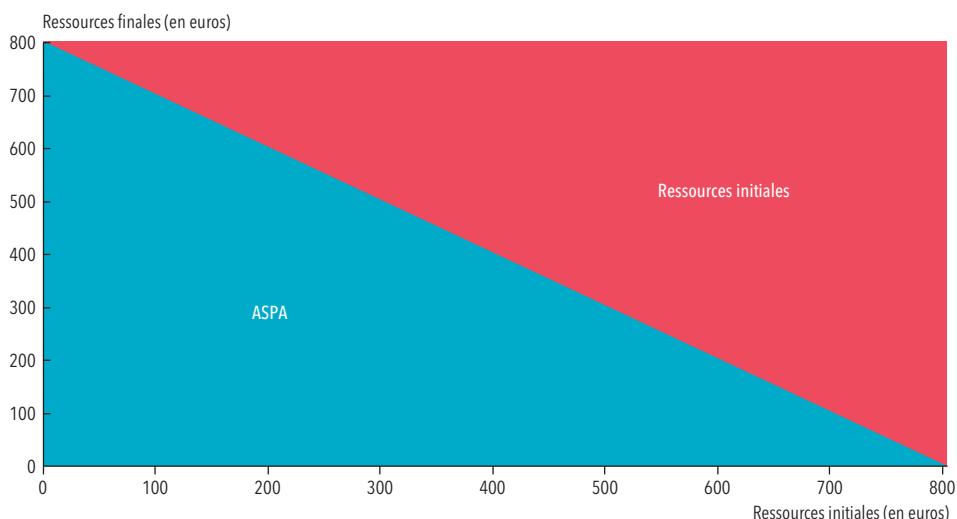
Lecture > Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et bénéficie du minimum vieillesse avant la réforme, il continue de percevoir, en 2016, une allocation de 1^{er} étage à laquelle s'ajoute l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV), afin d'amener ses revenus au plafond du minimum vieillesse (801 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 aux montants 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.

Schéma 2 Revenu mensuel garanti, hors intérèsement, pour une personne seule selon ses ressources, au 31 décembre 2016



Lecture > Une personne seule sans ressource initiale perçoit l'Aspa à taux plein d'un montant de 801 euros par mois.

Une personne seule avec des ressources initiales perçoit une allocation égale à la différence entre le plafond des ressources (801 euros) et le montant de ses ressources initiales. Son revenu total garanti mensuel s'élève à 801 euros. Son revenu global peut être supérieur à ce montant dans le cadre de l'intérèsement, puisqu'une partie des revenus d'activité alors perçus sont exclus de la base de ressources. Le revenu global peut également être supérieur, car certains types de ressources ne sont pas pris en compte dans l'assiette des ressources.

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 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 légal de départ à la retraite pour bénéficier de l'Aspa.

Fin 2016, le montant de l'ASI est de 404 euros mensuels pour une personne seule et de 667 euros³ pour un couple d'allocataires, à condition que la somme des revenus initiaux et de l'allocation ne dépasse pas un plafond maximal de ressources⁴.

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 que l'ASI, comme l'ASV et l'Aspa pour les couples, était revalorisée au même taux que les pensions de retraite. Fin 2016, les personnes seules bénéficiaires de l'ASI disposaient d'un montant maximum de 703 euros mensuels (contre 801 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 proche pour les couples, soit 1 231 euros par mois fin 2016. Des augmentations du minimum vieillesse sont cependant

Encadré 1 L'enquête de la DREES sur les allocataires 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 (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 décrivant 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 (CNIÉG, 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 2016.

3. Fin 2017, le montant de l'ASI est porté à 405 euros pour une personne seule et 669 euros pour un couple d'allocataires.

4. 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.

Tableau 1 Les allocations du minimum vieillesse fin 2016 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 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	193 800	187 400	242 700	430 100	77,8	70 000
Métropole	182 600	156 200	225 300	381 500		69 300
Caisse des DROM ¹	11 200	31 200	17 400	48 600		700
Exploitants agricoles dont	1 600	20 500	4 100	24 600	4,5	2 400
Métropole	900	15 700	3 000	18 700		
Caisse des DROM ¹	700	4 800	1 100	5 900		
Saspa	29 800	29 300	39 100	68 400	12,4	0
Salariés agricoles	4 800	8 600	5 700	14 400	2,6	4 800
RSI Commerçants	2 000	3 600	2 100	5 700	1	1 200
RSI Artisans	1 100	2 300	400	2 600	0,5	1 200
Cavimac (cultes)	200	3 500	1 500	5 000	0,9	<100
Professions libérales ²	2 400	<100	100	200	<0,1	<100
Régimes spéciaux	4 900	1 000	700	1 700	0,3	500
SNCF	<100	100	<100	200		<100
Régime minier	4 800	200	100	400		<100
Enim (marins)	<100	500	200	700		<100
Ouvriers de l'État	0	<100	<100	<100		<100
Collectivités locales	0	<100	<100	<100		400
Fonctionnaires ²	0	100	200	300		0
Autres ²⁻³	<100	<100	<100	<100		<100
Total	240 600**	256 300	296 300	552 600	100	80 300
Métropole	228 700	220 300	277 800	498 100		79 600
DROM	11 900	36 000	18 500	54 500		700
	0	0	0	0		
Total Champ enquête DREES⁴	238 200	256 000	296 000	552 000		

* 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 77 600 perçoivent aussi l'ASV.

1. Les effectifs DROM sont ici les effectifs gérés par les caisses des DROM (qu'ils soient résidents ou non).

2. Hors champ de l'enquête de la DREES.

3. RATP, CNIEG, 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 > DREES, enquête sur les allocataires du minimum vieillesse au 31 décembre 2016 ; Caisse des dépôts et consignations ; CNAMETS ; Fonds de solidarité vieillesse.

programmées jusqu'en janvier 2020 (30 euros le 1^{er} avril 2018, 35 euros au 1^{er} janvier 2019 et 30 euros au 1^{er} janvier 2020), selon la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018.

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 qui relèvent 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). Lors du décès de l'allocataire, les sommes versées au titre de l'Aspa ou de l'ASI sont récupérables sur sa succession, si le montant de celle-ci (actif net successoral) est supérieur à 39 000 euros.

Fin 2016, du fait des règles d'attribution de la prestation⁵, le minimum vieillesse est versé par la CNAVTS à 77,8 % des allocataires de l'ASV et de l'Aspa. La MSA non-salariés le verse à 4,4 % des allocataires et les autres caisses de retraite à 5,4 % d'assurés (*tableau 1 et encadré 1*). Enfin, 12,4 % des allocataires d'une ASV ou d'une Aspa relèvent du Saspa, car ils ne perçoivent aucune pension de retraite par ailleurs. ■

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., Richet-Mastain, L. (dir.) (2017). 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 ». *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution*. Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

⁵. Lorsqu'une personne est poly pensionnée 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 poly pensionnée de la CNAVTS, c'est alors cette dernière qui verse l'allocation.

Fin 2016, 552 600 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). 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. Par rapport à 2015, les effectifs diminuent de 0,4 %. La revalorisation du minimum vieillesse de 0,1 % au 1^{er} avril 2016 n'a pas compensé l'inflation de 0,2 % sur l'année. Les dépenses liées au dispositif ont diminué en un an de 1 % en euros constants.

Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse se stabilise

Fin 2016, 552 600 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Elles sont légèrement moins nombreuses qu'en 2015 (554 400). Ce recul 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*). Deux facteurs peuvent expliquer la moindre baisse constatée depuis dix ans. Tout d'abord, les premières générations du baby-boom, plus nombreuses, ont atteint 60 ans à partir de 2006 (et 65 ans à partir de 2011). En outre, entre 2008 et 2012, les revalorisations exceptionnelles du minimum vieillesse ont augmenté la population des personnes éligibles.

En 2016, le nombre de bénéficiaires continue de baisser, en raison du recul de l'âge minimal légal introduit par la réforme des retraites de 2010, qui a provoqué une baisse à partir de 2011 du nombre des nouveaux allocataires entrant dans le dispositif au titre de l'inaptitude au travail. Ainsi, la génération 1955, ne pouvant bénéficier de l'Aspa qu'à partir de 62 ans en cas d'inaptitude au travail, n'est pas représentée parmi les bénéficiaires de l'allocation fin 2016. À partir de fin 2017, une nouvelle génération complète pourra prétendre au minimum vieillesse chaque année. Avec le recul de l'âge légal d'ouverture des droits, il n'y a plus de bénéficiaires âgés de 60 ans.

Au régime général, le nombre des bénéficiaires du minimum vieillesse est en légère hausse (0,5 %), 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 1*). Ce recul résulte en partie de la diminution des effectifs de non-salariés au fil des générations.

Davantage d'allocations supplémentaires d'invalidité

Fin 2016, 80 300 personnes bénéficient avant l'âge minimal légal de départ à la retraite de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), soit 3 % de plus qu'en 2015. 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. La hausse en 2016 s'explique en partie par le report de l'âge minimum légal de la retraite, qui diffère d'autant le passage à l'Aspa des bénéficiaires de l'ASI.

Légère baisse du pouvoir d'achat des bénéficiaires du minimum vieillesse

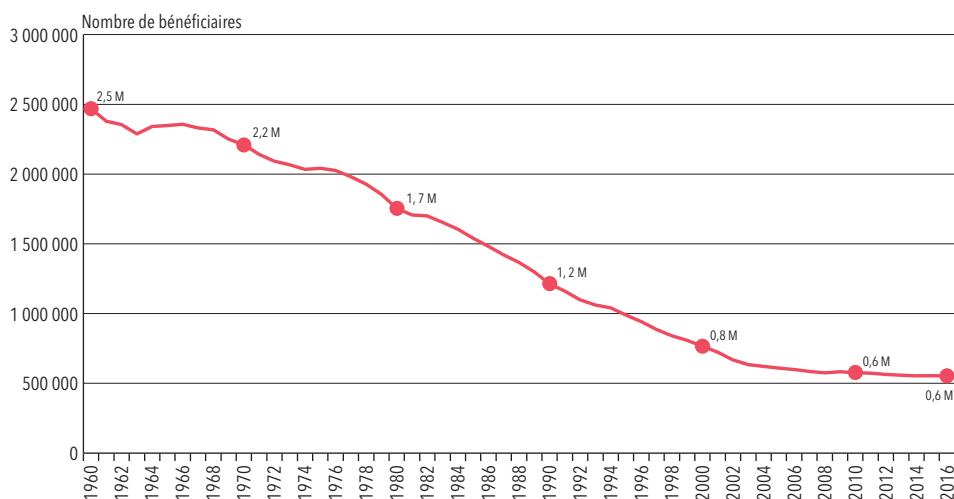
Le minimum vieillesse a été revalorisé de 0,1 % le 1^{er} avril 2016 après une année sans revalorisation en 2015, en application de la règle d'indexation sur l'évolution des prix à la consommation hors tabac et du fait de la faible inflation cette année-là (0,2 %). Son montant est porté à 801 euros mensuels pour les personnes seules et 1 243 euros mensuels pour

les couples, soit de l'ordre de 80 % du seuil de pauvreté¹ pour ces configurations familiales.

En moyenne annuelle en 2016, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse a néanmoins baissé de 0,1 %, car

l'inflation s'est établie à 0,2 % en 2016, tandis que la prestation n'a augmenté que de 0,1 %, en moyenne annuelle (*graphique 2*). Depuis 1990, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse a peu augmenté pour

Graphique 1 Évolution du nombre des allocataires (ASV et Aspa) percevant le minimum vieillesse



M = millions.

Lecture > Fin 2016, 552 600 personnes perçoivent le minimum vieillesse.

Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.

Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2016 ; Fonds de solidarité vieillesse.

Tableau 1 Évolution depuis 2006 des effectifs de titulaires de l'ASV et l'Aspa par régime

Régimes	2016		Évolution annuelle moyenne (en %)		
	Effectifs au 31/12	Répartition (en %)	depuis 2015	depuis 2011	depuis 2006
Régime général	430 100	77,8	0,5	0,4	0,5
MSA non-salariés	24 600	4,5	-11,1	-9,1	-9,2
Service de l'Aspa (Saspa)	68 400	12,4	0,0	-0,5	0,1
MSA salariés agricoles	14 400	2,6	-4,2	-5,2	-5,1
RSI commerçants	5 700	1,0	3,4	-5,5	-5,8
RSI artisans	2 600	0,5	-10,1	-11,1	-10,5
Cavimac (cultes)	5 000	0,9	-7,2	-7,0	-5,7
Professions libérales	200	<0,1	<0,1	0,2	-1,0
Régimes spéciaux	1 700	0,3	-8,2	-5,7	-8,1
Ensemble	552 600	100,0	-0,4	-0,7	-0,8

Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.

Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2016 ; Fonds de solidarité vieillesse.

1. Seuil à 60 % du revenu disponible national médian.

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. Entre 2008 et 2016, il a augmenté annuellement de 1,7 % en moyenne pour les personnes seules, alors qu'il est resté stable pour les couples.

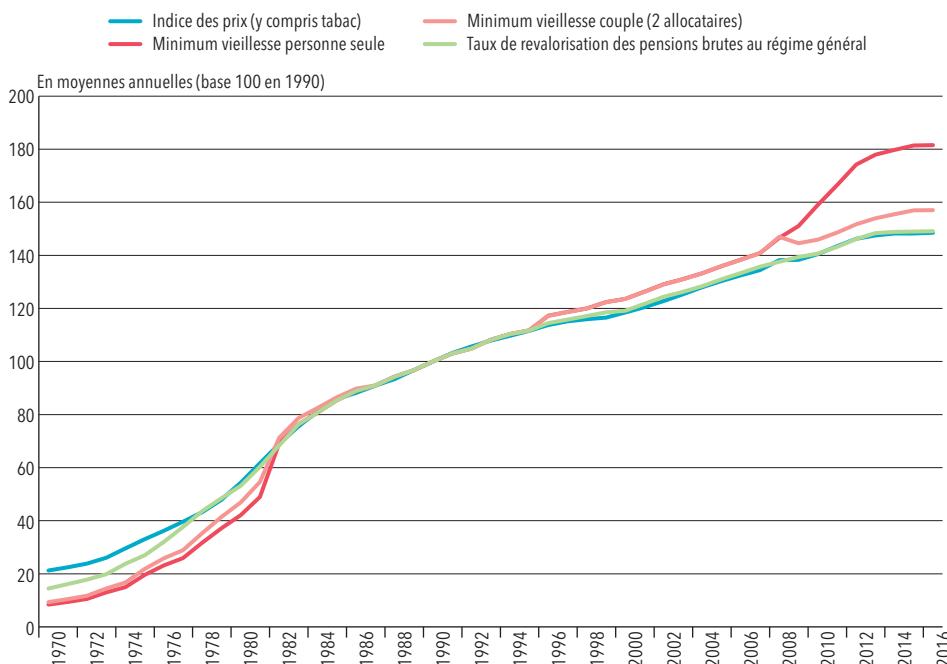
Baisse des dépenses liées au dispositif

Les dépenses d'ASV et d'Aspa s'élèvent à 2,5 milliards d'euros en 2016. En incluant les allocations de premier étage (*encadré 1*), les dépenses relatives au minimum vieillesse atteignent 3,1 milliards d'euros², en baisse de 0,8 % en euros courant et de 1,0 % en euros constants par rapport à 2015.

La diminution des dépenses est due à la faible revalorisation du minimum vieillesse en 2015, combinée à la légère diminution du nombre de bénéficiaires de l'ASV et de l'Aspa, ainsi qu'à la réduction progressive du champ des personnes éligibles aux allocations de premier étage uniquement (personnes résidant hors de France pour la plupart). Fin 2016, les allocataires reçoivent en moyenne 342 euros mensuels pour l'ASV et 419 euros pour l'Aspa, soit respectivement 0,5 % de plus et 0,2 % de moins qu'à la fin 2015.

Les dépenses liées à l'allocation supplémentaire invalidité atteignent 230 millions d'euros, en hausse de 1,7 % par rapport à 2015. ■

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 d'allocataires.

Lecture > En 2016, le niveau du minimum vieillesse pour un couple est 1,8 fois plus élevé qu'il ne l'était en 1990, tandis que le niveau pour une personne seule est 1,5 fois plus élevé qu'il ne l'était lui-même en 1990.

Sources > CNAV ; Insee ; calculs DREES.

2. Les données correspondent aux transferts du FSV vers les régimes de retraite et diffèrent légèrement (pour des raisons de décalage de notification comptable) de celles de la fiche 11 en provenance des Comptes de la protection sociale.

Encadré 1 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 23) en raison de la réforme du minimum vieillesse intégrant désormais ces allocations dans l'Aspa. Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. Fin 2016, 240 600 personnes ont ainsi perçu une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 282 euros par mois cumulée, pour 77 600 d'entre elles, avec l'ASV¹. L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre d'allocataires de 8,3 % en 2016.

En 2016, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élèvent à 570 millions d'euros, contre 620 millions en 2015 (-8,1 %).

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, novembre). Les allocataires du minimum vieillesse : carrière passée et niveau de pension. DREES, *Études et Résultats*, 857.
- > **Isel, A.** (2014, février). Les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux en 2012 : privations et difficultés financières. DREES, *Études et Résultats*, 871.

Plus d'un titulaire d'une allocation 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. Leurs carrières sont plus souvent incomplètes, marquées par l'invalidité ou l'inaptitude au travail. 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 2016, 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 notamment 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'inaptitude 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 se rapproche de celui de la population totale (76 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 s'élève 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 1*). Dans la pratique, elle est plus souvent versée à l'homme au sein du couple.

Des carrières plus souvent courtes, marquées par l'invalidité ou l'inaptitude au travail

Selon l'EIR 2012, 18 % des allocataires du minimum vieillesse ne disposent d'aucun droit propre à la retraite (*tableau 3*). Ce sont très majoritairement des femmes (75 %). 12 % des allocataires relèvent du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), car ils ne

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 2016 avaient au moins 61 ans à la fin de l'année (voir fiche 23).

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 1*).

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 (en %)			Effectifs des allocataires
	Femmes	Hommes	Ensemble	
61 à 64 ans ¹	1,7	1,8	1,7	56 300
65 à 69 ans	3,5	3,9	3,7	145 600
70 à 74 ans	3,6	4,1	3,9	107 600
75 à 79 ans	3,7	4,1	3,9	82 700
80 à 84 ans	3,7	3,6	3,7	68 600
85 à 89 ans	3,9	3,5	3,8	49 100
90 ans ou plus	5,8	4,2	5,3	42 100
Ensemble (61 ans ou plus)	3,4	3,5	3,4	552 000
dont 65 ans ou plus	3,8	3,9	3,9	495 700

ASV : allocation supplémentaire du minimum vieillesse ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.

1. En 2016, les allocataires sont au moins âgés de 61 ans à la fin de l'année.

Lecture > En 2016, 145 600 allocataires sont âgés de 65 à 69 ans. Cela représente 3,7 % 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 23).

Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse ; Insee, estimations de population France entière au 1^{er} janvier 2017.

Tableau 2 Répartition par sexe et situation conjugale des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa, selon l'âge

	Part parmi les personnes âgées de 61 ans ou plus (en %)								
	Isolés			En couple ¹			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
61 à 64 ans	45,5	35,2	80,6	4,5	14,9	19,4	50,0	50,0	100,0
65 à 69 ans	44,4	29,9	74,3	5,3	20,4	25,7	49,7	50,3	100,0
70 à 74 ans	44,9	24,1	69,0	5,4	25,6	31,0	50,2	49,8	100,0
75 à 79 ans	47,5	18,7	66,2	6,1	27,7	33,8	53,6	46,4	100,0
80 à 84 ans	54,4	16,0	70,4	5,9	23,7	29,6	60,3	39,7	100,0
85 à 89 ans	63,2	13,3	76,6	4,7	18,7	23,4	67,9	32,1	100,0
90 ans ou plus	75,9	9,8	85,7	3,2	11,1	14,3	79,2	20,8	100,0
Ensemble	50,4	22,9	73,3	5,2	21,5	26,7	55,6	44,4	100,0
(Effectifs)	278 200	126 300	404 500	28 700	118 800	147 500	306 900	245 100	552 000
dont 65 ans ou plus	51,0	21,5	72,4	5,3	22,3	27,6	56,2	43,8	100,0

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 pacés ou vivant en concubinage (voir fiche 16).

Lecture > 73,3 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées), tandis que 26,7 % vivent en couple. Sur le champ des allocataires de 65 ans ou plus, 72,4 % des personnes vivent seules et 27,6 % sont en couple.

Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 23).

Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2016.

bénéficient ni d'un droit direct ni d'un droit dérivé dans un régime de retraite.

Parmi ceux qui disposent d'un droit propre de retraite, 39 % ont validé moins de 80 trimestres (contre 9 % pour les retraités non allocataires) [tableau 4]. Ces allocataires du minimum vieillesse ont en moyenne validé 95 trimestres pour une pension de droit direct moyenne brute de 428 euros

par mois. 64 % des allocataires sont partis pour inaptitude ou invalidité (contre 18 % pour les autres retraités). Seulement 14 % des allocataires du minimum vieillesse ont une carrière complète, mais l'écart se réduit entre femmes et hommes depuis 2008. Hors minimum vieillesse, les montants mensuels bruts des pensions de droit direct des allocataires sont trois fois moins élevés que ceux

Encadré 1 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. En effet, on compte alors bien 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 23). 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 5 309 et 14 919 euros par an (barème fin 2016), 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 2016, on obtient 99 500 personnes couvertes et non allocataires en 2016. Le nombre de personnes couvertes ainsi calculé s'élève à 651 500.

Tableau 3 Répartition des bénéficiaires du minimum vieillesse, selon le type de pension

	Femmes	Hommes	Ensemble
Allocataires sans droit propre	24	10	18
Pension de droit dérivé uniquement	10	1	6
Relevant du Saspa	14	9	12
Allocataires ayant un droit propre	76	90	82
Pension de droit direct uniquement	55	88	69
Pension de droit direct et de droit dérivé	20	2	12
Ensemble des allocataires	100	100	100

Champ > Bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa au 31/12/2012 résidant en France.

Source > DREES, EIR 2012.

des autres retraités (428 euros en moyenne, contre 1 387 euros). 80 % des allocataires ont une pension portée au minimum contributif (contre moins de 50 % pour les retraités non allocataires).

Des disparités géographiques

Les allocataires sont, en proportion, plus nombreux dans le sud de la France. Alors que sur l'ensemble du territoire métropolitain, 3,4 % des personnes de

Tableau 4 Carrière des retraités de droit direct bénéficiaires du minium vieillesse et des retraités de droit direct non bénéficiaires

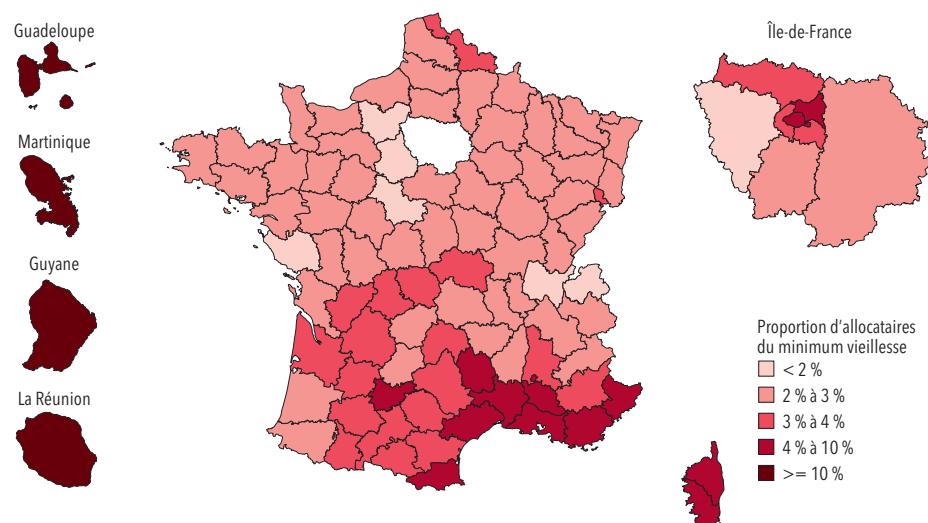
	Bénéficiaires du minimum vieillesse			Non bénéficiaires du minimum vieillesse			En %
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	
Part des retraités							
partis pour inaptitude ou invalidité	67	60	64	21	14	18	
ayant une pension au minimum contributif	81	80	81	55	37	47	
monopensionnés	81	70	76	71	55	64	
ayant effectué une carrière complète ¹	13	15	14	52	85	67	
ayant validé moins de 80 trimestres	44	34	39	17	1	9	
ayant validé plus de 160 trimestres	9	10	9	44	75	58	
Durée d'assurance moyenne tous régimes (en trimestres)	90	100	95	138	165	150	
Montant mensuel de l'avantage principal de droit direct (en euros)	348	514	428	1 004	1 839	1 387	

1. Retraités ayant validé le nombre de trimestres requis pour obtenir le taux plein au titre de la durée.

Champ > Retraités de 60 ans ou plus, résidant en France, bénéficiaires d'un droit direct dans au moins un régime.

Source > DREES, EIR 2012.

Carte 1 Proportion d'allocataires du minimum vieillesse par département parmi les personnes âgées de 61 ans ou plus



Champ > France (hors Mayotte).

Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2016 ; structure de la population suivant le sexe et l'âge du département de l'Insee au 1^{er} janvier 2017.

61 ans ou plus bénéficient d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, elles sont 8,8 % dans les départements de la Corse, 5,9 % dans les Bouches-du-Rhône et 5,6 % en Seine-Saint-Denis (*carte 1*). Dans les départements d'outre-mer (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 61 ans ou plus atteint 18,2 %.

Près des 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 : 65 % d'entre eux ne résident pas en France et ne peuvent donc bénéficier d'aucune autre allocation au titre du minimum vieillesse (voir fiche 23). 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, de 74,5 ans en 2007 à 81,3 ans en 2016.

28 700 nouveaux allocataires en 2016

En 2016, 28 700 nouveaux allocataires reçoivent l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) [*tableau 5*]. Parmi eux, 45 % 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 (84,8 %). Ils sont donc en moyenne beaucoup plus jeunes que l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse (66,1 ans contre 74,7 ans) et plus souvent isolés (75,6 % contre 73,3 %). Les femmes sont en proportion moins nombreuses (51,7 % contre 56,3 % pour l'ensemble des allocataires). La part des nouveaux titulaires parmi la population des 61 ans ou plus est plus importante dans les départements d'outre-mer (4,9 %), en Corse (4 %) et en Provence-Alpes-Côte d'Azur (2,4 %). En moyenne, ils reçoivent 443 euros mensuels d'allocation soit 24 euros de plus que l'ensemble des allocataires de l'Aspa. ■

Tableau 5 Répartition par sexe et situation conjugale des nouveaux titulaires de l'Aspa en 2016, selon l'âge

	Isolés			En couple ¹			Ensemble ²			En %
	Femmes	Hommes	Ensemble ²	Femmes	Hommes	Ensemble ²	Femmes	Hommes	Ensemble ²	
moins de 65 ans	44,5	55,3	48,8	37,7	34,3	35,1	43,7	47,3	45,4	
65 à 69 ans	35,9	36,5	36,1	48,3	49,8	49,4	37,4	41,5	39,4	
70 à 74 ans	6,6	4,1	5,6	7,4	8,9	8,5	6,7	5,9	6,3	
75 à 79 ans	4,4	1,9	3,4	3,7	3,8	3,8	4,3	2,6	3,5	
80 à 84 ans	3,9	1,3	2,8	2,1	2,1	2,1	3,7	1,6	2,7	
85 à 89 ans	2,8	0,6	1,9	0,4	0,9	0,7	2,5	0,7	1,6	
90 ans ou plus	2,0	0,3	1,3	0,3	0,3	0,3	1,8	0,3	1,1	
65 ans ou plus	55,6	44,7	51,1	62,2	65,8	64,8	56,4	52,6	54,6	
80 ans ou plus	8,7	2,2	6,0	2,8	3,3	3,1	8,0	2,6	5,4	
Ensemble (Effectifs)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	
	13 100	8 600	21 700	1 700	5 300	7 000	14 800	13 900	28 700	
Âge moyen (en années)	66,9	64,7	66,0	66,0	66,3	66,2	66,8	65,3	66,1	

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.

Lecture > En 2016, 8 600 nouveaux allocataires sont des hommes isolés. Parmi eux, 36,5 % ont entre 65 et 69 ans.

Champ > Nouveaux allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 23).

Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2016.

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, janvier). Les allocataires du minimum vieillesse : parcours et condition de vie. DREES, *Études et Résultats*, 863.
- > **Barthélémy, N.** (2013, novembre). Les allocataires du minimum vieillesse : carrière passée et niveau de pension. DREES, *Études et Résultats*, 857.
- > **Bridenne, I., Jaumont, L.** (2013, juillet). Les bénéficiaires du SASPA : spécificités, profils et évolutions. CDC, *Questions Retraite & Solidarité*, 4.
- > **Isel, A.** (2014, février). Les conditions de vie des bénéficiaires de minima sociaux en 2012 : privations et difficultés financières. DREES, *Études et Résultats*, 871.

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. 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 non-salariés, 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, versement forfaitaire unique (VFU) lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil, ou sortie en capital. 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 1 et encadré 1).

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, etc.) 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 à partir duquel 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.

La gestion des contrats à cotisations définies est toujours externalisée auprès d'un organisme assureur. Pour les contrats à prestations définies à droits aléatoires, la gestion est, elle aussi, externalisée pour les contrats créés à compter du 1^{er} janvier 2010. Les autres contrats à prestations définies peuvent être

gérés en interne par l'entreprise ou externalisés. Les organismes gestionnaires de contrats de retraite supplémentaire sont soit des sociétés d'assurances, soit des mutuelles, soit des institutions de prévoyance. En outre, depuis le 1^{er} janvier 2018, les contrats de retraite supplémentaire professionnelle peuvent être gérés par un nouveau type de dispositif : les fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS)¹. Les plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco), enfin, sont gérés par des organismes de gestion en épargne salariale.

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 (Préfon) : créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite, le régime Préfon-retraite est soumis 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) : créé 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.

1. Ces FRPS, créés par la loi relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique du 9 décembre 2016, dite loi Sapin II, bénéficient d'une contrainte de fonds propres moins élevée que celle en vigueur actuellement.

Tableau 1 Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation en)

Type de produit	Versement	Sortie en capital possible ¹
Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilés²		
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.
Préfon, 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 6178,60 euros en 2016.	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 est géré par capitalisation.

vigueur fin 2016)

Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations			
	Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilés 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 professionnel²				
• 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 soumise à l'impôt sur le revenu ⁴ . La sortie en capital est totalement exonérée d'impôt sur le revenu.			

3. Régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit.

4. Régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux.

Source > Législation.

Encadré 1 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 la 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 assuranciel 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, le montant des cotisations et des prestations versées 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 autre tableau a été 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, les nombres d'adhérents, de cotisants et de bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire sont corrigés 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, 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).

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.

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 interne²⁾) soit en pourcentage des 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 « retraites 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 abordés 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

2. La gestion en interne des retraites chapeau n'est plus autorisée pour les régimes créés depuis le 1^{er} janvier 2010.

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 de PERE. Dans la suite de l'ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 ».

- 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 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 les résultats statistiques de cet ouvrage, ils sont inclus dans le groupe des contrats de type « article 83 », comme le PERE. Les produits spécifiques proposés dans le cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres) sont, eux, présentés dans la section « Autres contrats souscrits individuellement ». ■

Pour en savoir plus

- Les séries historiques séparées pour les contrats de type « article 83 », d'une part, et PERE, d'autre part, sont disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

En 2016, 13,6 milliards d'euros de cotisations ont été collectés dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire, un montant en augmentation de 6 % en euros constants par rapport à 2015. Le montant des prestations versées au titre de contrats de retraite supplémentaire s'élève à 6,1 milliards d'euros en 2016, soit 7 % de plus en euros constants qu'en 2015. Ainsi, la place de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (légalement obligatoires ou supplémentaires) augmente. Elle reste cependant marginale, la part des cotisations versées à ce titre par rapport à l'ensemble des cotisations acquittées étant de 4,8 % en 2016. Les prestations servies ne représentent que 2 % de l'ensemble des prestations retraite versées.

Les dispositifs souscrits individuellement continuent leur progression

En 2016, 13,6 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 constituent la plus grande partie de ces versements, particulièrement les contrats de type « article 83 » du Code général des impôts (CGI) et les contrats Madelin, qui contribuent chacun à hauteur de 22 % au total des versements de l'année. Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et les contrats à prestations définies (de type « article 39 du CGI ») représentent respectivement 17 % et 16 % des cotisations. Les plans d'épargne retraite populaire (PERP), qui captent une large majorité des versements effectués sur les contrats souscrits dans un cadre personnel ou assimilé, participent, eux, pour 17 % du total des cotisations.

En 2016, le niveau des versements sur les contrats souscrits via l'entreprise augmente sensiblement. Par rapport à 2015, il a augmenté de 8 % en euros constants¹. Cependant, cette hausse est très majoritairement portée par l'augmentation des versements effectués sur les contrats de type « article 39 » du CGI (+54 % en euros constants²) et, dans une moindre mesure, par l'augmentation des versements

effectués sur les Perco (+8 % en euros constants). Au contraire, les versements effectués sur les autres contrats souscrits via l'entreprise (les contrats de type « article 82 » et « article 83 » du CGI) reculent en 2016, après une hausse en 2015.

Le montant des versements se replie légèrement pour les dispositifs destinés aux professions indépendantes (-1 % en 2016).

Dans le même temps, l'année 2016 confirme la progression des versements sur les dispositifs de retraite souscrits dans un cadre personnel ou assimilé, avec une hausse de 6 % des versements en euros constants par rapport à 2015. Cette augmentation provient notamment de celle du PERP qui, avec 2,2 milliards d'euros versés en 2016, poursuit sa forte croissance entamée en 2010 (+8 % en 2016 en euros constants). En 2016, 77 % des masses de cotisations des produits de retraite supplémentaire sont gérées par les sociétés d'assurances (*tableau 2*). Cette proportion atteint 91 % pour les contrats souscrits dans un cadre personnel.

Une augmentation des prestations servies pour la plupart des dispositifs de retraite supplémentaire

En 2016, le montant des prestations servies au titre des contrats de retraite supplémentaire s'élève à

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.

2. Cette forte augmentation du montant des cotisations sur les contrats « article 39 » s'explique par une opération exceptionnelle, de l'ordre de 0,9 milliard d'euros effectuée par un organisme en 2016 (FFA, 2017).

6,1 milliards d'euros (*tableau 3*). Les contrats de type « article 83 » et « article 39 » du CGI en représentent plus de la moitié. 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 en hausse de 7 % en euros constants par rapport à 2015. Cette augmentation du montant des prestations servies concerne pratiquement tous les types de dispositifs de retraite supplémentaire. Dans le cadre professionnel, le montant des prestations atteint 4,3 milliards d'euros en 2016, soit une hausse de 8 % en euros constants par rapport à 2015. Cette dernière

concerne à la fois les dispositifs destinés aux indépendants (+11 % en euros constants en 2016) et les dispositifs souscrits dans le cadre de l'entreprise (+7 % en euros constants en 2016). Pour les produits de retraite supplémentaire souscrits dans le cadre personnel ou assimilé, le montant des prestations versées en 2016 augmente de 5 % en 2016. Parmi ceux-ci, les prestations servies au titre des PERP augmentent sensiblement (+26 % en euros constants), mais ne représentent que 5 % de l'ensemble des prestations.

Seules les prestations servies au titre de la retraite mutualiste du combattant (RMC), d'une part, et des

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 %)	
	2014	2015	2016		2014-2015	2015-2016
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	2 694	2 814	2 977	20	4	6
PERP ¹	1 831	2 067	2 226	17	13	8
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	757	645	656	2	-15	2
RMC (retraite mutualiste du combattant)	101	97	88	1	-4	-9
Autres contrats souscrits individuellement ²	5	4	6	0	-16	50
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	9 347	10 112	10 661	80	8	5
Professions indépendantes (à titre individuel)	3 031	3 102	3 073	23	2	-1
Contrats Madelin ¹	2 768	2 848	2 831	22	3	-1
Contrats « exploitants agricoles » ¹	263	254	242	2	-3	-5
Salariés (à titre collectif)	6 317	7 011	7 588	57	11	8
Perco	1 800	2 070	2 236	17	15	8
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	1 343	1 392	2 147	16	4	54
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	204	226	215	2	11	-5
Contrats de type art. 83 du CGI ¹⁻³	2 970	3 323	2 989	22	12	-10
Ensemble des dispositifs	12 042	12 927	13 638	100	7	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. Contrats de type « article 83 » du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise relevant de la fiscalité des contrats de type « article 83 » (Repma, PER, L.441, etc.).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2014 à 2016 ; données FFA.

contrats « article 82 », d'autre part, diminuent en 2016. Le montant des prestations versées au titre des contrats RMC diminue de 2 % en euros constants et continue sa baisse entamée en 2014, cette dernière pouvant s'expliquer par la raréfaction des personnes

éligibles à ce type de contrat (voir fiche 29). Le montant des prestations issues des « articles 82 » diminuent de 20 % en euros constants, mais ne représentent qu'une part modérée de l'ensemble des prestations servies (2 %).

Tableau 2 Répartition des masses de cotisations, prestations et provisions mathématiques, au titre de la retraite supplémentaire en fonction du type d'organisme

	Dispositifs gérés en 2016 selon le type d'organisme											
	En % des masses de cotisations				En % des masses de prestations				En % des masses de provisions mathématiques ou en cours			
	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance	Mutuelles	Organismes de gestion dépargne salariale	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance	Mutuelles	Organismes de gestion dépargne salariale	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyance	Mutuelles	Organismes de gestion dépargne salariale
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé												
PERP ¹	91	0	9	0	60	0	40	0	70	0	30	0
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	99	0	1	0	100	0	0	0	99	0	1	0
RMC (retraite mutualiste du combattant)	76	0	24	0	67	0	33	0	67	0	33	0
Autres contrats souscrits individuellement ²	1	0	99	0	8	0	92	0	10	0	90	0
	40	0	60	0	39	0	61	0	60	0	40	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel												
Professions indépendantes (à titre individuel)	73	5	1	21	85	4	2	8	83	6	2	8
Contrats Madelin ¹	96	0	4	0	92	0	8	0	90	0	10	0
Contrats « exploitants agricoles » ¹	95	0	5	0	91	0	9	0	89	0	11	0
Salariés (à titre collectif)	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0
Perco	64	6	0	29	82	6	0	12	81	8	0	11
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	100	0	0	0	99	1	0	0	99	1	0	0
Contrats de type art. 83 du CGI ^{1,3}	98	2	0	0	94	6	0	0	91	9	0	0
Contrats de type art. 83 du CGI ^{1,3}	84	16	0	0	89	11	0	0	86	14	0	0
Ensemble des dispositifs	77	4	3	16	78	3	13	6	80	5	8	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 d'une année à l'autre.

3. Contrats de type « article 83 » du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise relevant de la fiscalité des contrats de type « article 83 » (Repma, PER, L.441, etc.).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et liquidation.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2016 ; données FFA.

Les prestations servies prennent principalement la forme de rentes viagères. En 2016, 81 % du montant des prestations est versé aux bénéficiaires selon ce type de versement, contre 10 % sous forme de capital et 9 % sous forme de versement

forfaitaire unique (VFU). Pour les contrats PERP, les VFU prédominent du fait de la jeunesse du dispositif (80 % de l'ensemble des prestations), alors que pour les Perco, la totalité des prestations prend la forme de sorties en capital.

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 2016 selon le type de versement (en %)		
	2014	2015	2016		2014-2015	2015-2016	Rentes viagères	Versement forfaitaire unique	Sorties en capital
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé									
PERP ¹	1 648	1 668	1 758	29	1	5	85	13	2
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	192	239	304	5	25	26	13	80	7
RMC (retraite mutualiste du combattant)	876	859	888	15	-2	3	98	1	1
Autres contrats souscrits individuellement ²	565	555	546	9	-2	-2	100	0	0
	16	15	20	0	-4	33	99	1	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel									
Professions indépendantes (à titre individuel)	4 011	4 004	4 332	71	-0	8	80	7	13
Contrats Madelin ¹	463	535	598	10	15	11	84	16	0
Contrats « exploitants agricoles » ¹	396	454	498	8	15	9	91	9	0
Salariés (à titre collectif)	68	81	100	2	20	22	53	47	0
Perco	3 547	3 469	3 734	61	-2	7	79	6	15
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	289	313	438	7	8	39	0	0	100
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	1 597	1 261	1 366	22	-21	8	100	0	0
Contrats de type art. 83 du CGI ^{1,3}	114	179	144	2	57	-20	30	3	67
	1 547	1 716	1 787	29	11	4	89	11	0
Ensemble des dispositifs	5 659	5 673	6 090	100	0	7	81	9	10

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 ».

3. Contrats de type « article 83 » du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise relevant de la fiscalité des contrats de type « article 83 » (Repma, PER, L.441, etc.).

Champ > Ensemble des contrats en cours de liquidation.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2014 à 2016 ; données FFA.

En 2016, les masses de prestations sont majoritairement gérées par les sociétés d'assurances (78 %), suivies des mutuelles (13 %) [tableau 2].

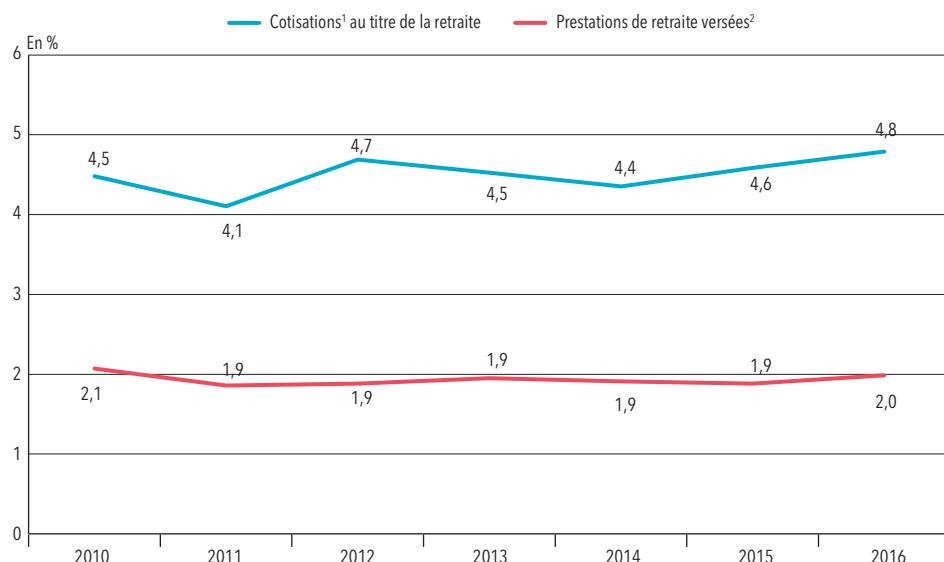
Une croissance stable des provisions mathématiques en 2016

Les provisions mathématiques³ ou encours atteignent 219 milliards d'euros en 2016⁴ (tableau 4). Les contrats d'entreprises de type « articles 39 et 83 »

représentent à eux deux la moitié des provisions mathématiques, contre 20 % pour les contrats destinés aux indépendants et 22 % pour les contrats souscrits dans un cadre personnel.

En 2016, les provisions mathématiques augmentent de 5 % en euros constants en 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

Graphique 1 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 allocations du minimum vieillesse.

Note > La série des cotisations a été révisée par rapport à l'édition 2017 des *Retraités et les retraites* après une modification des produits prise en compte dans le financement de la retraite par la Direction de la Sécurité sociale.

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et de liquidation.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2010 à 2016 ; rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale.

3. 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.

4. À titre de comparaison, les réserves financières des régimes de retraite légalement obligatoires en répartition représentent, selon le rapport annuel du Conseil d'orientation des retraites (COR) de juin 2017, 118 milliards d'euros fin 2015. Le fonds de réserve des retraites disposait en outre à cette date de 36,3 milliards d'euros de réserve, et les régimes obligatoires par capitalisation (retraite additionnelle de la fonction publique [RAFP] et régime complémentaires des pharmaciens gérés par la Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens [CAVP]) de 23,1 milliards d'euros de provisions.

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 2016 selon la phase considérée (en %)	
	2014	2015	2016		2016	2014-2015	2015-2016	Constitution Liquidation
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé								
PERP ¹	43 156	45 721	48 860	22	6	6	57	43
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	12 380	14 339	16 330	7	16	13	95	5
RMC (retraite mutualiste du combattant)	23 660	24 431	25 794	12	3	5	48	52
Autres contrats souscrits individuellement ²	6 856	6 698	6 444	3	-2	-4	8	92
Autres contrats souscrits individuellement ²	260	253	292	0	-3	15	10	90
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel								
Professions indépendantes (à titre individuel)	152 324	160 963	170 505	78	5	5	72	28
Contrats Madelin ¹	37 532	40 626	43 227	20	8	6	80	20
Contrats « exploitants agricoles » ¹	32 738	35 593	38 008	17	9	6	80	20
Contrats « exploitants agricoles » ¹	4 794	5 032	5 219	2	5	3	80	20
Salariés (à titre collectif)	114 792	120 337	127 278	58	5	5	69	31
Perco	10 300	12 200	14 000	6	18	14	100	0
Contrats de type art. 39 du CGI ¹	38 097	39 419	40 261	18	3	2	58	42
Contrats de type art. 82 du CGI ¹	3 962	4 161	4 181	2	5	-0	90	10
Contrats de type art. 83 du CGI ^{1,3}	62 433	64 557	68 835	31	3	6	67	33
Ensemble des dispositifs	195 480	206 684	219 365	100	6	5	69	31

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 ».

3. Contrats de type «article 83» du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise relevant de la fiscalité des contrats de type «article 83» (Repma, PER, L.441, etc.).

Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution et de liquidation.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2014 à 2016 ; données FFA.

le plus vite (respectivement +13 % et +14 % en euros constants), même s'ils ne représentent encore qu'une part limitée, à eux deux (14 %), des encours pour la retraite supplémentaire.

Les 13 milliards d'euros de provisions mathématiques supplémentaires pour l'année 2016, par rapport à 2015, (en euros courants) proviennent principalement des contrats de type « article 83 du CGI » (34 %), des contrats Madelin (19 %), des PERP (16 %) et des Perco (14 %).

En 2016, 80 % des masses de provisions mathématiques ou encours sont gérées par les sociétés d'assurances (*tableau 2*).

Une place toujours marginale de la retraite supplémentaire

En 2016, la retraite supplémentaire représente 4,8 % de l'ensemble des cotisations ou contributions acquittées au titre de la retraite (légalement obligatoire ou non). Cette part augmente en 2016, en raison d'une hausse des cotisations de retraite supplémentaire plus forte que celle des régimes obligatoires (de base et complémentaires) [*graphique 1*]. La part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire est de 2 % en 2016, en légère augmentation par rapport à 2015. ■

Pour en savoir plus

- > Séries disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Fédération française de l'assurance.** (2017). *L'assurance retraite en 2016*.
- > **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.
- > **Montaut, A.** (2017, juillet). Organismes complémentaires : les sociétés d'assurances dominent la couverture des risques sociaux, sauf en santé. DREES, *Études et Résultats*, 1016.

Fin 2016, 12,7 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 4 % par rapport à 2015. Le montant moyen des versements par adhérent n'augmente que pour les contrats souscrits dans un cadre individuel.

Un nombre d'adhérents en hausse de 4 % par rapport à 2015

Tous produits confondus¹, le nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire atteint 12,7 millions fin 2016. Il augmente de 4 % par rapport à fin 2015, mais cette hausse masque des disparités d'évolutions du nombre d'adhérents entre les différents contrats (*tableau 1*).

En 2016, les adhérents aux contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise sont plus nombreux qu'en 2015 (+5 %). Les plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco) comptent ainsi 12 % d'adhérents supplémentaires et le nombre d'adhérents des contrats de type « article 83 » du Code général des impôts (CGI) progresse de 3 %. À l'inverse, le nombre d'adhérents à des contrats de type « article 82 » est en baisse pour la deuxième année consécutive (-8 %).

Les contrats pour les indépendants continuent leur progression (+3 %), mais celle-ci est exclusivement due à la hausse du nombre d'adhérents aux contrats Madelin (+4 %). De même, seule la progression du nombre d'adhérents aux contrats des plans d'épargne retraite populaire (PERP) en 2016 (+5 %) explique l'augmentation du nombre d'adhérents aux dispositifs souscrits dans un cadre personnel ou assimilé². Ces derniers sont 3,1 millions en 2016 dont 2,3 millions d'adhérents à un PERP.

Le montant de la cotisation moyenne par adhérent ne progresse en 2016 que pour les contrats souscrits dans un cadre individuel

Par rapport à 2015, le montant de la cotisation annuelle moyenne par adhérent à un contrat de retraite supplémentaire progresse en 2016 pour les contrats souscrits dans le cadre individuel ou assimilé, mais régresse pour ceux souscrits dans le cadre professionnel (*tableau 2*).

Pour les contrats souscrits individuellement, l'augmentation de la cotisation moyenne par adhérent provient du PERP et des contrats destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (+2 % en euros constants chacun, par rapport à 2015)³. Le PERP, dont la cotisation annuelle moyenne s'élève à 950 euros par adhérent, est le seul type de produit pour lequel le nombre d'adhérents et la cotisation moyenne par adhérent augmentent en 2016.

En 2016, la cotisation moyenne par adhérent diminue pour tous les contrats souscrits dans un cadre professionnel, sauf pour les contrats de type « article 82 » (950 euros annuels par adhérent, soit +3 % en euros constants). Pour les contrats destinés aux professions indépendantes, l'augmentation du nombre d'adhérents (+3 % par rapport à 2015) s'accompagne d'une baisse de la cotisation moyenne

1. Données non corrigées des doubles comptes et hors contrats de type « article 39 » du CGI.

2. Le nombre d'adhérents aux « autres contrats souscrits individuellement » est également en hausse mais représente moins de 1 % de l'ensemble des adhérents à un contrat souscrit dans un cadre personnel ou individuel.

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 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 2016 (En milliers)	Évolutions des effectifs d'adhérents (en %)		Organismes gérant les dispositifs en 2016 (en % du nombre d'adhérents)			
	2014	2015	2016		2014-2015	2015-2016	Sociétés d'assurances	Institutions de prévoyances ³	Mutuelles	Organismes de gestion d'épargne salariale
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé¹	2 971	3 012	3 115	1 461	1	3	90	0	10	0
PERP ¹	2 173	2 225	2 337	893	2	5	99	0	1	0
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	710	702	696	507	-1	-1	69	0	31	0
RMC (retraite mutualiste du combattant)	81	78	75	54	-3	-5	3	0	97	0
Autres contrats souscrits individuellement ²	6	6	8	6	-2	26	56	0	44	0
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	8 323	9 179	9 622	4 582	10	5	55	19	2	24
Professions indépendantes (à titre individuel)	1 544	1 549	1 593	1 005	0,3	3	87	0	13	0
Contrats Madelin ¹	1 268	1 280	1 329	819	1	4	84	0	16	0
Contrats « exploitants agricoles » ¹	276	269	264	186	-3	-2	100	0	0	0
Salariés (à titre collectif)³	6 779	7 630	8 028	3 577	13	5	49	22	0	29
Perco	1 850	2 087	2 343	1 145	13	12	0	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	285	245	225	102	-14	-8	83	17	0	0
Contrats de type art. 83 du CGI ¹⁻⁴	4 644	5 298	5 460	2 330	14	3	69	31	0	0
Ensemble des dispositifs³	11 294	12 191	12 736	6 043	8	4	64	14	4	18

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 d'une année sur l'autre.

3. Hors adhérents des contrats de type « article 39 ».

4. Contrats de type « article 83 » du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise relevant de la fiscalité des contrats de type « article 83 » (Repma, PER, L.441, etc.).

Lecture > En 2016, le PERP compte 2,3 millions d'adhérents (un adhérent étant compté autant de fois qu'il a de contrats).

Cet effectif progresse de 5 % par rapport à 2015. En 2016, 99 % des adhérents à un 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 > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2014 à 2016 ; données AFG, FFA.

(-5 % par rapport à 2015). Parmi les contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise, il en va de même pour les contrats de type « article 83 » (548 euros par adhérent en 2016, soit -13 % par rapport à 2015). Pour les Perco, le montant des cotisations augmente à un rythme moins soutenu que le nombre d'adhérents et la cotisation moyenne diminue en 2016 pour atteindre 950 euros par adhérent.

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 2016. Ces derniers peuvent représenter une proportion importante des adhérents, proche voire supérieure à la moitié pour certains contrats tels que les PERP, les Perco ou les « articles 83 ». Si l'on se restreint aux seuls cotisants de 2016, c'est-à-dire les adhérents dont le contrat a été alimenté au cours de cette année, les montants moyens sont plus élevés : 2 490 euros en moyenne par cotisant, au lieu de 950 euros par adhérent, pour les PERP, ou encore 1 280 euros au lieu de 550 euros en moyenne sur l'année pour les produits « article 83 ».

Tableau 2 Montant de la cotisation annuelle moyenne versée par type de contrat de retraite supplémentaire

	Cotisation annuelle moyenne par adhérent				Cotisation annuelle moyenne par adhérent dont le contrat a été alimenté (cotisant)	
	Montant (en euros)			Évolution en euros constants (en %)	Montant (en euros)	Évolution en euros constants (en %)
	2014	2015	2016	2015-2016	2016	2015-2016
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé						
PERP	910	930	960	2	2 030	-5
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	840	930	950	2	2 490	15
RMC (Retraite mutuelle du combattant)	1 070	920	940	2	1 290	4
Autres contrats souscrits individuellement ¹	1 250	1 240	1 190	-5	1 640	-5
	790	680	810	19	1 030	32
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Professions indépendantes (à titre individuel)	1 960	2 000	1 920	-5	3 050	-3
Contrats Madelin	2 180	2 220	2 130	-5	3 460	-4
Contrats « exploitants agricoles »	950	940	920	-4	1 300	0
Salariés (à titre collectif)	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Perco	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Contrats de type art. 39 du CGI ²	980	990	950	-4	1 950	3
Contrats de type art. 82 du CGI	nd	nd	nd	nd	nd	nd
Contrats de type art. 83 du CGI ³	710	920	950	3	2 110	-6
	640	630	550	-13	1 280	-14

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.

3. Contrats de type « article 83 » du CGI, PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise relevant de la fiscalité des contrats de type « article 83 » (Repma, PER, L. 441, etc.).

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.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2014 à 2016.

Le montant des versements annuels est faible, en majorité

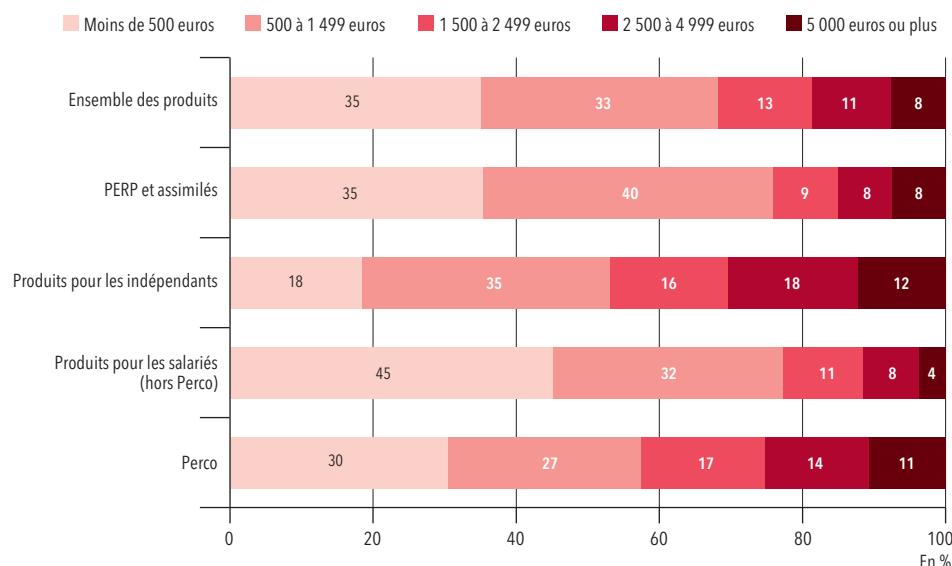
En 2016, tous produits confondus⁴, 68 % des versements annuels sont inférieurs à 1 500 euros (*graphique 1*). Cette proportion est stable par rapport à 2015, mais la part d'adhérents ayant effectué un versement annuel de moins de 500 euros en 2016 est en légère hausse par rapport à 2015 (35 % en 2016 contre 33 % en 2015). La part de cotisants dont le contrat a été alimenté par un versement annuel de 5 000 euros ou plus est faible et stable par rapport à 2015 (8 % en 2016 contre 7 % en 2015). La proportion de versements inférieurs à 500 euros est la plus importante pour les produits de type

« article 83 » pour les salariés, elle est moindre pour les produits souscrits dans un cadre personnel (PERP et assimilés). Les contrats pour les indépendants et les Perco sont ceux qui présentent les parts les plus importantes de versements de plus de 5 000 euros (12 % et 11 %, respectivement).

Plus d'une personne en emploi sur cinq cotise à un contrat de retraite supplémentaire

En 2016, 22 % des actifs occupés ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire (*graphique 2*). Cette proportion⁵ augmente à un rythme peu soutenu mais continu depuis 2010. Cela s'explique par

Graphique 1 Part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire en 2016, selon la tranche annuelle de versement (hors « art 82 » et « art. 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 86 % et 100 %.

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 > DREES, enquête Retraite supplémentaire de 2016.

4. 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.

5. La part est calculée en rapportant le nombre de cotisants à un contrat de retraite supplémentaire au nombre de personnes en emploi. Il s'agit d'une approximation au sens où il n'est pas tenu compte du fait que, en toute rigueur, les cotisants à un produit de retraite supplémentaire peuvent également inclure des personnes hors de l'emploi.

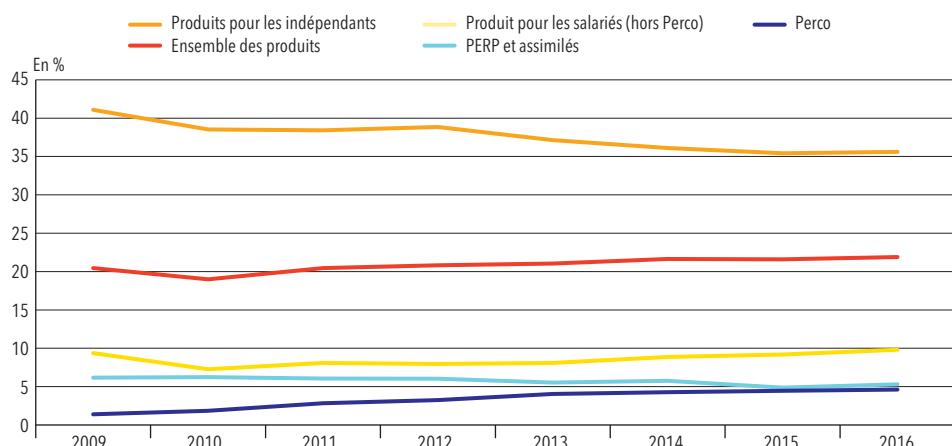
la part des personnes qui effectuent un versement sur les Perco. Celle-ci reste faible (5 % des salariés en 2016) mais en constante progression depuis 2009. La part des actifs indépendants ayant cotisé sur un contrat de retraite supplémentaire est plus élevée, avec 36 % de cotisants à un contrat Madelin ou à un contrat « exploitants agricoles ». La part d'indépendants qui cotisent à un contrat de retraite supplémentaire se stabilise après la baisse progressive amorcée en 2013.

Des adhérents plus âgés que la population active

La population des adhérents à un produit de retraite supplémentaire est sensiblement plus âgée que celle des actifs. 72 % des adhérents à un produit de

retraite ont 40 ans ou plus, et 14 % ont 60 ans ou plus, alors que ces tranches d'âge ne représentent respectivement que 56 % et 6 % des actifs (*graphique 3*). Les adhérents aux contrats souscrits individuellement (produits pour les indépendants et produits souscrits dans un cadre personnel) sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des souscripteurs, la part des 40-59 ans étant notamment plus élevée. C'est surtout le cas pour les fonctionnaires et les exploitants agricoles, pour lesquels elle représente près des trois quarts des adhérents⁶. Pour les adhérents aux contrats « exploitants agricoles », cela peut s'expliquer, en partie, par l'âge moyen de liquidation souvent plus tardif dans ce secteur d'activité. À l'inverse, les adhérents à des contrats souscrits dans l'entreprise sont, en proportion, plus jeunes :

Graphique 2 Évolution de la part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire parmi les actifs occupés par type de produit (hors « articles 39 »)



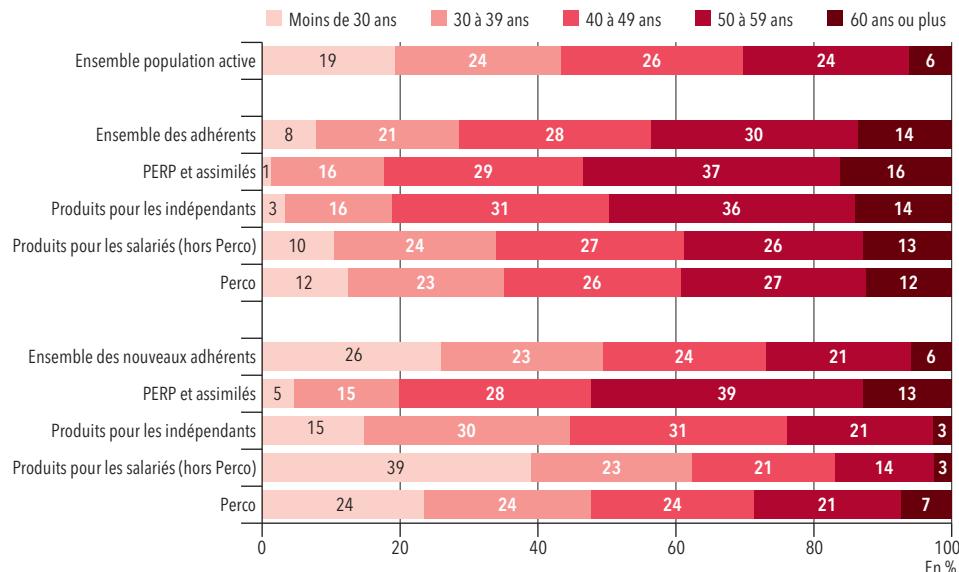
Note > La part des indépendants cotisant sur un contrat de retraite supplémentaire qui leur est destiné (Madelin, contrat « exploitants agricoles ») est calculée en rapportant le nombre de ces cotisants au nombre de personnes en emploi non-salarisé moyen en 2016. De même, la part des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire pour les salariés (« article 83 » « article 82 » ou PERE), d'une part, et celle des cotisants à un Perco, d'autre part, sont rapportées au total de l'emploi salarié. La part des cotisants à un PERP ou assimilé (dont produits pour les fonctionnaires ou élus locaux) est rapportée au total de l'emploi en France, tout comme la part pour l'ensemble des contrats de retraite supplémentaire. 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 > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2009 à 2016 ; comptes nationaux de l'Insee.

6. Les fonctionnaires et les indépendants sont aussi en moyenne plus âgés que l'ensemble des actifs. En 2016, d'après l'enquête Emploi, 34 % des fonctionnaires ont 50 ans ou plus. C'est le cas pour 44 % des indépendants, contre 30 % seulement pour l'ensemble des actifs. Voir à ce titre les séries détaillées dans data.drees.

Graphique 3 Part des classes d'âge parmi les adhérents (nouveaux adhérents inclus) à un contrat de retraite supplémentaire (hors « articles 82 et 39 »)

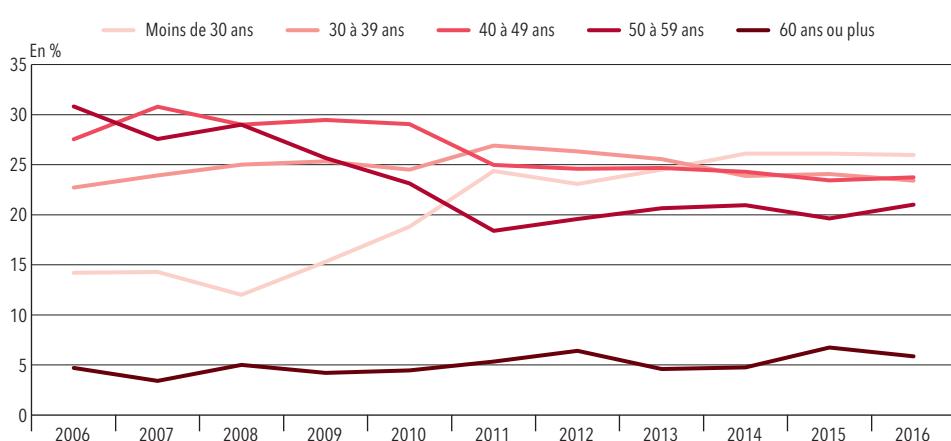


Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. Pour chacun des produits, la part d'adhérents pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 88 % et 100 % ; pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 78 % et 100 %.

Champ > Nombre de contrats en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2016 ; Insee, enquête Emploi de 2016.

Graphique 4 Évolution de la répartition des nouveaux adhérents à un produit de retraite supplémentaire par classes 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.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2006 à 2016.

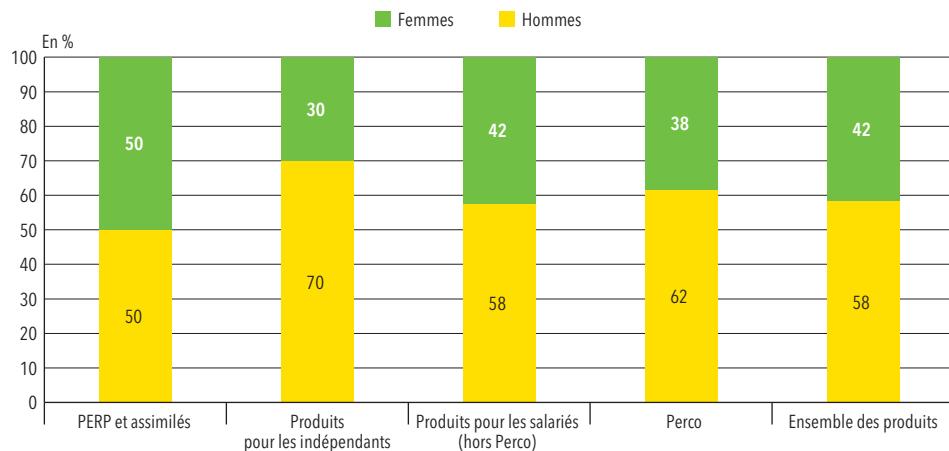
12 % des adhérents à un Perco et 10 % des adhérents à un contrat pour les salariés, de type « article 83 » du CGI ont moins de 30 ans, contre 8 % parmi l'ensemble des adhérents et 19 % parmi les actifs.

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 pour les salariés et les Perco, avec respectivement 39 % et 24 % des nouvelles adhésions effectuées avant 30 ans. Toutefois, une grande partie des

nouvelles adhésions s'effectue entre 30 et 49 ans. Seul le PERP fait exception, les nouveaux adhérents étant plus âgés que la moyenne.

La répartition des adhérents selon le sexe est comparable à celle de 2015 pour tous les produits. Les travailleurs indépendants sont en majorité des hommes ; ces derniers représentent 70 % des adhérents aux contrats Madelin ou « exploitants agricoles » (*graphique 5*). La répartition entre les femmes et les hommes est équilibrée pour les PERP et assimilés. Quant au Perco, 62 % de ses adhérents sont des hommes. ■

Graphique 5 Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2016 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 79 % et 100 %.

Champ > Nombre de contrats en cours de constitution au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire de 2016.

Pour en savoir plus

- > Séries disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites. (*graphiques 1, 2, 3 et 5*).
- > Laborde, C. (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.

En 2016, 2,4 millions de personnes ont perçu des 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. 11,6 % des retraités de droit direct ont ainsi perçu des prestations sous forme de rente viagère. Le nombre de ces rentes (2,2 millions) a augmenté en 2016 et leur montant moyen se stabilise par rapport à 2015.

2,2 millions de bénéficiaires d'une rente viagère servie au titre d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2016, le nombre de bénéficiaires de prestations servies au titre d'un contrat de retraite supplémentaire s'élève à 2,4 millions. Le montant de ces prestations atteint cette année-là 6,1 milliards d'euros (voir fiche 27). Elles 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 plan d'épargne pour la retraite collective (Perco), majoritairement pour « l'article 82 » et exceptionnellement pour le plan d'épargne retraite populaire (PERP)¹ [voir fiche 27, tableau 3]. Le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère s'élève à 2,2 millions en 2016². Il augmente de 4 % par rapport à 2015 (tableau 1). Les bénéficiaires d'une rente viagère issue d'un contrat pour les indépendants sont sensiblement plus nombreux en 2016 (+16 %). Leur croissance est continue depuis 2009. Pour les contrats souscrits dans le cadre de l'entreprise, le nombre de bénéficiaires augmente également, de 4 % en 2016. Cette hausse s'explique principalement par l'augmentation du nombre de bénéficiaires de rentes viagères issues de contrats de type « article 83 » (+6 % en 2016). Elle est légèrement compensée par la diminution

du nombre de bénéficiaires de rentes viagères servies au titre des contrats de type « article 39 » (-3 % en 2016). Le nombre de bénéficiaires d'une rente issue d'un PERP poursuit sa forte progression depuis 2009 (+49 % en 2016) et contribue à l'augmentation du nombre de rentiers de dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans le cadre personnel ou assimilé (+2 %).

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 situation est plus fréquente pour les contrats destinés aux indépendants (27 % de l'ensemble des rentes) et les contrats d'entreprise (30 %) [graphique 1].

11,6 % des retraités sont bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2016, 11,6 % de retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition sont bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire (hors réversion), quel qu'il soit (graphique 2). Cette part reste stable depuis 2010. En 2016, 5,6 % des anciens salariés du privé bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire souscrit dans le cadre professionnel. 5,6 % des retraités de droit direct des régimes obligatoires

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 pas 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 de la DREES.

2. Sans correction des doubles comptes : un bénéficiaire compte donc autant de fois qu'il a de contrats.

Tableau 1 Bénéficiaires d'une rente et montants moyens des prestations annuelles de retraite supplémentaire en 2016

	Nombre de bénéficiaires d'une rente viagère		Montant individuel moyen de la rente viagère annuelle		Nombre de bénéficiaires de VFU	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)
	2016 (en milliers)	Évolution 2015-2016 (en %)	2016 (en euros)	Évolution 2015-2016 (en %) en euros constants					
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre personnel ou assimilé	944	2	1 580	0,5	41	5 700	7	4 130	992
PERP	31	49	1 240	-10	40	6 140	4	5 540	75
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel)	568	3	1 530	0	1	5 600	3	2 960	573
RMC (retraite mutualiste du combattant)	324	-5	1 680	2		-	-	-	324
Autres contrats souscrits individuellement ¹	21	41	960	-6	0,0	6 290	-	-	21
Dispositifs de retraite supplémentaire souscrits dans un cadre professionnel	1 258	6	2 750	-1	87	3 510	52	10 810	1 397
Professions indépendantes (à titre individuel)	288	16	1 750	-5	12	7 850	-	-	300
Contrats Madelin	238	16	1 900	-5	7	6 880	-	-	244
Contrats « exploitants agricoles »	50	12	1 060	-1	5	8 790	-	-	55
Salariés (à titre collectif)	970	4	3 050	1	75	2 810	52	10 840	1 098
Perco	-	-	-	-	-	-	49	8 950	49
Contrats de type art. 39 du CGI	191	-3	7 130	12	1,3	ns	-	-	192
Contrats de type art. 82 du CGI	54	5	860	-4	0,3	ns	3	29 100	57
Contrats de type art. 83 du CGI ²	726	6	2 190	5	42	4 592	-	-	768
Ensemble des dispositifs	2 202	4	2 250	0,2	129	4 250	60	9 850	2 390

ns : non significatif.

VFU : versement forfaitaire unique.

1. Champ non constant d'une année sur l'autre.

2. Contrats de type « article 83 » du CGI et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise relevant de la fiscalité des contrats de type « article 83 » (REPMA, PER, L.441,etc.).

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2016.

par répartition disposent d'une rente issue d'un contrat de retraite souscrit dans un cadre personnel ou assimilé. Cette proportion est moindre chez les non-salariés – ils sont 5,3 % à être bénéficiaires d'un contrat Madelin ou « exploitants agricoles » –, mais leur part est croissante depuis 2010.

Des rentes plus élevées pour les produits à prestations définies

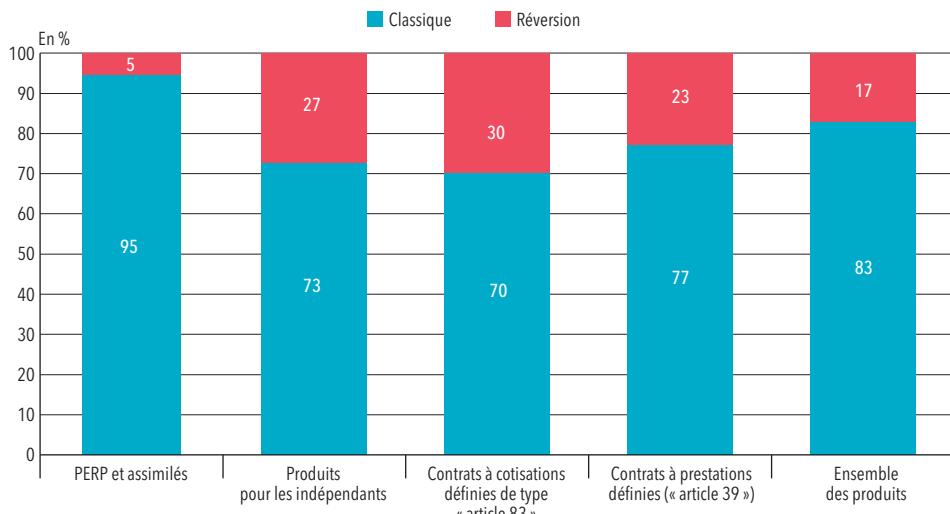
Les rentes viagères de retraite supplémentaire restent en moyenne à un niveau très modeste, par rapport aux pensions de retraite versées par les régimes obligatoires. Dans la plupart des cas, à l'exception des contrats de type « article 39 » du CGI, leur montant est compris entre 900 et 2 200 euros en moyenne par an (soit entre 75 et 185 euros par mois), à comparer aux 16 200 euros par an (1 350 euros par mois) versés en

moyenne par les régimes obligatoires de droit direct en 2016 (voir fiche 6).

Le montant moyen annuel des rentes viagères distribuées en 2016 s'élève à 2 250 euros, tous produits confondus. Il est stable par rapport à 2015. Les produits souscrits en entreprise garantissent la rente annuelle moyenne la plus élevée. Elle atteint 3 050 euros en moyenne en 2016, en augmentation de 1 % en euros constants³ par rapport à 2015 (tableau 1). 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 7 130 euros par an en moyenne, contre 2 190 euros pour les contrats de type « article 83 » du CGI.

La rente moyenne de retraite supplémentaire des indépendants diminue de 5 % en euros constants en

Graphique 1 Nature de la rente viagère selon le type de contrat en 2016



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, etc.). Dans ce cas, les rentes sont appelées « rentes de réversion ». La part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 70 % et 100 %, selon les produits.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2016.

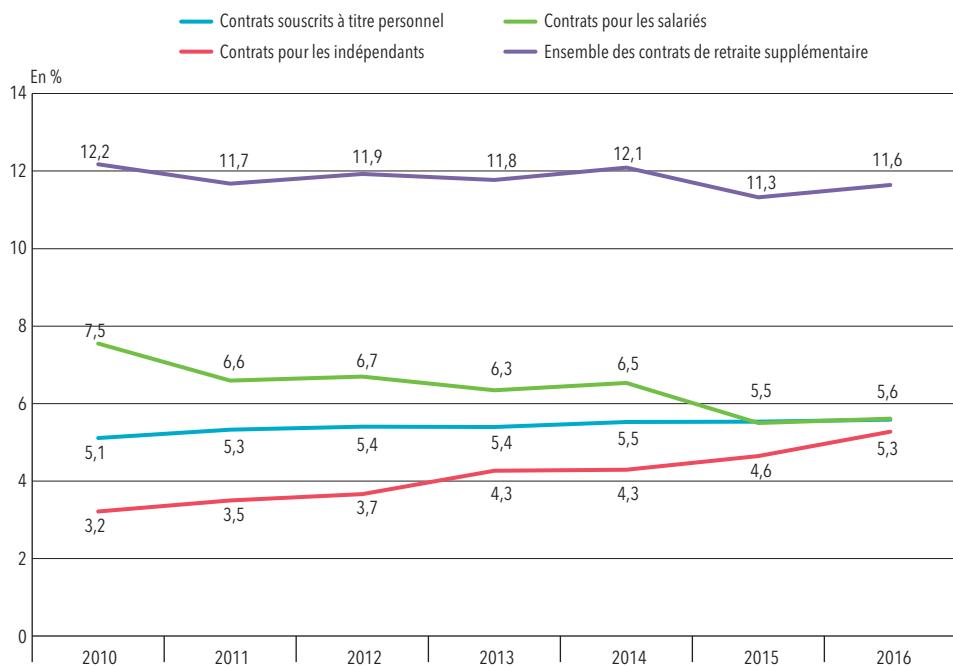
³. L'évolution en euros constants, aussi appelée évolution en volume, correspond à une évolution corrigée de l'inflation, telle que mesurée par l'indice des prix à la consommation. Une évolution qui n'est pas corrigée de l'inflation est une évolution à prix courants, aussi appelée évolution en valeur.

2016, pour la première fois depuis 2011. En 2016, elle s'élève à 1 900 euros pour les contrats Madelin et 1 060 euros pour les contrats « exploitants agricoles ». Parmi les produits souscrits dans un cadre personnel, seule la rente moyenne annuelle issue de la retraite mutualiste du combattant (RMC) augmente en 2016, de 2 % en euros constants, pour atteindre 1 680 euros. La rente moyenne annuelle

servie au titre des PERP chute de 10 % en 2016, pour atteindre 1 240 euros.

Ces moyennes masquent une distribution déséquilibrée, particulièrement pour les contrats à prestations définies (*graphique 3 et encadré 1*) : tous dispositifs confondus, 27 % des rentes annuelles sont supérieures à 2 000 euros, tandis que 46 % sont inférieures à 1 000 euros.

Graphique 2 Évolution de la part des bénéficiaires d'une rente viagère (hors réversion) issue d'un produit de retraite supplémentaire parmi l'ensemble des retraités



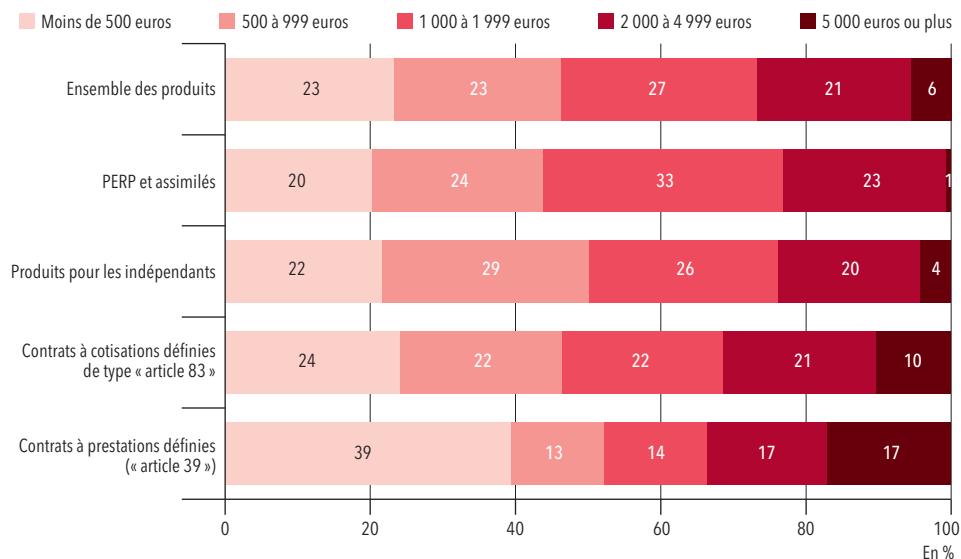
Note > La part des bénéficiaires (hors réversion) de contrats de retraite supplémentaire souscrits à titre personnel est calculée en rapportant le nombre de ces bénéficiaires au nombre de personnes retraitées de droit direct des régimes obligatoires par répartition. La part des bénéficiaires (hors réversion) 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 personnes retraitées de droit direct, anciens non-salariés. De même, la part des bénéficiaires (hors réversion) 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 droit direct de la CNAV ou de la MSA salariés. La part de bénéficiaires (hors réversion) à 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.

Le nombre de bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire est calculé en adéquation avec les montants globaux de prestations, de sorte que le nombre de bénéficiaires soit cohérent avec les masses de prestations recalées sur les données de la Fédération française de l'assurance.

Champ > Contrats en cours de liquidation pour les retraités de droit direct (hors réversion).

Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2010 à 2016, EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 3 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2016 par tranche de rente annuelle



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête, pour lesquels la tranche de rente est connue.

La part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 84 % et 100 %, selon les produits.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2016.

Encadré 1 Les rentes viagères annuelles moyennes de 5 000 euros ou plus servies au titre des contrats à prestations définies

Afin d'améliorer les connaissances sur les contrats à prestations définies en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (voir encadré 1, fiche 26), des informations plus précises sont demandées sur le montant des rentes viagères issues de ces contrats. À partir de la vague 2017 de l'enquête sur la retraite supplémentaire, pour les contrats à prestations définies, les organismes gestionnaires de ces contrats doivent préciser, parmi le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère de plus de 5 000 euros, le nombre de bénéficiaires de rentes :

- > d'un montant compris entre 5 000 et 9 999 euros ;
- > d'un montant compris entre 10 000 et 19 999 euros ;
- > d'un montant compris entre 20 000 et 49 999 euros ;
- > d'un montant de 50 000 euros ou plus.

Cette information a pu être récoltée pour deux tiers des bénéficiaires d'un contrat à prestations définie. Parmi ceux-ci, seuls 12 % disposent d'une rente de 5 000 euros ou plus, 3 % d'une rente de 10 000 à 19 999 euros (soit de l'ordre de 8 000 retraités en extrapolant à l'ensemble des bénéficiaires), 2 % d'une rente de 20 000 à 49 999 euros et, enfin, 2 % d'une rente de 50 000 euros ou plus (soit, à chaque fois, de l'ordre de 5 000 à 6 000 bénéficiaires)¹.

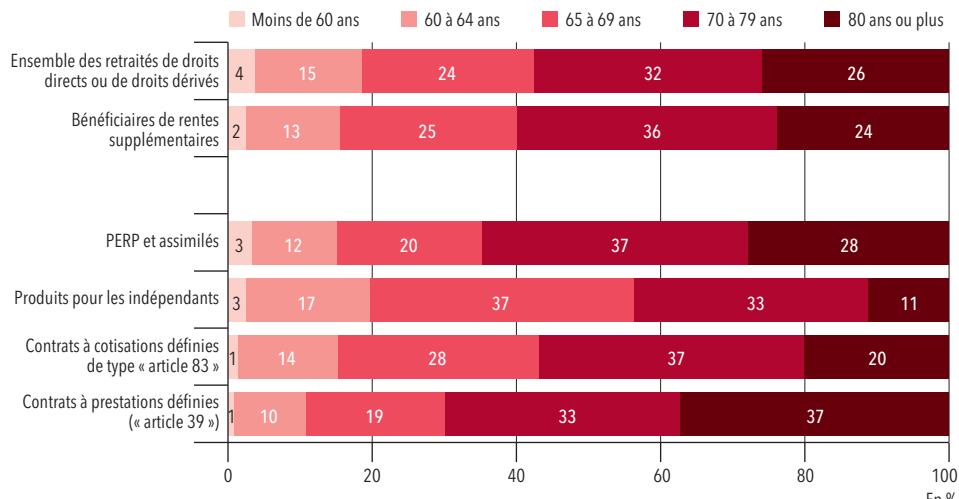
1. Parmi l'ensemble des bénéficiaires pour lesquels l'information sur le montant de la rente a pu être renseignée (87 %).

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 similaire à celui des retraités des régimes obligatoires. Toutefois, ce

profil varie selon la nature du produit souscrit, qui est lié en général à l'ancienneté de ces produits (*graphique 4*). Les anciens indépendants qui perçoivent une rente supplémentaire d'un produit spécifique à leur statut – produits créés pour la plupart au cours des années 1990 – sont relativement jeunes : 57 % ont

Graphique 4 Bénéficiaires de rentes viagères en 2016 par tranche d'âge, selon le dispositif

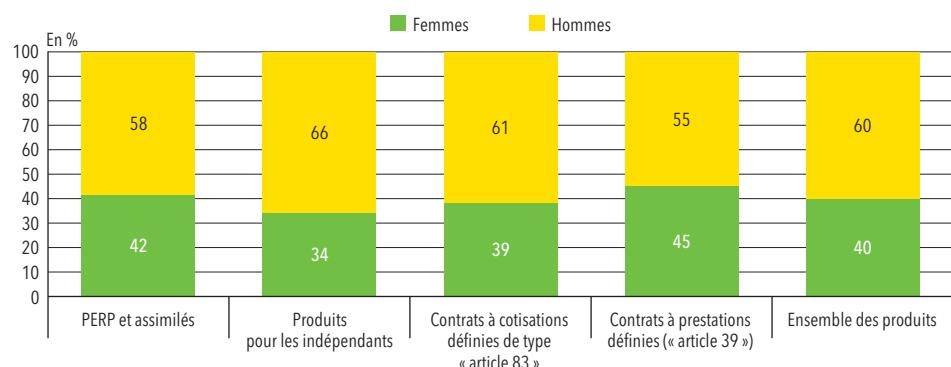


Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. La part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 89 % et 100 %.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2016, EACR, EIR, modèle ANCETRE (pour les retraites obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 5 Bénéficiaires de rentes en 2016 par sexe, selon le dispositif



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. La part de bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est comprise entre 85 % et 100 %, selon les produits.

Champ > Contrats en cours de liquidation.

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2016.

moins de 70 ans, contre 43 % pour l'ensemble des retraités. En revanche, les contrats à prestations définies ont un public particulièrement âgé : 37 % de rentiers de 80 ans ou plus, contre 26 % pour l'ensemble des retraités. 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.

Les hommes sont plus représentés parmi les bénéficiaires des contrats de retraite supplémentaire (60 %) que dans l'ensemble de la population des retraités (48 % des retraités de droits directs) [graphique 5] (voir fiche 1). Seuls les bénéficiaires de contrats destinés aux fonctionnaires ou élus locaux (majoritairement très féminins, à 68 %) et aux anciens combattants (majoritairement très masculins, à 93 %) font exception⁴. ■

Pour en savoir plus

- Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites. (graphiques 1, 3, 4 et 5).
- **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne, *Études et Résultats*, DREES, 880.

4. Voir séries détaillées, data.drees.

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (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 2015, 3,5 millions de salariés sont couverts par un Perco, soit 23 % d'entre eux. Parmi les salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, seuls 1,2 million épargnent effectivement sur ce produit, pour un montant moyen annuel de 1 440 euros. 26 % de ce montant provient de l'abondement des entreprises.

Une croissance continue du Perco depuis sa création, avec 23 % de salariés couverts en 2015

En 2015, 3,4 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 plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), soit 27 % des salariés de ce secteur, d'après l'enquête activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre, participation, de l'intéressement, des plans d'épargne entreprise et de l'actionnariat (Acemo-Pipa). En incluant les entreprises de moins de 10 salariés, 3,5 millions de salariés sont couverts, soit 23 % des salariés (*encadré 1*). Depuis 2006, la part des salariés couverts par le 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 de retraite supplémentaire 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 26*).

Parmi les salariés couverts par un Perco, 1,2 million épargnent effectivement sur celui-ci. La part des épargnants parmi l'ensemble des salariés reste donc modeste (9 % en 2015 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 21 % dans celles de 1 000 salariés ou plus (*graphique 2*).

Un montant moyen épargné de 1 440 euros par an

Le montant moyen annuel épargné sur un Perco en 2015 s'élève à 1 440 euros, mais il varie selon la taille et le secteur des entreprises (*tableau 1*). Dans les entreprises de 50 à 499 salariés, le montant moyen épargné est de 1 390 euros, alors que dans les entreprises de 10 à 49 salariés, il s'élève à 1 740 euros. Dans le secteur des services, le montant moyen épargné est de 1 260 euros (*tableau 2*). Il atteint 1 760 euros dans le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratif et de soutien, mais son niveau est bien plus bas (610 euros) dans le commerce. Le montant moyen épargné est également faible dans la construction avec 890 euros. Dans l'industrie, le montant moyen par salarié s'élève à 1 790 euros.

1. À la suite de la mise en place de la loi portant réforme des retraites de novembre 2010.

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 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 à hauteur de 26 % des fonds versés. La participation constitue également une source importante d'approvisionnement, avec 25 % de la totalité des versements. L'intéressement représente 23 % des fonds versés sur le Perco et les versements volontaires, 15 %. Les versements issus des CET ainsi que les transferts des autres plans sont plus rares (respectivement 9 % 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 45 % de la totalité des versements, au détriment de la participation (8 % des fonds). Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), la participation devient le principal moyen d'approvisionnement, avec 30 % des 1 390 euros versés sur le Perco. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements issus des CET ne constituent que 6 % à 9 % des fonds alloués au PERCO.

Dans l'industrie, l'abondement de l'employeur (26 % des fonds versés) et l'intéressement (25 %)

Encadré 1 Les enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE de la Dares

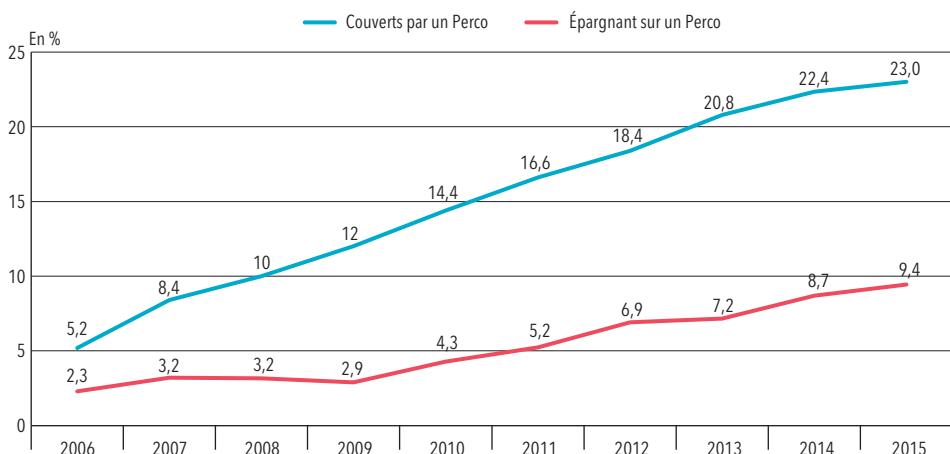
Dans le cadre du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) effectue auprès des entreprises un suivi statistique annuel de la participation, de l'intéressement, des plans 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 pour la retraite collective (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 2016 (qui porte sur la situation des entreprises en 2015), les salariés dont le Perco a été alimenté (soit par un versement du salarié soit par un abondement de l'employeur) en 2015 sont appelés « épargnants ». Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion de « cotisants ».

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 : 1 096 000 cotisants dans l'enquête DREES contre 1 186 000 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 1 440 euros selon l'enquête Pipa, à comparer aux 1 890 euros de l'enquête de la DREES (voir fiche 27 de l'édition précédente).

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 donnait des informations sur les montants versés par les très petites entreprises au titre de l'exercice 2013 (voir fiche 23 de l'édition 2016 de l'ouvrage). Ces informations seront de nouveau disponibles au titre de l'exercice 2017.

Graphique 1 Part des salariés couverts par un Perco et épargnant sur ce produit dans les entreprises entre 2006 et 2015

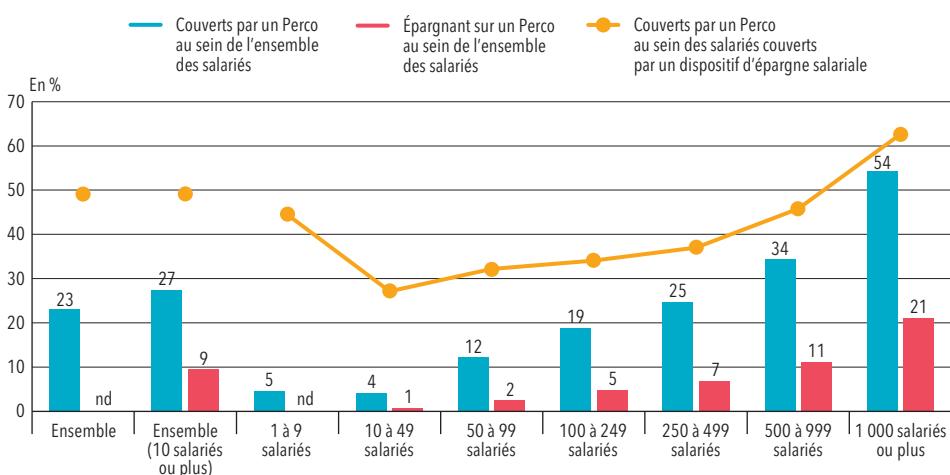


Note > Les salariés couverts par un Perco désignent ceux dont l'entreprise a ouvert un Perco auquel ils ont accès, qu'ils y effectuent ou non des versements. Les salariés épargnant sur un Perco sont ceux dont le Perco a été alimenté au cours de l'année considérée par un versement du salarié ou un abondement de l'employeur.

Champ > Pour la part de salariés couverts : entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique. Pour la part des épargnants sur un Perco : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2007 à 2016.

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 2015 dans l'enquête Acemo-TPE).

Lecture > En 2015, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, parmi l'ensemble des salariés, 54 % sont couverts par un Perco et 21 % épargnent sur un Perco. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 63 % le sont par un Perco.

Champ > Entreprises du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2016.

constituent les principaux moyens d'approvisionnement (*tableau 3*). Dans le secteur de la construction, les versements volontaires de l'employé représentent la même part que ceux de l'employeur (25 % chacun). Pour le secteur des services, c'est la participation qui alimente le plus les versements sur le Perco (27 %), suivie

de l'abondement (26 %). Dans 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 2015

	Montant moyen par salarié épargnant en 2015 (en euros)	Évolution 2014-2015 en euros constants du montant moyen versé (en %)
10 à 49 salariés	1 740	-1,2
50 à 499 salariés	1 390	-4,0
500 salariés ou plus	1 440	1,9
Ensemble	1 440	0,8

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Tableau 2 Montant annuel moyen épargné sur un Perco, selon le secteur d'activité de l'entreprise en 2015

	Part de salariés couverts par un Perco en 2015 (en %)	Part de salariés épargnant sur un Perco en 2015 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant en 2015 (en euros)	Évolution 2014-2015 en euros constants du montant moyen versé (en %)
Industrie	39	15	1 790	5,0
dont :				
fabrication d'autres produits industriels	27	11	1 630	-12,6
Construction	26	5	890	10,9
Services	24	8	1 260	-4,1
dont :				
commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	23	9	610	-3,9
activités financières et d'assurance	64	28	1 690	-0,3
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	16	5	1 760	13,6
Ensemble	27	9	1 440	0,8

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Tableau 3 Les versements moyens sur le Perco, selon leur origine et la taille et le secteur d'activité de l'entreprise en 2015

	Origine des fonds versés						En %
	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	8	12	30	45	0	6	100
50 à 499 salariés	30	18	18	24	0	9	100
500 salariés ou plus	25	24	14	26	2	9	100
Secteur d'activité de l'entreprise							
Industrie	23	25	13	26	3	11	100
Construction	22	21	25	25	0	8	100
Services	27	22	16	26	1	8	100
Ensemble	25	23	15	26	2	9	100

CET : compte épargne-temps.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Pour en savoir plus

- > Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace data.drees : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- > **Association française de la gestion financière**. (2017, mars). L'épargne salariale au 31 décembre 2016 atteint un niveau historique de près de 123 milliards.
- > **Boutier, K.** (2017, août). Participation, intérressement et épargne salariale. Les sommes versées sont en forte hausse en 2015. Dares, *Dares Résultats*, 055.

En 2015, 13 % 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 de 1 490 euros pour les salariés couverts par un contrat à cotisations définies. Il varie beaucoup d'une entreprise à l'autre, tout comme le montant annuel moyen versé par salarié couvert par un contrat à prestations définies.

13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

13 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole (*encadré 1*) ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés, soit 27 000 entreprises, 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 1 fiche 30*). Il s'agit de contrats à prestations définies (article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou de contrats à cotisations définies (articles 82 et 83 du CGI ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]) [*graphique 1*]. Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (12 % des entreprises) que les contrats à prestations définies (1,4 % des entreprises). Parmi ces derniers, la moitié sont constitués de retraites chapeau¹ (0,8 % des entreprises). La gestion de ces contrats peut être prise en charge en interne par l'entreprise ou être externalisée (*encadré 2*).

La part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire croît avec la taille de l'entreprise. 11 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à cotisations définies, contre 33 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Pour les contrats à prestations définies, cette proportion varie de 1,2 % pour les entreprises de 10 à 49 salariés (0,6 % pour les retraites chapeau) à 7,4 % pour

les très grandes entreprises (1 000 salariés ou plus) [5,5 % pour les retraites chapeau]. 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 7 % des entreprises de ce secteur (4 % pour les retraites chapeau). Les contrats à cotisations définies sont, eux, plus fréquents dans ce même secteur (31 %) ainsi que dans celui de l'industrie (16 %) [*tableau 1*].

Au total, 1 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole² (soit 120 000 personnes) bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies en cours de constitution (dont 60 % – soit 73 000 personnes – d'un contrat de retraite chapeau), et 11 % d'entre eux (soit 1,4 million) d'un contrat à cotisations définies, selon l'enquête Acemo-Pipa de la Dares (*graphique 2*). La part des personnes adhérent à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies augmente 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 épargnant effectivement sur ce type de contrat est à peine supérieure à la moyenne dans les très

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (voir *fiche 26*).

2. Hors intérim et hors secteur domestique.

Encadré 1 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 26), 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 1 fiche 30). Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire y a été adjoint. En 2016, celui-ci a permis d'obtenir des informations sur les montants versés en 2015 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 concernés¹ 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 disponible, car elle n'est pas nécessairement connue par les organismes gestionnaires du dispositif ;
- pour les **contrats à cotisations définies** (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI ou les PERE²) : 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, les montants des cotisations versées par l'entreprise et par les salariés sont connus. L'enquête DREES ne fournit pas d'informations sur la part des versements des salariés dans le total des cotisations versées. Par contre, l'enquête Dares ne renseigne que sur le nombre de salariés couverts par ces contrats, sans pouvoir distinguer ceux pour qui des versements ont été effectués pendant l'année de ceux pour qui le contrat n'a pas été alimenté. C'est le cas de la DREES, qui différencie les cotisants (dont le contrat a été alimenté) des adhérents³.

L'enquête de la Dares offre par ailleurs des informations sur la taille et le secteur d'activité de l'entreprise, absentes 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, dans l'enquête de la DREES les entreprises de moins de 10 salariés⁴, ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, sont incluses dans le champ. Ainsi, l'enquête de la DREES fournit toujours des effectifs et des montants plus importants que celle de la Dares : les effectifs d'adhérents des contrats à cotisations définies varient du simple au quadruple entre les deux enquêtes⁵. Les montants de cotisations versées sont plus élevés dans l'enquête de la DREES que dans celle de la Dares. Pour les contrats du type « article 83 », « article 82 » ou PERE, l'écart est de 1,1 milliard d'euros, soit +66 % dans l'enquête de la DREES (*tableau encadré 1*). Pour les contrats de type « article 39 », les montants varient du simple au quintuple entre les deux enquêtes, laissant supposer une sous-déclaration voire la non-déclaration de certaines entreprises au module triennal de l'enquête de la Dares.

•••

1. Le nombre de salariés concernés diffère du nombre de salariés qui seront finalement bénéficiaires au moment de la retraite. En effet, ce dernier pouvant dépendre d'une éventuelle condition de présence des salariés dans l'entreprise lors de leur départ à la retraite (dans le cas des contrats dits à droits aléatoires), le nombre de bénéficiaires réel n'est connu qu'au moment où ces derniers partent effectivement à la retraite ou quittent l'entreprise.

2. Les autres régimes collectifs de retraite à cotisations définies dans la fiche 26 ne font pas partie du champ de l'enquête Dares.

3. La notion de salariés couverts dans l'enquête de la Dares est donc intermédiaire entre celles de cotisants et d'adhérents : elle correspond plus précisément aux adhérents qui sont encore salariés de l'entreprise à la date de l'enquête.

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. Cependant, l'écart, très important entre les enquêtes Dares et DREES ne semble pas être exclusivement expliqué par ces deux éléments et pourrait être lié à une sous-déclaration importante du module triennal de l'enquête de la Dares.

•••

Les écarts entre les enquêtes de la DREES et de la Dares

2015	Contrats à prestations définies		Contrats à cotisations définies	
	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	580	nd	3 040
Nombre d'adhérents/salariés ayant des avoirs au titre du dispositif (en milliers)	nd	120	5 210	1 350
Nombre de cotisants (en milliers)	nd	nd	2 300	nd
Montant des cotisations (en millions d'euros)	1 390	260	3 370	2 030

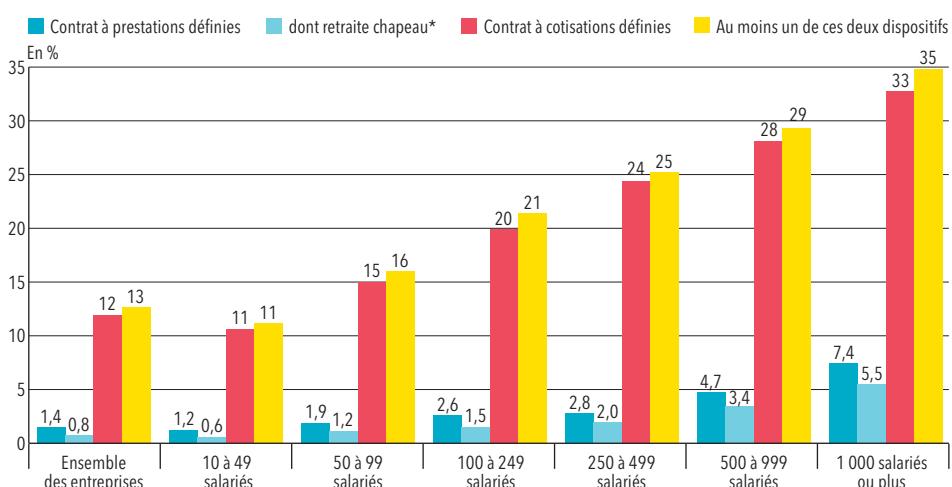
nd : non déterminé.

Note > Dans l'enquête de la Dares, le nombre d'adhérents se restreint aux salariés encore dans l'entreprise alors qu'il inclut également les anciens salariés ayant quitté l'entreprise dans l'enquête de la DREES.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique (Dares) ; toutes entreprises (DREES).

Sources > DREES, enquête retraite supplémentaire 2016 ; Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Graphique 1 Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015



* Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit une retraite chapeau.

Lecture > En 2015, 13 % des entreprises du secteur marchand non agricole ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 35 % 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 > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

grandes entreprises : 1,5 % de personnes concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, et 0,9 % concernées par une retraite chapeau (*graphique 2*).

La part des salariés couverts au sein des effectifs de l'entreprise diffère beaucoup d'une entreprise à l'autre (*tableau 2*). Dans la moitié des entreprises qui ont souscrit un contrat à cotisations définies, la part de salariés couverts par ce dispositif est inférieure à 18 %. Dans un quart des entreprises,

cette proportion est inférieure à 9 % de l'ensemble des salariés de l'entreprise mais pour un autre quart, elle est supérieure à 46 %. Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, la part de salariés couverts par ce type de dispositif parmi l'ensemble des salariés est inférieure à 16 %. Un quart seulement des entreprises ayant souscrit un tel contrat en font bénéficier à plus de 24 % de leurs salariés. Enfin, pour au moins 10 % des entreprises ayant souscrit

Encadré 2 La gestion interne ou externe des contrats à prestations définies

La gestion des contrats à prestations définies à droits aléatoires est externalisée pour les contrats créés à partir du 1^{er} janvier 2010¹. Les autres contrats à prestations définies peuvent être gérés en interne, par l'entreprise, ou externalisés. Dans l'enquête Acemo-Pipa 2016, l'information sur la gestion des contrats à prestations définies est disponible pour 84 % des entreprises enquêtées ayant un contrat à prestations définies et pour 90 % des entreprises enquêtées ayant un contrat de retraite chapeau. Sur le champ des entreprises répondantes, 54 % externalisent la gestion de leur contrat à prestations définies par un organisme extérieur. Parmi celles ayant souscrit un contrat différentiel à droits aléatoires, 51 % le prennent encore en charge en interne.

1. En application de l'article 15 de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2010.

Tableau 1 Nombre et proportion d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et le secteur de l'entreprise, en 2015

	Secteur de l'entreprise				Ensemble des entreprises	
	Industrie	Construction	Services			
			Activités financières et d'assurance	Activités non financières		
Contrats à prestations définies						
Nombre d'entreprises	900	600	300	12	3 000	
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	2,6	2,2	7	0,8	1,4	
% d'entreprises ayant souscrit une retraite chapeau ¹	0,8	1,8	4	0,5	0,8	
Contrats à cotisations définies						
Nombre d'entreprises	5 600	2 600	1 400	15 500	25 200	
% d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	16	10	31	11	12	

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

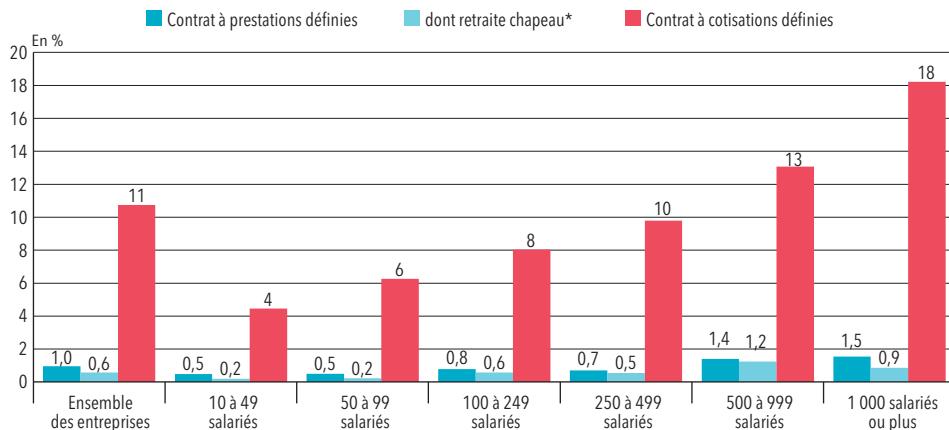
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. On fait l'hypothèse que les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit une retraite chapeau.

Lecture > En 2015, 1,4 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole ont souscrit un contrat à prestations définies. Elles représentent 3 000 entreprises. 0,8 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau. Dans le secteur de l'industrie, 2,6 % des entreprises ont souscrit un contrat à prestations définies, soit 900 entreprises, et 0,8 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Graphique 2 Part des salariés couverts par un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015



* Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit une retraite chapeau.

Lecture > En 2015, 1 % des salariés du secteur marchand non agricole bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,6 % par un contrat de retraite chapeau). 11 % des salariés sont bénéficiaires d'un contrat à cotisations définies. Ces parts s'élèvent respectivement à 1,5 %, 0,9 % 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 > Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2016.

Tableau 2 Distribution de la part des salariés couverts au sein des effectifs de l'entreprise, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2015

Taille de l'entreprise	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	1 000 salariés ou plus	Ensemble des entreprises
Contrat à prestations définies							
Nombre d'entreprises	2 200	400	300	100	100	100	3 000
1 ^{er} décile (en %)	6	2	2	nd	nd	nd	2
1 ^{er} quartile (en %)	8	2	3	nd	nd	nd	8
Médiane (en %)	16	10	9	nd	nd	nd	16
3 ^e quartile (en %)	23	37	68	nd	nd	nd	24
9 ^e décile (en %)	100	100	84	nd	nd	nd	100
Contrat à cotisations définies							
Nombre d'entreprises	18 500	2 900	2 200	800	400	400	25 200
1 ^{er} décile (en %)	6	2	2	2	1	1	5
1 ^{er} quartile (en %)	10	6	5	4	3	3	9
Médiane (en %)	19	15	11	12	13	17	18
3 ^e quartile (en %)	46	39	41	37	49	88	46
9 ^e décile (en %)	100	95	94	94	98		98

Lecture > Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, la part de salariés couverts par ce type de dispositif est inférieure à 16 % de l'ensemble des effectifs de l'entreprise.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

un contrat de retraite supplémentaire (quel que soit le type de contrat), les dispositifs mis en place concernent tous les salariés de l'entreprise. Pour chaque type de dispositif de retraite supplémentaire ces proportions sont proches, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Le montant versé en moyenne sur un contrat de retraite supplémentaire varie beaucoup d'une entreprise à l'autre

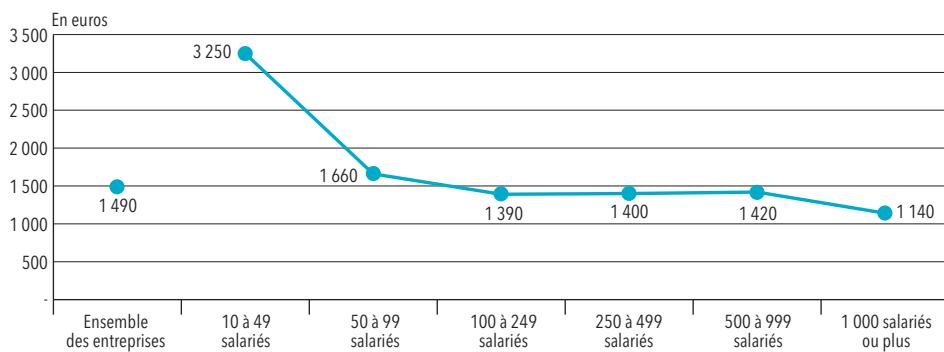
D'après l'enquête Acemo-Pipa 2016, les entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies du type « article 83 » ou « article 82 » du CGI ou PERE ont versé en 2015 un montant total de 1,6 milliard d'euros pour 1,4 million de salariés (« part employeur » des versements), auquel ces derniers ont ajouté 400 millions d'euros (« part salariale » des versements) [encadré 1]. Au total, 2 milliards d'euros ont donc été versés au titre d'un contrat à cotisations définies (dont 80 % sont pris en charge par l'entreprise), soit un versement moyen de 1 490 euros pour chaque salarié concerné.

Le montant annuel moyen de cotisation par salarié d'un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations

définies est comparable quelle que soit la taille de l'entreprise, sauf pour les entreprises de 10 à 49 salariés où il est plus élevé (3 250 euros)³ [graphique 3]. Dans les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, les montants annuels moyens versés sont très volatils d'une année sur l'autre. Ponctuellement, pour certaines entreprises, ces montants peuvent atteindre plusieurs millions d'euros, puis être nuls l'année suivante. L'analyse du montant moyen a donc moins de sens. Par ailleurs, il est très dépendant de l'absence de réponse de certaines entreprises à l'enquête. C'est pourquoi il n'est pas mis en avant ici⁴.

Parmi l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole qui ont mis en place un contrat à cotisations définies, 10 % versent moins de 500 euros en moyenne par salarié, et 10 % plus de 7 600 euros, soit un rapport inter-décile⁵ élevé, égal à 15 (tableau 3). 25 % des entreprises versent en moyenne moins de 1 100 euros, et 25 % plus de 3 800 euros, soit un rapport inter-quartile⁶ de 3. Le montant annuel moyen versé par entreprise pour chaque salarié concerné est plus dispersé pour les contrats de type « article 39 » que

Graphique 3 Montant annuel moyen versé pour chaque salarié couvert par un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, selon la taille de l'entreprise, en 2015



Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquêtes Acemo-Pipa 2016.

3. Ces petites entreprises peuvent inclure les sièges sociaux de groupes d'entreprises beaucoup plus importants et ainsi inclure les cadres dirigeants.

4. La volatilité des montants versés sur les contrats à prestations définies, combinée à la non-déclaration de certaines entreprises, empêchent la publication de données précises.

5. Rapport entre le neuvième décile et le premier décile de la distribution des montants moyens versés par les entreprises.

6. Rapport entre le troisième quartile et le premier quartile de la distribution des montants moyens versés par les entreprises.

pour les contrats du type « article 83 », « article 82 » ou PERE : pour les contrats à prestations définies, le rapport interquartile des montants moyens par entreprise s'élève ainsi à 5 et le rapport interdécile à 38. D'après l'enquête Acemo-Pipa 2016, la distribution des montants annuels moyens versés sur des contrats retraites chapeau est moins dispersée

que celle des montants annuels moyens versés sur l'ensemble des contrats à prestations définies (rapport interquartile de 2 et rapport interdécile de 12), mais ce résultat doit être interprété avec prudence, du fait de la grande volatilité d'une année sur l'autre des montants versés pour les contrats à prestations définies (retraite chapeau ou autre). ■

Tableau 3 Distribution du montant annuel moyen versé par entreprise pour un salarié couvert, selon le type de dispositif, en 2015

	Contrat à prestations définies	dont retraites chapeau ²	Contrat à cotisations définies	En euros
Nombre d'entreprises ¹	2 600	900	24 700	
Nombre de salariés couverts (en milliers) ¹	120	70	1 350	
1 ^{er} décile	300	700	500	
1 ^{er} quartile	800	1 100	1 100	
Médiane	1 800	2 200	2 300	
3 ^e quartile	3 600	2 400	3 800	
9 ^e décile	11 300	8 400	7 600	
Rapport Q3/Q1	5	2	3	
Rapport D9/D1	38	12	15	

1. Le nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire est sous-estimé. On considère ici qu'une entreprise a souscrit un contrat seulement si elle a renseigné à la fois le nombre de bénéficiaires de ce contrat et le montant versé sur celui-ci.

2. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.

Notes > 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.

Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, seules 84 % ont donné l'information sur la nature de retraite chapeau ou non de leur contrat. On fait l'hypothèse que les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit une retraite chapeau.

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 1 800 euros (médiane). Ce montant s'élève à 2 200 euros pour celles qui ont souscrit une retraite chapeau.

Champ > Entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole, hors intérim et secteur domestique.

Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2016.

Pour en savoir plus

> **Boutier, K.** (2017, août). Participation, intérressement et épargne salariale. Les sommes versées sont en forte hausse en 2015. Dares, *Dares Résultats*, 055.

> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.

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, du fait 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, en raison de leur participation accrue au marché du travail et, pour certaines, de trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer. Compte tenu d'une conjoncture plus défavorable qui a touché les plus jeunes dès le début de leur vie active, les durées validées au titre du chômage augmentent, là aussi, au fil des générations, jusqu'à celles nées dans les années 1970.

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 trimestres (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 participation accrue 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 les personnes nées 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 % pour 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 femmes et les hommes se rapprochent pour les jeunes générations

Quelle que soit la génération considérée, la durée moyenne validée en début de carrière par les femmes

est inférieure à celle des hommes. Cependant, cet écart tend à se réduire au fil des générations, en raison notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail. À 30 ans, les femmes nées en 1942 ont validé en moyenne 8,3 trimestres de moins que les hommes. 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

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 la quasi-totalité 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).

Le prochain EIC portera sur les droits acquis au 31 décembre 2017.

de trimestres entre 31 et 50 ans (soit 80 trimestres) passe de 59 % à 65 % entre les 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 en effet 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 femmes et les hommes est compris, selon la génération considérée, entre 2,5 et 3,7 trimestres en faveur des seconds. 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

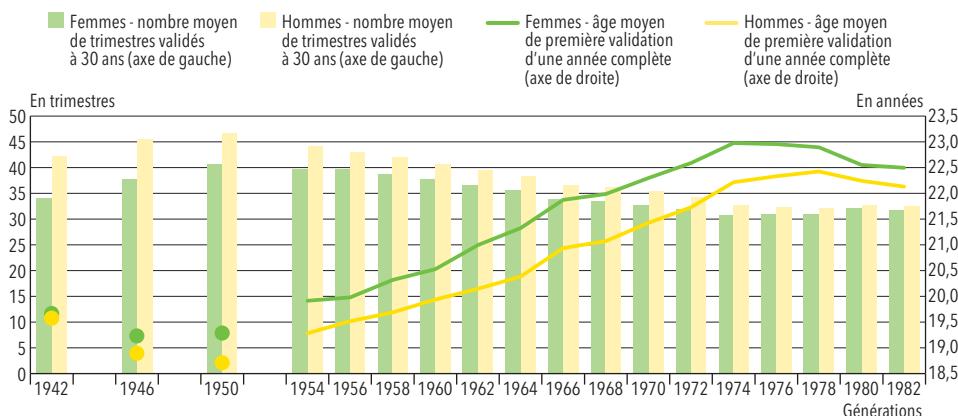
Que ce soit pour les femmes ou les hommes, le rythme de validation de trimestres pour la retraite s'accroît progressivement avec l'âge en début de carrière pour diminuer ensuite à partir de 55 ans environ.

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 4 années sur les 5 possibles. Entre 35 et 39 ans, c'est

Graphique 1 Nombre moyen de trimestres validés à 30 ans et âge de début de carrière, 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, l'obligation de solidarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.

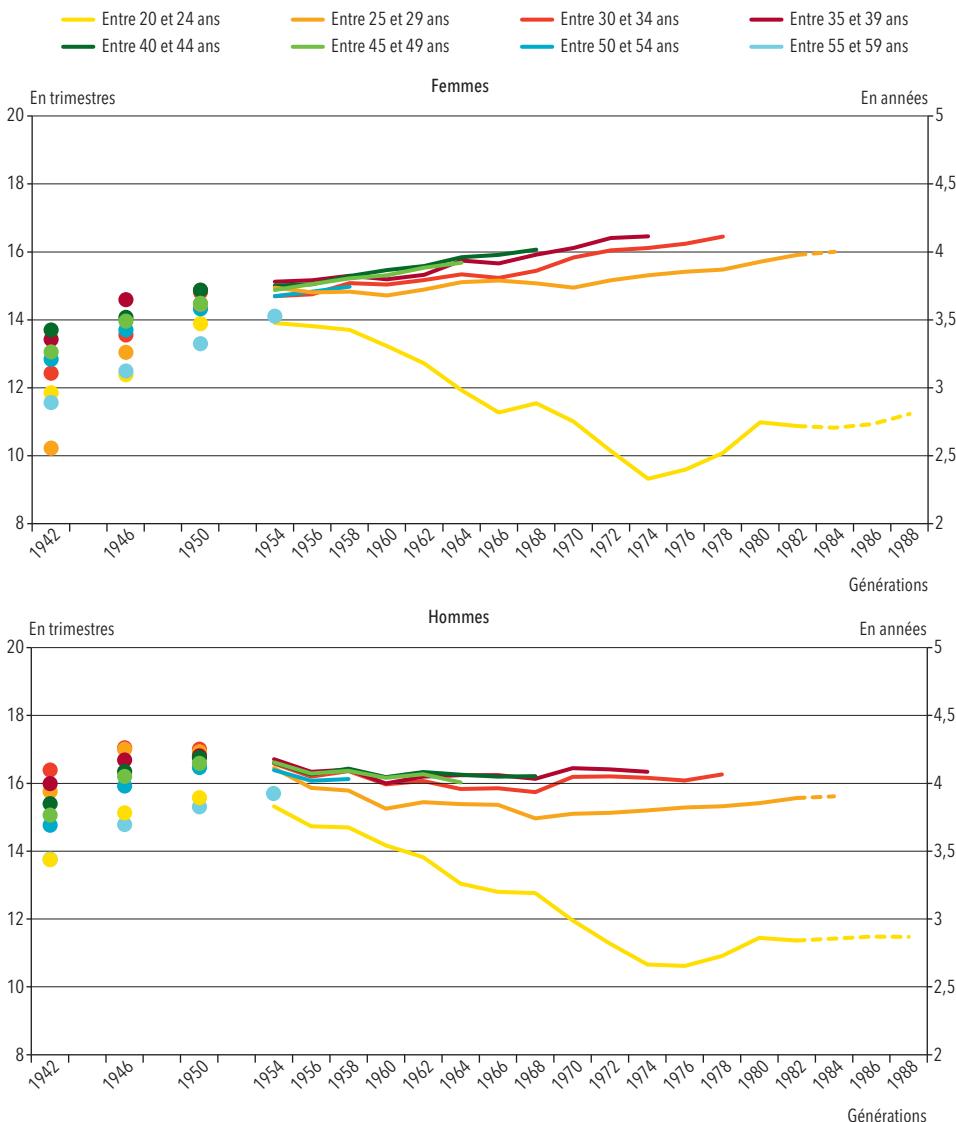
Lecture > À 30 ans, les femmes nées en 1942 ont validé en moyenne 34,0 trimestres et les hommes 42,3 trimestres.

L'âge moyen de première validation d'une année complète pour les personnes nées en 1942 est de respectivement 19,7 ans pour les femmes et de 19,6 ans pour les hommes.

Champ > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans inclus.

Source > DREES, EIC 2013.

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, l'obligation de solidarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.

Lecture > Entre 20 et 24 ans, les femmes nées en 1942 valident en moyenne 11,8 trimestres sur les 20 possibles et les hommes 13,8 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 > DREES, EIC 2013.

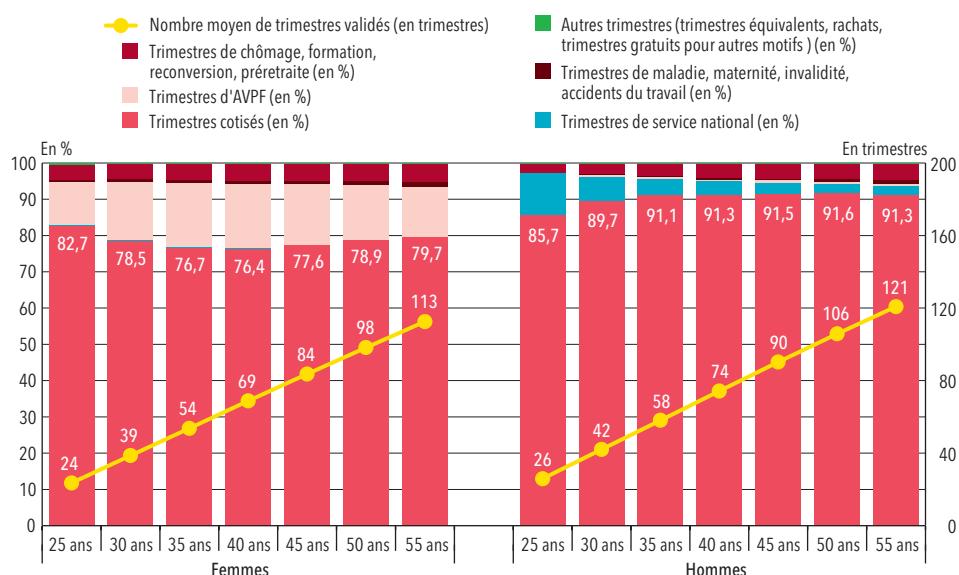
le cas des femmes nées à partir de 1970 et entre 40 et 44 ans, de celles nées en 1968.

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 femmes et les hommes 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 femmes comme pour les hommes. 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

Graphique 3 Composition des trimestres validés à différents âges d'observation, pour la génération 1958



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Lecture > À 25 ans, les trimestres cotisés au titre de l'emploi représentent 82,7 % des trimestres validés par les femmes et 85,7 % de ceux validés par les hommes.

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.

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 > DREES, EIC 2013.

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.

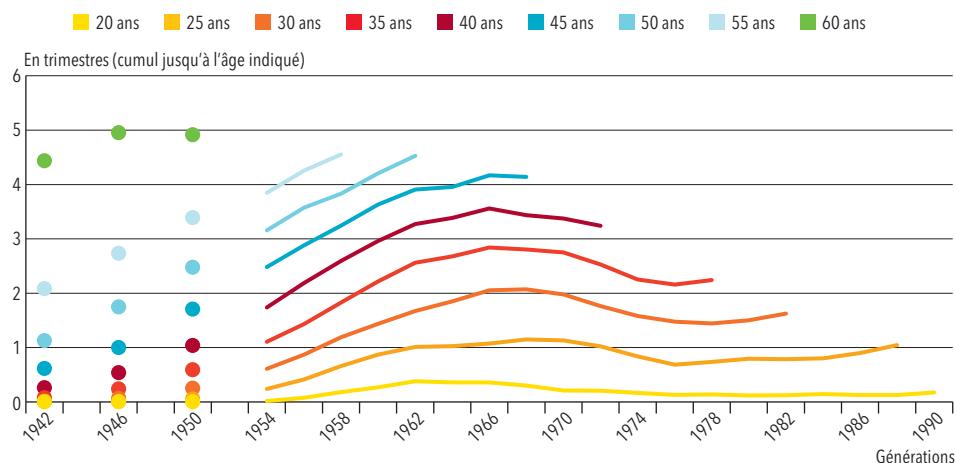
À tout âge, une minorité de trimestres sont validés à ce titre par les hommes³. Pour ceux nés en 1958, à

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

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, l'obligation de solidarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.

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.

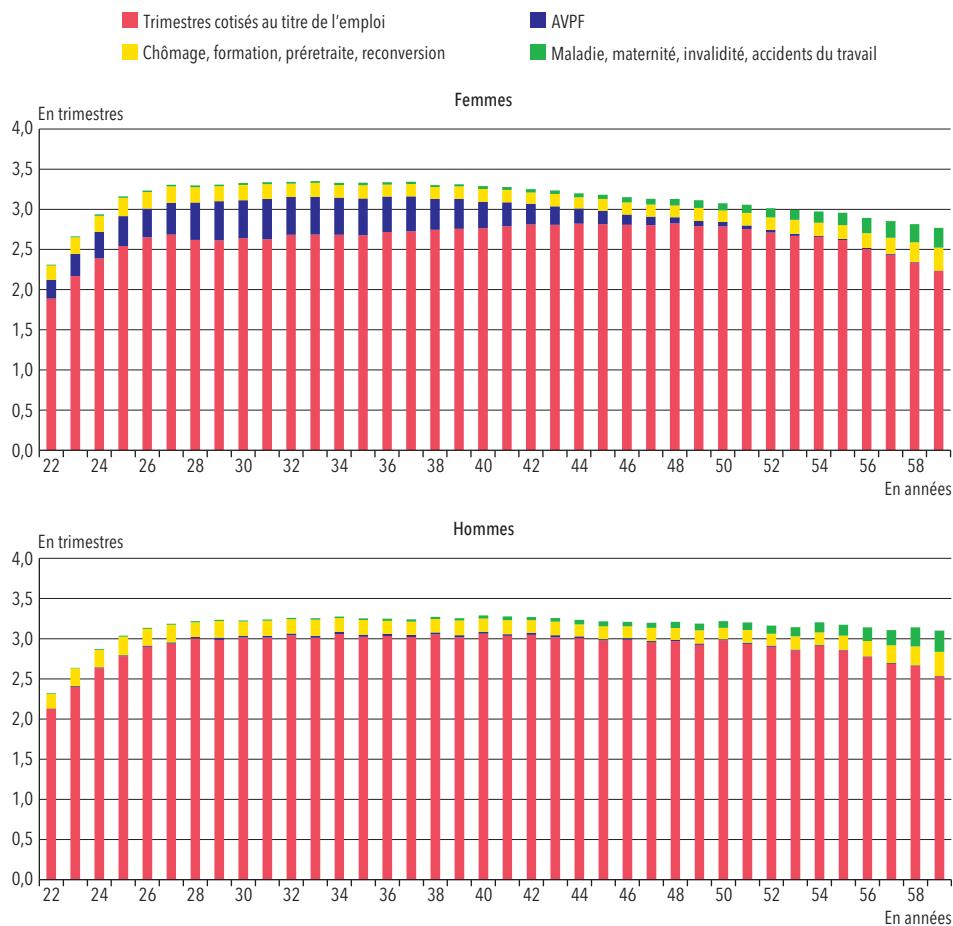
Source > DREES, EIC 2013.

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, etc.) 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'écrêtage à 4 trimestres validés par année civile.

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

Graphique 5 Nombre moyen et nature des trimestres validés selon l'âge, en 2012 et 2013



AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.

Note > On utilise la génération 1990 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, une femme de 22 ans a cotisé en moyenne 1,9 trimestre au titre de l'emploi, contre 2,1 trimestres pour un homme 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 > DREES, EIC 2013.

à partir de la génération née en 1986, en raison de 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 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'accentue 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. Du fait de 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 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 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. ■

Pour en savoir plus

- Données complémentaires sur les durées validées au cours de la carrière disponibles dans l'espace data. dreess : www.data.drees.sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
- **Salembier, L.** (2016, octobre). À 30 ans, les femmes ont validé presque autant de trimestres que les hommes. DREES, *Études et Résultats*, 980.

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.

Au cours de sa carrière, une personne peut être affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les différents emplois qu'elle a occupés. C'est le cas à partir de 40 ans pour la moitié des hommes et 45 % des femmes. Début 2018, 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, 45 % des femmes et la moitié des hommes sont polyaffiliés

Début 2018, d'après l'annuaire statistique du groupement d'intérêt public (GIP)-Union Retraite (encadré 1), 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. La proportion de polyaffiliées passe de 3 % parmi les femmes de 18 ans à 20 % parmi celles de 25 ans. Elle oscille entre 43 % et 48 % pour celles âgées de 37 à 67 ans.

Pour les hommes, elle passe de 5 % parmi ceux âgés de 18 ans à 31 % 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 45 ans ont été affiliés à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière.

Si la part des personnes polyaffiliées croît avec l'âge, elle fluctue aussi selon la génération (*graphique 2*). D'après l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) [encadré 1 de la fiche 32], 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, 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 entre les

femmes et les hommes varient de 5 à 10 points de pourcentage selon l'âge et la génération.

Pour les générations plus anciennes, la part de personnes polyaffiliées au terme de la carrière (à 66 ans) a décrû, 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. Cet écart 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.

En considérant les régimes de base et complémentaires comme des régimes distincts, un tiers des personnes de 60 ans sont affiliées à deux régimes (en l'occurrence un régime de base et un régime complémentaire pour la quasi-totalité de ces personnes). L'affiliation à trois régimes concerne, elle, un quart des personnes de 60 ans (*graphique 3*).

Des situations de polyaffiliation diverses

55 % des femmes et 43 % des hommes qui sont nés en 1950 et sont donc âgés de 67 ans au début 2018 ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière (*tableau 1*). 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.

Ainsi, 18 % des femmes et 13 % 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, 12 % des femmes et 21 % des hommes relèvent d'un régime d'indépendants et d'un régime de salariés du privé. Enfin, 10 % des femmes et 11 % des hommes ont été salariés agricoles en plus d'exercer un métier relevant du régime général.

Près de six personnes sur dix nées en 1950 ont liquidé tous leurs droits début 2018

D'après l'annuaire statistique du GIP Union Retraite, 57 % des personnes nées en 1950 ont liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite au début de l'année 2018 ; elles sont alors âgées de 67 ans. Par ailleurs, 35 % des personnes n'ont liquidé qu'une partie d'entre eux² et 8 % sont considérées comme non-retraitées dans chacun des régimes d'affiliation,

Encadré 1 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.

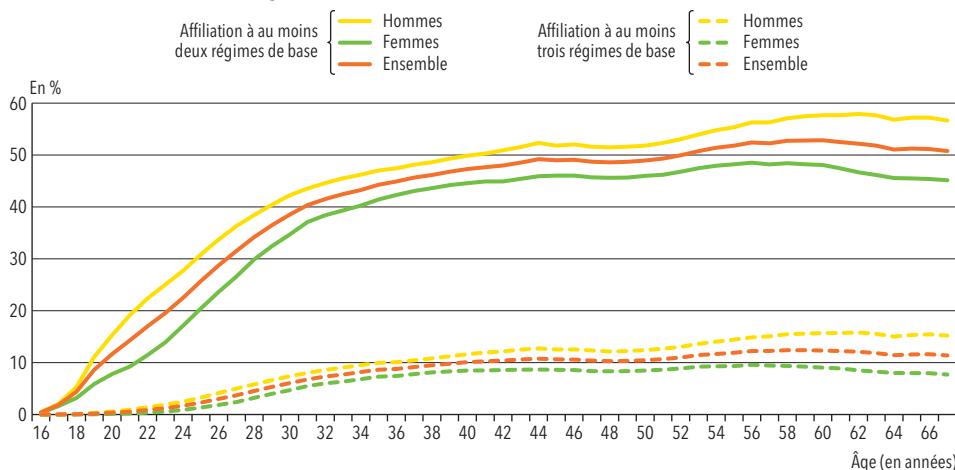
À 55 ans, puis tous les 5 ans à partir de cet âge, l'assuré reçoit une estimation indicative globale (EIG) : elle complète le RIS avec une évaluation du futur montant de la retraite. L'évaluation récapitule le montant de chaque pension de retraite de base et complémentaire dont l'assuré pourrait bénéficier (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 indique, pour chaque assuré, ses 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, la qualité statistique de la variable de statut de chaque affilié est hétérogène entre les régimes.

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.

2. La part de personnes n'ayant liquidé que certains de leurs droits doit être analysée 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 au début 2018, selon l'âge

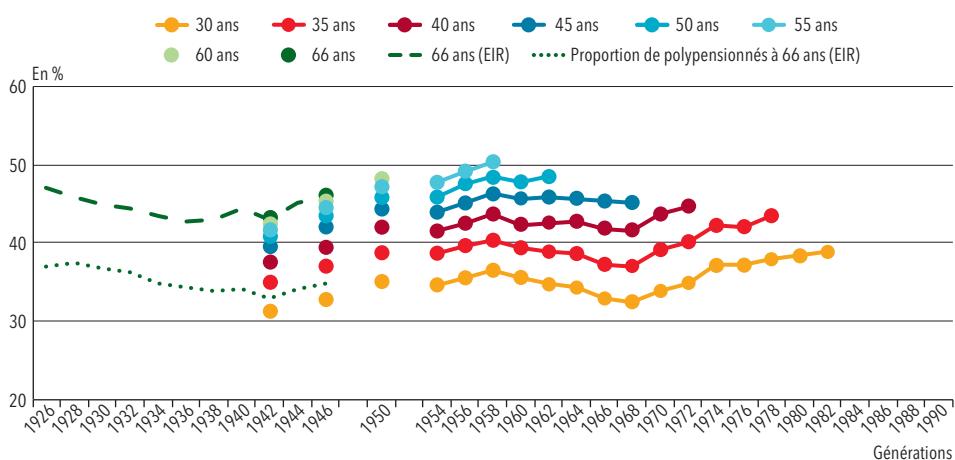


Lecture > Début 2018, 45 % des femmes et 57 % des hommes âgés de 67 ans ont été affiliés à plusieurs régimes au cours de leur carrière.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, vivants au 1^{er} janvier 2018 et nés entre 1950 et 2001.

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2018.

Graphique 2 Part des personnes affiliées à plusieurs régimes de base au début 2018, selon l'âge et la génération

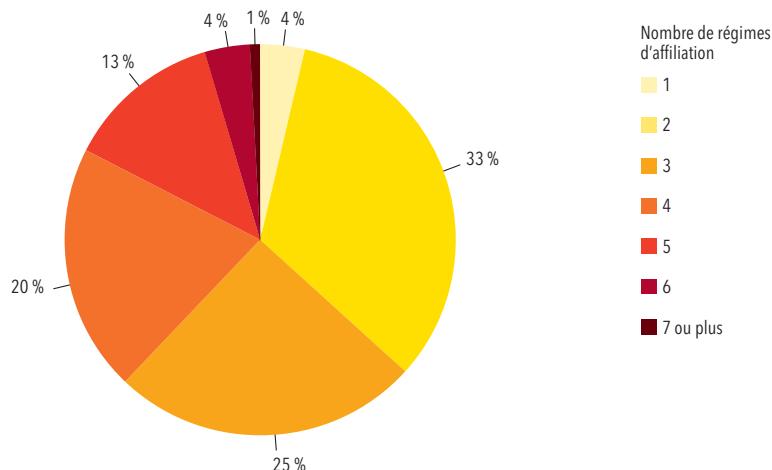


Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations nées en 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953. Les données de l'EIR sont corrigées de 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 « poly pensionnée » si elle perçoit des pensions de droits directs 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'EIR ; retraités ayant liquidé au moins un droit direct dans un régime de base pour l'EIR.

Sources > DREES, EIC 2013 pour les âges et EIR 2012 pour la proportion et l'âge de 66 ans.

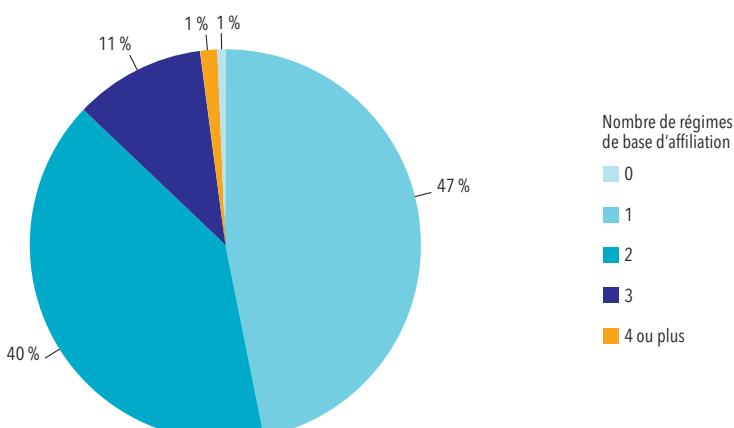
Graphique 3 Répartition des affiliés**3a. Selon le nombre de régimes de retraite (base et complémentaire) d'affiliation à 60 ans**

Note > Les régimes complémentaires sont considérés distinctement des régimes de base. Les régimes complémentaires pris en compte sont : le RSI complémentaire, l'Agirc-Arrco (qui compte pour un régime), l'Ircantec, la RAFF, la CRPNPAC et l'Ircac. Les affiliations « automatiques » (les non-salariés agricoles, les professionnels de santé, de justice, etc.) ne sont donc pas prises en compte, ce qui entraîne une sous-estimation de l'affiliation aux régimes complémentaires.

Lecture > Un tiers des personnes âgées de 60 ans au 1^{er} janvier 2018 ont été affiliées à deux régimes de retraite au cours de leur carrière.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, vivants au 1^{er} janvier 2018 et nés en 1957.

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2018.

3b. Selon le nombre de régimes de retraite de base d'affiliation à 60 ans

Lecture > 40 % des personnes âgées de 60 ans au 1^{er} janvier 2018 ont été affiliées à deux régimes de retraite (de base) au cours de leur carrière.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, vivants au 1^{er} janvier 2018 et nés en 1957.

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2018.

car elles n'ont pas liquidé de droit dans ces régimes (*graphique 4*). 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. Cette situation s'applique notamment aux assurés ayant validé de très courtes périodes en France ou à 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 2018 augmente avec l'âge. Elle passe de moins de 1 % à 59 ans à 6 % à 60 ans, 14 % à 61 ans, 27 % à 62 ans et jusqu'à 57 % à 67 ans³. 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 relativement plus continue dès 50 ans. Ces parts sont relativement similaires pour les femmes et les hommes, ces derniers liquidant en moyenne toutefois leur(s) droit(s) un peu plus tôt. En matière 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. ■

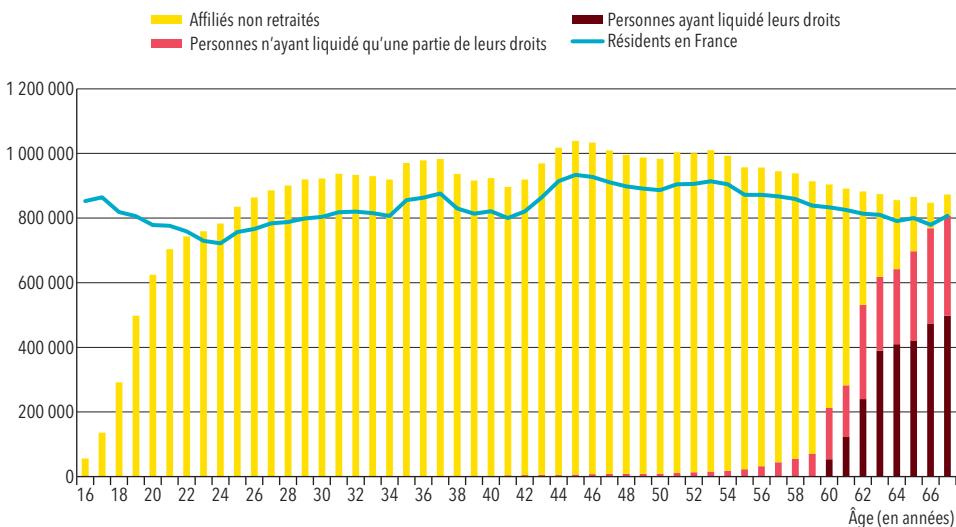
Tableau 1 Répartition des affiliés de la génération 1950, selon leur(s) régime(s) d'affiliation

	Femmes	Hommes	Ensemble
Monoaffiliés			
Salariés du privé	54,1	41,6	48,4
Fonctionnaires	0,4	0,6	0,5
Indépendants	0,3	1,0	1,2
Régimes spéciaux	0,0	0,2	0,1
Professions libérales	0,0	0,1	0,1
Ensemble	54,9	43,4	50,3
Polyaffiliés			
Plusieurs régimes de salariés du privé	10,0	11,4	10,7
Salariés du privé + Fonctionnaires	18,2	13,2	15,8
Salariés du privé + Indépendants	11,8	20,8	16,2
Salariés du privé + Régimes spéciaux	1,2	3,6	2,4
Salariés du privé + professions libérales	2,1	3,9	3,0
Autres situations de polyaffiliation	1,9	3,7	1,7
Ensemble	45,1	56,6	49,7
Total	100,0	100,0	100,0

Note > Chaque appellation regroupe les régimes suivants : salariés du privé (CNAV, MSA salariés) ; fonctionnaires (SRE, CNRACL, SPPOEIE) ; indépendants (RSI artisans et commerçants, MSA non salariés) ; 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).

Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2018.

³. Ces proportions sont différentes des taux de retraités présentés dans la fiche 14 du fait d'une différence de champ. Elles sont calculées ici sur l'ensemble des personnes ayant été affiliées à un régime français au moins une fois au cours de leur carrière, alors que la fiche 14 ne porte que sur celles résidant en France.

Graphique 4 Statut des assurés par âge au 1^{er} janvier 2018

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 leurs droits » 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 de droits dans aucun d'entre eux.

Lecture > 873 000 personnes âgées de 67 ans début 2018 ont été affiliées à un régime de retraite français : 67 000 n'ont liquidé leurs droits dans aucun des régimes auxquels elles ont été affiliées, 498 000 ont au contraire liquidé tous leurs droits, et 308 000 ont été affiliées à plusieurs régimes, mais n'ont liquidé qu'une partie de leurs droits à retraite. À titre de comparaison, 807 000 personnes âgées de 67 ans résident en France début 2018.

Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, vivants au 1^{er} janvier 2018 et nés entre 1950 et 2001.

Sources > Insee, estimations de population de l'Insee (résultats provisoires arrêtés début 2018) ; GIP Union Retraite, annuaire au 1^{er} janvier 2018.

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, août). Les polypensionnés. DREES, *Dossiers Solidarité Santé*, 32.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, mars). Éléments statistiques sur la polyaffiliation. Séance du 1^{er} mars 2017, document n° 7.
- > **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2011, septembre). Retraites : la situation des polypensionnés. Rapport n° 9.

**Opinions, souhaits
et motivations
vis-à-vis du départ
à la retraite**

En 2017, plus de sept personnes non retraitées sur dix souhaiteraient partir à la retraite à 60 ans ou avant. 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 2017. Parmi les réformes proposées pour préserver le système des retraites par répartition, l'allongement de la durée de cotisation, la hausse des taux de cotisations salariales ou le recul de l'âge de la retraite restent des solutions préférables à une baisse du niveau des pensions.

Sept personnes sur dix souhaitent partir à la retraite à 60 ans ou avant

Selon le Baromètre de la DREES (*encadré 1*), 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 2017, la moitié d'entre elles (51 %) souhaiteraient, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans (*graphique 1*), alors que trois sur dix seulement (28 %) envisageraient de 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, cet âge idéal de départ a progressivement basculé de 55 à 59 ans, puis vers 60 ans : la part des personnes souhaitant partir avant 60 ans a été divisée par trois en dix-sept ans, de 66 % en 2000 à 21 % en 2017. La diminution a été encore plus marquée pour un éventuel départ avant 55 ans : 30 % des personnes exprimaient cette volonté en 2000, contre seulement 7 % en 2017. Parallèlement, la part des personnes exprimant l'envie de partir entre 61 ans et 64 ans s'est accrue (2 % en 2009 à 13 % en 2017). 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 de l'âge de départ est désormais partagé par une plus grande part de l'opinion. 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 2017).

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 2017, plus de 70 % des non-retraités envisagent de partir à la retraite à 60 ans ou avant, mais seuls 15 % estiment qu'ils pourront effectivement le faire à cet âge ou avant. Les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite à 64 ans et 8 mois en moyenne, soit quatre ans et onze mois après l'âge moyen souhaité¹ (*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 3 mois, un chiffre en légère baisse par rapport à 2016. Après avoir fortement augmenté entre 2009 et 2014, la part des personnes non retraitées qui anticipent qu'elles ne pourront partir à la retraite qu'après 65 ans a diminué légèrement en 2017 (30 %).

67 % des non-retraités pensent que leur niveau de vie à la retraite sera plus faible que celui de l'ensemble de la population

En 2017, deux non-retraités sur trois anticipent que leur niveau de vie à la retraite sera inférieur à celui de l'ensemble de la population, et trois sur dix pensent même que leur niveau de vie à la retraite sera « bien moins bon » (*graphique 4*).

1. Les moyennes sont calculées pour les non-retraités qui répondent aux deux questions.

Par ailleurs, comme en 2016, près de quatre personnes interrogées sur dix souhaitent que leurs revenus personnels ne diminuent pas 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 nombreux à souhaiter un maintien des revenus.

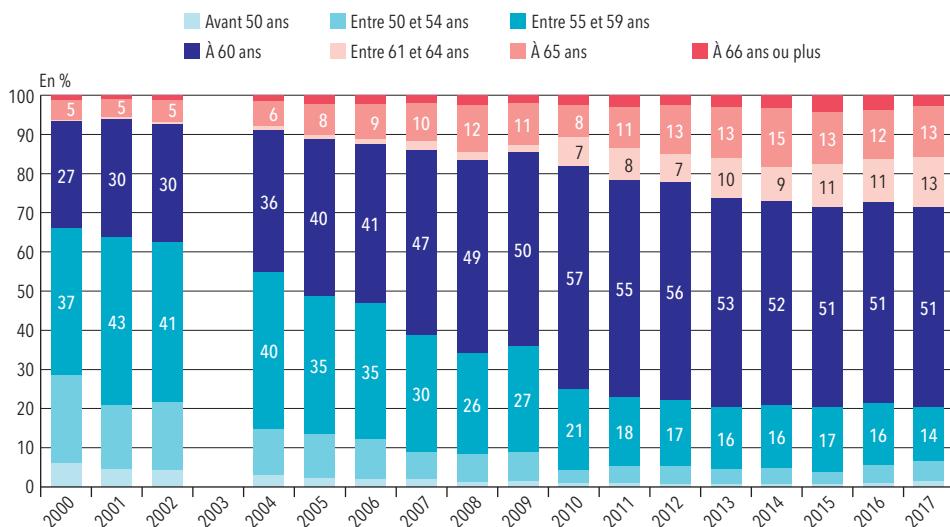
Encadré 1 Le Baromètre d'opinion de la DREES

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 d'octobre à décembre 2017. 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 ? ».

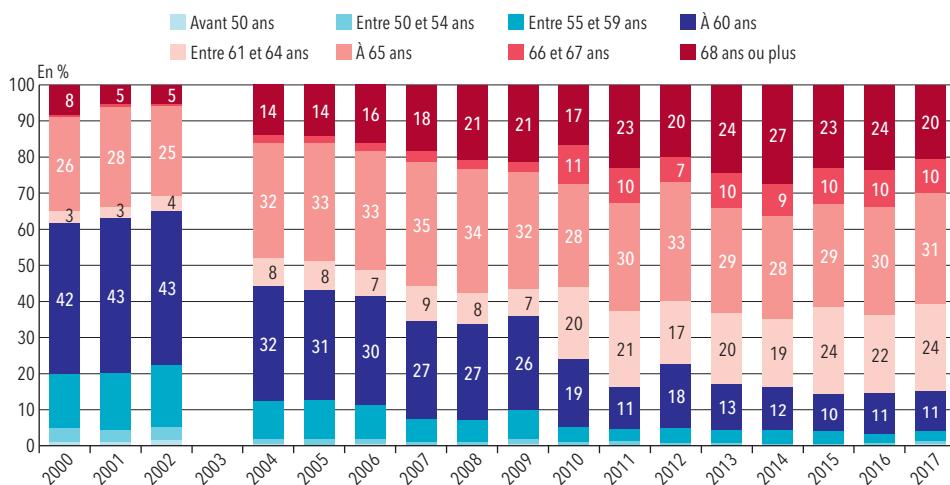
Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite (12 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, mais 1 % à 3 % entre 2009 et 2017), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Pas d'enquête en 2003.

Lecture > En 2017, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 51 % souhaiteraient dans l'idéal partir à 60 ans et 13 % 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 2017.

Graphique 2 Âge auquel les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite



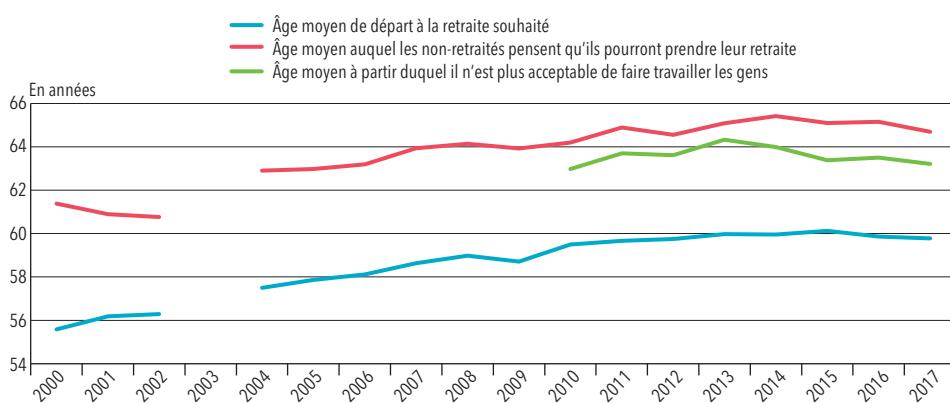
Note > Réponse à la question « À quel âge, d'après vous, pourrez-vous prendre votre retraite ? ». Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles pourront prendre leur retraite (25 % de l'ensemble des non-retraités en 2008, 11 % en 2009, 10 % en 2010, 9 % en 2011, 7 % en 2012, 8 % entre 2013 et 2015, 9 % en 2016 et 11 % en 2017) ainsi que les retraités sont ici exclus du calcul. Pas d'enquête en 2003.

Lecture > En 2017, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 11 % pensent qu'elles pourront prendre leur retraite à 60 ans et 31 % 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 2017.

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 2017, 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 inférieur à 65 ans et l'âge moyen à partir duquel elles pensent qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens est proche de 63 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 2017.

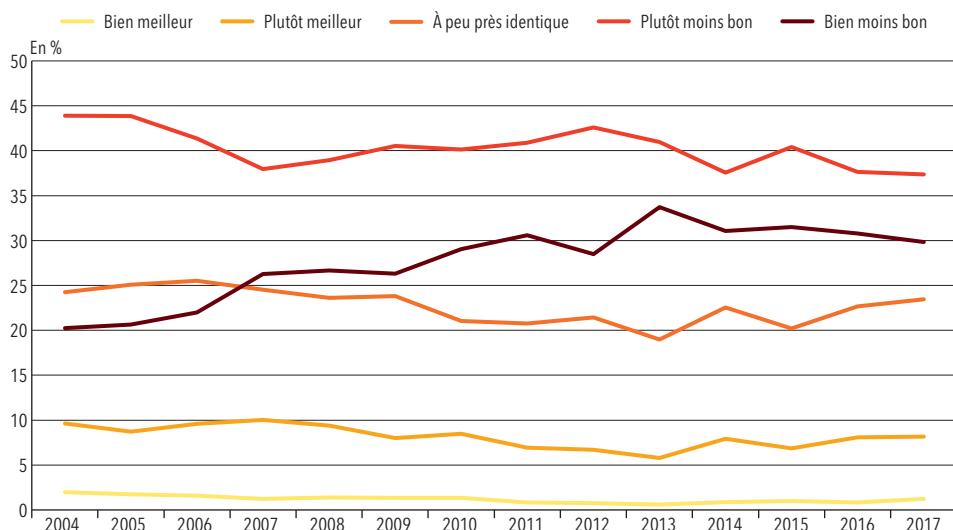
L'allongement des carrières, la hausse des cotisations et le recul de l'âge de la retraite sont préférés à la baisse des pensions

Pour préserver le système des retraites tel qu'il existe, les personnes interrogées qui considèrent que des réformes supplémentaires sont nécessaires et qui acceptent de choisir entre les différentes solutions proposées désapprouvent le recours à une diminution des pensions (*graphique 5*). Cette proposition n'est retenue que par 2 % d'entre elles. Les trois moyens préférés sont l'allongement de la durée de cotisation, l'augmentation des taux de cotisations et le recul de l'âge de la retraite (de 30 % à

34 % de réponses pour chacun de ces trois leviers). La part des personnes préférant l'augmentation des taux de cotisations est en hausse de 3 points par rapport à 2016.

Depuis l'enquête 2016, il est demandé 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 telle qu'il existe ». Comme en 2016, sept personnes sur dix considèrent que d'autres réformes sont nécessaires ; parmi elles, 21 % (contre 24 % en 2016) ne se prononcent pas sur la nature des réformes à engager 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



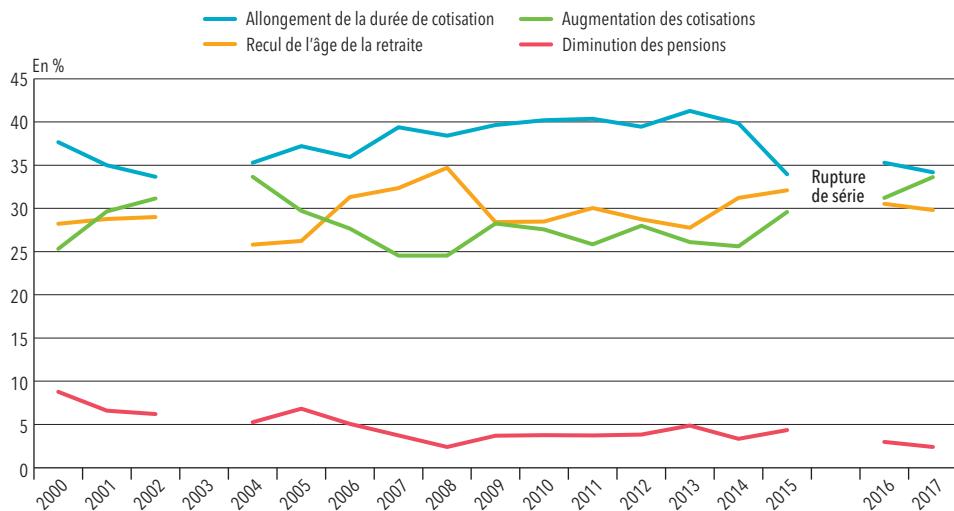
Note > Réponse à la question « Et vous-même, lorsque vous serez à la retraite, pensez-vous que votre niveau de vie sera bien meilleur, plutôt meilleur, à peu près identique, plutôt moins bon, bien moins bon que le niveau de vie de l'ensemble de la population ? ». Les données ne sont disponibles que depuis 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 2017, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 37 % anticipent un niveau « plutôt moins bon » à la retraite et 30 % « 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 2017.

Graphique 5 Type de réforme considérée comme préférable 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 aucun 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, 24 % en 2016 et 21 % en 2017) 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. À partir de 2016, cette question n'est posée qu'aux personnes qui répondent « Des réformes supplémentaires sont nécessaires » à la question « Compte tenu des réformes engagées ces dernières années, pensez-vous que pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe... ». Les personnes qui ne se prononcent pas ou qui considèrent les réformes déjà effectuées suffisantes (28 % en 2016 et 27 % en 2017) sont exclues du calcul.

Lecture > En 2017, pour l'ensemble des personnes qui considèrent que de nouvelles réformes sont nécessaires et qui choisissent un type de réforme parmi les quatre proposées, 34 % privilient un allongement de la durée de cotisation et 2 % 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 2017.

Pour en savoir plus

- > **Antunez, K., Papuchon, A.** (2018, mars). En 2017, des Français moins inquiets et davantage demandeurs d'intervention publique. Synthèse des résultats de l'enquête 2017. DREES.
- > **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.
- > **Masson, L. et Solard, G.** (2017, décembre). 84 % des Français souhaitent un socle commun des régimes de retraite - Résultats du Baromètre d'opinion de la DREES. DREES, *Études et Résultats*, 1041.

Les nouveaux retraités fonctionnaires et salariés du privé qui ont pris leur retraite entre juillet 2015 et juin 2016 déclarent majoritairement être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité, pour profiter de la retraite le plus longtemps possible et parce qu'ils avaient atteint le taux plein ou l'âge légal d'ouverture des droits. Pour ceux qui ont prolongé leur activité au-delà de l'âge minimum possible, l'intérêt porté au travail et les raisons financières sont les principales motivations avancées. 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 nouveaux retraités sur quatre disent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité

Pour les nouveaux retraités interrogés dans le cadre de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite (*encadré 1*), 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 ans et 7 mois, soit plus d'un an et demi plus tôt que l'âge réel de liquidation des droits, qui est de 62 ans et 2 mois parmi les personnes interrogées (*tableau 1*). Lors des vagues précédentes de l'enquête, la hausse de l'âge idéal s'accompagnait d'une augmentation de l'âge réel de liquidation. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. L'âge de 60 ans reste l'âge idéal de départ pour la moitié des nouveaux retraités. Toutefois, ils sont un peu moins nombreux à situer cet âge avant 60 ans, tandis que la part des nouveaux retraités le fixant après augmente (voir fiche 34).

Près de trois nouveaux retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité et 61 % à l'âge qu'ils souhaitaient. Ces proportions sont stables par rapport à 2014.

Motifs de départ les plus fréquents : profiter de la retraite, avoir atteint le taux plein et l'âge d'ouverture des droits

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : 77 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « un peu ». Pour 57 % des retraités, ce motif y a beaucoup contribué

(*graphique 1*). Atteindre à la fois l'âge minimal légal de départ et celui du taux plein a compté dans la décision de partir de respectivement 73 % et 71 % des personnes interrogées. Près de six retraités sur dix précisent que leur départ était motivé par le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant. Cette proportion est en forte hausse par rapport à 2014, où elle était de 45 %. Interrogés sur les motifs de départ liés au travail, la moitié des retraités déclarent qu'ils ne voulaient plus travailler. Les problèmes de santé qui rendent le travail difficile sont, eux, avancés par 36 % des répondants et un tiers invoquent des conditions de travail non satisfaisantes. Quant aux facteurs familiaux (départ du conjoint à la retraite, obligations familiales), ils concernent moins d'un quart des personnes interrogées. Les femmes sont plus influencées par le contexte familial : 30 % d'entre elles sont parties, entre autres, parce que leur conjoint partait ou était déjà à la retraite, contre 18 % des hommes. Les non-cadres motivent plus souvent que les cadres leur cessation d'activité du fait de problèmes de santé (42 % contre 24 %) et de conditions de travail difficiles (35 % contre 28 %). Pour les cadres, l'atteinte du taux plein et d'un niveau de pension suffisant a plus d'importance.

L'intérêt pour le travail et les motivations financières, principales motivations de la prolongation d'activité

Deux tiers des retraités déclarant ne pas être partis dès que cela leur était possible invoquent l'intérêt pour l'emploi occupé et les conditions de travail

satisfaisantes pour expliquer leur décision (*graphique 2*). Les autres raisons professionnelles sont plus rarement évoquées : environ un quart ont souhaité terminer une mission et 21 % voulaient attendre une promotion. À l'inverse, les raisons financières sont souvent avancées pour justifier la prolongation d'activité. Les deux tiers souhaitaient conserver leur salaire ou augmenter leur retraite, 52 % désiraient éviter une minoration de la pension *via* une décote. Parmi les autres facteurs

invocés, une personne sur deux ne se sentait pas prête à devenir retraitée. Les raisons familiales (attendre le départ de son conjoint ou ne plus avoir d'enfants à charge) sont très marginales. Les nouveaux retraités du public ont prolongé plus souvent leur activité que ceux du privé (45 % contre 30 %), et ce pour des raisons financières ou dans l'attente d'une promotion. Les cadres déclarent plus souvent que les non-cadres l'intérêt pour leur travail pour expliquer leur

Encadré 1 L'enquête Motivations de départ à la retraite

Cette enquête réalisée en 2017 est le fruit d'une collaboration entre la CNAV, le SRE, la CDC, l'Agirc-Arrco, 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 – c'est-à-dire à la fois les motivations qui ont joué sur la décision de partir à la retraite, mais aussi, pour les personnes qui ont prolongé leur activité, celles qui ont permis cette décision de prolongation. Les trois premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010, 2012 et 2014.

Pour la quatrième vague de l'enquête, 4 972 personnes (dont 2 912 ayant liquidé leurs droits à la CNAV, 1 032 au SRE et 1 028 à la CNRACL) ont été interrogées par téléphone entre février et avril 2017 parmi les 654 000 nouveaux retraités résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016. C'est la première fois que les résultats de l'enquête Motivations de départ à la retraite sont présentés sur l'ensemble du champ de la CNAV, du SRE et de la CNRACL. Afin de comparer les évolutions avec l'enquête précédente, les résultats en 2014 ont été recalculés à partir des trois échantillons CNAV, SRE et CNRACL rassemblés. 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 pour chacun des trois régimes. La composition de l'échantillon des personnes interrogées en 2017 est proche de celle de la précédente vague. Elle n'est donc pas susceptible d'expliquer les évolutions observées entre 2014 et 2017.

Tableau 1 Souhaits des nouveaux retraités sur l'âge de départ à la retraite

	2014	2017
Âge moyen réel de liquidation	61 ans et 8 mois	62 ans et 2 mois
Âge moyen « idéal » de départ	60 ans et 7 mois	60 ans et 7 mois
En % de retraités partis :		
- dès que possible	70,2	71,8
- plus tard	29,8	28,2
En % de retraités partis :		
- à l'âge souhaité	59,4	61,0
- plus tôt	19,4	17,6
- plus tard	21,2	21,4

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 (vague 2017) ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013 (vague 2014).

Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

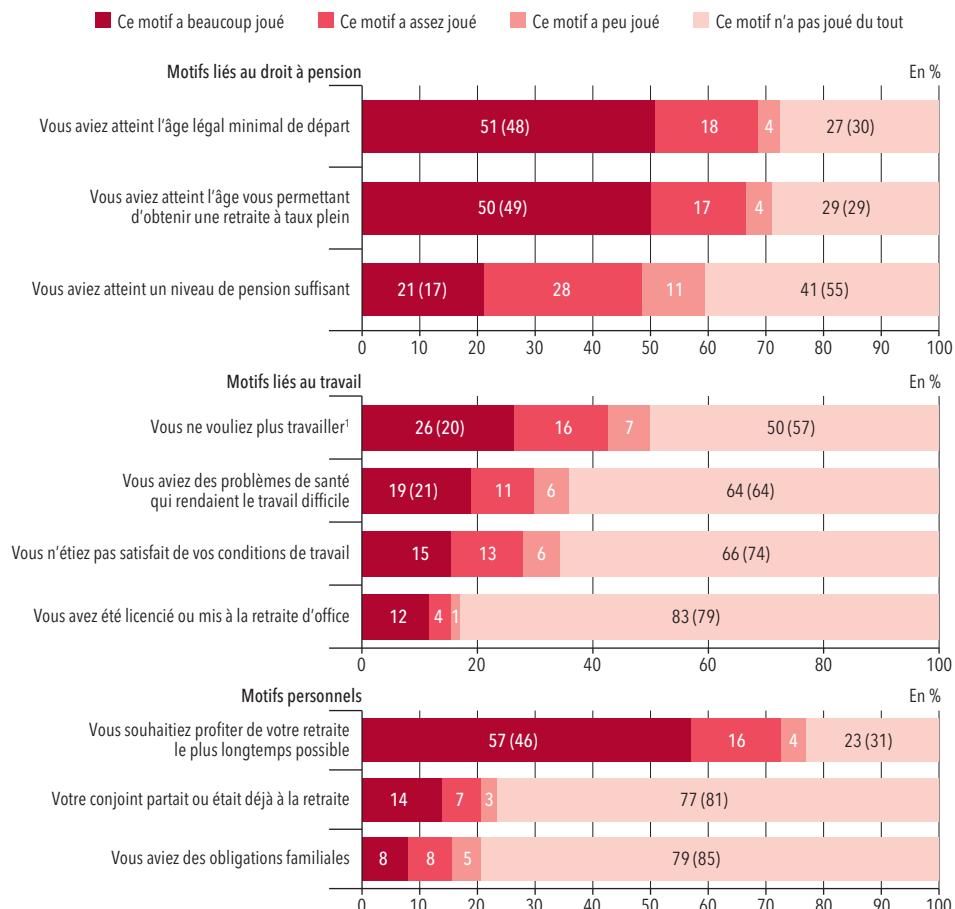
prolongation d'activité (77 % contre 59 %) ou le désir de terminer une mission en cours (35 % contre 17 %).

Les durées et les dispositifs existants encore méconnus

Parmi les nouveaux retraités, 32 % considèrent avoir été très bien informés de leurs droits à la retraite, et

47 % plutôt bien informés. La proportion de retraités satisfaits de l'information qui leur a été donnée demeure ainsi très élevée, aux alentours de 80 %. Pourtant, certains dispositifs restent encore largement méconnus, même si les nouveaux retraités déclarent mieux les connaître en 2017 qu'en 2014. Le taux plein arrive en tête des dispositifs les plus

Graphique 1 Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité



1. Changement de formulation en 2017. En 2014, la question était formulée ainsi : « Vous éprouviez un sentiment de lassitude par rapport au travail ».

Lecture > 51 % des nouveaux retraités (48 % dans l'enquête 2014) ont répondu que le fait d'avoir atteint l'âge légal minimal a beaucoup joué dans leur décision de partir à la retraite, 18 % qu'il a assez joué, 4 % qu'il a peu joué et 27 % qu'il n'a pas joué du tout (30 % dans l'enquête 2014).

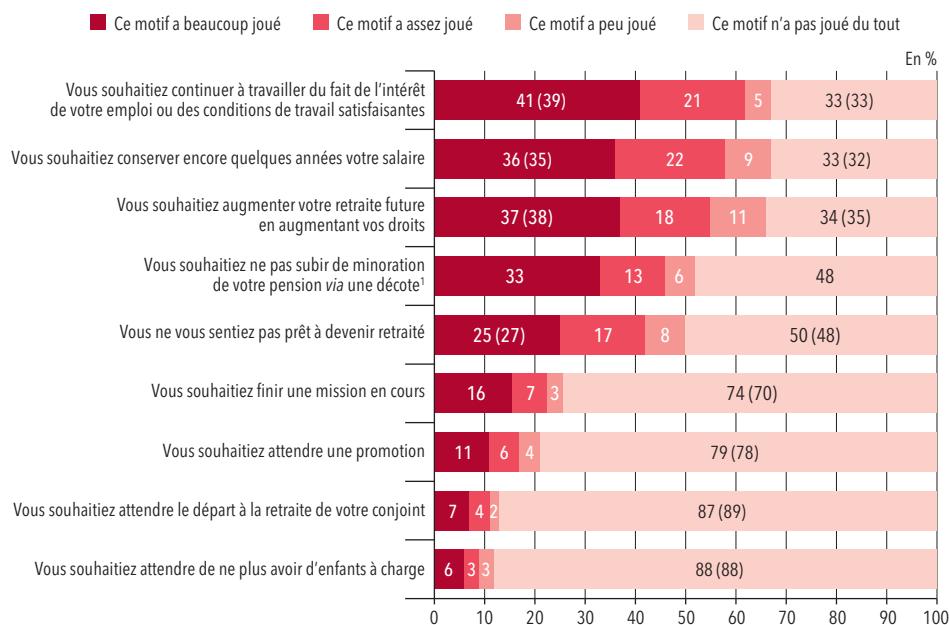
Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 (vague 2017) ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013 (vague 2014) et ayant travaillé jusqu'à 50 ans au moins.

Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

cités 74 % des retraités déclarent savoir à quoi il correspond. Cette proportion est en hausse de 10 points par rapport à 2014. Le cumul emploi-retraite enregistre la plus forte hausse, 59 % affirment savoir de quoi il s'agit, contre 42 % lors de la vague précédente de l'enquête. La connaissance de la retraite progressive a presque doublé en trois années, passant de 17 % à 33 %. Ces deux dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite ont fait l'objet d'aménagements importants au 1^{er} janvier 2015, si bien qu'il

est possible que les personnes en aient davantage entendu parler. La surcote et la décote restent peu connues : respectivement 44 % et 37 % des répondants déclarent savoir de quoi il s'agit (contre respectivement 34 % et 28 % en 2014) [graphique 3]. Comme en 2014, plus de la moitié des répondants ignorent ce qu'est le minimum contributif. Ce dispositif permet pourtant à 40 % des retraités et, chaque année depuis 2013, à 20 % des nouveaux retraités d'accroître le montant de leur pension. ■

Graphique 2 Motivations de la prolongation d'activité



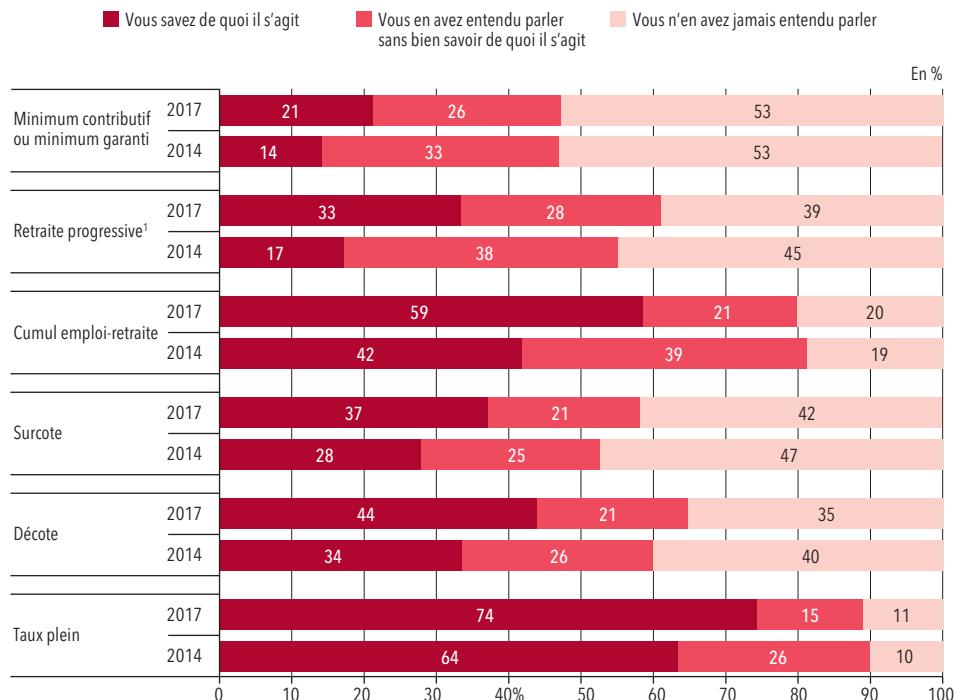
1. Question nouvelle en 2017.

Lecture > 41 % des nouveaux retraités (39 % dans l'enquête 2014) ont répondu que le souhait de continuer à travailler du fait de l'intérêt de l'emploi occupé a beaucoup joué dans leur décision de retarder leur départ à la retraite, 21 % qu'il a assez joué, 5 % qu'il a peu joué et 33 % qu'il n'a pas joué du tout (33 % dans l'enquête 2014).

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 (vague 2017) ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013 (vague 2014), qui étaient en activité au moment de leur départ et qui ont déclaré qu'ils n'étaient pas partis dès qu'ils en ont eu la possibilité mais plus tard.

Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs



1. Question posée uniquement aux nouveaux retraités du régime général.

Champ > Nouveaux retraités de la CNAV, du SRE et de la CNRACL ayant liquidé leurs droits entre le 1^{er} juillet 2015 et le 30 juin 2016 (vague 2017) ou entre le 1^{er} juillet 2012 et le 30 juin 2013 (vague 2014).

Sources > DREES ; CNAV ; SRE ; CDC ; COR ; DSS ; Agirc-Arrco, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2014 et 2017.

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*, 73, p. 157-173.

> **Masson, L., Nortier-Riborby, F. et Solard, G.** (2017, décembre). Quand partir à la retraite ? Pour les retraités, la durée de cotisation requise contraint la date de départ. DREES, *Études et Résultats*, 1043.

> **Masson, L. et Solard, G.** (2017, décembre). Profiter de la retraite le plus longtemps possible motive les départs encore plus que par le passé. DREES, *Études et Résultats*, 1042.



Vue d'ensemble
Fiches thématiques
Annexes

Annexe 1

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 (EACR). Les informations recueillies ne permettent néanmoins pas 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 (EIR). 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 2016, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (5 régimes en 2016), ainsi que sur les données relatives à l'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (*tableau 1*). 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 (en France ou à l'étranger).

L'enquête recueille aussi des informations sur les liquidants (c'est-à-dire les nouveaux retraités de l'année écoulée) qui perçoivent une pension avec une décote ou une 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 21).

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 reconstruire 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

Tableau 1 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) Ircantec (agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques)
Salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA) aligné sur le régime général	
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) ¹	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle Avantages supplémentaires pour les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés ¹
Non-salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA)	Régime complémentaire obligatoire
Fonctionnaires civils et militaires de l'Etat	Régime spécial géré par le Service des retraites de l'Etat (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 (clercs 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 1 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 2016 consiste à « vieillir » l'EIR 2012 pour créer un pseudo-EIR 2016 en utilisant les données disponibles dans l'EACR 2016 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 2016.

Pour réaliser la version 2016 d'ANCETRE, dans un premier temps, le nombre de retraités à la fin 2015, issu de la version 2015 d'ANCETRE, est vieilli. Pour cela, les pondérations de la base sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2015 et 2016. Un modèle détermine ensuite, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2015, ceux qui vont liquider une pension supplémentaire en 2016. Des liquidations sont ajoutées à ces individus en 2016. De nouveaux retraités liquidants en 2016 sont également imputés. Finalement, les pondérations sont modifiées pour que les prévisions d'ANCETRE soient cohérentes avec les données fournies par l'EACR 2016. Un calage sur marges permet d'atteindre ce résultat.

Les effets des variations démographiques ayant eu lieu entre 2015 et 2016 ainsi que des principales législations, comme le recul de l'âge légal d'ouverture des droits, sont intégrés au modèle ANCETRE.

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. 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 historisées 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 de calage sur marges (CALMAR) de l'Insee. L'EIR portant sur la situation au 31 décembre 2016 est en cours de collecte et ses premiers résultats seront disponibles au deuxième semestre 2018. Cette huitième vague du panel s'est élargie aux pensions d'invalidité versées par le régime général, de manière à couvrir en totalité les bénéficiaires de pensions d'invalidité.

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 1). L'EIR 2012 et les données de l'EACR 2013, 2014, 2015 et 2016 ont donc permis de réaliser les vagues ANCETRE 2013, 2014, 2015 et 2016, 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 2016 est utilisée pour les statistiques par régime, ANCETRE 2016 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 (64), p. 152-169.
- > **Aubert, P., Ducoudré, B.** (2011, septembre). Le modèle ANCETRE : Actualisation annuelle par Calage pour l'Estimation Tous Régimes des Effectifs de retraités. DREES, *Document de travail*, série Sources et Méthodes, 24.

Annexe 2

Les modifications législatives et réglementaires de 2016

Janvier

- Entrée en vigueur de l'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 la sécurisation des droits des salariés à une retraite d'entreprise mise en place par l'employeur, en cas de faillite. 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.

Février

- Décret n° 2016-117 du 5 février 2016 relatif au versement des cotisations d'assurance vieillesse aux assurés qui justifient d'une faible durée d'assurance. Ce décret fixe la durée d'assurance maximale permettant aux assurés auprès d'un seul régime de retraite de base de bénéficier, à leur demande, d'un versement de cotisations d'assurance vieillesse en lieu et place du versement d'une pension.

Juillet

- Décret n° 2016-904 du 1^{er} juillet 2016 relatif à l'affiliation aux régimes de retraite complémentaire obligatoire et pris pour l'application de l'article 51 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites. Les agents contractuels de droit public sont désormais tous affiliés au régime de retraite obligatoire complémentaire Ircantec, quelle que soit la nature juridique de l'employeur. Cette loi a cependant prévu une phase transitoire pour les salariés dont les employeurs adhèrent, pour l'ensemble de leurs salariés, à la date de promulgation de la loi, à l'Ircantec ou à l'Agirc-Arrco. Le terme de cette phase transitoire varie toutefois en cas de modification de la situation juridique de l'employeur susceptible d'avoir un impact sur la nature juridique des contrats de travail. Le décret précité a pour

objet de préciser la définition de ces modifications de situation juridique.

Août

- Décret n° 2016-1175 du 30 août 2016 relatif au délai de versement d'une pension de réversion. Ce décret étend aux pensions de réversion le dispositif de la garantie de versement, assurant un versement de pension de réversion dans un délai de quatre mois après le dépôt de la demande.

Septembre

- Décret n° 2016-1188 du 1^{er} septembre 2016 relatif à la liquidation unique des pensions de retraite de base des pensionnés affiliés au régime général de sécurité sociale, au régime des salariés agricoles et aux régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales et au Fonds de solidarité vieillesse. Ce décret détermine le régime compétent pour liquider la pension dans le cadre de la liquidation unique des pensions, pour les assurés relevant ou ayant relevé de plusieurs régimes obligatoires de retraite dits « alignés » (régime général, RSI et régime des salariés agricoles). Le régime compétent sera le dernier régime d'affiliation de l'assuré, sauf exceptions liées notamment à l'existence de dispositifs propres à l'un ou l'autre des régimes.

- Décret n° 2016-1207 du 7 septembre 2016 relatif au transfert de la gestion du régime de retraite de la Banque de France à la Caisse des dépôts et consignations.

Le décret confie à la Caisse des dépôts et consignations la gestion du régime de retraite des agents titulaires de la Banque de France, dans des conditions fixées par une convention conclue entre le gouverneur de la Banque de France et le directeur général de la Caisse des dépôts et consignations. Le transfert porte notamment sur l'alimentation et la gestion des comptes individuels de retraite, la liquidation et le paiement des

pensions et des rentes viagères d'invalidité ainsi que le droit à l'information.

- Décret n° 2016-1246 du 22 septembre 2016 relatif au régime d'assurance vieillesse, à l'allocation spéciale pour les personnes âgées et au régime d'assurance maladie, maternité, invalidité et décès applicables à Mayotte.

Dans un objectif de convergence avec le droit métropolitain, le décret prévoit l'extension à Mayotte du dispositif d'assurance volontaire à l'assurance vieillesse, de la validation gratuite de trimestres dans certaines situations et de la majoration de durée d'assurance des aidants familiaux. Il poursuit la convergence des paramètres servant au calcul de la pension et porte, par étapes jusqu'en 2018, le montant de l'allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte (Aspa) à 50 % du montant de l'allocation de solidarité pour les personnes âgées en Métropole.

Décembre

- Loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016 de financement de la Sécurité sociale pour 2017 (articles 44 à 54). Cette loi de financement étend la retraite progressive aux salariés ayant plusieurs employeurs (article 44), institue une procédure permettant à certains assurés de bénéficier de la retraite anticipée des travailleurs handicapés lorsqu'ils ne

peuvent pas fournir tous les justificatifs (article 45), améliore la pension de base et l'assurance volontaire des avocats (article 48), étend aux tuteurs désignés par le conseil de famille le bénéfice de la majoration de durée d'assurance au titre de l'éducation des enfants (article 49), fusionne les régimes de base des artisans et des commerçants et constitue un régime unique des entrepreneurs pour certains professionnels libéraux et à leur demande (article 50). Elle permet aux travailleurs indépendants et aux salariés bénéficiant d'une allocation de chômage, tout en percevant une pension d'invalidité, de continuer de percevoir cette dernière au-delà de l'âge légal d'ouverture des droits (articles 51 et 53) et étend aux assurés des régimes spéciaux ayant participé à des actions de feu et de combat en Afrique du Nord entre 1952 et 1962 l'attribution de la campagne double octroyant pour chaque jour de service effectué trois jours dans le calcul de la pension (article 52).

- Loi n° 2016-1917 du 29 décembre 2016 de finances pour 2017.

L'article 87-VI de cette loi prévoit que les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé ayant un taux d'incapacité supérieur ou égal à 80 % (AAH 1) n'ont plus l'obligation de faire valoir leur droit à l'Aspa lorsqu'ils atteignent l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite.

Annexe 3

Glossaire

A

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 et 2016, 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 rattachée 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 (voir définition).

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).

Arcco (Association pour le régime 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 (voir définition).

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 de départ à la retraite en cas d’inaptitude) 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, géré 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) : cette prestation constitue une des allocations du premier étage du minimum vieillesse.

AVTS (allocation aux vieux travailleurs salariés) : cette prestation 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 répondération 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.

CGI : Code général des impôts.

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) : caisse nationale 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.

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).

Coefficient de proratisation : coefficient qui constitue l'un des trois facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuité (pension = taux de liquidation x coefficient de proratisation x salaire de référence). Il exprime la proportionnalité du montant de pension à la durée validée pour la retraite, dans la limite d'une durée de référence pour une carrière complète (coefficient borné à 100 % pour les carrières de durée égale ou supérieure à cette durée de référence).

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 (voir définitions). 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).

CPRSNCF : voir SNCF.

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... 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 Solidarités 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 assimié), 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.

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) : cet indicateur mesure :
- 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.

FP (Fonction publique) : En France, la fonction publique est composée de trois versants (État, territoriale et hospitalière). Les retraités de la fonction publique civile de l'État (FPCE) et les militaires relèvent du SRE (voir définition). Les retraités des deux autres versants dépendent de la CNRACL (voir définition).

FPCE (Fonction publique civile de l'État) : voir fonction publique.

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

LFSS : La loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) vise à maîtriser les dépenses sociales et de santé. Elle détermine les conditions nécessaires à l'équilibre financier de la Sécurité sociale et fixe les objectifs de dépenses en fonction des prévisions de recettes.

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 « majoration 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 pour la 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.

PIV (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 poly pensionné (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.

Proratisation : voir coefficient de proratisation.

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 particulières de salariés (régimes de la SNCF, des marins, des salariés des industries électriques et gazières, des clercs et employés de notaires, des ouvriers de l'État, des salariés de la Banque de France...).

Rehma (régime de prévoyance de la mutualité agricole) : créée 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.

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.

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 a remplacé le Service de l'allocation spéciale vieillesse (SASV) depuis le 1^{er} janvier 2007.

Seita (Société d'exploitation industrielle des tabacs et des allumettes) : organisme public français gérant

pour le compte de l'État le monopole que celui-ci détient sur la production et la commercialisation des tabacs et allumettes.

SMPT (salaire moyen par tête) : cet indicateur rapporte les masses salariales brutes versées par l'ensemble des entreprises au nombre de salariés en personnes physiques.

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...) 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 2018

Fin 2016, 16,1 millions de personnes perçoivent une pension de droit direct des régimes de retraite français, soit des effectifs en hausse de 0,9 % par rapport à 2015. Tous régimes confondus, leur pension s'élève en moyenne à 1 389 euros bruts mensuels (+0,9 % en euros constants par rapport à 2015).

L'édition 2018 des *retraités et les retraites* s'enrichit d'une nouvelle fiche sur le niveau de vie des retraités. Les évolutions par génération, les transitions entre l'emploi et la retraite, le cumul de la retraite avec un emploi font l'objet d'un examen approfondi.

Cette édition comporte également les principales modifications législatives ou réglementaires de l'année 2016. Les aspects concernant le minimum vieillesse, la retraite supplémentaire ou encore les opinions, souhaits et motivations des Français vis-à-vis de la retraite sont également pris en compte.

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.solidarites-sante.gouv.fr

