RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

Drees

PANORAMAS DE LA DREES
SOCIAL

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2023

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

PANORAMAS

STATISTIQUE PUBLIQUE
La DREES fait partie du Service statistique public piloté par l'Insee.

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2023

Les retraités et les retraites - édition 2023

Sous la direction d'**Anthony Marino** et **Pauline Meinzel**

Coordination
Pauline Meinzel

Rédaction
Elika Athari, Stéphanie Boneschi, Adèle Grondin, Véronique Guiberteau, Romain Guirriec, Serge Herbillon-Leprince, Agnès Lièvre, Anthony Marino, Anouk Martin, Pauline Meinzel, Elisabeth Mendy et Benoît Rogeon (Direction de la Sécurité sociale)

Directeur de la publication
Fabrice Lenglart

Responsable d'édition
Valérie Bauer-Eubriet

Suivi éditorial
Céline Roux

Secrétaire de rédaction
Laura Dherbecourt

Maquettiste
Drapeau Blanc

Création graphique
Philippe Brulin

Remerciements

La DREES remercie l'ensemble de ses correspondants dans les régimes de retraite et d'invalidité, le Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), les organismes qui gèrent la retraite supplémentaire, France Assureurs (FA) et l'Association française de gestion financière (AFG).

Avant-propos

L'ouvrage *Les retraités et les retraites – édition 2023* présente un panorama détaillé de la retraite en France, tous régimes de retraite confondus. Il décrit la population des retraités, les montants de leurs pensions et les conditions de liquidation de leur retraite. Il fournit également des éclairages thématiques sur les transitions de l'emploi vers la retraite et présente des informations précises sur certains dispositifs spécifiques, comme le minimum vieillesse et l'épargne retraite supplémentaire (masses financières, bénéficiaires, etc.).

Les résultats exposés sont ceux de l'année 2021 (dernière année connue pour l'ensemble des régimes de retraite) et des années précédentes. Ils sont issus des données produites par le service statistique public, notamment par les 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 2016, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) de 2017, 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 Revenus fiscaux et sociaux de l'Insee, ainsi que l'annuaire du groupement d'intérêt public (GIP) Union retraite. Au-delà des enquêtes, des résultats annuels sont produits à partir du modèle de microsimulation ANCETRE, qui estime les agrégats tous régimes à partir de l'EIR et des enquêtes annuelles auprès des caisses de retraite (EACR).

Outre les données et statistiques, ce panorama présente les règles et calculs régissant l'acquisition de droits à la retraite, les âges et conditions de départ et le montant des pensions. Dans ce cadre, les modifications relatives à la réforme des retraites de 2023 sont également exposées.

Sommaire

Les retraités et les retraites - édition 2023

Vue d'ensemble 7

Fiches thématiques 17

Les effectifs de retraités **19**
Fiche 01 • Les effectifs de retraités de droit direct 20
Fiche 02 • Les nouveaux retraités de droit direct 28
Fiche 03 • Les effectifs de retraités de droit dérivé 34

Les montants des pensions et les niveaux de vie des retraités **41**
Fiche 04 • La revalorisation des pensions individuelles 42
Fiche 05 • Le niveau des pensions 51
Fiche 06 • Les écarts de pensions de droit direct entre générations 61
Fiche 07 • Les pensions des nouveaux retraités 69
Fiche 08 • Les bénéficiaires d'un minimum de pension 73
Fiche 09 • Le niveau de vie des retraités 81
Fiche 10 • Les masses financières relatives aux pensions de retraite 91

Les durées de carrière et l'acquisition des droits à la retraite **97**
Fiche 11 • Les durées de carrière des retraités et la part des carrières complètes ou incomplètes 98
Fiche 12 • Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur retraite 105
Fiche 13 • Les régimes d'affiliation des assurés 113

L'âge et les conditions de départ à la retraite **121**
Fiche 14 • Les règles de liquidation : âges et durées d'assurance 122
Fiche 15 • L'âge moyen de départ à la retraite et son évolution 133
Fiche 16 • La diversité des âges de départ à la retraite 140
Fiche 17 • Les conditions de liquidation de la retraite 149

Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite **159**
Fiche 18 • Les opinions et les souhaits en matière de retraite 160
Fiche 19 • Les motivations de départ à la retraite 165

Les transitions entre l'emploi et la retraite **173**
Fiche 20 • La situation des assurés en fin de carrière 174
Fiche 21 • Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite 184
Fiche 22 • Le profil des assurés cumulant emploi et retraite 189

Fiche 23 • Les pensions d'invalidité 197
Fiche 24 • Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité 202

Les allocataires du minimum vieillesse 209
Fiche 25 • Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité 210
Fiche 26 • Les allocataires du minimum vieillesse et les montants versés 216
Fiche 27 • Le profil des allocataires du minimum vieillesse 222

La retraite supplémentaire 231
Fiche 28 • Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire 232
Fiche 29 • Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire 242
Fiche 30 • Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire 253
Fiche 31 • Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire 261
Fiche 32 • Les dispositifs d'épargne salariale : le Perco et le PER d'entreprise collectif 268
Fiche 33 • La retraite supplémentaire d'entreprise 274

Annexes 283

Annexe 1 • Les modes d'acquisition des droits à la retraite 284
Annexe 2 • Chronologie 2021 et 2022 des mesures sur les retraites et l'invalidité 287
Annexe 2 bis • La réforme des retraites de 2023 298
Annexe 3 • Sources et méthodes 302
Annexe 4 • Notes et précisions méthodologiques communes aux différents tableaux et graphiques 307
Annexe 5 • Glossaire 310

1

Vue d'ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Vue d'ensemble

Fin 2021, 17,0 millions de personnes vivant en France ou à l'étranger sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, soit 100 000 personnes de plus que fin 2020. Parmi elles, un quart sont polypensionnées. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite continue d'augmenter et atteint 62 ans et 7 mois fin 2021. Premier poste de dépenses de la protection sociale, les pensions de vieillesse et de survie s'élèvent à 338 milliards d'euros, soit 13,5 % du produit intérieur brut. La pension moyenne de droit direct tous régimes confondus des retraités résidant en France s'établit à 1 531 euros bruts mensuels et à 1 420 euros mensuels après prélèvements sociaux (1 558 euros en ajoutant l'éventuelle pension de réversion des retraités veufs ou veuves). La pension brute moyenne de droit direct diminue de 1,3 % en euros constants entre fin 2020 et fin 2021, l'accélération des prix en 2021 ne se répercutant sur la revalorisation des pensions qu'en 2022. Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population.

Au 31 décembre 2021, les régimes français versent des pensions de droit direct ou dérivé à 18,0 millions de personnes, dont 16,5 millions résident en France et 1,5 million à l'étranger. 17,0 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit direct, dite aussi de « droit propre » *(tableau 1)*. La majorité de ces retraités vivent en France métropolitaine ou dans les DROM (voir annexe 4), et 1,0 million vivent à l'étranger.

Les régimes français versent également des pensions de droit dérivé, aussi appelées « pensions de réversion », aux assurés dont le conjoint est décédé. Au 31 décembre 2021, 4,4 millions de personnes en bénéficient. Parmi elles, 1,0 million ne perçoivent pas, par ailleurs, de pension de droit direct. Premier poste de dépenses sociales (publiques et privées), les pensions de retraite représentent 338 milliards d'euros en 2021, soit 13,5 % du produit intérieur brut (PIB) [voir fiche 10]. Après un niveau particulièrement élevé en 2020 compte tenu de la contraction de l'activité liée à la crise sanitaire, cette part retrouve en 2021 le même niveau qu'en 2019. Les dépenses de retraite sont le fait, pour l'essentiel, des régimes légalement obligatoires. La retraite supplémentaire, qui regroupe tous les produits gérés par des sociétés d'assurance, par des mutuelles ou par des institutions de prévoyance représente moins de 3 % du total des prestations de retraite (voir *infra*).

Un quart des retraités de droit direct sont polypensionnés

De nombreux retraités perçoivent des pensions de retraite issues de plusieurs régimes. Les anciens salariés reçoivent ainsi, en général, une pension d'au moins un régime complémentaire en plus de leur pension de base (par exemple, l'Agirc-Arrco pour les anciens salariés du secteur privé). Les personnes passées du secteur privé au secteur public ou du statut de salarié à celui d'indépendant au cours de leur carrière 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 2021, un peu plus d'un quart des retraités de droit direct sont ainsi dits « polypensionnés » car ils bénéficient de pensions de retraite versées par au moins deux régimes de base[1].

1. Cette part était d'environ un tiers jusqu'en 2019, mais elle a mécaniquement diminué en 2020 du fait de l'intégration de la Sécurité sociale des indépendants (SSI) au régime général. Les assurés qui percevaient des pensions de ces deux régimes, et qui étaient donc à ce titre considérés comme polypensionnés, sont dorénavant considérés comme monopensionnés.

Le régime général des salariés du secteur privé – qui comprend les artisans et commerçants depuis 2020 – est le plus important des régimes de retraite. Il verse des pensions de droit direct ou dérivé à 14,9 millions de personnes au 31 décembre 2021 *(tableau 1)*, et 84 % des retraités de droit direct perçoivent une pension de cette caisse. Le régime des salariés agricoles (Mutualité sociale agricole [MSA] salariés) verse des pensions de retraite à 2,3 millions de retraités. Les régimes de la fonction publique (fonction publique de l'État [FPE] civils et militaires, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]) versent des pensions de retraite à 3,7 millions de personnes. Enfin, environ 1 million de personnes perçoivent une pension d'un régime spécial de salariés, et un peu moins de 500 000 d'un régime de profession libérale.

Le nombre de retraités de droit direct continue d'augmenter

En 2021, 722 000 personnes liquident pour la première fois un droit direct de retraite *(tableau 1)*, soit quasiment autant qu'en 2020. Les évolutions des effectifs de retraités depuis 2010 tiennent principalement aux effets de la réforme des retraites de la même année (voir fiche 2), qui prévoit, d'une part, l'augmentation progressive de l'âge légal d'ouverture des droits à partir de juillet 2011 et, d'autre part, l'augmentation de l'âge légal d'annulation de la décote (âge automatique du taux plein) à partir de juillet 2016 (voir fiche 14). L'assouplissement des conditions de départ anticipé pour carrière longue, mis en place depuis le 1er novembre 2012, et surtout la réforme des retraites de 2014, qui élargit le champ des trimestres réputés cotisés pour ce dispositif à partir

Tableau 1 Effectifs de retraités dans les principaux régimes au 31 décembre 2021

En milliers

	Ensemble des retraités, de droit direct ou dérivé	Retraités de droit direct		Retraités de droit dérivé (réversion)	
		Retraités percevant un droit direct	dont nouveaux retraités en 2021	Retraités percevant un droit dérivé	dont retraités percevant un droit dérivé servi seul[6]
Ensemble (tous régimes confondus)[1]	**18 012**	**16 997**	**722**	**4 394**	**1 015**
dont retraités résidant en France	**16 534**	**15 962**	**694**	**3 791**	**572**
Régime général[2]	14 933	14 209	662	2 842	724
Agirc-Arrco[3]	13 320	12 178	610	2 960	1 142
MSA salariés	2 309	1 775	44	674	534
MSA non-salariés	1 222	1 127	31	355	95
FPE civils[1]	1 825	1 615	55	309	210
CNRACL[1]	1 407	1 266	69	186	141
Ircantec	2 183	1 966	104	258	217
Régimes spéciaux[4]	1 021	721	19	315	300
Professions libérales[5]	499	424	36	82	75

1. Voir annexe 4, note sur le champ de l'invalidité et de la retraite.
2. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
3. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc-Arrco.
4. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
5. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
6. Pour les deux premières lignes : bénéficiaires d'un droit dérivé uniquement, tous régimes confondus. Ce chiffre ne peut pas être comparé aux nombres de bénéficiaires de droit dérivé servis seuls régime par régime (lignes suivantes du tableau) : 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.

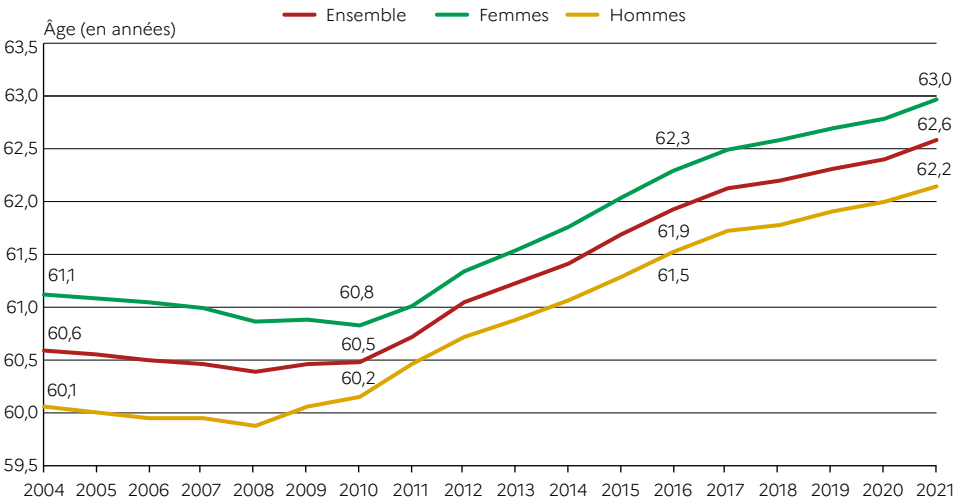
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique (voir annexe 4).
Champ > Retraités bénéficiaires d'une pension de droit direct ou dérivé d'au moins un régime français, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2021.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

du 1er avril 2014, contribuent pour leur part à une hausse du nombre de nouveaux retraités à partir de 2013. En 2021, les départs anticipés pour carrière longue représentent près de 20 % des départs à la retraite au régime général. Cette proportion est sensiblement supérieure à celle constatée avant l'assouplissement du dispositif en 2012.
Les femmes représentent une part croissante des retraités de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses, au fil des générations, à participer au marché du travail. En 2004, elles représentaient 50,8 % des retraités de droit direct ; fin 2021, cette part s'élève à 53,0 %.

L'âge de départ à la retraite a augmenté de 2 ans et 1 mois depuis 2010

En 2021, l'âge conjoncturel de départ à la retraite[2] s'élève à 62 ans et 7 mois pour les retraités de droit direct résidant en France *(graphique 1)* [voir fiche 15]. Il a augmenté de 2 ans et 1 mois depuis 2010, à la suite, principalement, du relèvement progressif des âges légaux d'ouverture des droits et d'annulation de la décote issus de la réforme de la même année. L'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente toutefois plus lentement depuis 2016. De fait, le relèvement de l'âge légal d'annulation de la décote, qui commence à monter en charge à partir de cette date, a un effet plus modéré que celui de l'âge minimum légal d'ouverture des droits, qui achève de produire ses effets en 2018.
D'autres évolutions expliquent également la hausse de l'âge de départ à la retraite entre 2010 et 2021. Près d'un quart de cette hausse (6 mois) s'explique ainsi par la diminution des départs à la retraite avant 60 ans, pour l'essentiel dans les régimes spéciaux et de la fonction publique. Par ailleurs, la modification des règles du cumul emploi-retraite, consécutive à la réforme des retraites de 2014, a pu inciter à un prolongement des carrières dans le cadre de la surcote plutôt que dans ce dispositif.
Les femmes liquident leurs droits à la retraite en moyenne 10 mois après les hommes en 2021, à 63 ans, contre 62 ans et 2 mois pour les hommes. Globalement, l'écart se réduit progressivement au fil des générations. Il était en moyenne d'un an et demi parmi les générations nées dans la première

Graphique 1 **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, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

2. L'âge conjoncturel de départ à la retraite suit l'âge des liquidants, en corrigeant les effets générationnels. Il est plus pertinent que l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation. Il est calculé ici pour les retraités résidant en France.

moitié des années 1930, de 10 mois parmi celles nées au cours des années 1940 et de 7 mois pour la génération 1954.

Le pouvoir d'achat des pensions nettes diminue en 2021

Le montant moyen de la pension de droit direct brute tous régimes (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus) s'établit à 1 531 euros mensuels en décembre 2021 pour les retraités résidant en France (voir tableau 1 de la fiche 5). En tenant compte des prélèvements sociaux, la pension nette moyenne s'élève à 1 420 euros.

Le montant moyen de la pension de droit direct brute des retraités résidant en France diminue de 1,3 % entre fin 2020 et fin 2021 en euros constants. Cette diminution s'explique, pour l'essentiel, par l'importante inflation constatée entre fin 2020 et fin 2021. Cette inflation s'élève à 2,8 % en glissement annuel, soit davantage que l'évolution des pensions en euros courants au cours de la même période (+1,5 %). L'inflation constatée fin 2021 et l'accélération des prix observée en 2022 se répercutent sur la revalorisation des pensions, exceptionnellement double en 2022. Cette année-là, les pensions sont ainsi revalorisées de 1,1 % en janvier, puis de 4 % en juillet.

Chaque année, la population des retraités se renouvelle, avec le remplacement des retraités décédés par les nouveaux retraités, qui ont bénéficié dans l'ensemble de meilleures carrières (notamment les femmes) et ont acquis davantage de droits à pension. Ce mécanisme, qui influe tendanciellement à la hausse sur le niveau moyen des pensions, est qualifié d'effet « de noria ». Il semble toutefois s'être atténué ces dernières années, même si sa mesure est un peu heurtée d'une année sur l'autre. Il représente une augmentation annuelle moyenne de 0,3 point de pourcentage entre 2018 et 2021, contre 1 point entre 2014 et 2017.

Les pensions des personnes déjà retraitées fin 2020 augmentent quant à elles légèrement en 2021 en euros courants, mais diminuent en euros constants (voir fiche 4). En effet, la revalorisation des pensions de base s'élève à 0,4 % en janvier 2021, et celle des pensions complémentaires Agirc-Arrco est de 1 % en novembre 2021. En définitive, la revalorisation moyenne des pensions tous régimes confondus est de 0,5 % en 2021. Comme les prix augmentent de 2,8 % entre décembre 2020 et décembre 2021, le pouvoir d'achat des pensions brutes déjà liquidées baisse de 2,2 % en 2021. En outre, en 2021, les coefficients temporaires de modulation des pensions à l'Agirc-Arrco s'appliquent pour la troisième année. Plus de la moitié des retraités concernés par le dispositif [3] ont ainsi subi une minoration temporaire de leur pension de 10 %.

Certains retraités veufs ou veuves bénéficient par ailleurs, sous certaines conditions, d'une pension de réversion, c'est-à-dire d'une fraction de la retraite de leur conjoint décédé (voir *infra*). En incluant cette pension, le montant brut total de la pension des retraités de droit direct résidant en France s'élève à 1 677 euros par mois, soit 1 558 euros après prélèvements sociaux. Rapportée aux revenus d'activité nets, cette pension nette moyenne totale diminue légèrement par rapport à 2020, passant de 63,0 % à 62,3 %. Cependant, en tenant compte de l'ensemble des ressources et de la composition des ménages, le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population (en 2019, voir fiche 9). En effet, les retraités ont plus rarement des enfants à charge et ils disposent davantage d'autres types de revenus que le reste de la population, notamment des revenus du patrimoine.

Les écarts de pensions entre les femmes et les hommes se réduisent

En 2021, la pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, avant prélèvements sociaux) s'élève à 1 178 euros par mois pour les femmes et à 1 951 euros pour les

3. Ces retraités concernés par le dispositif représentent 490 000 personnes parmi les 610 000 nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco en 2021. Ils sont 260 000 à avoir subi une minoration temporaire de leur pension.

hommes (voir tableau 1 de la fiche 5). La pension moyenne des femmes est donc inférieure de 40 % à celle des hommes. Cet écart est en baisse continue : en 2004, il était de 50 % *(graphique 2)*. En tenant compte des pensions de réversion, dont les femmes bénéficient en majorité, les écarts se réduisent un peu (28 %), mais la retraite moyenne des femmes demeure nettement inférieure à celle des hommes (respectivement 1 425 euros par mois et 1 976 euros par mois en 2021).

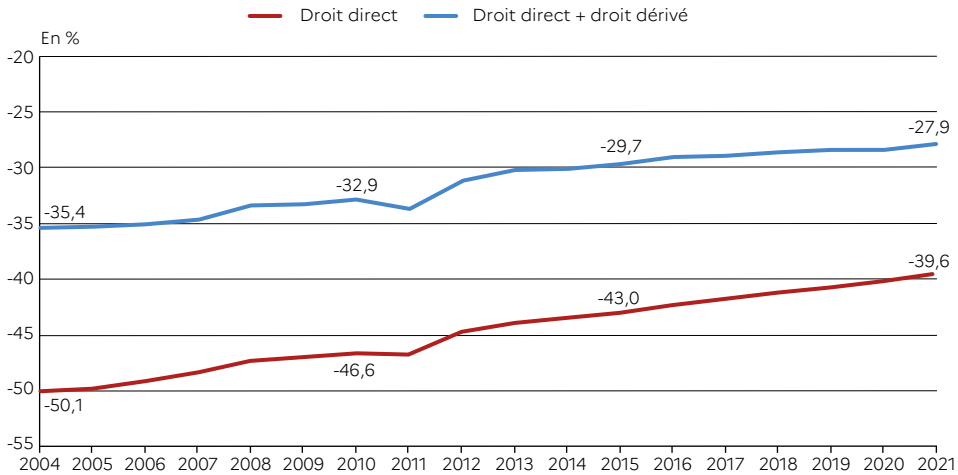
La progression des pensions entre générations s'explique en partie par une hausse de la part des personnes ayant une carrière complète

Le resserrement des écarts de pensions de droit direct entre les femmes et les hommes s'explique en grande partie par la participation accrue de celles-ci au marché du travail. Au fil des générations nées entre 1930 et 1950, de plus en plus de femmes ont en effet bénéficié d'une carrière complète, ce qui a soutenu l'évolution de la pension moyenne d'une génération à l'autre *(graphique 3)*. De fait, les écarts de niveaux de pensions entre générations s'expliquent, pour partie, par les évolutions des durées de carrière et des proportions de retraités à carrière incomplète. Cet effet peut être neutralisé en estimant les montants de pension en équivalent carrière complète (EQCC), c'est-à-dire en calculant ce que serait la pension d'une personne qui aurait une proratisation à 100 % dans les régimes de retraite de base (voir annexe 4). Parmi les retraités résidant en France, la pension moyenne tous régimes de droit direct en EQCC progresse de 15 % entre les générations nées en 1930 et 1950 (de 1 410 euros à 1 620 euros). Sans cette correction, la progression des pensions versées est plus importante. Elles passent de 1 270 euros à 1 530 euros, soit une augmentation de 21 %.

Une inflexion à partir des générations nées à la fin des années 1940

Si la pension moyenne de droit direct augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1947, pour les femmes comme pour les hommes,

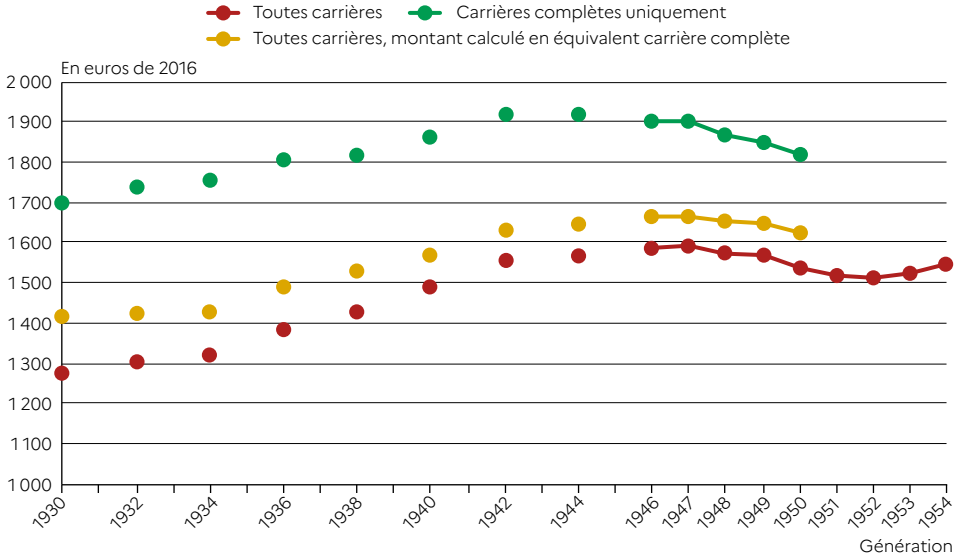
Graphique 2 **Évolution de l'écart de pension entre les femmes et les hommes**



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 23). Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus associées.
Lecture > En 2021, sur le champ des retraités résidant en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 39,6 % à celle des hommes. Une fois prise en compte l'éventuelle pension de réversion, l'écart est de 27,9 %.
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, EIR, modèle ANCETRE.

cette tendance s'infléchit à partir des générations nées à la fin des années 1940[4]. La pension moyenne des retraités résidant en France est ainsi de 1 588 euros par mois pour ceux nés en 1947, contre 1 505 euros pour ceux nés en 1951. Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des réformes récentes des régimes de retraite (baisse du rendement des points dans les régimes complémentaires, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, etc.) ou des politiques salariales (gel du point d'indice dans la fonction publique, etc.). La baisse est en effet le plus marquée dans le régime Agirc-Arrco et parmi les retraités ayant comme régime principal un régime de la fonction publique. Elle tient aussi aux évolutions des carrières parmi ces générations. En particulier, à partir de la génération 1944, la part des hommes retraités ayant effectué une carrière complète diminue (80 % des hommes nés en 1944, contre 72 % de ceux nés en 1950). Cette part continue en revanche d'augmenter parmi les femmes (de 52 % à 56 % pour les mêmes générations). Une nouvelle inflexion semble avoir lieu à partir de la génération 1952, la pension moyenne repartant à la hausse parmi les générations plus récentes (1 539 euros pour la génération 1954). L'estimation doit ici être regardée avec prudence du fait du recul temporel encore très court, mais cette inflexion pourrait s'expliquer

Graphique 3 Montant mensuel moyen de pension de droit direct selon l'année de naissance, pour les retraités résidant en France



Note > Les données des générations 1951 à 1954 sont issues du modèle ANCETRE. Elles sont mesurées respectivement aux 31 décembre 2018, 2019, 2020 et 2021, puis déflatées des coefficients de revalorisation appliqués par chaque régime depuis le 31 décembre 2016, afin de les exprimer en « euros de 2016 » et de les rendre ainsi comparables aux données de l'EIR. Le modèle ANCETRE permet de connaître uniquement la pension moyenne, non la pension en EQCC, ni celle des retraités à carrière complète.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations de 1930 à 1950, et à l'âge de 67 ans pour les générations de 1951 à 1954. Montants bruts mensuels de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), au 31 décembre 2016.
Sources > DREES, EIR 2016, modèle ANCETRE pour les données des générations 1951 à 1954.

4. Pour ces générations, l'analyse porte ici sur les droits liquidés avant l'âge de 66 ans. Si les liquidations après cet âge sont rares, elles ne sont pas non plus inexistantes (fiche 16). Pour les générations les plus récentes, le diagnostic pourrait donc être revu lorsque celles-ci seront en totalité parties à la retraite.

par la réforme des retraites de 2010, qui, en repoussant l'âge minimal d'ouverture des droits, a conduit une partie des retraités à prolonger leur carrière, donc à acquérir davantage de droits à retraite.

Le nombre de bénéficiaires du minimum vieillesse augmente de 3 %

Fin 2021, 664 200 personnes bénéficient d'une allocation du minimum vieillesse (allocation supplémentaire vieillesse [ASV] ou allocation de solidarité aux personnes âgées [Aspa]), leur permettant d'atteindre un niveau minimal de ressources, de 907 euros par mois pour une personne seule fin 2021, et de 1 408 euros par mois pour un couple (voir fiche 25). Le nombre de bénéficiaires augmente en 2021 (+3 %[5]). Cette hausse s'explique notamment par la revalorisation du barème de ces allocations, qui, bien qu'intervenue de 2018 à 2020, a, pour des raisons de recours tardifs des assurés en 2020 du fait de la crise liée au Covid-19, continué à toucher un plus grand nombre de personnes en 2021.

La retraite supplémentaire demeure minoritaire

En plus des régimes légalement obligatoires par répartition, les assurés peuvent acquérir des droits spécifiques *via* la retraite supplémentaire. Celle-ci regroupe de nombreux dispositifs facultatifs, souscrits dans un cadre individuel (plan d'épargne retraite populaire [PERP], Préfon, etc.) ou dans un cadre professionnel (plan d'épargne pour la retraite collectif [Perco], contrat relevant de l'article 83 du CGI en entreprises, contrat Madelin et contrat Madelin agricole pour les

Tableau 2 Cotisations, prestations et provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire en 2021

	Cotisations		Prestations		Provisions mathématiques[2]	
	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)
Souscriptions individuelles	**11,1**	**55,6**	**3,3**	**43,1**	**119,0**	**44,6**
PER individuel	8,0	40,3	0,9	12,2	36,7	13,7
PERP	1,2	6,3	0,5	7,0	18,6	7,0
Contrat Madelin	1,5	7,8	0,7	9,2	38,9	14,6
Souscriptions collectives à cotisations définies	**7,1**	**35,6**	**3,3**	**42,8**	**114,1**	**42,8**
PER d'entreprise collectif et Perco	2,2	11,1	0,4	4,7	16,3	6,1
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	3,7	18,8	2,5	33,0	86,7	32,5
Souscriptions collectives à prestations définies[1]	**1,8**	**8,8**	**1,1**	**14,1**	**33,6**	**12,6**
Ensemble des dispositifs	**19,9**	**100,0**	**7,6**	**100,0**	**266,7**	**100,0**
En % des montants totaux de retraite obligatoire ou facultative	**5,8**		**2,3**		**-**	

1. Contrats relevant de l'article 39 du CGI.
2. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco et PER d'entreprise collectif ; encours pour le Perco et le PER d'entreprise collectif.
Champ > Ensemble des contrats en cours de constitution (cotisations et provisions mathématiques) et de liquidation (prestations et provisions mathématiques).
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021.

5. Le nombre de bénéficiaires augmente de 4,5 % fin 2021, dont 1,5 point lié à un changement méthodologique.

indépendants) [voir fiche 28]. À ces dispositifs s'ajoutent les nouveaux plans d'épargne retraite (PER) créés par la loi Pacte, commercialisés à partir du 1er octobre 2019 et qui, depuis, se sont fortement développés : PER individuel, PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire. À l'inverse des régimes publics légalement obligatoires, dans lesquels les droits sont acquis en répartition[6], la retraite supplémentaire fonctionne uniquement par capitalisation. Bien que les montants souscrits, les prestations versées ou encore les encours soient importants en montants absolus *(tableau 2)*, ils représentent une part globalement faible par rapport aux masses financières totales relatives aux pensions de retraite. Les cotisations de retraite supplémentaire représentent ainsi environ 6 % de l'ensemble des cotisations (régimes publics légalement obligatoires et dispositifs facultatifs confondus). Elles ont augmenté d'un peu plus de 3 milliards d'euros en 2021 après une progression déjà importante en 2020, en grande partie avec l'essor du PER individuel (voir tableau 1 de la fiche 29). Comme ces dispositifs montent encore en charge, les prestations relatives sont encore plus faibles que les cotisations et représentent un peu plus de 2 % de l'ensemble des droits. La retraite supplémentaire est, par ailleurs, inégalement répartie entre assurés. Les salariés des grandes entreprises ainsi que les non-salariés, dans une moindre mesure, en bénéficient davantage en moyenne que les autres assurés. ■

6. À de rares exceptions près (la RAFP par exemple).

2

Vue d’ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Les effectifs de retraités

01 Les effectifs de retraités de droit direct

Fin 2021, 17,0 millions de personnes sont retraitées de droit direct des régimes français, soit une augmentation de 0,5 % par rapport à fin 2020. Ce rythme, inférieur à celui observé entre 2005 et 2010 (2,6 % de croissance en moyenne par an), se situe également dans la fourchette basse de la tendance des dernières années. Les femmes représentent une part croissante des retraités de droit direct, car elles sont de plus en plus nombreuses, au fil des générations, à participer au marché du travail. Fin 2021, 14,2 millions de retraités de droit direct reçoivent une pension de base du régime général, qui inclut désormais les travailleurs indépendants, et 12,2 millions une pension du régime complémentaire Agirc-Arrco. Un quart des retraités perçoivent des pensions de plusieurs régimes de base ou intégrés. Enfin, parmi l'ensemble des retraités de droit direct, les personnes âgées de 70 à 74 ans, issues du baby-boom, sont les plus nombreuses.

Une hausse du nombre de retraités en 2021

Tous régimes confondus au 31 décembre 2021, le nombre de retraités de droit direct ayant acquis des droits à pension en contrepartie de cotisations auprès de régimes de retraite français est estimé à 17,0 millions, dont 16,9 millions dans au moins un régime de base ou intégré[1] *(tableau 1)*. Le nombre de retraités de droit direct vivant en France s'élève à 16,0 millions (soit 93,9 % de l'ensemble). Parmi eux, 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 augmentent de 0,5 % par rapport à fin 2020, ce qui représente 90 000 personnes de plus. Cette augmentation est moins importante que celle observée les années précédentes : +1,1 % en moyenne annuelle entre 2015 et 2020, soit 185 000 retraités supplémentaires par an, et notamment 195 000 retraités supplémentaires entre fin 2019 et fin 2020. Ce rythme est moins soutenu qu'entre 2005 et 2010 : +2,6 % par an en moyenne, soit 364 000 retraités de plus par an.

Entre 2004 et 2015, le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités diminue, de 2,02 à 1,71 *(graphique 1)*. À l'exception de l'année 2020, il se maintient à ce niveau jusqu'en 2021. En effet, le nombre de personnes en emploi augmente de façon moins dynamique au cours de la période, voire diminue en 2008 et en 2009 du fait de la crise économique, tandis que le nombre de retraités progresse continûment. En 2020, le nombre de personnes en emploi diminue du fait du contexte de crise sanitaire, ce qui réduit encore plus nettement le ratio entre le nombre de personnes en emploi et le nombre de retraités. En 2021, en revanche, le nombre de personnes en emploi progresse et le ratio retrouve son niveau de 2016-2019.

L'évolution par an du nombre de retraités dépend à la fois du nombre de décès survenus au cours de l'année et du nombre de nouveaux retraités *(graphique 2)*. Après avoir légèrement baissé en 2019 et en 2020, ce dernier augmente en 2021 (voir fiche 2). Cela est dû, notamment, à la montée en charge des effets du recul de l'âge minimum légal de départ à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote instaurés par la réforme de 2010[2].

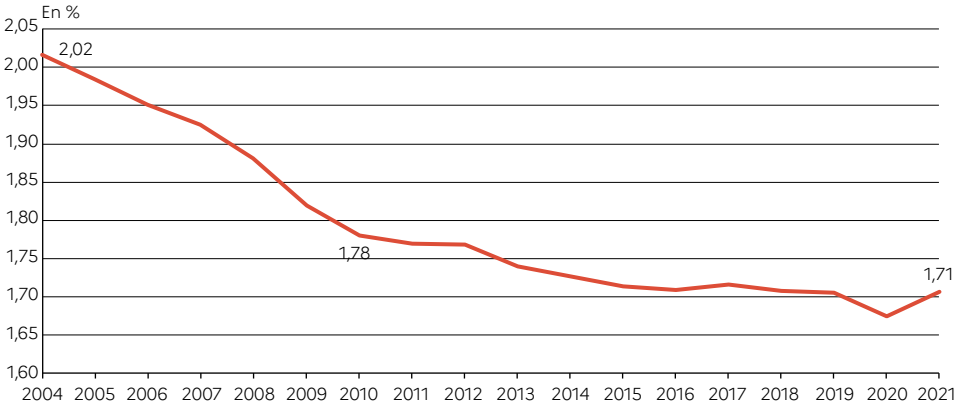
1. Dans le régime de la fonction publique de l'État et dans certains régimes spéciaux, le régime de retraite remplit à lui seul les rôles joués, pour les salariés du secteur privé, par le régime de base d'une part, et par les régimes complémentaires d'autre part. On parle alors de régime intégré. Par ailleurs, un retraité peut percevoir une pension de droit direct d'un régime complémentaire sans recevoir une pension de droit direct d'un régime de base : c'est par exemple le cas si le droit dans le régime de base a été versé sous la forme d'un versement forfaitaire unique (voir annexe 4 sur le champ de la retraite).
2. L'augmentation de l'âge légal d'ouverture des droits a eu un effet jusqu'en 2018. Les effets du recul de l'âge d'annulation de la décote sont observables de 2016 à 2023.

Tableau 1 Effectifs de retraités de droit direct tous régimes

	Effectifs de retraités tous régimes (en milliers)			Effectifs dans au moins un régime de base (en milliers)	Effectifs de retraités résidant 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	**16 135**	8 350	7 785	**16 023**	14 913	**14 873**	2,48	1,39	40 021
2017	**16 252**	8 467	7 785	**16 135**	15 090	**15 045**	2,49	1,38	40 430
2018	**16 496**	8 624	7 872	**16 378**	15 346	**15 299**	2,49	1,37	41 030
2019	**16 712**	8 766	7 946	**16 597**	15 582	**15 534**	2,33	1,36	38 953
2020	**16 907**	8 924	7 984	**16 810**	15 799	**15 747**	2,24	1,26	37 896
2021	**16 997**	9 013	7 984	**16 898**	15 962	**15 905**	2,26	1,26	38 387

Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
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, EIR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 Rapport entre les effectifs de personnes en emploi et les effectifs de retraités de droit direct, résidant en France ou à l'étranger



Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
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, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, comptes nationaux.

Ainsi, en 2021, davantage de personnes atteignent l'âge d'annulation de la décote qu'en 2020 (voir encadré 1 de la fiche 2).

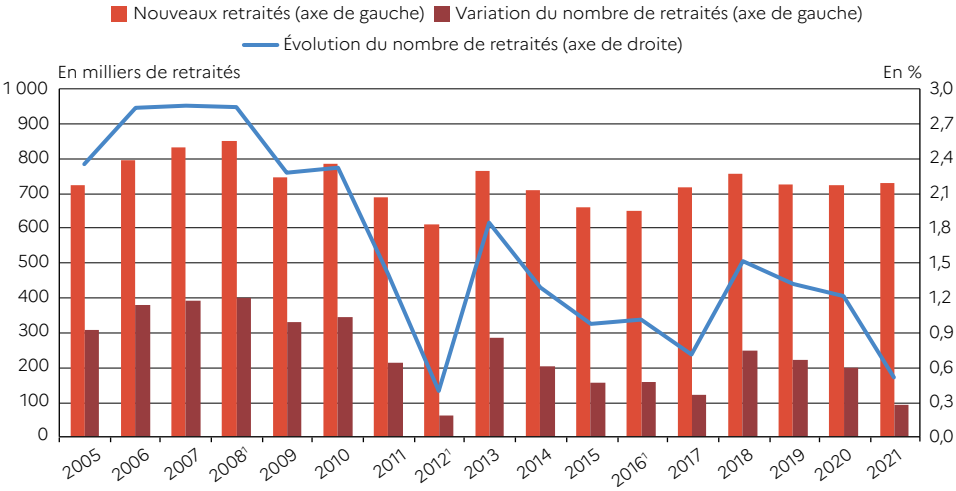
De plus en plus de femmes retraitées de droit direct

Bien qu'elles aient, en moyenne, moins participé au marché du travail que les hommes, les femmes sont majoritaires parmi les bénéficiaires d'une pension de droit direct, du fait notamment de leur espérance de vie plus longue. Le nombre de femmes à la retraite augmente également plus rapidement, en raison d'une progression de leur taux d'activité au fil des générations et d'un âge moyen de départ à la retraite se rapprochant de celui des hommes (voir fiche 15). Entre 2004 et 2021, la part des femmes parmi l'ensemble des retraités de droit direct a ainsi augmenté d'un peu plus de 2 points, de 50,8 % à 53,0 %.
La proportion de femmes parmi les retraités de droit direct varie très fortement entre régimes. Par exemple, elles ne représentent que 8 % des retraités de droit direct parmi les anciens militaires. Leur proportion est également faible à l'Établissement national des invalides de la marine (Enim), à la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), dans les régimes de la SNCF, de la RATP et au Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE). À l'inverse, 80 % des retraités de droit direct de la Caisse des clercs et employés de notaire (CPRCEN) sont des femmes. Les femmes sont également relativement plus nombreuses à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et à la Caisse d'assurance vieillesse invalidité et maladie des cultes (Cavimac). Ces variations sont le reflet des parts respectives des femmes et des hommes dans les divers secteurs d'activité en cours de carrière.

De fortes disparités territoriales

Parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus en France, 27 % sont des retraités de droit direct âgés de plus de 55 ans. Cette proportion varie nettement selon les départements *(carte 1)*. Elle est particulièrement faible en Île-de-France,

Graphique 2 Variation annuelle du nombre de retraités et effectifs annuels des nouveaux retraités



1. Une rupture de série a lieu pour les années 2008, 2012 et 2016, imputable à la différence de sources utilisées : modèle ANCETRE (basé sur la vague précédente de l'EIR) pour l'année antérieure et EIR (voir annexe 3). Cela a une incidence sur l'augmentation du nombre de retraités au cours de ces trois années.
Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
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, EIR, modèle ANCETRE.

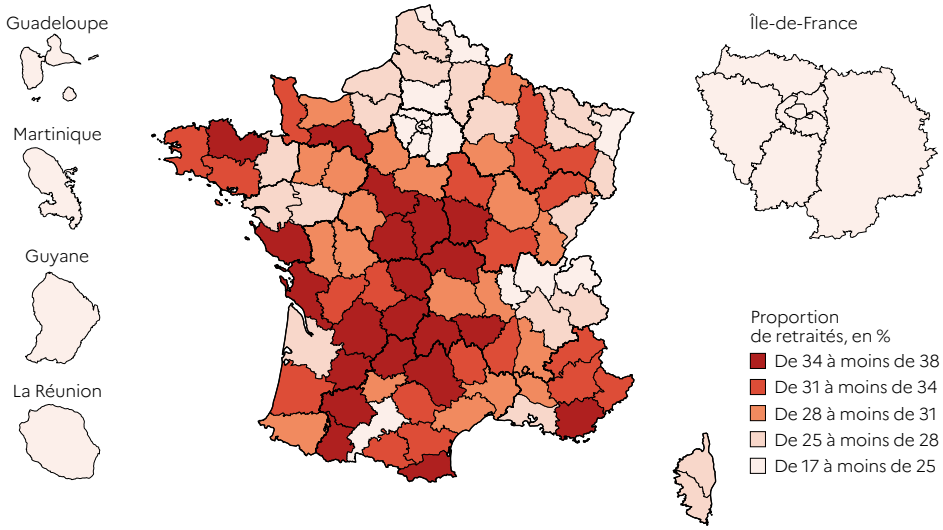
où elle varie de 18 % en Seine-Saint-Denis à 22 % à Paris. Elle reste faible également dans les départements du Nord et de l'Est de la France (entre 20 % et 22 %). À l'inverse, elle dépasse 26 % dans l'ouest, le sud et le centre de la France.

84 % des retraités perçoivent une pension du régime général

Parmi les 16,9 millions de retraités d'un régime de base, 84 %, soit 14,2 millions de retraités, perçoivent une pension de droit direct de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), c'est-à-dire du régime général[3] *(tableau 2)*. 12,2 millions reçoivent une pension complémentaire du régime unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco). Les régimes de base du secteur privé ou des indépendants non libéraux (CNAV, Mutualité sociale agricole [MSA] salariés, MSA non-salariés) versent 17 millions de pensions de droit direct, ceux de la fonction publique (régime de la fonction publique de l'État pour les fonctionnaires civils [FPE civils] et CNRACL) un peu plus de 3 millions, ceux des professions libérales (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales [CNAVPL] et Caisse nationale des barreaux français [CNBF]) environ 0,4 million, et les régimes spéciaux[4] plus de 0,7 million.

Le nombre de retraités augmente régulièrement dans la plupart des régimes. À la CNAV, les effectifs augmentent de 1,4 % en moyenne par an depuis 2011. La croissance des effectifs est particulièrement élevée à la CNRACL et moindre dans le régime de la fonction publique de l'État pour les militaires (FPE militaires). En revanche, le nombre de retraités diminue régulièrement à la MSA non-salariés depuis 2011 (-3,2 % en moyenne par an).

Carte 1 Proportion de retraités de plus de 55 ans par département, parmi les personnes âgées de 15 ans ou plus, fin 2016



Note > En France, les retraités de plus de 55 ans représentent 27 % des personnes âgées de 15 ans ou plus. La proportion est estimée globalement pour les DROM.
Champ > Retraités ayant perçu au moins un droit direct et résidant en France.
Sources > DREES, EIR ; Insee, structure de la population du département par âge au 1er janvier 2017.

3. À compter du 1er janvier 2020, les effectifs du régime général incluent les indépendants ex-pensionnés de l'ex-Sécurité sociale des indépendants (ex-SSI).
4. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.

De nombreuses personnes ont été affiliées à plusieurs régimes au cours de leur carrière (voir fiche 13). Ainsi, fin 2021, 24 % des retraités reçoivent une pension d'au moins deux régimes de base et sont donc dits « polypensionnés » *(tableau 3)*. Le nombre moyen de pensions de droit direct provenant d'un régime de base est de 1,3 par retraité, et le nombre moyen de pensions de droit direct provenant d'un régime de base ou d'un régime complémentaire est de 2,3. La part des polypensionnés par génération fluctue, elle, de 33 % à 37 % pour les générations nées de 1926 à 1952, puis diminue nettement pour les générations nées en 1953 et en 1954, qui ont 67 ans en 2020 et en 2021 *(graphique 3)*. Cette diminution s'explique, d'une part, par l'intégration de la SSI au régime général à partir du 1e janvier 2020 et, d'autre part, par la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) *[encadré 1]* pour les assurés nés à partir de 1953 et liquidant leurs droits après le 1er juillet 2017.

En proportion, les hommes sont plus nombreux que les femmes à être polypensionnés (27 % contre 22 %), parce qu'ils ont une carrière en général plus longue et aussi une plus forte probabilité de changer de régime. La part des polypensionnés est par ailleurs très variable selon le régime d'affiliation *(tableau 2)*. Elle est très élevée à la MSA salariés (86 %) et non-salariés (76 %), parmi les régimes des professions libérales (91 %) et à la CNRACL (66 %). À l'inverse, elle est plus faible au régime général (27 %), surtout depuis l'intégration des indépendants de l'ex-SSI, et dans le régime de la FPE civils (43 %).

Si l'on définit le régime principal de base comme celui dans lequel le retraité a validé le plus grand

Tableau 2 Effectifs de retraités de droit direct, par régime de retraite, fin 2021

	Effectifs (en milliers)	Part des hommes (en %)	Part des polypensionnés (en %)	Évolution (en %)			Effectifs en % de l'ensemble tous régimes
				2020-2021	2016-2021	2011-2021	
Ensemble, tous régimes[1]	**16 997**	**47**	**24**	**0,5**	**5,3**	**11,2**	**100**
Retraités dans au moins un régime de base[1]	**16 898**	**47**	**25**	**0,5**	**5,5**	**11,9**	**99**
CNAV[2]	14 209	46	27	1,1	6,4	14,6	84
Agirc-Arrco[3]	12 178	50	nd	1,4	8,1	18,0	72
MSA salariés	1 775	60	86	-2,4	-8,3	-7,7	10
MSA non-salariés	1 127	47	76	-3,6	-15,6	-27,8	7
FPE civils[4]	1 615	43	43	1,0	5,9	13,4	10
Ircantec	1 966	38	nd	2,3	12,6	25,0	12
CNRACL[4]	1 266	30	66	3,4	20,8	44,0	7
Régimes spéciaux[5]	721	73	60	-1,5	-9,9	-22,8	4
Professions libérales[6]	424	63	91	7,0	36,0	84,6	2

nd : non disponible.
1. Un retraité peut percevoir un droit direct d'un régime complémentaire sans recevoir un droit direct d'un régime de base (voir annexe 4 sur le champ de la retraite). C'est ce qui explique la différence entre les deux premières lignes.
2. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
3. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc-Arrco.
4. Voir annexe 4, note sur le champ de l'invalidité et de la retraite.
5. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisses de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
6. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les retraités résidant dans les DROM avant 2016. Les données détaillées par régime sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2021, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

nombre de trimestres, alors 12,0 millions de retraités ont pour régime principal le régime général (y compris indépendants). Les retraités qui dépendent principalement d'un régime de la fonction publique sont quant à eux au nombre de 3 millions *(tableau 3)*.

Fin 2021, la moitié des retraités de droit direct ont plus de 73 ans et 2 mois

Fin 2021, l'âge médian des retraités de droit direct est de 73 ans et 2 mois (72 ans et 8 mois fin 2020). Il est de 73 ans et 5 mois pour les femmes et de 72 ans et 5 mois pour les hommes. Les bénéficiaires d'une pension de droit direct qui ont entre 70 et 74 ans fin 2021 sont les plus nombreux, notamment car il s'agit des générations du baby-boom. Ces derniers représentent ainsi 23 % de l'ensemble des retraités de droit direct *(graphique 4)*. 14 % des titulaires d'un droit direct ont moins de 65 ans (environ 6 % de femmes et 8 % d'hommes). Après 75 ans, la part des bénéficiaires diminue avec l'âge compte tenu de la mortalité, et les femmes deviennent majoritaires, pour cette même raison. ■

Encadré 1 La liquidation unique des régimes alignés (Lura)

La liquidation unique des régimes alignés (Lura) est une mesure de simplification pour les assurés affiliés à au moins deux régimes parmi la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés et la Sécurité sociale des indépendants (SSI). Elle a été créée par la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites et consiste en 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, 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 (la SSI pour les assurés qui ont été affiliés au RSI avant 1973, et la MSA pour les anciens assurés exploitants agricoles).

La Lura ne concerne que les assurés nés à partir de 1953 et liquidant leurs droits à partir du 1er juillet 2017. Elle s'applique uniquement dans les trois régimes alignés sus-cités. Individuellement, l'effet de la Lura sur le montant de la pension de retraite dépend des caractéristiques de l'assuré. Il peut donc être positif ou négatif. Par rapport à un calcul par régime, la Lura peut majorer le revenu de référence, par exemple si la mise en commun des éléments de la carrière augmente le revenu d'activité moyen. En revanche, le plafonnement à l'unité du coefficient de proratisation (voir annexe 1), ou l'impossibilité d'acquérir plus de quatre trimestres au cours d'une même année, peut abaisser la pension.

La Lura modifie le nombre de liquidations et le montant moyen des pensions versées par chaque régime concerné. Le nombre de liquidations et la pension moyenne pour 2017 ne sont donc pas directement comparables à ceux de 2016, pour ces régimes. Du fait de la condition d'éligibilité selon l'année de naissance (assurés nés à partir de 1953), la montée en charge de la Lura est étalée sur plusieurs années, ce qui explique les variations depuis 2017 dans les différents régimes concernés.

D'un point de vue méthodologique, cette liquidation unique a également un impact sur les séries statistiques annuelles d'effectifs de nouveaux retraités. En effet, en dehors des années où un échantillon interrégimes de retraités (EIR) est disponible (soit une année sur quatre), les effectifs de nouveaux retraités ne sont pas directement observés, mais estimés selon une modélisation mise en œuvre dans le cadre du modèle Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (ANCETRE). L'estimation repose sur la combinaison, d'une part, des effectifs de nouveaux retraités par régime de l'année observés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) et, d'autre part, de la structure des polypensions parmi les nouveaux retraités selon le dernier EIR disponible (voir annexe 3). Cette structure dépend de la polyaffiliation en cours de carrière et aussi des comportements de liquidation des assurés (liquidation de tous les droits en même temps ou liquidation décalée au fil du temps). Or la mise en place de la Lura a pu conduire à des changements dans ces comportements, dans la mesure où il n'est plus •••

possible, désormais, de liquider ses droits dans les régimes alignés à des dates différentes, comme certains assurés avaient pu le faire par le passé[1]. Cela peut constituer un facteur de fragilisation des estimations statistiques établies au moyen du modèle ANCETRE. Les données pourront donc être revues lorsque l'EIR relatif à la situation de la fin 2020 sera disponible.

1. Les primo-liquidants d'un droit à retraite en 2008. Dans *Les retraités et les retraites - édition 2013*. Paris, France : DREES, coll. Études et Statistiques.

Tableau 3 Effectifs de retraités de droit direct d'un régime de base, selon le régime principal, fin 2021

	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)	Effectifs (en milliers)	Part (en %)
Tous retraités de droit direct	**16 990**	**100**	**9 010**	**100**	**7 980**	**100**
Retraités de droit direct d'un régime de base	**16 900**	**99,4**	**8 970**	**99,6**	**7 920**	**99,2**
dont régime général à titre principal[1,2]	11 990	**70,6**	6 540	**72,6**	5 450	**68,3**
dont autre régime de salarié à titre principal[1]	3 920	**23,1**	1 960	**21,8**	1 960	**24,6**
FPE civils	1 540	**9,1**	880	**9,8**	660	**8,2**
FPE militaires	340	**2,0**	30	**0,3**	320	**4,0**
MSA salariés	440	**2,6**	160	**1,8**	280	**3,6**
CNRACL	1 090	**6,4**	770	**8,5**	320	**4,0**
Régimes spéciaux[3]	510	**3,0**	120	**1,4**	380	**4,8**
dont autre régime de non-salarié à titre principal[1]	860	**5,1**	430	**4,8**	430	**5,4**
MSA non-salariés	680	**4,0**	370	**4,1**	310	**3,9**
Professions libérales	180	**1,0**	60	**0,6**	120	**1,5**
dont aucun régime principal[4]	120	**0,7**	40	**0,4**	80	**1,0**
Monopensionnés d'un régime de base	**12 730**	**74,9**	**7 000**	**77,6**	**5 740**	**71,8**
Polypensionnés d'un régime de base	**4 160**	**24,5**	**1 980**	**21,9**	**2 190**	**27,4**
Autres retraités de droit direct[5]	**100**	**0,6**	**40**	**0,4**	**60**	**0,8**

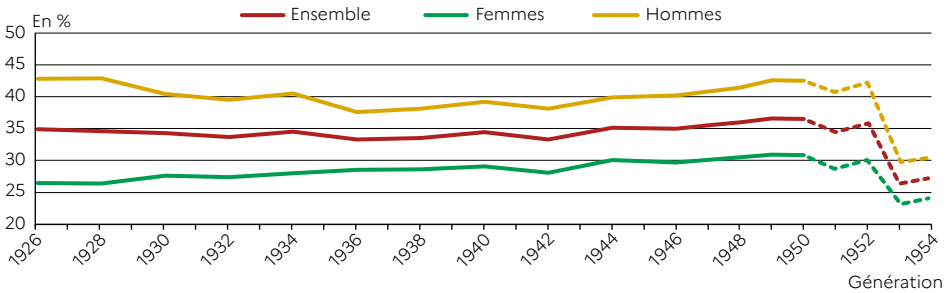
1. Pour les retraités polypensionnés, le régime indiqué correspond au régime principal, c'est-à-dire celui représentant plus de la moitié de la carrière.
2. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
4. 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.
5. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base). Il s'agit de la différence entre les deux premières lignes (voir annexe 4 sur le champ de la retraite).

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 n'ont pas vocation à permettre de calculer une évolution annuelle. Les effectifs sont donc ici arrondis à la dizaine de milliers.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année 2021, résidant en France entière ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2021.

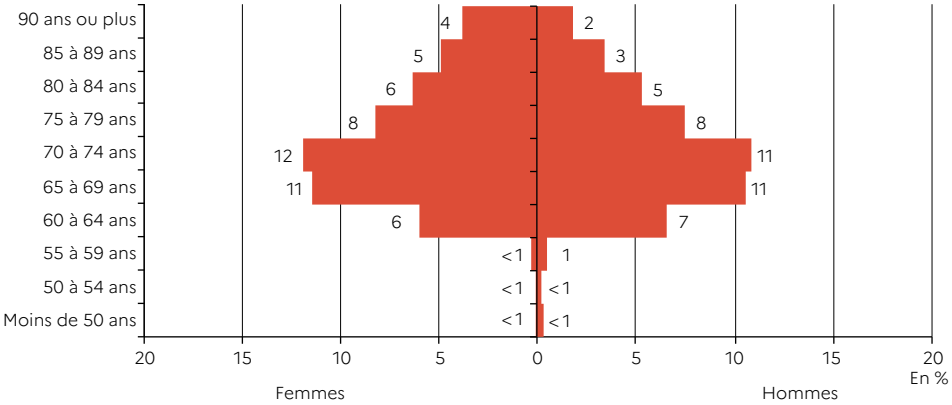
Source > DREES, modèle ANCETRE.

Graphique 3 Part des polypensionnés, par génération et par sexe



Note > Part estimée pour chaque génération à l'âge de 66 ou 67 ans, donc sans tenir compte de l'intégration de la SSI au régime général pour celles ayant atteint cet âge avant 2020. Les données en pointillés (à partir de la génération 1951) ont été estimées à partir du modèle ANCETRE. La baisse observée pour la génération 1953 s'explique en partie par la mise en place de la Lura au 1er juillet 2017 (pour les générations à partir de 1953). L'intégration de la SSI au régime général en 2020 joue également à la baisse pour la génération 1953, qui a 67 ans cette année-là.
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. Pour les générations 1951 à 1954, il s'agit des retraités en vie à l'âge de 67 ans.
Sources > DREES, EIR 2016 pour les générations 1926 à 1950, modèle ANCETRE pour les générations 1951 à 1954.

Graphique 4 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit direct fin 2021



Lecture > Fin 2021, 4 % des retraités percevant une pension de droit direct sont des femmes âgées de 90 ans ou plus.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2021, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

Pour en savoir plus

> Données historiques et par régimes détaillés disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2022). *Recueil statistique de la branche retraite 2021.* Paris, France : CNAV.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, septembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France.* Rapport annuel.
> **Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS)** (2022, septembre). *Les comptes de la Sécurité sociale.* Rapport annuel.
> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2022). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2023.*
> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2022). *Chiffres utiles de la MSA.* Paris, France : MSA.

02 Les nouveaux retraités de droit direct

Tous régimes confondus, 722 000 retraités ont liquidé un premier droit direct à la retraite en 2021. Ce nombre augmente de 0,9 % par rapport à 2020. L'évolution du nombre de nouveaux retraités ces dernières années est notamment liée aux reculs progressifs de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite et de l'âge d'annulation de la décote, introduits par la réforme de 2010. Elle est également due aux assouplissements du dispositif de départ anticipé pour carrière longue mis en place en 2012 et en 2014. La variation des effectifs selon les régimes depuis 2017 dépend quant à elle, en grande partie, de l'entrée en vigueur de la liquidation unique des régimes alignés cette année-là.

Le nombre de nouveaux retraités augmente légèrement en 2021

Tous régimes de retraite confondus, 875 000 assurés ont liquidé un droit direct en 2021 *(tableau 1)*. Parmi eux, 722 000 sont des primo-liquidants, c'est-à-dire qu'ils ont liquidé pour la première fois un droit direct cette année-là. Par rapport à 2020, le nombre de ces primo-liquidants augmente de 0,9 %. Les décalages progressifs de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite et de l'âge légal d'annulation de la décote adoptés lors de la réforme des retraites de 2010[1] expliquent l'évolution du nombre de retraités depuis 2011 *(encadré 1)* et ainsi la légère augmentation des liquidations entre 2020 et 2021. En effet, davantage de personnes atteignent l'âge d'annulation de la décote en 2021.

Les modifications des modalités de départ anticipé pour carrière longue contribuent, en plus des effets de la réforme de 2010, à l'évolution du nombre de personnes qui liquident leurs droits. En effet, la montée en charge de ce dispositif, prévu par la réforme des retraites de 2003, a engendré une hausse du nombre de nouveaux retraités de 2005 à 2008. À l'inverse, la révision de ses conditions d'accès en 2009 a occasioné leur nette diminution. Puis, son élargissement à partir de la fin 2012 (voir fiche 14) s'est traduite par une nouvelle augmentation en 2012 et en 2013. Enfin, à compter du 1er avril 2014, l'élargissement du champ des trimestres réputés cotisés pour bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue accroît encore le nombre de liquidants depuis cette même année (voir fiche 17).

En plus de ces 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 à partir de 2006.

Le nombre de primo-liquidants en hausse dans la plupart des régimes

Au régime général, le nombre de nouvelles pensions versées augmente de 5 % en 2021[2] *(tableau 2)*. En 2017 et en 2018, les effectifs étaient en hausse dans ce régime en raison, d'une part, du décalage progressif des âges légaux de départ à la retraite et, d'autre part, de l'instauration de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) au 1er juillet 2017[3] (voir encadré 1 de la fiche 1). Les assurés polyaffiliés terminant plus souvent leur

1. L'augmentation de l'âge minimum légal d'ouverture des droits de 60 à 62 ans a eu un effet jusqu'en 2018. Les effets du recul de l'âge légal d'annulation de la décote de 65 à 67 ans sont observables de 2016 à 2023.
2. L'évolution des effectifs entre 2020 et 2021 (et pour les années passées) est calculée à partir des données du régime général intégrant l'ex-Sécurité sociale des indépendants (ex-SSI).
3. Avec la Lura, le nombre de pensions versées par le régime général, par la Sécurité sociale des indépendants (SSI) et par la Mutualité sociale agricole (MSA) n'est plus équivalent au nombre de personnes bénéficiant d'une pension versée en contrepartie d'une carrière effectuée dans l'un ou l'autre de ces régimes. En effet, pour les polyaffiliés de ces régimes, les pensions sont liquidées dans le dernier auquel l'assuré était affilié uniquement, sauf exceptions (voir encadré 1 de la fiche 1).

carrière au régime général, ce régime est en effet devenu le régime le plus fréquemment verseur de l'ensemble des pensions dans le cadre de ce dispositif[4]. En 2021, l'effet de la Lura sur le taux de croissance des effectifs de nouveaux retraités au régime général s'est stabilisé. La hausse des effectifs de nouveaux retraités dans ce régime s'explique alors davantage par le fait que plus d'assurés atteignent l'âge d'annulation de la décote en 2021 qu'en 2020. Au total, en 2021, 696 000 personnes ont liquidé au moins un premier droit direct dans l'un des régimes concernés par la Lura, ce qui représente 96 % de l'ensemble des primo-liquidants.

Le nombre de nouveaux retraités est également en hausse dans la plupart des autres régimes. Il augmente de 1,9 % dans le régime complémentaire des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco), de 3,9 % dans celui de la fonction publique de l'État pour les fonctionnaires civils (FPE civils) et de 2,2 % à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés *(tableau 2)*. En revanche, il baisse de 0,8 % dans les régimes spéciaux.

Sur une plus longue période, le nombre de nouveaux retraités en 2021 reste inférieur à celui d'avant la réforme de 2010 dans la plupart des régimes (722 000 primo-liquidants tous régimes confondus, contre 778 000 en moyenne par an entre 2005 et 2010). Le recul de l'âge minimum légal de départ à la retraite et de l'âge légal d'annulation de la décote a en effet engendré une baisse du nombre de liquidants par rapport à 2010,

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

En milliers

	Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes			Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
2004	**748**	326	422	**943**	391	553
2005	**717**	330	387	**926**	396	530
2006	**789**	373	416	**997**	436	561
2007	**825**	398	427	**1 061**	469	592
2008	**843**	414	429	**1 063**	491	572
2009	**739**	388	351	**943**	463	480
2010	**778**	407	371	**970**	481	489
2011	**682**	369	313	**857**	437	420
2012	**604**	307	298	**741**	362	379
2013	**758**	384	374	**859**	428	431
2014	**702**	354	349	**835**	410	426
2015	**653**	326	327	**771**	377	394
2016	**644**	320	323	**759**	373	386
2017	**710**	356	354	**811**	402	409
2018	**750**	389	360	**864**	442	422
2019	**718**	375	344	**833**	428	405
2020	**716**	368	348	**847**	424	423
2021	**722**	378	344	**875**	447	428

Note > Voir annexe 4, note sur le champ de la retraite.
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, EIR, modèle ANCETRE.

4. Cela est d'autant plus vrai depuis l'intégration de la SSI au régime général.

Encadré 1 L'effet du recul de l'âge légal d'ouverture des droits et de l'âge légal d'annulation de la décote sur le nombre de nouveaux retraités depuis 2010

La réforme des retraites du 9 novembre 2010 et la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale pour 2012 ont fait reculer l'âge minimum légal de départ à la retraite au régime général, dans les régimes alignés et dans ceux de la fonction publique. Cela a entraîné une baisse des effectifs des nouveaux retraités en 2011 et, dans une moindre mesure, en 2012. Après avoir été successivement positif en 2013, puis négatif en 2014 et en 2015, l'effet du calendrier de la réforme devient à nouveau positif à partir de 2016, puis s'annule en 2019. Ces variations dépendent du nombre de personnes qui atteignent l'âge légal d'ouverture des droits[1] une année donnée (*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 légal d'annulation de la décote une année donnée. En 2021, davantage de personnes atteignent cette borne d'âge par rapport à 2020 (*tableau ci-dessous* et fiche 15)

Nombre de mois pendant lesquels des personnes atteignent l'âge légal d'ouverture des droits et l'âge légal 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
		Âge légal d'annulation de la décote (à partir de 65 ans)	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
1949	60 ans	65 ans	1									
1950	60 ans	65 ans	11	1								
1951, avant le 1er juillet	60 ans	65 ans		6								
1951, à partir du 1er juillet	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	1
1957	62 ans	67 ans										11
Ensemble générations 1949 à 1957			**12**	**8**	**7**	**10**	**9**	**7**	**8**	**11**	**12**	**12**
Variation du nombre de mois par rapport à l'année précédente (en %)			-	-33	-13	43	-10	-22	14	38	9	0

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 légal 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 atteint 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 atteint 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. L'augmentation de l'âge minimum légal d'ouverture des droits de 60 à 62 ans a eu un effet jusqu'en 2018. Les effets du recul de l'âge légal d'annulation de la décote de 65 à 67 ans sont observables de 2016 à 2023.

et ce, malgré l'assouplissement des conditions d'éligibilité au dispositif de départ anticipé pour carrière longue, qui tend à l'accroître. Au régime général et à la SSI base, l'écrêtement du minimum contributif à partir du 1er janvier 2012 a également entraîné, dès cette année, une baisse du nombre de nouveaux retraités bénéficiant d'une pension versée sous forme de rente[5].

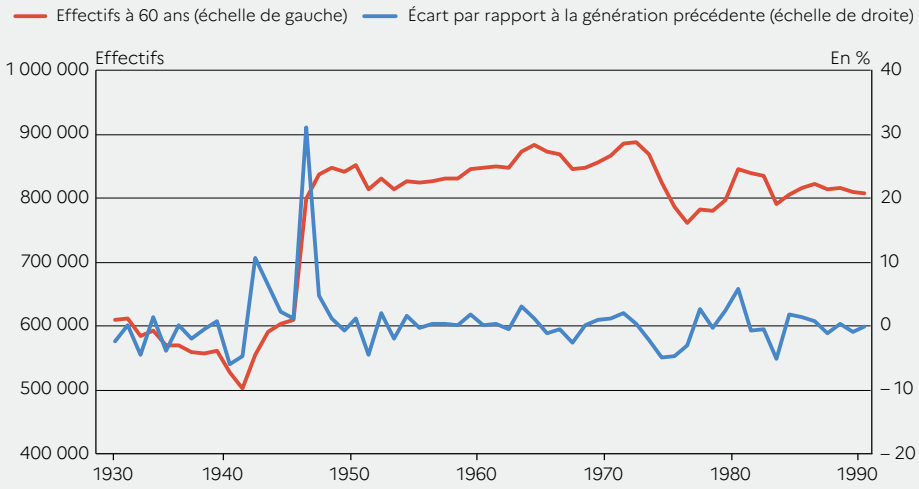
Une baisse de la part des hommes parmi les nouveaux retraités

La part des hommes dans l'ensemble des liquidants (49 %) est sensiblement équivalente à celle observée chez les primo-liquidants (48 %). Alors que leur part parmi ces derniers s'est accrue entre 2011 et 2017 (de 46 % à 50 %), elle est en baisse de 2 points en 2018 et reste quasiment à

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

La taille des générations augmente sensiblement à partir de la génération 1946, première des générations du baby-boom. Ces variations affectent le nombre de 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 de nouveaux retraités en 2006 et en 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 participe à la baisse du nombre de nouveaux retraités en 2011 et en 2012. C'est le cas également pour la génération 1953, ce qui se traduit par une baisse du nombre de nouveaux retraités en 2014 et en 2015.

Effectifs par génération à 60 ans et écart par rapport à la génération précédente



Champ > France entière hors Mayotte pour les générations 1930 à 1952, y compris Mayotte pour les générations 1953 à 1990.
Source > Insee, estimations de population et projections de population 2021 (scénario central).

5. La retraite donne lieu, dans ce cas, à un versement forfaitaire unique (VFU). Le bénéficiaire n'est donc pas comptabilisé parmi les nouveaux retraités (voir annexe 4, note sur le champ de la retraite). À l'inverse, la MSA salariés verse temporairement sous forme de rentes les pensions éligibles à un VFU dont le dossier n'est pas traité, ce qui contribue à une augmentation apparente du nombre de nouveaux retraités à partir de 2012.

ce niveau depuis 2019. En effet, les hommes sont majoritaires parmi les bénéficiaires de départs anticipés pour carrière longue. Or, les départs pour ce motif ont légèrement diminué en 2019 et en 2021 et sont restés quasi stables en 2020 dans la plupart des régimes.

30 % des nouvelles pensions versées par le régime général le sont dans le cadre de la Lura

En 2021, la part des nouvelles pensions versées au titre de la Lura[6] est de 30 % au régime général et de 77 % à la MSA salariés *(graphique 1)*. Ces

Tableau 2 Nouveaux retraités de droit direct, par régime de retraite

	Effectifs (en milliers)												Proportion d'hommes (en %)	Évolution (en %)
	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2021	2020-2021
Liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[1]	**970**	**857**	**741**	**859**	**835**	**771**	**759**	**811**	**864**	**833**	**847**	**875**	**48,9**	**3,2**
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes[1]	**778**	**682**	**604**	**758**	**702**	**653**	**644**	**710**	**749**	**718**	**716**	**722**	**47,7**	**0,9**
dont primo-liquidants d'un régime du champ de la Lura[2]	**704**	**592**	**542**	**672**	**647**	**586**	**596**	**660**	**699**	**667**	**665**	**696**	**48,2**	**4,7**
Régime général[3,4]	717	602	551	674	651	585	602	646	675	636	630	662	47,1	5,0
Agirc-Arrco	604	512	474	576	543	528	532	551	610	589	587	610	49,7	1,9
MSA salariés[3]	80	67	50	86	90	82	86	72	50	44	43	44	59,6	2,2
MSA non-salariés	30	27	24	29	24	28	30	34	35	32	31	31	59,5	1,9
FPE civils[1]	66	71	46	53	51	48	50	57	54	53	53	55	43,7	3,9
Ircantec	85	74	74	91	113	82	86	95	102	98	124	104	37,0	-17,6
CNRACL[1]	nd	65	43	53	54	53	57	61	63	68	68	69	35,1	2,3
Régimes spéciaux[5]	29	30	25	25	26	26	28	24	21	20	19	19	65,1	-0,8
Professions libérales[6]	24	20	21	26	31	27	29	28	32	33	34	36	62,7	5,4

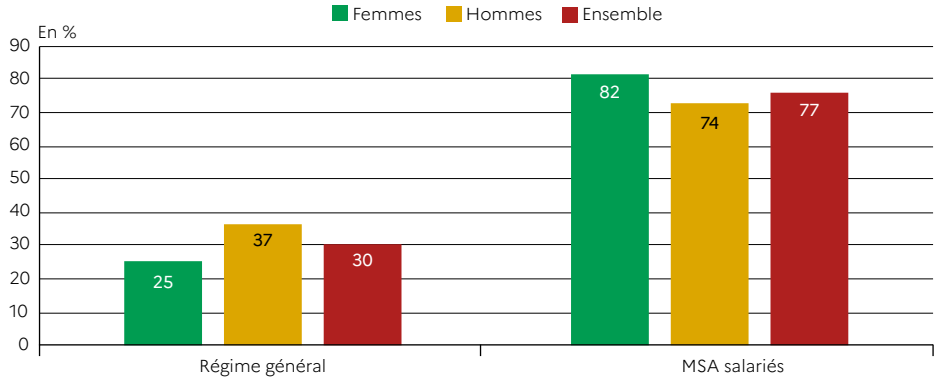
nd : non disponible.
1. Voir annexe 4, notes sur le champ de la retraite et de l'invalidité.
2. Primo-liquidants d'au moins un droit direct parmi le régime général, la SSI (jusqu'à son intégration au régime général en 2020) et la MSA salariés.
3. Pour les trois régimes concernés par la Lura (régime général, MSA salariés, SSI jusqu'en 2019), le nombre de liquidations à partir de 2017 n'est pas directement comparable aux valeurs jusqu'en 2016, en raison de l'introduction de la Lura à partir du 1er juillet 2017.
4. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
5. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
6. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les retraités résidant dans les DROM avant 2016. Des données complémentaires ventilées par régimes détaillés sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, EACR, modèle ANCETRE.

6. C'est-à-dire des pensions versées à des personnes affiliées à au moins deux régimes différents parmi les régimes alignés et éligibles à la Lura.

proportions restent stables en 2021 par rapport à 2020. La SSI (avant son intégration au régime général en 2020) et la MSA salariés comptent environ 90 % de retraités polyaffiliés, ayant le plus souvent cotisé dans ces régimes pour des durées courtes et pas nécessairement en fin de carrière. Avec la mise en place de la Lura, le nombre de nouvelles pensions sont dorénavant versées par le régime général et non plus par la MSA ou la SSI (jusqu'à son intégration au régime général).

Par exemple, parmi les assurés de la génération 1954, 60 % des polyaffiliés au régime général et à la SSI auraient pour caisse verseuse celle du régime général avec les règles de la Lura[7]. La part des nouvelles pensions versées au titre de la Lura au régime général est plus faible chez les femmes pensionnées que chez les hommes (25 % contre 37 %, soit 12 points d'écart). En revanche, à la MSA salariés, cette part est plus élevée chez les femmes que chez les hommes (82 % contre 74 %).

Graphique 1 Part des nouvelles pensions versées en 2021 au titre de la Lura



Lecture > Parmi les nouvelles pensions liquidées par des hommes en 2021 au régime général, 37 % ont été versées dans le cadre de la Lura (c'est-à-dire qu'elles ont été versées à des personnes qui sont à la fois affiliées à au moins deux régimes différents parmi les régimes alignés et éligibles à la Lura).
Champ > Retraités ayant acquis un droit direct en 2021, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR.

Pour en savoir plus

> Données historiques et par régimes détaillés disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2022). *Recueil statistique de la branche retraite 2021*. Paris, France : CNAV.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, septembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
> **Commission des comptes de la Sécurité sociale (CCSS)** (2022, septembre). *Les comptes de la Sécurité sociale*. Rapport annuel.
> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2022). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2023*.
> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2022). *Chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA.
> **Papon, S., Beaumel, C.** (2021, janvier). Bilan démographique 2020 – Avec la pandémie de Covid-19, nette baisse de l'espérance de vie et chute du nombre de mariages. Insee, *Insee Première*, 1834.

7. D'après l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2017 de la DREES.

03 Les effectifs de retraités de droit dérivé

Fin 2021, tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes sont titulaires d'une pension de retraite de droit dérivé, aussi appelée pension de réversion, soit une hausse de 4,1 % par rapport à 2011. Pour 1,0 million d'entre elles, la pension de droit dérivé constitue l'unique pension de retraite à cette date. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. Le nombre de bénéficiaires croît avec l'âge entre 50 et 85 ans. En 2021, le régime général verse 2,8 millions de pensions de droit dérivé et l'Agirc-Arrco 3,0 millions.

4,4 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé fin 2021

Au 31 décembre 2021, tous régimes confondus, 4,4 millions de personnes perçoivent un avantage de droit dérivé de la part d'un régime obligatoire de base ou complémentaire *(tableau 1)*. Cette pension, appelée aussi pension de réversion, correspond à une partie de la retraite d'un assuré décédé reversée à son conjoint survivant sous certaines conditions.

Le nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion a augmenté de 4,1 % en 10 ans *(tableau 2)*. Parmi eux, 1,0 million (soit un quart) ne perçoivent aucun droit direct, soit parce qu'ils n'ont pas encore liquidé leurs droits propres, soit parce qu'ils n'ont pas travaillé – du moins en France – ou pas suffisamment longtemps pour recevoir, à ce titre, une pension sous forme de rente.

Le nombre de nouveaux bénéficiaires d'une pension de réversion reste relativement stable depuis le début des années 2010, autour de 220 000 chaque année *(graphique 1)*. En 2021, 237 700 personnes ont nouvellement bénéficié d'une pension de droit dérivé. Parmi eux, 81 % sont des femmes. Dans le même temps, le nombre de bénéficiaires de droit dérivé augmente, de 1,3 % par rapport à fin 2020.

88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé sont des femmes

Les femmes représentent 88 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. Leur part avoisine ou dépasse les 80 % dans les principaux régimes de retraite. Cette situation s'explique, d'une part, par leur longévité supérieure à celle des hommes et, d'autre part, par le fait qu'elles sont en moyenne deux à trois ans plus jeunes que leurs conjoints. En outre, les hommes ont souvent un niveau de pension de droit direct plus élevé que celui des femmes. Ainsi, lorsqu'ils sont veufs, ils ont des revenus qui dépassent plus fréquemment le plafond de ressources pour être éligible à la réversion, dans les régimes où celle-ci est soumise à conditions. La part des femmes parmi les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé diminue cependant légèrement au fil des années. Par exemple, elle était de 90 % en 2009.

Les femmes sont également surreprésentées parmi les personnes percevant une pension de droit dérivé sans cumul avec une pension de droit direct. Leur part parmi cette population est de 95 %, alors qu'elle est de 86 % parmi les personnes qui cumulent une pension de droit dérivé avec une pension de droit direct *(tableau 3)*. Les personnes résidant à l'étranger sont nettement plus nombreuses, elles aussi, parmi les bénéficiaires d'un droit dérivé seul : 44 %, contre 5 % parmi celles cumulant droit direct et droit dérivé.

Parmi les femmes âgées de 60 ans ou plus résidant en France, la part des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé seule a diminué de moitié entre 2004 et 2021 (passant de 7,0 % à 3,7 %). Cette diminution s'effectue à un rythme plus fort que pour les femmes de 60 ans ou plus bénéficiaires à la fois d'une pension de droit

dérivé et d'une pension de droit direct, dont la part augmente de 33,7 % à 26,8 % pendant la même période *(graphique 2)*. Cette baisse plus rapide résulte, en partie, du développement de l'activité professionnelle des femmes.

Un nombre de bénéficiaires croissant avec l'âge

En 2021, les bénéficiaires d'une pension de droit dérivé sont en moyenne plus âgés que les retraités de droit direct. L'âge médian des premiers est ainsi de 79 ans et 2 mois, contre 73 ans et 2 mois pour les seconds. La structure par âge des femmes et des hommes est comparable. Ainsi, les âges médians des bénéficiaires selon le sexe sont proches : 79 ans et 8 mois pour les femmes, contre 77 ans et 8 mois pour les hommes. De même, la part des femmes et des hommes de plus de 85 ans parmi les bénéficiaires est similaire : 33 % sont des femmes et 28 % sont des hommes.

Les titulaires d'une pension de droit dérivé de 65 ans ou plus représentent 90 % de l'ensemble des bénéficiaires, ce qui représente 3,9 millions de personnes *(graphique 3)*. La part des 85 ans ou plus atteint 32 %, soit 1,4 million de bénéficiaires. Le nombre de titulaires croît avec l'âge entre 50 et 85 ans. Cette croissance avec l'âge est encore plus marquée lorsqu'elle est rapportée à la population de retraités de chaque tranche d'âge *(graphique 4)*. Ainsi, pour les personnes nées entre 1932 et 1936, résidant en France et encore vivantes en 2016, la part des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé dans la population âgée de 70 à 74 ans est de 24 %. Parmi elles, 12 % la percevaient déjà entre 60 et 64 ans.

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

	Effectifs tous régimes (en milliers)				Effectifs tous régimes des retraités bénéficiaires résidant en France (en milliers)			
	Ensemble	Dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul	Femmes	Hommes	Ensemble	Dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul	Femmes	Hommes
2004	**3 987**	1 108	3 650	337	**3 612**	781	3 284	328
2005	**4 069**	1 136	3 718	351	**3 680**	796	3 339	341
2006	**4 142**	1 152	3 773	370	**3 737**	800	3 380	358
2007	**4 197**	1 152	3 811	386	**3 787**	796	3 414	373
2008	**4 155**	1 102	3 761	394	**3 741**	740	3 358	382
2009	**4 219**	1 094	3 806	413	**3 799**	728	3 400	400
2010	**4 245**	1 094	3 860	385	**3 825**	729	3 452	373
2011	**4 222**	1 082	3 836	386	**3 781**	704	3 410	371
2012	**4 291**	1 113	3 843	448	**3 713**	603	3 281	433
2013	**4 384**	1 119	3 912	472	**3 802**	613	3 348	454
2014	**4 397**	1 108	3 915	483	**3 810**	610	3 348	462
2015	**4 414**	1 091	3 921	493	**3 823**	603	3 354	469
2016	**4 388**	1 096	3 892	495	**3 728**	532	3 257	471
2017	**4 345**	1 066	3 841	503	**3 744**	561	3 265	479
2018	**4 383**	1 059	3 870	513	**3 780**	565	3 293	487
2019	**4 388**	1 048	3 866	522	**3 783**	564	3 288	495
2020	**4 339**	1 029	3 818	521	**3 744**	574	3 253	491
2021	**4 394**	1 015	3 856	537	**3 791**	572	3 284	508

Champ > Bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

Pour les générations plus récentes, la part des bénéficiaires âgées de 60 à 64 ans est plus faible, de 11 % pour les générations nées de 1937 à 1941, et de 9 % pour les générations nées de 1947 à 1951. La baisse du nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion au fil des générations est liée, notamment, à l'augmentation de l'espérance de vie, à l'augmentation des droits directs et à la réduction de l'écart d'âge entre les deux membres d'un couple.

2,8 millions de pensions de droit dérivé versées par le régime général

En 2021, 2,8 millions de personnes perçoivent une pension de droit dérivé du régime général, y compris les indépendants depuis leur intégration à ce régime en 2020. En outre, 3,0 millions en perçoivent une du régime unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour les régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco). Les régimes de base du secteur privé (régime général, Mutualité sociale agricole [MSA] salariés, MSA non-salariés) versent, au total, 3,9 millions de pensions de droit dérivé, tandis que les régimes de la fonction publique (fonction publique d'État pour les fonctionnaires civils [FPE civils], fonction publique de l'État pour les militaires [FPE militaires] et Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [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 plupart des régimes[1].

Tableau 2 Effectifs de retraités bénéficiaires d'un droit dérivé, cumulé ou non avec un droit direct dans le régime, par régime de retraite, fin 2021

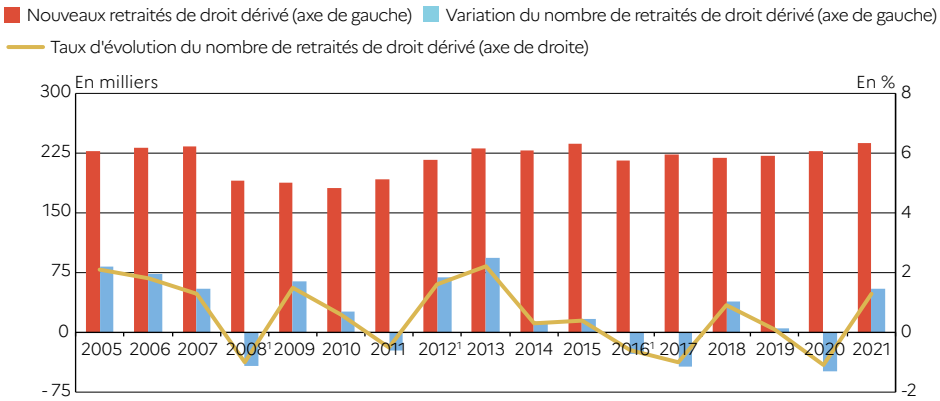
	Effectifs (en milliers)				Évolution (ensemble, en %)			Part parmi l'ensemble des bénéficiaires (en %)
	Ensemble	Dont bénéficiaires d'un droit dérivé seul dans le régime	Femmes	Hommes	2020-2021	2016-2021	2011-2021	
Bénéficiaires d'un droit dérivé, tous régimes	**4 394**	**1 015**	**3 857**	**537**	**1,3**	**0,1**	**4,1**	**100**
Régime général[1]	2 842	724	2 615	227	-0,1	-1,1	-0,5	65
Agirc-Arrco[2]	2 960	1 142	2 651	309	-1,3	-0,1	11,1	67
MSA salariés	674	534	641	33	-2,8	-9,1	-10,5	15
MSA non-salariés	355	95	316	39	-3,9	-16,3	-24,7	8
FPE civils	309	210	252	58	0,4	2,1	5,2	7
Ircantec	258	217	218	40	-1,2	-9,5	-16,2	6
CNRACL	186	141	140	46	1,8	11,8	nd	4
Régimes spéciaux[3]	315	300	305	10	-3,6	-15,3	-20,3	7
Professions libérales[4]	82	75	76	5	3,5	10,4	20,4	2

nd : non disponible.
1. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
4. Professions libérales : CNAVPL, CNBF. Les effectifs ont été révisés sur le passé à la suite d'une meilleure couverture du champ des professions libérales.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les personnes résidant dans les DROM avant 2016. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2021, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

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

Les bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct dans un même régime sont majoritaires à la CNAV, à la MSA non-salariés, à la MSA non-salariés complémentaire et à l'Agirc-Arrco. Ce constat renvoie au fait que les assurés de ces régimes avaient plus souvent un conjoint affilié au même régime. L'évolution du nombre de bénéficiaires de droit dérivé entre 2011 et 2021 varie par ailleurs fortement d'un régime à l'autre. Il a augmenté de 11 % à l'Agirc-Arrco et de 5,2 % dans le régime de la FPE civils. En revanche, il a baissé de 0,5 % au régime général (y compris indépendants de l'ex-SSI) et de 10 % à la MSA salariés *(tableau 2)*. ■

Graphique 1 Variation annuelle du nombre de retraités de droit dérivé et nouveaux retraités



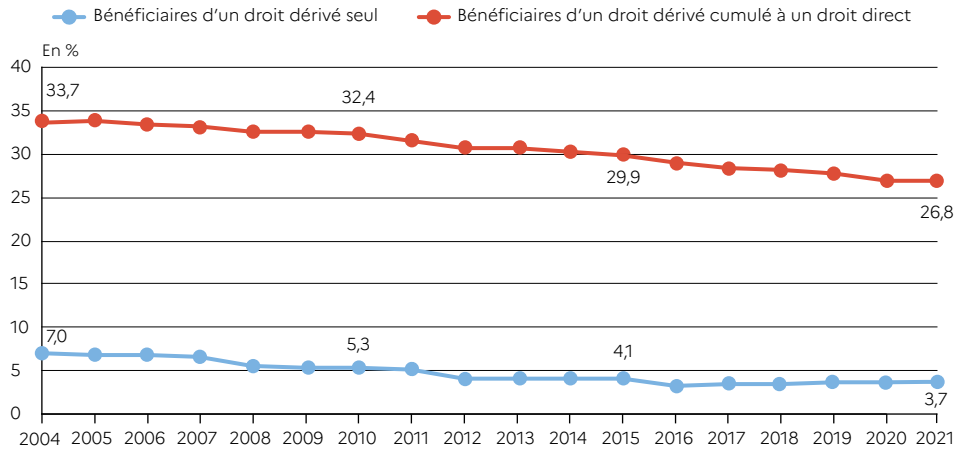
1. Une rupture de série a lieu pour les années 2008, 2012 et 2016, en raison de la différence de sources utilisées : modèle ANCETRE (basé sur la vague précédente de l'EIR) pour l'année antérieure et EIR (voir annexe 3). Cela a une influence sur l'augmentation du nombre de retraités au cours de ces trois années.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.
Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

Tableau 3 Effectifs de retraités de droit dérivé tous régimes, fin 2021

	Bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct	Bénéficiaires d'un droit dérivé seul	Ensemble des bénéficiaires d'un droit dérivé	Ensemble des bénéficiaires d'un droit direct
Ensemble (en milliers)	**3 378**	**1 015**	**4 394**	**16 997**
Caractéristiques de la population (en %)				
Femmes	86	95	88	53
Hommes	15	5	12	47
Personnes résidant en France	95	56	86	94
Personnes résidant à l'étranger	5	44	14	6
Moins de 60 ans	0	18	4	2
60 à 64 ans	3	16	6	13
65 à 74 ans	28	20	26	45
75 à 84 ans	34	22	31	27
85 ans ou plus	35	24	32	14

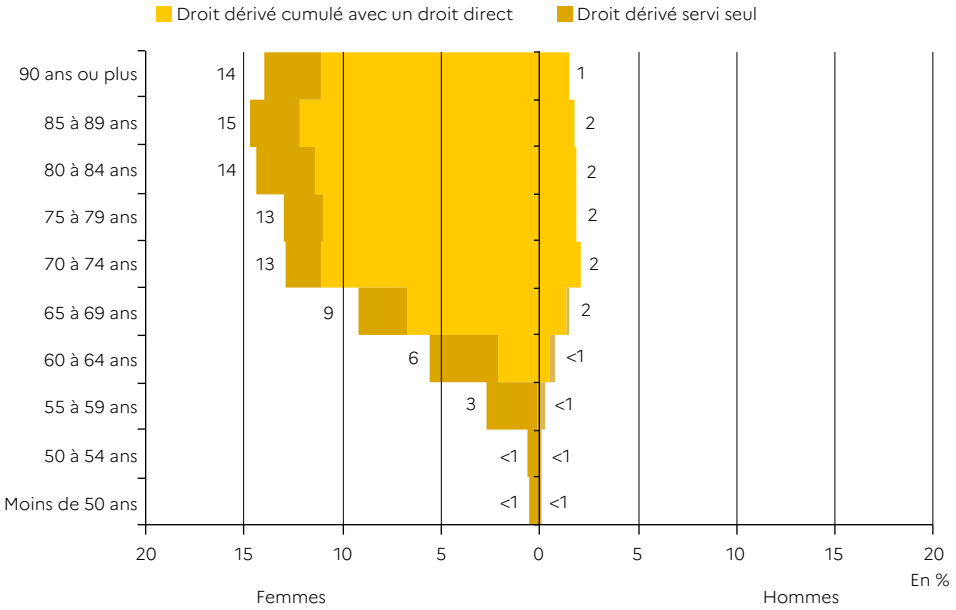
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique.
Lecture > 95 % des bénéficiaires d'un droit dérivé sans droit direct sont des femmes, contre 86 % des bénéficiaires d'un droit dérivé cumulé à un droit direct.
Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2021, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

Graphique 2 Part des retraitées de droit dérivé parmi les femmes âgées de 60 ans ou plus résidant en France



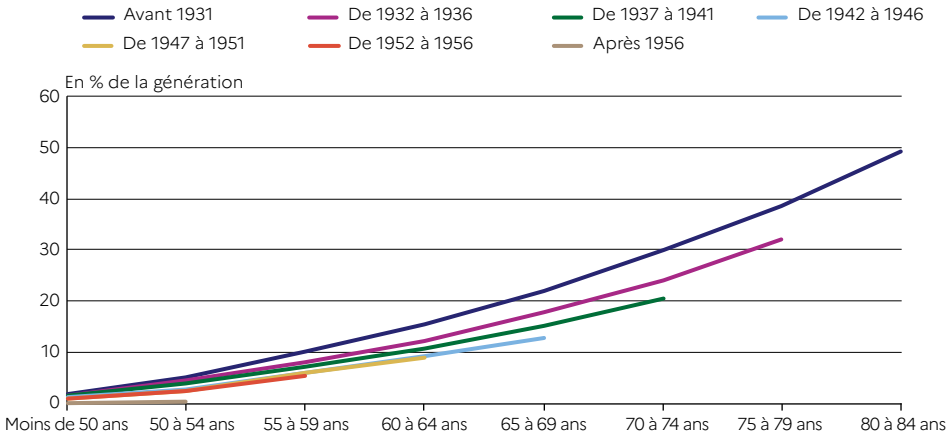
Lecture > Fin 2021, 3,7 % des femmes de 60 ans ou plus résidant en France bénéficient d'un droit dérivé de retraite sans bénéficier d'un droit direct, et 26,8 % bénéficient d'un droit dérivé cumulé à un droit direct.
Champ > Femmes de 60 ans ou plus, résidant en France, vivantes au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique 2021.

Graphique 3 Pyramide des âges des bénéficiaires d'un avantage de droit dérivé, fin 2021



Lecture > Fin 2021, 14 % des bénéficiaires de droit dérivé (seul ou cumulé avec un droit direct) sont des femmes âgées de 90 ans ou plus.
Champ > Retraités ayant perçu un droit dérivé cumulé ou non avec un droit direct en 2021, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2021.
Source > DREES, modèle ANCETRE.

Graphique 4 Part des personnes bénéficiant d'un avantage de droit dérivé, selon l'âge et la génération



Note > Les résultats par génération présentés ici ne tiennent pas compte de la mortalité différentielle. En effet, une partie des personnes des générations les plus anciennes sont décédées fin 2016. Les retraités présents dans l'EIR sont donc ceux ayant une espérance de vie plus grande, et dont les montants de pension sont les plus élevés.
Lecture > Pour les générations nées avant 1931, parmi les personnes vivantes en 2016, 16 % disposent d'une pension de réversion entre 60 et 64 ans (contre 9 % pour les générations nées entre 1942 et 1946).
Champ > Personnes résidant en France, vivantes au 31 décembre 2016.
Sources > DREES, EIR 2016 ; Insee, estimations de populations définitives au 1er janvier 2017.

Pour en savoir plus

> Données historiques dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.

> **Bodier, M., Buisson, G., Lapinte, A. *et al.* (coord.)** (2015, décembre). *Couples et familles – édition 2015*. Paris, Insee : coll. Insee Références.
> **Chartier F., Collin C.** (2020). Pension de réversion : des changements de société à prendre en compte. CNAV, *Retraite et société,* n° 83.
> **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 montants des pensions et les niveaux de vie des retraités

04 La revalorisation des pensions individuelles

En 2021, les pensions de retraite des régimes de base sont revalorisées de 0,4 % au 1er janvier et celles de l'Agirc-Arcco de 1,0 % au 1er novembre. Comme les prix à la consommation augmentent de 2,8 % entre la fin 2020 et la fin 2021, la pension brute moyenne tous régimes confondus des personnes déjà retraitées fin 2020 diminue, en un an, de 2,2 % en euros constants. Pour 2022, les pensions de retraite des régimes de base sont revalorisées de 5,1 % en deux temps, l'un au 1er janvier et l'autre au 1er juillet. Celles de l'Agirc-Arcco sont revalorisées de 5,1 % au 1er novembre. La durée de vie moyenne à la retraite est de vingt-cinq ans environ. Depuis leur départ en retraite il y a vingt-cinq ans, le pouvoir d'achat des pensions nettes des retraités résidant en France anciennement salariés du secteur privé a diminué, davantage pour les anciens cadres que pour les autres anciens salariés.

Une revalorisation des pensions de base fixée à 0,4 % en 2021

En janvier 2021, la revalorisation des pensions de base est fixée à 0,4 %[1] *(tableau 1)*. Conformément à la loi et contrairement à l'année 2020, caractérisée par une revalorisation différenciée, elle est indexée cette année-là et les suivantes sur l'inflation *(encadré 1)*.

La revalorisation de janvier 2022, qui s'élève à 1,1 %[2], est complétée au 1er juillet 2022 par une autre, exceptionnelle, de 4 %[3], décidée en raison de la forte inflation apparue dès la fin 2021. Au total, de décembre 2021 à décembre 2022, les pensions de retraite de base sont donc revalorisées de 5,1 %.

Au 1er janvier 2023, les pensions sont revalorisées de 0,8 %, une partie de l'inflation de 2022 ayant déjà été intégrée lors de la revalorisation exceptionnelle de juillet.

De 2021 à 2023, les allocations du minimum vieillesse sont revalorisées dans les mêmes conditions que les pensions de retraite (voir fiche 25).

Une revalorisation de 1,0 % des pensions complémentaires Agirc-Arrco en 2021

Dans le régime complémentaire issu de la fusion entre l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco)[4], l'accord du 10 mai 2019[5] prévoit, pour les années 2019 à 2022, une indexation de la valeur de service du point, au moins sur l'évolution des prix à la consommation en moyenne annuelle (hors tabac), sans possibilité de baisse en valeur absolue. Cependant, si l'évolution des prix est supérieure à celle des salaires, comme en 2020, l'accord prévoit que la valeur de service du point évolue comme le salaire moyen des ressortissants du régime, toujours sans pouvoir baisser. En application de ces dispositions, les pensions de ces régimes ont été revalorisées de 1 % au 1er novembre 2021 avant de l'être de 5,1 % au 1er novembre 2022.

La revalorisation des pensions complémentaires des indépendants suit celle des régimes de base[6].

1. Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2020/230 du 23 décembre 2020.
2. Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2021/260 du 22 décembre 2021.
3. Article 9 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
4. Les régimes Agirc et Arrco ont fusionné le 1er janvier 2019 (voir annexe 4).
5. Accord national interprofessionnel sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco (circulaire du 10 mai 2019).
6. Le conseil d'administration de la caisse complémentaire peut toutefois décider d'une revalorisation différente.

En raison de cette règle, les pensions de la complémentaire du RSI[7] ont été revalorisées de 0,4 % au 1er janvier 2021, de 1,1 % au 1er janvier 2022 et de 4 % au 1er juillet 2022. Les pensions complémentaires de l'Ircantec, qui suivent la même règle, ont été revalorisées d'autant aux mêmes dates. Les pensions complémentaires de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) ont, elles, été revalorisées de 0,4 % au 1er janvier 2021 et de 1,9 % au 1er janvier 2022.

Fin 2021, la pension de retraite de base baisse de 2,3 % en euros constants

La pension brute de base des personnes déjà retraitées est revalorisée de 0,4 % en 2021. Compte tenu de l'inflation importante (y compris tabac) pendant l'année (+2,8 % en glissement annuel), les pensions de base des retraités résidant en France[8] baissent quant à elle de 2,3 % en euros constants *(tableau 1)*. Cette baisse est notamment due au fait que la prise en considération de l'inflation ne se répercute

Tableau 1 Revalorisation annuelle moyenne des pensions brutes depuis 2011

Glissements annuels, en %

	Revalorisation (en euros courants)				Évolution (en euros constants)			
	2021-2022	2020-2021	Moyenne 2016-2021	Moyenne 2011-2021	2021-2022	2020-2021	Moyenne 2016-2021	Moyenne 2011-2021
Indice des prix à la consommation (y compris tabac), France entière	5,9	2,8	1,4	1,0	-	-	-	-
Revalorisation par régime								
Régimes de base	5,1	0,4	0,4	0,6	-0,7	-2,3	-0,9	-0,4
Agirc[1]	5,1	1,0	0,5	0,5	-0,7	-1,7	-0,9	-0,4
Arrco[1]	5,1	1,0	0,5	0,6	-0,7	-1,7	-0,9	-0,4
RSI commerçants (complémentaire)[1]	5,1	0,4	0,5	0,6	-0,7	-2,3	-0,9	-0,4
RSI artisans (complémentaire)[1]	5,1	0,4	0,5	0,6	-0,7	-2,3	-0,9	-0,4
Ircantec	5,1	0,4	0,5	0,6	-0,7	-2,3	-0,9	-0,4
RAFP	1,9	0,4	0,9	0,8	-3,7	-2,3	-0,5	-0,1
Revalorisation moyenne selon le régime principal d'affiliation[2]								
Cadre du secteur privé	5,1	0,7	0,4	0,5	-0,7	-2,0	-0,9	-0,4
Non-cadre du secteur privé	5,1	0,6	0,5	0,6	-0,7	-2,1	-0,9	-0,4
Fonctionnaires d'État	5,1	0,4	0,4	0,5	-0,7	-2,3	-1,0	-0,4
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers	5,1	0,4	0,5	0,6	-0,7	-2,3	-0,9	-0,4
Tous régimes	5,1	0,5	0,5	0,6	-0,7	-2,2	-0,9	-0,4

1. Voir annexe 4, note sur la fusion Agirc-Arrco et note sur la fusion des RSI complémentaires.
2. Les lignes par statut principal sont obtenues en tenant compte des revalorisations des différents régimes et de la part qu'ils représentent en moyenne en 2016 selon le régime principal de l'assuré (déterminé comme étant celui dans lequel il a validé le plus de trimestres). Pour les fonctionnaires et le « Tous régimes », le taux moyen de chaque caisse de base est appliqué.
Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Entre fin 2016 et fin 2021, les pensions de retraite des régimes de base ont augmenté de 0,4 % par an en moyenne en euros courants.
Sources > CNAV, MSA, RSI, SRE, CNRACL, Agirc-Arrco, Ircantec, RAFP ; Insee, indice des prix à la consommation.

7. Les régimes complémentaires du RSI ont fusionné depuis le 1er janvier 2013.
8. Dans cette fiche, le calcul du pouvoir d'achat et de la revalorisation moyenne s'appuie sur l'indice des prix à la consommation français.

qu'en 2022 dans la revalorisation des pensions de base. Les pensions tous régimes confondus (de base et complémentaires[9]) sont revalorisées quant à elles de 0,5 % en moyenne en euros courants entre fin 2020 et fin 2021, donc reculent de 2,2 % en euros constants[10]. Entre fin 2021 et fin 2022, elles augmentent de 5,1 % en moyenne en euros courants mais reculent de 0,7 % en euros constants,

Encadré 1 Les modalités de revalorisation des pensions de retraite

Le principe d'indexation selon l'inflation est inscrit au Code de la Sécurité sociale[1] depuis 2003, mais il était déjà appliqué à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) et dans les régimes alignés depuis la fin des années 1980. Les modalités de calcul de la revalorisation ont été modifiées à plusieurs reprises depuis 2003.

Jusqu'en 2015, le coefficient de revalorisation des pensions de retraite du régime général et des régimes alignés résultait de la prévision d'inflation pour l'année en cours, établie par la Commission économique des comptes de la Nation. Il était ensuite ajusté sur la base de l'inflation définitive constatée pour l'année précédente.

Depuis le 1er octobre 2016, la revalorisation des pensions est calculée en fonction de l'évolution de l'indice moyen des prix à la consommation (hors tabac) des douze derniers mois connus par rapport au niveau moyen des douze mois précédents. Cet indice est publié par l'Insee. La revalorisation ainsi effectuée ne peut conduire à une baisse des pensions[2].

En 2019 et en 2020, la fixation des revalorisations des pensions de base a fait l'objet d'une dérogation à la règle en étant inscrite dans les lois de financement de la Sécurité sociale[3] (LFSS). En 2019, la revalorisation a été fixée à 0,3 % pour toutes les pensions, soit à un niveau inférieur à l'inflation prévisionnelle au moment où elle a été décidée. En 2020, les pensions des retraités dont la pension totale tous régimes était inférieure à 2 000 euros bruts par mois ont été revalorisées de 1,0 %, comme l'inflation des douze derniers mois. Les pensions des retraités dont la pension tous régimes était supérieure à ce seuil ont, quant à elles, été revalorisées de 0,3 % de façon dérogatoire.

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 suivaient donc la valeur du point d'indice de la fonction publique. Les fonctionnaires retraités bénéficiaient, en outre, d'éventuelles revalorisations qui résultaient de plans catégoriels de rééchelonnement indiciaire ou de réformes statutaires affectant les agents encore en activité dans leurs corps d'origine. Depuis la réforme de 2003, le principe d'indexation des pensions des fonctionnaires sur les prix est inscrit dans le Code des pensions civiles et militaires de retraite[4].

La date de revalorisation des pensions de retraite a elle aussi changé plusieurs fois. Avant 2009, elle intervenait au 1er janvier, puis, entre 2009 et 2013, au 1er avril de chaque année. La loi du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites la décale au 1er octobre. Enfin, la LFSS pour 2018 la rétablit au 1er janvier.

La loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat revalorise exceptionnellement de 4 % le montant des retraites de base au 1er juillet 2022, en plus de la revalorisation normale de 1,1 % intervenue au 1er janvier 2022.

1. Article L. 161-23-1.
2. À titre illustratif, l'application de cette formule a conduit à ne pas revaloriser les pensions des régimes de base au 1er 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.
3. Article 68 de la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) pour 2019, puis article 81 de la LFSS pour 2020.
4. Article L. 16.

9. Les retraités reçoivent fréquemment des pensions de plusieurs régimes de base et complémentaires (voir fiche 13).
10. Les euros courants sont les prix tels qu'ils sont indiqués à une période donnée, ils sont dits en valeur nominale. Les euros constants sont les prix en valeur réelle, c'est-à-dire corrigés de la variation des prix par rapport à une donnée de base ou de référence. Ici, les euros constants sont corrigés par l'inflation y compris tabac, en France entière et en glissement annuel de décembre à décembre.

toujours du fait de l'inflation élevée (+5,9 % en glissement annuel).

En raison de l'harmonisation des règles de revalorisation entre les régimes de base et intégrés et de leurs poids respectifs dans les pensions totales, la variabilité des revalorisations entre assurés est faible. Pour les anciens fonctionnaires de l'État, les pensions déjà liquidées ont progressé de 0,4 % en euros courants en 2021. La revalorisation moyenne de la pension des non-cadres est quant à elle de 0,6 %, et celle des cadres de 0,7 %. La part de pension versée par les régimes complémentaires, revalorisée à 1 % contre 0,4 % dans le régime de base, est en effet plus importante chez les cadres que chez les non-cadres[11] *(tableau 1)*.

De fin 2011 à fin 2021, la pension nette moyenne des retraités a baissé de 0,2 % en euros constants

Entre 2016 et 2021, le pouvoir d'achat des pensions des régimes de base déjà liquidées diminue de 0,9 % en moyenne par an, tout comme celui des pensions du régime complémentaire Agirc-Arrco *(tableau 1)*.

De fin 2011 à fin 2021, le pouvoir d'achat des pensions de la plupart des régimes de base et complémentaires diminue de 0,4 % en moyenne par an, avec toutefois des disparités parmi les régimes complémentaires et additionnels. Par exemple, le pouvoir d'achat des pensions de la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) diminue de 0,1 % par an en moyenne, alors qu'il baisse de 0,4 % en moyenne à l'Agirc.

Pendant la même période, la pension brute[12] des assurés résidant en France ayant déjà liquidé leurs droits à retraite en 2011 diminue, au total, de 4,0 % en euros constants *(graphique 1)*. En tenant compte des prélèvements sociaux, la pension nette baisse davantage, de 5,0 % en euros constants. Cette diminution plus forte est notamment due à la création de la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa) en 2013 et à la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) en 2018, atténuée en 2019 par l'introduction du taux médian *(graphique 2* et *encadré 2)*.

Pour l'ensemble des retraités résidant en France, c'est-à-dire en tenant compte du renouvellement de cette population en raison des décès et des nouvelles liquidations (voir fiche 5), la pension brute moyenne progresse de 0,8 % en euros constants au cours de la période, tandis que la pension nette des prélèvements sociaux baisse de 0,2 %. Dans le même temps, le revenu moyen brut d'activité augmente de 3,1 % en euros constants[13] et le revenu net des prélèvements sociaux augmente de 2,2 %. Si l'effet du renouvellement de la population des retraités l'emporte généralement sur celui des moindres revalorisations, ce qui permet une augmentation globale de la pension moyenne au fil du temps, quelques années font exception. Par exemple, en 2018, la pension brute moyenne baisse en euros constants du fait de sa sous-indexation par rapport à l'inflation. En outre, la pension nette des prélèvements sociaux des principaux régimes diminue encore plus fortement que la pension brute cette année-là, en raison de l'augmentation du taux plein de la CSG de 6,6 % à 8,3 %. Cette baisse se poursuit en 2019 avec une revalorisation des pensions inférieure à l'inflation, mais elle s'interrompt en 2020 avec une revalorisation à l'inverse plus dynamique. En 2021, en raison d'une inflation importante, la pension brute moyenne en euros constants repart à la baisse.

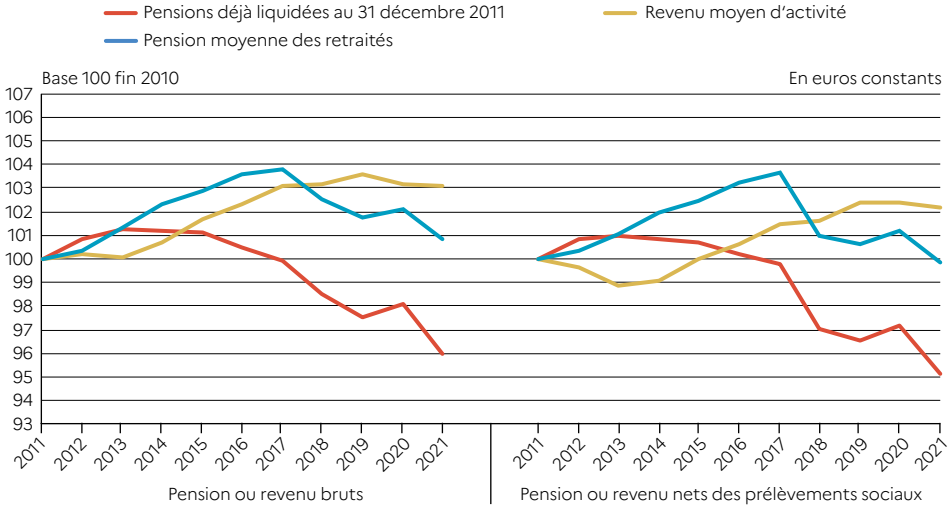
---

11. Pour les anciens salariés du secteur privé, la revalorisation de pension dépend, d'un côté, de la revalorisation des pensions de base et, de l'autre, de la part versée par les régimes complémentaires, qui varie selon le statut de cadre ou de non-cadre. Les résultats par statut principal sont obtenus en tenant compte des revalorisations des différents régimes et de la part que ces derniers représentent selon le régime principal de l'assuré (déterminé comme étant celui dans lequel il a validé le plus de trimestres).

12. C'est-à-dire avant déduction des prélèvements obligatoires (contribution sociale généralisée [CSG], etc.).

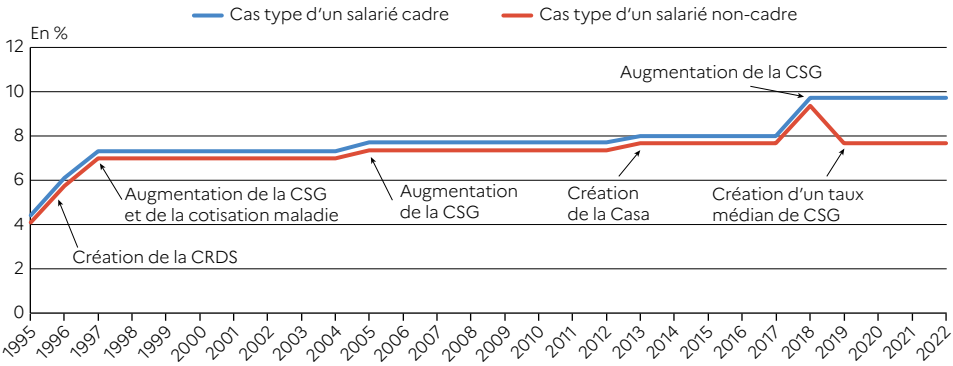
13. Les revenus d'activités de 2020 (1 037 milliards d'euros avant correction) ont été corrigés pour prendre en compte le contexte particulier de la crise sanitaire en intégrant les revenus d'activité partielle (27,3 milliards d'euros) et d'indemnités journalières dérogatoires (1,5 milliard d'euros). De même, en 2021, les revenus d'activité ont été rehaussés de 9,4 milliards d'euros au titre de l'activité partielle et de 0,6 milliard d'euros au titre des indemnités journalières dérogatoires.

Graphique 1 Évolution des pensions de retraite déjà liquidées au 31 décembre 2011, des pensions de retraite moyennes depuis 2011 et du revenu d'activité moyen depuis 2011



Note > L'évolution des pensions est obtenue en tenant compte de la revalorisation accordée chaque année par les différents régimes et de la part de chacun de ces régimes dans la pension moyenne d'un retraité. 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, non directement à la revalorisation moyenne par retraité. À titre illustratif, la pension brute moyenne se décompose de la manière suivante en 2021 : 39,9 % pour le régime général, 16,6 % pour la FPE, 1,7 % pour la MSA salariés, 1,8 % pour la MSA exploitants, 7,1 % pour la CNRACL, 0,6 % pour le RSI complémentaire, 1,1 % pour l'Ircantec, 23,6 % pour l'Agirc-Arrco et 7,6 % pour les autres régimes pour lesquels nous faisons l'hypothèse que les pensions évoluent au même rythme que les pensions du régime général.
Lecture > Fin 2021, la pension brute moyenne des retraités qui percevaient déjà une pension fin 2011 a diminué de 4,0 % en euros constants depuis cette date (ce que traduit un indice égal à 96,0 pour une base 100 en 2011). La pension brute moyenne de l'ensemble des retraités a, elle, augmenté de 1,0 % en euros constant depuis 2011, compte tenu du renouvellement de cette population.
Sources > Régimes de retraite, EIR, EACR et modèle ANCETRE de la DREES ; Insee, indice des prix à la consommation, comptes nationaux.

Graphique 2 Évolution du taux de prélèvements sociaux sur les pensions de retraite (au 31 décembre de chaque année)



Note > Ces graphiques correspondent aux cas types 1 (salarié cadre) et 2 (salarié non-cadre) du Conseil d'orientation des retraites. Le taux de prélèvement sur les pensions dépend de la part des régimes de base et complémentaires dans la pension (la partie complémentaire étant plus importante pour un cadre). À partir de 2019, le non-cadre bénéficie du taux dit médian de CSG (6,6 %), tandis que le cadre demeure au taux plein (8,3 % depuis 2018).
Sources > CNAV, Agirc et Arrco ; DREES, modèle Caliper, calculs DREES.

En 25 ans, le pouvoir d'achat à la retraite des anciens salariés cadres baisse plus fortement que celui des anciens salariés non-cadres

Fin 2022, les pensions nettes des personnes parties à la retraite 25 ans[14] plus tôt ont un peu plus baissé en euros constants que les pensions brutes, en raison de la hausse des prélèvements sociaux intervenue pendant cette période. Dans cette fiche, cette évolution est calculée pour deux cas types[15] : un salarié non-cadre et un salarié cadre du secteur privé, nés en janvier 1937, partis à la retraite à taux plein à l'âge d'ouverture des droits en vigueur en 1997, c'est-à-dire à 60 ans.

Entre décembre 1997 et décembre 2022, la pension brute tous régimes du cas type de salarié non-cadre diminue de 6,1 % en euros constants et sa pension tous régimes nette diminue de 6,8 % *(graphique 3)*. Ces évolutions sont en grande partie dues à la sous-indexation des pensions de certains régimes (notamment du régime complémentaire Arrco) par rapport à l'inflation. Dans une moindre

Encadré 2 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 %.

Depuis 2019, il existe quatre taux de CSG différents. Le taux appliqué dépend de la comparaison entre le revenu fiscal de référence et trois seuils : le seuil d'exonération et les seuils d'assujettissement au taux médian et au taux plein[1]. La CSG à taux plein sur les pensions s'élève à 8,3 %. Y sont soumises les personnes appartenant à un foyer fiscal dont le revenu fiscal de référence est supérieur au seuil d'assujettissement du taux plein. Les pensions des personnes concernées sont aussi assujetties à la CRDS, au taux de 0,5 %. La loi n° 2018-1213 du 24 décembre 2018 portant mesures d'urgence économiques et sociales prévoit la création d'une nouvelle tranche de CSG avec un taux médian de 6,6 %, applicable à partir du 1er janvier 2019. Un assuré exonéré ou assujetti au taux réduit de 3,8 % n'est assujetti à un taux supérieur de 6,6 % ou de 8,3 % que si ses revenus excèdent, pendant deux années consécutives, le plafond d'assujettissement au taux de 3,8 %. Le taux réduit de la CSG (3,8 %) concerne les personnes dont le revenu fiscal de référence est compris entre le seuil d'exonération et le seuil d'assujettissement au taux médian. Les pensions des personnes qui y sont assujetties le sont aussi à la CRDS, au taux de 0,5 %.

L'exonération de la CSG (et de la CRDS) concerne les personnes dont les ressources sont inférieures au seuil d'exonération du revenu fiscal de référence, celles qui perçoivent un avantage vieillesse ou pour invalidité non contributif, celles domiciliées fiscalement hors de France tout en étant affiliées à un régime obligatoire d'assurance maladie français, ou encore celles domiciliées fiscalement en France mais qui ne sont pas affiliées à la Sécurité sociale française.

Les retraités domiciliés fiscalement hors de France mais affiliés à un régime obligatoire d'assurance maladie français doivent acquitter une cotisation d'assurance maladie (Cotam) à un taux particulier sur leurs pensions[2]. La Cotam est prélevée à un taux de 3,2 % sur la retraite de base des salariés et fonctionnaires, et de 4,2 % sur leur retraite complémentaire[3]. Elle est par ailleurs de 7,1 % sur la retraite de base des travailleurs indépendants[4]. Cette cotisation vise à garantir une égalité de traitement entre les assurés sociaux en compensant l'absence de prélèvements de CSG et de CRDS.

•••

1. Pour l'année 2021, les seuils sont définis, selon le nombre de parts fiscales, dans la circulaire n° 2020-39 du 21 décembre 2020 de la CNAV.
2. Article L. 131-9 du Code de la Sécurité sociale.
3. Article D. 242-8 du Code de la Sécurité sociale.
4. Article D. 621-5 du Code de la Sécurité sociale.

14. L'évolution est ici observée sur une durée de 25 ans car cela correspond approximativement à la durée moyenne de retraite.
15. Ces cas types sont présentés dans le rapport annuel de septembre 2022 du Conseil d'orientation des retraites (COR).

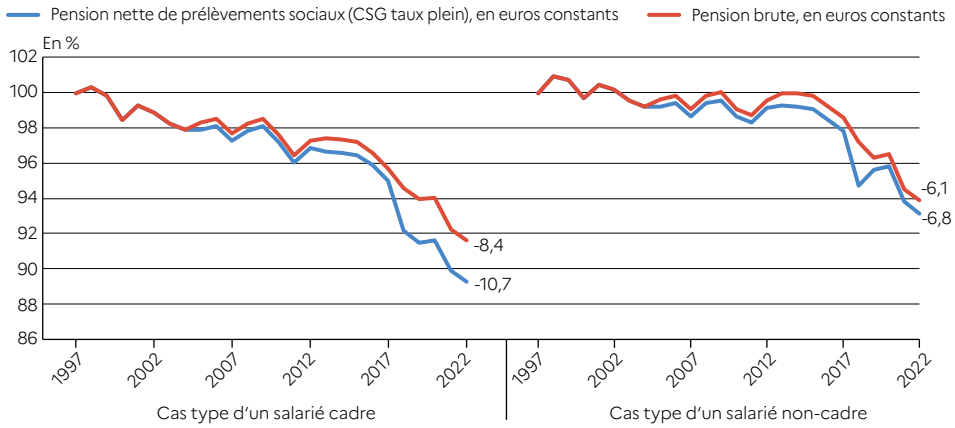
•••

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 instaure la contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie (Casa). Cette contribution s'applique, depuis le 1er avril 2013, aux pensions de retraite, d'invalidité, et aux allocations de préretraite. Son taux est de 0,3 %. Les personnes exonérées de CSG ou assujetties au taux réduit sont exonérées de la Casa. En 2016, selon l'échantillon interrégimes de retraités, 64 % des retraités de droit direct sont assujettis à la CSG à taux plein, 11 % le sont à taux réduit et 24 % en sont exonérés (le taux médian n'existant pas à cette date). Parmi les retraités exonérés de CSG, 27 % résident à l'étranger et sont donc exonérés à ce titre. Ils représentent 6 % de l'ensemble des retraités.

mesure, elles relèvent de l'augmentation des prélèvements sociaux sur les pensions de retraite certaines années (*graphique 2* et *encadré 2*). L'inflation de 2,8 % observée entre fin 2020 et fin 2021 et celle de 5,9 % entre fin 2021 et fin 2022 participent aussi, en partie, à cette baisse en euros constants.

La pension tous régimes d'un cas type de salarié cadre diminue davantage au cours de la même période. Sa pension brute baisse de 8,4 % en euros constants et sa pension nette de 10,7 % (*graphique 3*). La pension du cas type de cadre diminue plus fortement que celle du non-cadre pour plusieurs raisons. D'une part, les pensions de l'Agirc ont été moins revalorisées que celles de l'Arrco[16]. D'autre part, le poids des régimes complémentaires est plus élevé dans la pension des cadres que dans celle des non-cadres. Or ces dernières ont été moins revalorisées que celles du régime général.

Graphique 3 Évolution du pouvoir d'achat de la pension tous régimes des assurés ayant liquidé en 1997 en base 100 de l'année 1997



Note > Ces graphiques correspondent aux cas types 1 (salarié cadre) et 2 (salarié non-cadre) du Conseil d'orientation des retraites (COR). 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). On suppose ces deux cas types soumis au taux plein de CSG jusqu'en 2018. À partir de 2019, le non-cadre bénéficie du taux dit médian de CSG (6,6 %), tandis que le cadre demeure au taux plein (8,3 % depuis 2018).

Lecture > Le pouvoir d'achat de la pension de retraite brute d'un salarié non-cadre du secteur privé à carrière continue (correspondant au cas type 2 du COR) ayant liquidé sa pension à taux plein à 60 ans en 1997 a diminué de 6,1 % au total entre fin 1997 et fin 2022. Le pouvoir d'achat de sa pension nette a diminué de 6,8 % au cours de la même période.

Sources > CNAV, Agirc et Arrco ; DREES, modèle Caliper, calculs DREES ; Insee, indice des prix à la consommation.

16. Les pensions Agirc n'ont pas été revalorisées en 1995, en 1998 et en 2000, notamment. Au cours de la même période, les pensions versées par les régimes qui allaient fusionner dans l'Arrco en 1999 étaient globalement davantage revalorisées.

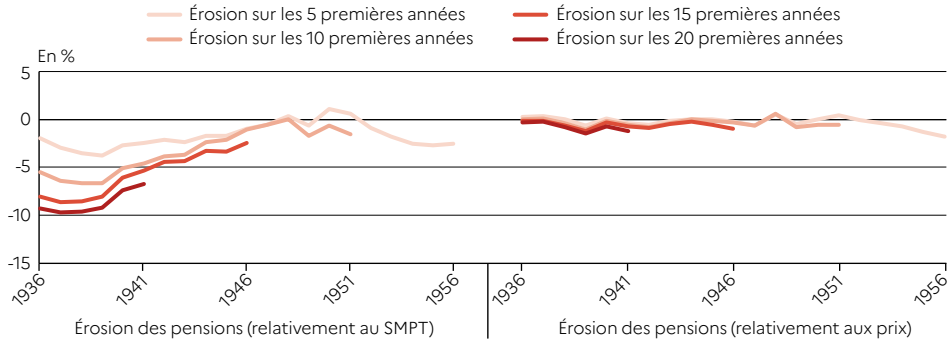
À partir de l'année de liquidation, une érosion des pensions de retraite par rapport au revenu d'activité moyen

Pour rendre compte de l'évolution du revenu des retraités par rapport à celui des actifs, le niveau de pension de retraite tous régimes peut être rapporté au revenu d'activité moyen et au niveau des prix à la consommation.

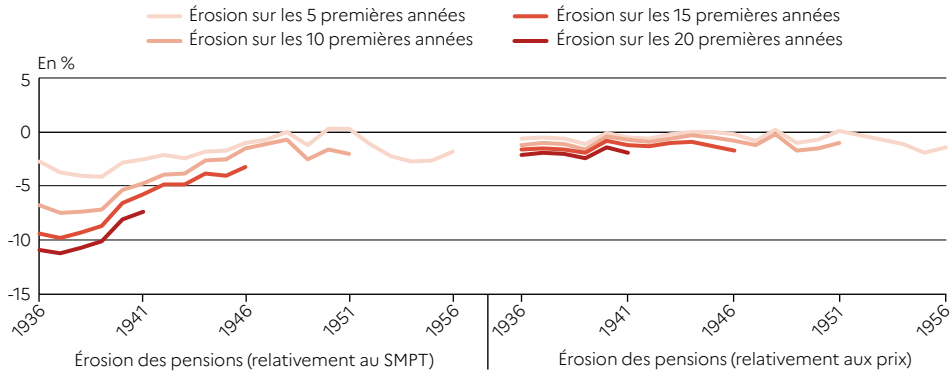
Relativement au revenu d'activité moyen, la pension moyenne d'un assuré non-cadre né en 1937, perçue au cours des cinq premières années de retraite en euros constants, est inférieure de 3,0 % à celle perçue l'année de la liquidation des droits *(graphique 4a)*. De plus, au fil des années, l'érosion augmente en raison d'une indexation des pensions sur l'inflation, inférieure à la croissance des salaires. L'écart entre la pension moyenne d'un assuré non-cadre né en 1937 et le revenu d'activité moyen est ainsi de 6,4 % lorsqu'on les calcule sur les dix premières années de retraite et de

Graphique 4 Érosion des pensions brutes par rapport au revenu d'activité moyen et à l'indice des prix, selon l'année de naissance des retraités

4a. Pour un salarié non-cadre



4b. Pour un salarié cadre



Note > Ces graphiques correspondent aux cas types 1 (salarié cadre) et 2 (salarié non-cadre) du Conseil d'orientation des retraites. Le coefficient d'érosion à cinq ans est calculé comme le ratio entre, d'un côté, la pension moyenne brute relative au salaire moyen par tête (SMPT) et à l'indice des prix versée au cas type pendant les cinq premières années de sa retraite et, de l'autre, la pension brute moyenne relative au SMPT et à l'indice des prix versée au cas type au cours de sa première année de retraite.

Lecture > Pour un salarié non-cadre né en 1937, la pension brute moyenne relative au revenu moyen d'activité perçue au cours des dix premières années de retraite se situe 6,4 % en dessous de la pension brute relative perçue l'année de la liquidation des droits. Pour un salarié cadre né en 1937, la pension brute moyenne relative au revenu moyen d'activité perçue au cours des dix premières années de retraite se situe 7,5 % en dessous de la pension moyenne brute relative perçue l'année de la liquidation des droits.

Source > DREES, modèle Caliper, calculs DREES.

9,7 % sur les vingt premières années, en moyenne. Cette érosion de la pension relative s'explique, pour l'essentiel, par le mécanisme d'indexation des pensions sur l'indice des prix à la consommation dans les principaux régimes, quand le revenu d'activité moyen évolue généralement de manière plus dynamique. Elle est par ailleurs ponctuellement renforcée, pour les générations concernées, par les mesures de décalage des dates de revalorisation des pensions et par celles de sous-indexation temporaire des pensions par rapport à l'inflation dans certains régimes.

L'érosion est plus limitée parmi les générations nées après 1945, du fait du moindre dynamisme des revenus d'activité après la crise économique de 2008. La différence entre la dynamique des prix à la consommation et celle des revenus d'activité est en effet moins marquée après cette date. Pour les assurés nés en 1950, l'évolution à cinq ans est même en progression relative positive de 1 %, en raison d'une croissance du revenu d'activité moyen plus faible que l'inflation certaines années. Par rapport à l'indice des prix à la consommation, l'érosion est plus limitée pour cette génération, car ce dernier évolue de manière moins dynamique que les revenus d'activité et la pension de retraite demeure en pratique globalement indexée sur l'inflation.

Au cours de ses cinq premières années de retraite, la pension moyenne brute d'un assuré non-cadre né en 1937 progresse très modérément en euros constants par rapport au pouvoir d'achat de sa pension mesuré l'année de la liquidation de ses droits (+0,4 %). Cet écart diminue légèrement pour atteindre 0,3 % en moyenne pour vingt années de retraite. Cette érosion est limitée pour l'ensemble des générations.

Pour un assuré cadre dans le secteur privé, la tendance est similaire *(graphique 4b)*. Cependant, l'érosion du pouvoir d'achat relevant de sa pension est globalement plus marquée que celle d'un non-cadre, en raison d'une revalorisation plus faible des pensions à l'Agirc qu'à l'Arrco et au régime général. Cette analyse porte uniquement sur l'érosion par rapport à l'année de liquidation de la pension. Elle n'est donc pas mise en regard avec le taux de remplacement entre la pension à la liquidation et le dernier salaire ou revenu d'activité. Ainsi, les baisses décrites ne caractérisent pas nécessairement un manque d'équité entre générations, car une moindre érosion pour une génération peut être la contrepartie d'un taux de remplacement plus faible au moment de la liquidation, et réciproquement. À cet égard, si la hausse des prélèvements sociaux au cours des années 2000 et 2010 a eu pour impact une érosion des pensions nettes des générations déjà retraitées, elle a aussi concerné les générations plus récentes *via* une baisse de leur taux de remplacement net à la liquidation. ■

Pour en savoir plus

> Séries longues de revalorisation disponibles dans les données complémentaires liées à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, septembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, décembre). Séance du conseil du 6 décembre 2017. Document 5 : L'évolution de la pension nette au cours de la retraite : une étude sur cas types.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, décembre). *Les retraités : un état des lieux de leur situation en France*. Rapport thématique.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, février). Séance du conseil du 11 février 2015. La revalorisation des pensions et des droits à la retraite : problématique et résultats de projection.

05 Le niveau des pensions

Fin 2021, la pension brute mensuelle moyenne de droit direct des retraités résidant en France, après prise en compte de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, s'élève à 1 531 euros, soit 1 420 euros nets des prélèvements sociaux. Ce montant a baissé de 2,7 % en euros constants depuis 2016 en raison, d'une part, de revalorisations ponctuellement inférieures à l'inflation depuis cette date dans certains régimes et, d'autre part, d'une importante inflation fin 2021. Dans un contexte où les pensions des régimes de base ont été revalorisées en moyenne de 0,4 %, la pension brute moyenne baisse de 1,3 % en euros constants par rapport à fin 2020. La pension nette moyenne baisse également de 1,3 % en euros constants. Les femmes perçoivent un montant de retraite de droit direct inférieur de 40 % à celui des hommes en 2021, contre un écart de 50 % en 2004. En tenant compte de la pension de réversion, cette différence se réduit à 28 %.

1 531 euros de pension brute moyenne pour les retraités résidant en France

Fin 2021, la pension brute mensuelle moyenne de droit direct des retraités résidant en France (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) s'élève à 1 531 euros *(tableau 1)*, contre 1 470 euros pour l'ensemble des retraités des régimes français. Cette différence tient au fait que les retraités résidant à l'étranger ont en moyenne accumulé moins de droits dans les régimes français, dans la mesure où une partie de leur carrière professionnelle a aussi pu se dérouler à l'étranger.

Pour les retraités résidant en France, la pension nette moyenne de droit direct (voir encadré 2 de la fiche 4) s'élève à 1 420 euros en 2021, et à 1 558 euros (y compris éventuelle pension de réversion). La pension de retraite nette moyenne totale (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus et éventuels droits de réversion) correspond ainsi à 62,3 % du revenu d'activité net moyen de l'ensemble des personnes en emploi[1] en 2021 *(graphique 1)*.

La pension moyenne de droit direct diminue en euros constants en 2021

Fin 2021, la pension brute mensuelle moyenne de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France progresse de 1,5 % en euros courants par rapport à décembre 2020. Elle baisse cependant de 1,3 % en euros constants, les prix à la consommation ayant augmenté de 2,8 % durant cette période[2] *(tableau 1)*. La hausse de la pension en euros courants reflète la revalorisation moyenne des pensions, tous régimes confondus, de 0,5 % (voir fiche 4). Elle s'explique aussi par l'effet dit « de noria ». En effet, disposant de carrières plus favorables, les nouveaux retraités – une fois qu'ils ont liquidé toutes leurs pensions[3] – perçoivent en moyenne des montants de pension supérieurs à ceux des retraités des générations plus anciennes. Parallèlement, la pension des retraités qui décèdent en cours d'année est inférieure à celle des retraités plus jeunes. Jusqu'en 2017, la pension moyenne des retraités progressait ainsi d'année

1. 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 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) [voir fiche 9].
2. L'inflation (y compris tabac et loyers fictifs) s'élève à 1,6 % en moyenne annuelle en 2021, et à 2,8 % en glissement annuel entre décembre 2020 et décembre 2021. Les montants de pension étudiés ici sont les montants de décembre de chaque année. Ainsi, le passage en euros constants s'effectue avec le glissement annuel de décembre 2020 à décembre 2021.
3. 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 (voir fiche 7).

en année en euros constants par le simple jeu du renouvellement de la population des retraités, bien que les pensions individuelles soient, en règle générale, indexées sur les prix. Depuis 2017, la pension des nouveaux retraités est légèrement inférieure à celle de l'ensemble des retraités (voir fiche 7), si bien que l'effet de noria est plus faible et ne peut compenser, le cas échéant, les revalorisations de pension inférieures à l'inflation.

Entre 2016 et 2021, la pension brute mensuelle moyenne de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France augmente de 4,3 % en euros courants, mais baisse de 2,7 % en euros constants *(graphique 2)*. Cette diminution tient pour l'essentiel à une revalorisation des pensions en moyenne inférieure à l'inflation pendant cette période : des mesures de gel ou de

Tableau 1 Montant mensuel moyen de pension des retraités résidant en France

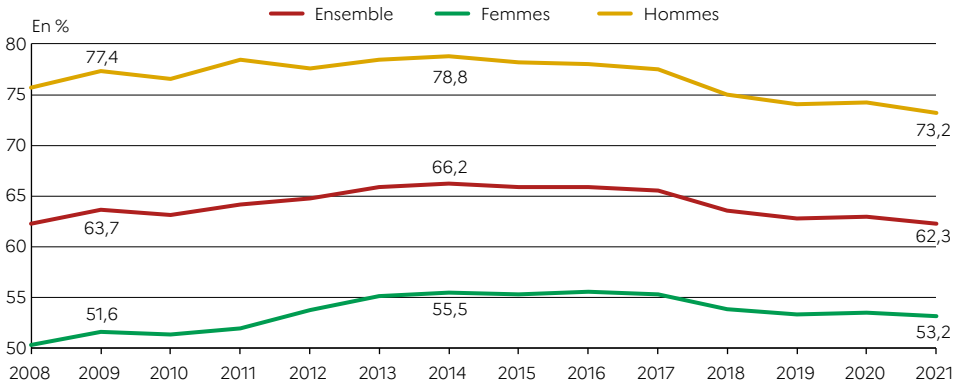
	Montant mensuel moyen par retraité, tous régimes (en euros courants)									Évolution de la pension de droit direct, y compris majoration pour 3 enfants ou plus (en %)		
	Pension de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus	Pension de droit direct, y compris majoration pour 3 enfants ou plus				Pension totale (droit direct, droit dérivé et majoration pour 3 enfants ou plus)						
	Brute	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]
2004	1088	1127	767	1535	nd	1257	1000	1547	nd	-	-	-
2005	1123	1163	794	1581	nd	1295	1031	1593	nd	3,2	1,6	1,2
2006	1161	1202	827	1625	nd	1334	1064	1638	nd	3,4	1,8	1,5
2007	1198	1240	861	1667	nd	1373	1100	1682	nd	3,1	0,5	1,3
2008	1240	1282	901	1710	1201	1420	1148	1725	1331	3,4	2,4	1,5
2009	1262	1304	922	1739	1221	1444	1171	1755	1354	1,7	0,8	0,7
2010	1285	1329	945	1769	1245	1472	1199	1786	1380	1,9	0,1	1,0
2011	1332	1377	981	1842	1289	1520	1231	1858	1425	3,7	1,2	1,5
2012	1357	1400	1019	1841	1311	1549	1280	1860	1452	1,7	0,3	-0,4
2013	1380	1424	1045	1864	1329	1578	1314	1884	1475	1,7	1,0	0,4
2014	1395	1439	1061	1878	1343	1591	1328	1898	1487	1,1	1,0	1,1
2015	1406	1449	1075	1885	1352	1601	1340	1906	1496	0,7	0,5	0,6
2016	1425	1468	1097	1902	1371	1622	1363	1924	1515	1,3	0,7	1,3
2017	1446	1490	1119	1923	1393	1642	1382	1946	1536	1,5	0,3	0,7
2018	1450	1494	1130	1922	1378	1644	1388	1944	1518	0,3	-1,3	0,3
2019	1461	1504	1144	1929	1393	1652	1398	1953	1532	0,7	-0,8	0,4
2020	1466	1509	1154	1931	1400	1654	1401	1955	1537	0,3	0,4	-0,4
2021	1488	1531	1178	1951	1420	1677	1425	1976	1558	1,5	-1,3	1,1

nd : non disponible
1. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) en 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. Pour 2020, il s'agit de la revalorisation moyenne des régimes de base (voir fiche 4).
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 légal de départ à la retraite sont inclus (voir fiche 23). La pension nette est calculée après déduction de la CSG, de la CRDS, de la Casa et de la cotisation maladie sur les retraites complémentaires. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année *n*, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

sous-indexation des pensions ont en effet été prises ponctuellement dans certains régimes[4] (voir fiche 4). Elle s'explique également par l'importante inflation constatée entre 2020 et 2021, qui se répercute dans la revalorisation de 2022. Entre fin 2016 et fin 2021, la pension brute mensuelle moyenne est ainsi revalorisée de 2,3 % (tous régimes confondus), alors que l'inflation (y compris tabac) est de 7,2 %, soit une différence de 4,9 points. Cet écart est compensé par l'effet de noria, mais pendant une partie seulement de cette période.

Dans le même temps, la pension nette mensuelle moyenne de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France augmente de 3,6 % en euros courants mais diminue de 3,3 % en euros constants. Le recul en euros constants est plus marqué que celui de la pension brute (2,7 %) sur cette période (2016-2021), du fait de la hausse du taux de la contribution sociale généralisée (CSG) en 2018. Entre fin 2020 et fin 2021, la pension nette moyenne augmente de 1,4 % en euros courants et baisse de 1,3 % en euros constants. Cette évolution est quasiment identique à celle de la pension brute, le taux moyen de la CSG des retraités de droit direct résidant en France restant stable à 5,3 % entre ces deux années. Après l'augmentation de 2018, le taux de CSG diminue en effet de 5,9 % à 5,4 % en 2019 avec l'introduction du taux médian (voir encadré 2 de la fiche 4), puis plus légèrement, de 5,4 % à 5,3 % entre 2019 et 2020, en raison d'un effet de structure de la population des retraités. Rapportée au revenu d'activité net moyen, la pension nette mensuelle moyenne diminue en 2021 de 0,7 point, après une légère hausse de 0,2 point en 2020 et une baisse de 0,8 point en 2019 (*graphique 1*).

Graphique 1 Pension nette moyenne totale (droit direct, éventuel droit dérivé et éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) de l'ensemble des retraités résidant en France, rapportée au revenu d'activité net moyen



Note > Pour 2021, comme dans la fiche 4, le revenu d'activité des comptes nationaux est rehaussé à hauteur de 9,4 milliards d'activité partielle et de 0,6 milliard d'indemnités journalières dérogatoires.
Lecture > La pension nette moyenne des femmes en 2021 représente 53,2 % du revenu d'activité net moyen des personnes en emploi au cours de l'année.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus et éventuel droit dérivé) et personnes en emploi au cours de l'année et résidant en France.
Sources > DREES, modèle ANCETRE ; Insee, comptes nationaux.

4. Dans les régimes de base, il n'y a pas eu de revalorisation entre le 1er octobre 2017 et le 1er janvier 2019 du fait du décalage de la date de revalorisation du 1er octobre au 1er janvier. De plus, au 1er janvier 2019, la revalorisation a été fixée de façon dérogatoire à 0,3 %, sans tenir compte de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac). Enfin, une revalorisation différenciée a eu lieu au 1er janvier 2020, en fonction du montant de la pension totale : 0,3 % pour les pensions supérieures à 2 000 euros et 1,0 % (soit l'estimation de l'inflation au moment de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2020) pour les pensions inférieures à ce montant. Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, les pensions n'ont pas été revalorisées entre 2014 et 2017, dans un contexte d'inflation faible mais positive.

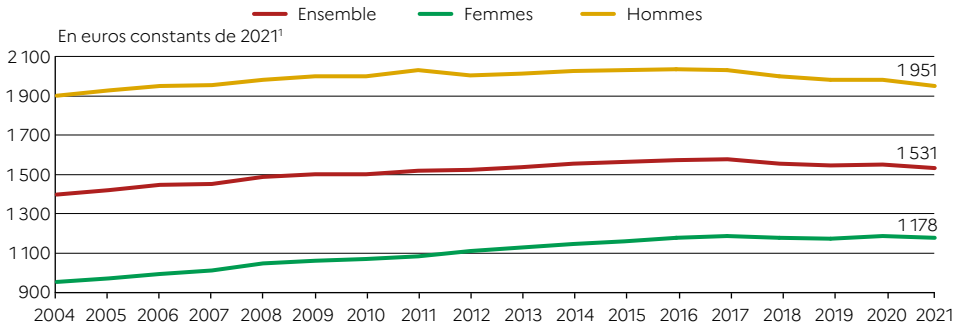
En 2021, une baisse de la pension moyenne dans la plupart des régimes

La pension de droit direct moyenne (hors majoration pour trois enfants ou plus) est en baisse en euros constants dans les principaux régimes entre fin 2020 et fin 2021 *(tableau 2)*. Elle diminue notamment au régime général (y compris l'ex-Sécurité sociale des indépendants [SSI]), dans le régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco), à la Mutualité sociale agricole (MSA) non-salariés, dans le régime de la Fonction publique d'État (FPE) civils, à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) et dans les régimes spéciaux. Dans les régimes alignés, l'évolution tient en partie à la montée en charge de la liquidation unique des régimes alignés (Lura). Depuis plusieurs années, à l'Agirc (avant sa fusion avec l'Arcco), la pension des nouveaux liquidants est très inférieure à celle des personnes déjà retraitées en raison, d'une part, de la baisse du rendement des cotisations pour la retraite complémentaire[5] et, d'autre part, d'un effet de noria dû à l'évolution du profil des retraités cadres. En effet, de plus en plus d'assurés ont été cadres au cours de leur carrière, mais pour des périodes en moyenne plus courtes, de sorte qu'ils ont accumulé moins de points. 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 et entre 2018 et 2021. En revanche, la pension de droit direct moyenne augmente à la MSA salariés, du fait de la Lura (voir encadré 1 de la fiche 1). Enfin, elle augmente fortement dans le régime complémentaire des salariés agricoles avec la revalorisation du complément différentiel prévu par la loi Chassaigne.

La réversion représente 9 % du montant de la pension moyenne totale

La pension de droit direct ne reflète pas l'ensemble des montants de pension de retraite versés par les régimes obligatoires. En effet, elle peut être augmentée des avantages de droit dérivé (ou de réversion) pour les retraités veufs

Graphique 2 Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France



1. Les séries sont corrigées de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac). Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus).
Lecture > En moyenne, la pension des retraités de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) résidant en France s'élève à 1 531 euros mensuels au 31 décembre 2021.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

5. Tout au long de leur carrière, les salariés se constituent des droits à la retraite complémentaire en versant des cotisations. Celles-ci sont transformées en points de retraite sur la base du prix d'achat du point. Au moment du départ à la retraite, le nombre total de points obtenu est multiplié par la valeur du point, dite aussi « valeur de service » (différente du prix d'achat), ce qui donne 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).

ou veuves[6]. Ainsi, pour l'ensemble des retraités de droit direct (percevant ou non en plus une pension de réversion), la pension de droit direct représente en moyenne 91 % de la pension totale, et la pension de droit dérivé 9 % fin 2016 *(tableau 3)*.

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

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, statut d'indépendant ou de salarié, par exemple), dans la mesure où les pensions des régimes complémentaires s'ajoutent à celles des régimes de base, et où un quart des retraités dits « polypensionnés » perçoivent simultanément des pensions de plusieurs régimes de base (voir fiche 1).
En 2021, parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, les retraités monopensionnés reçoivent une retraite supérieure en moyenne de 4 % à celle des retraités polypensionnés, contre une retraite supérieure de 6 % en 2020 *(tableau 4)*. La réduction de cet écart, déjà engagée en 2020, s'explique en partie par l'intégration de la SSI au régime général, qui entraîne une hausse du nombre de monopensionnés touchant des pensions plus faibles.
Les écarts de pensions sont également importants en fonction du régime principal d'affiliation. Les retraités ayant pour régime principal celui

Tableau 2 Montant brut mensuel moyen de l'avantage principal de droit direct (hors majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France ou à l'étranger, par régime de retraite, en 2021

	Pension brute de droit direct, hors majoration pour 3 enfants ou plus (en euros)	Évolution en euros constants[6] (en %)			Écart entre la pension des femmes et des hommes (en %)
		2020-2021	2016-2021	2011-2021	
Ensemble, tous régimes	**1 429**	**-0,9**	**-0,9**	**3,1**	**-37**
Régime général[1]	681	-1,4	-0,5	3,4	-28
Agirc-Arrco[2]	479	-1,6	-3,9	-2,6	-54
MSA salariés	239	4,6	17,9	18,6	-16
MSA non-salariés	380	-1,9	-3,4	-3,3	-29
FPE civils[3]	2 088	-2,1	-3,9	-2,4	-14
Ircantec	130	-0,8	4	20,3	-38
CNRACL[3]	1 322	-2,3	-4	-2,7	-10
Régimes spéciaux[4]	1 660	-0,8	8,4	20,2	-31
Professions libérales[5]	1 149	-1	-17,5	-20	-49

1. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23).
4. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
5. Professions libérales : CNAVPL, CNBF.
6. Évolution corrigée de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac) en France, en glissement annuel au 31 décembre de l'année.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. À la MSA non-salariés, les données de l'EACR excluent les retraités résidant dans les DROM avant 2016. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2021 (hors majoration pour trois enfants ou plus), résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

6. Les régimes de retraite versent aussi à certains retraités des avantages accessoires autres que la majoration pour trois enfants ou plus (majoration pour tierce personne, etc.) et des prestations de minimum vieillesse. Ces éléments ne sont pas comptabilisés dans cette fiche. La pension totale correspond donc, ici, à la somme des droits direct et dérivé et de l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus.

des professions libérales, de la fonction publique de l'État ou des régimes spéciaux touchent des pensions plus élevées. À l'inverse, les pensions les plus faibles sont versées aux retraités ayant pour régime principal d'affiliation les régimes de la Mutualité sociale agricole (MSA). Ces écarts reflètent notamment des différences de revenus d'activité et de taux de cotisations sociales. En effet, la proportion de cadres et de personnes qualifiées est globalement plus élevée parmi les professions libérales et dans la fonction publique[7].

La pension de droit direct des femmes résidant en France est inférieure de 40 % à celle des hommes

Fin 2021, les femmes résidant en France perçoivent une pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) inférieure en moyenne de 40 % à celle des hommes *(graphique 3)*. Cet écart diminue toutefois progressivement depuis le début des années 2000 : il était de 50 % en 2004. Le taux d'activité des femmes n'a cessé de progresser depuis l'après-guerre et, par voie de conséquence, ces dernières sont aussi de

Tableau 3 Montants mensuels moyens bruts des éléments composant la pension de retraite totale, fin 2016

	Tous retraités		Tous retraités de droit direct		Tous retraités de droit direct résidant en France		Tous retraités de droit dérivé résidant en France	
	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	1 297	89	1 385	91	1 468	91	855	54
Droit dérivé	166	11	144	9	154	9	721	46
Droits direct + dérivé	1 457	100	1 529	100	1 622	100	1 576	100
Effectifs (en milliers)	17 298	-	16 135	-	14 913	-	3 728	-
Femmes								
Droit direct	949	77	1 069	80	1 096	80	746	49
Droit dérivé	286	23	260	20	267	20	775	51
Droits direct + dérivé	1 230	100	1 329	100	1 363	100	1 521	100
Effectifs (en milliers)	9 445	-	8 350	-	8 038	-	3 257	-
Hommes								
Droit direct	1 715	99	1 725	99	1 902	99	1 610	82
Droit dérivé	21	1	19	1	21	1	345	18
Droits direct + dérivé	1 731	100	1 744	100	1 924	100	1 954	100
Effectifs (en milliers)	7 853	-	7 785	-	6 875	-	471	-
Écart entre femmes et hommes (en %)								
Droit direct	-45	-	-38	-	-42	-	-53	-
Droits direct + dérivé	-29	-	-24	-	-29	-	-22	-

Note > Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus associées. Dans le champ « Tous retraités », l'entrée « Droit dérivé » comprend les retraités percevant un droit dérivé seul ou un droit dérivé en plus d'un droit direct. Dans le champ « Tous retraités de droit direct », l'entrée « Droit dérivé » comprend les retraités percevant un droit dérivé en plus d'un droit direct. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) ou de droit dérivé, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR.

7. Voir la fiche 6 pour une comparaison des taux de remplacement entre les régimes du secteur privé et de la fonction publique. Les principaux résultats montrent qu'il n'y a pas de différences significatives du taux de remplacement médian.

plus en plus nombreuses à se constituer un droit propre à la retraite. Les femmes sont également de plus en plus qualifiées, ce qui réduit progressivement l'écart de rémunération moyenne avec les hommes. En outre, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), mise en place en 1972, leur permet sous certaines conditions d'acquérir des droits à pension au titre de l'éducation des enfants.

Les écarts de pensions entre les femmes et les hommes sont atténués par d'autres composantes. Ainsi, après la prise en compte des pensions de réversion, la pension des femmes est en moyenne inférieure de 28 % à celle des hommes en 2021. Ces dernières perçoivent en effet un montant mensuel moyen de droit dérivé supérieur à celui des hommes. De plus, elles sont surreprésentées parmi les personnes en situation de veuvage bénéficiant d'une pension de réversion (voir fiche 3).

L'écart de pension entre les femmes et les hommes est moins élevé lorsque les retraités résidant à l'étranger sont comptés dans le calcul : il est alors de 37 % pour les pensions de droit direct et de 25 % après l'ajout de la réversion. En effet, les retraités résidant à l'étranger sont en majorité des hommes ayant un faible niveau de pension. Les inclure dans le champ de l'analyse contribue donc à réduire les écarts apparents entre les femmes et les hommes.

Tableau 4 Montant mensuel brut moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), selon le régime principal d'affiliation au cours de la carrière, fin 2021

En euros

	Tous retraités de droit direct			Retraités de droit direct à carrières complètes[6]		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble des retraités de droit direct	**1 530**	**1 180**	**1 950**	**1 880**	**1 580**	**2 130**
Retraités de droit direct d'un régime de base	**1 530**	**1 180**	**1 960**	**1 880**	**1 580**	**2 130**
dont régime général à titre principal[1,2]	**1 400**	**1020**	**1 890**	**1 840**	**1 500**	**2 110**
dont autre régime de salarié à titre principal[2]	**2 030**	**1 800**	**2 260**	**2 190**	**1 950**	**2 400**
FPE civils	2 280	2 100	2 520	2 440	2 280	2 640
FPE militaires	2 020	1 400	2 070	2 590	1 950	2 610
MSA salariés	1 520	1 310	1 640	1 810	1 810	1 810
CNRACL	1 600	1 520	1 810	1 670	1 600	1 820
Régimes spéciaux[3]	2 550	2 080	2 700	2 870	2 560	2 930
dont autre régime de non-salarié à titre principal[2]	**1 150**	**810**	**1 500**	**1 190**	**900**	**1 460**
MSA non-salariés	840	670	1040	930	770	1 080
Professions libérales	2 390	1 700	2 740	2 820	2 110	3 170
dont aucun régime principal[4]	**1 380**	**1 140**	**1 490**	**1 530**	**1 340**	**1 620**
Monopensionnés d'un régime de base	**1 500**	**1 140**	**1 960**	**1 910**	**1 600**	**2 170**
Polypensionnés de régimes de base	**1 650**	**1 310**	**1 960**	**1 830**	**1 530**	**2 050**
Autres retraités de droit direct[5]	**510**	**330**	**700**	**380**	**250**	**480**

1. Le régime général comprend les indépendants de l'ex-SSI depuis 2020.
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. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
4. 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.
5. Retraités percevant un droit direct dans au moins un régime complémentaire (mais dans aucun régime de base).
6. Sont sélectionnés ici les seuls retraités ayant effectué une carrière complète dans les régimes de retraite français.

Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Certains des résultats présentés peuvent varier sensiblement d'une année à l'autre, notamment pour les catégories à faibles effectifs (voir fiche 1). Le tableau vise à fournir des ordres de grandeur, non à donner une évolution annuelle. Les montants mensuels sont donc arrondis à la dizaine d'euros près. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) au cours de l'année 2021, résidant en France, vivants au 31 décembre 2021.

Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

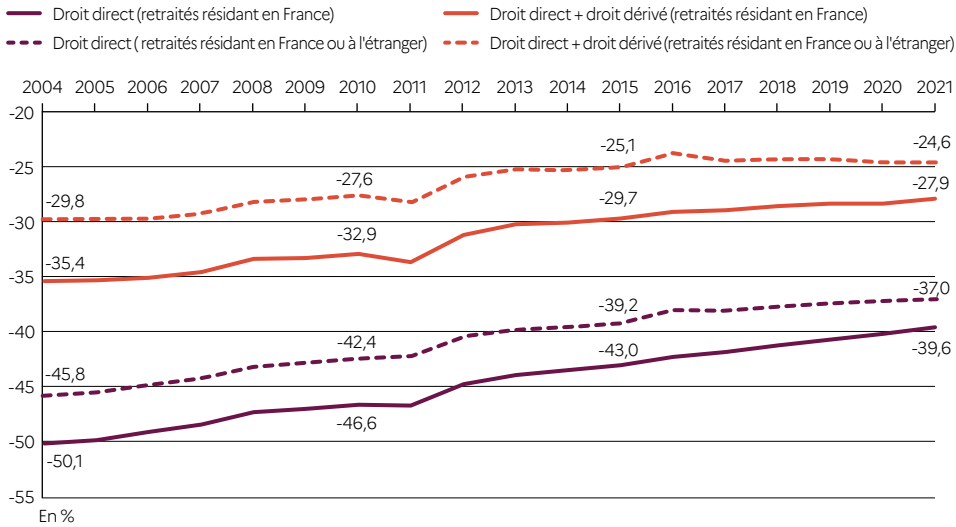
La pension de droit direct des retraités résidant en Île-de-France est supérieure à la moyenne nationale

Le montant moyen des pensions de droit direct varie peu entre les départements français, sauf en Île-de-France *(carte 1)*. En effet, il est très supérieur à la moyenne nationale dans ce département, notamment à Paris (+39 %), dans les Yvelines (+37 %), dans les Hauts-de-Seine (+36 %) et dans l'Essonne (+23 %). En revanche, il est inférieur à la moyenne nationale dans le Nord et le Nord-Est de la France, ainsi que dans le Massif central et dans les départements et régions d'outre-mer (DROM).

Trois retraités sur dix perçoivent une pension de droit direct inférieure à 1 000 euros bruts mensuels

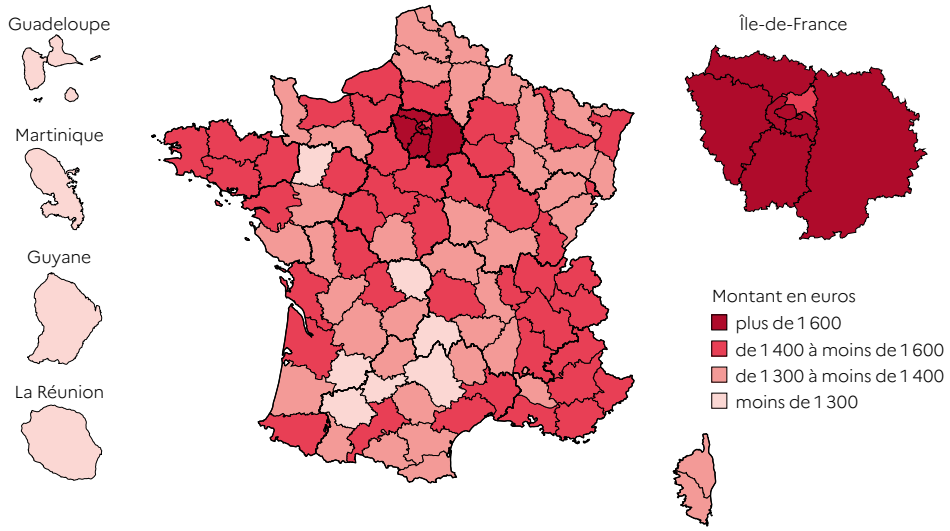
Fin 2016, 37 % des retraités résidant en France (54 % des femmes et 16 % des hommes) perçoivent une pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) inférieure ou égale à 1 000 euros bruts par mois. À l'inverse, 7 % des retraités (2 % des femmes et 12 % des hommes) reçoivent plus de 3 000 euros bruts par mois. Parmi les retraités ayant effectué une carrière complète, 18 % perçoivent une pension de droit direct inférieure à 1 000 euros bruts mensuels et 9 % une pension supérieure à 3 000 euros bruts mensuels. Les femmes sont surreprésentées parmi les titulaires d'une faible pension de retraite *(graphique 4a)*. La dispersion des montants de retraite de droit direct est toutefois beaucoup moins importante pour les retraités ayant validé une carrière complète *(graphique 4b)*. Là encore, des disparités entre les femmes et les hommes subsistent et peuvent notamment s'expliquer par le fait qu'ils ont exercé leurs métiers dans des secteurs d'activité différents ou par des écarts de niveaux de salaire au cours de la vie active. ■

Graphique 3 **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 23). Les droits incluent systématiquement les éventuelles majorations pour trois enfants ou plus associées.
Lecture > En 2021, sur le champ des retraités résidant en France, la pension de droit direct des femmes est, en moyenne, inférieure de 39,6 % à celle des hommes. Une fois prise en compte la pension de réversion, l'écart est de 27,9 %.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) au cours de l'année *n*, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

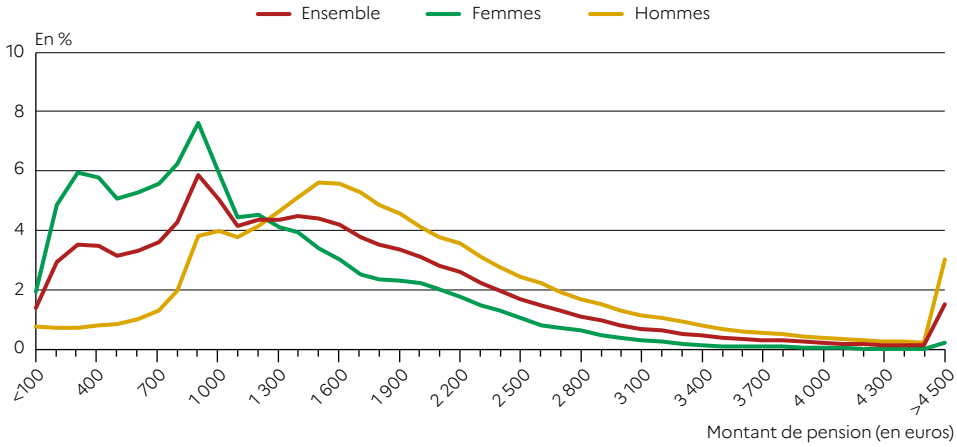
Carte 1 Montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), par département



Note > Fin 2016, la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) moyenne brute des retraités résidant en France est de 1 468 euros. La moyenne est estimée globalement pour les DROM.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) et résidant en France (hors Mayotte).
Source > DREES, EIR.

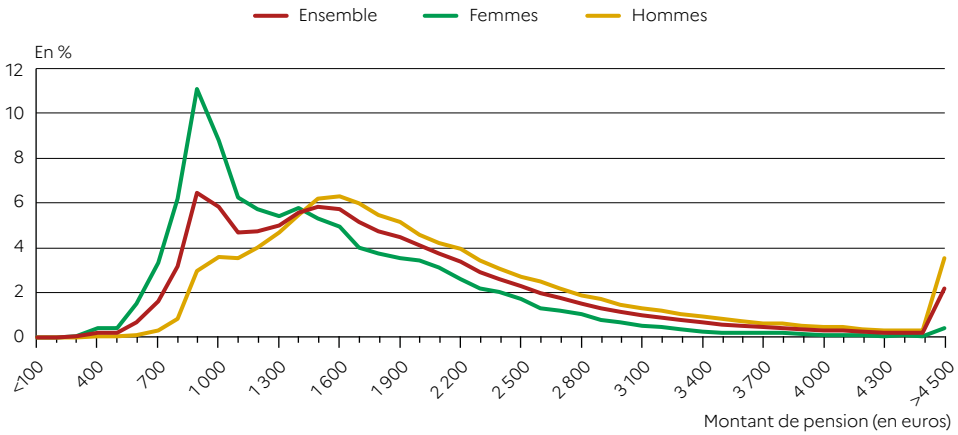
Graphique 4 Distribution de la pension brute mensuelle de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France

4a. Ensemble des retraités, fin 2016



Lecture > Chaque point correspond à la borne supérieure de l'intervalle. Ainsi, 3 % des hommes ont une pension mensuelle supérieure à 4 500 euros.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) dans au moins un régime de base, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR.

4b. Ensemble des retraités ayant effectué une carrière complète, fin 2016



Lecture > Chaque point correspond à la borne supérieure de l'intervalle. Ainsi, 3,5 % des hommes ayant effectué une carrière complète ont une pension supérieure à 4 500 euros par mois.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) dans au moins un régime de base, à carrière complète et dont toutes les composantes de la carrière sont connues dans l'EIR, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR.

Pour en savoir plus

> Données complètes sur la distribution des montants de pension (bruts et nets) et les caractéristiques des retraités disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraite.

> Données statistiques sur les caractéristiques des retraités et data visualisation de la distribution des montants de pensions et des âges de retraite disponibles sous : https://drees.shinyapps.io/DistriPension/.

> **Beauvoir, R.** (2017, septembre). En Île-de-France, les retraités perçoivent une pension supérieure de 23 % à la moyenne nationale. DREES, *Études et Résultats*, 1023.

> **Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV)** (2022). *Recueil statistique de la branche retraite 2021*. Paris, France : CNAV.

> **Chopard, M., Guirriec, R., Herbillon-Leprince, S., Marino, A., Rousset, C.** (2022, novembre). Retraite : règles de la fonction publique et du privé - Comparaison du calcul des droits à la retraite à l'aide du modèle Trajectoire. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 103.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, février). Réunion du Conseil du 16 février 2023. Niveau de vie des retraités et petites retraites (document 3 : Qui sont les bénéficiaires d'une « petite pension » ? Note de la DREES à l'attention du COR).

> **Ministère de l'Économie et des Finances** (2022). *Rapport sur les pensions de retraite de la fonction publique, annexé au projet de loi de finances pour 2023*.

> **Mutualité sociale agricole (MSA)** (2022). *Chiffres utiles de la MSA*. Paris, France : MSA.

06 Les écarts de pensions de droit direct entre générations

La pension moyenne de droit direct des retraités résidant en France augmente de 21 % entre les générations nées en 1930 et en 1950, les individus récemment retraités ayant eu des carrières plus favorables que leurs aînés. Cette tendance s'infléchit cependant à partir des générations nées à la fin des années 1940. Les écarts de pensions entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations. Ces écarts s'expliquent par des différences de durée de carrière, d'une part, et de niveaux de revenus d'activité, d'autre part. Parmi les anciens salariés, le taux de remplacement net médian est équivalent pour les femmes et les hommes de la génération 1950 ayant effectué une carrière complète (75 %). Dans le secteur public, le taux de remplacement continue de diminuer au fil des générations, alors qu'il se stabilise dans le secteur privé.

La pension moyenne des retraités augmente globalement au fil des générations

Parmi les retraités résidant en France, tous régimes confondus, les pensions de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) progressent de 21 % en moyenne entre les générations 1930 et 1950 après correction de la mortalité différentielle[1] des retraités en 2016 *(graphique 1)*. En incluant également les retraités résidant à l'étranger, cette augmentation est de 30 %.

Les générations les plus récentes ont eu des carrières plus favorables que les plus anciennes, en raison de niveaux de qualification et de salaire plus importants. Deux autres facteurs contribuent à la hausse des pensions de droit direct au fil des générations : d'une part, les évolutions sectorielles de l'emploi, qui entraînent la diminution progressive du non-salariat (notamment agricole), dont les régimes versent des pensions en moyenne plus faibles ; d'autre part, la montée en charge progressive des effets de la généralisation des régimes complémentaires de salariés dans les années 1970.

Les écarts entre générations tiennent aussi, pour partie, aux évolutions des durées de carrière et des proportions de retraités à carrière incomplète (voir fiche 11). Cet effet peut être neutralisé en estimant les montants de pensions en équivalent carrière complète (EQCC), c'est-à-dire ce que serait la pension d'une personne qui aurait une proratisation à 100 % dans les régimes de retraite de base (voir annexe 4). Pour les retraités résidant en France, la pension moyenne[2] tous régimes de droit direct en EQCC progresse de 15 % entre les générations 1930 et 1950 (de 1 410 euros à 1 620 euros). En se concentrant uniquement sur les individus à carrière complète[3] résidant en France, cette augmentation n'est même que de 7,0 %. Cette croissance est inférieure à celle des pensions versées sans correction de la durée de carrière

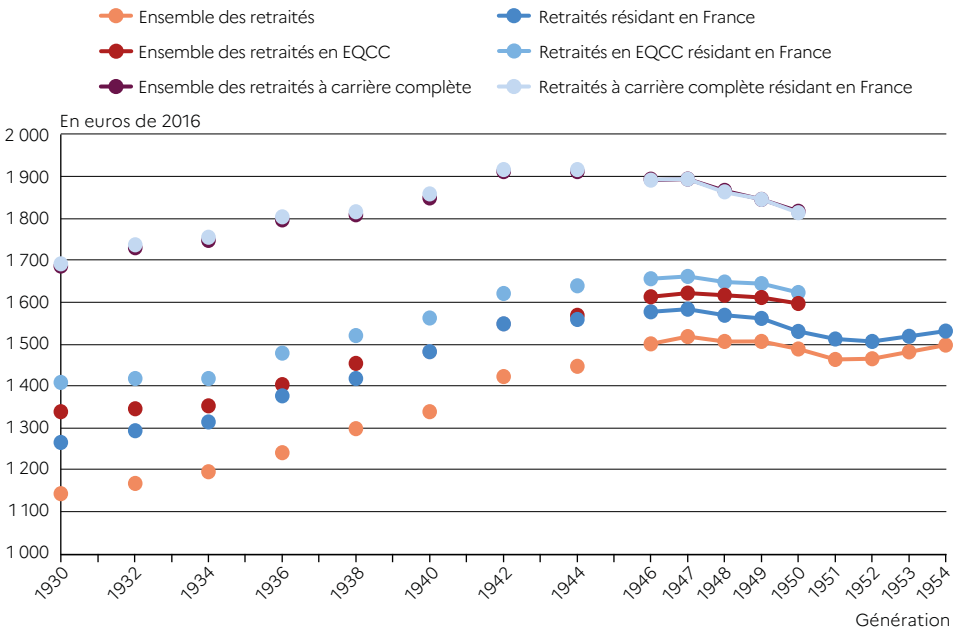
1. Afin de rendre comparables les caractéristiques des diverses générations (bien qu'elles ne soient pas observées au même âge) dans l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), les résultats sont corrigés de la mortalité différentielle. La mortalité, et donc l'espérance de vie, dépend en effet des caractéristiques des retraités. Par exemple, les retraités dont les pensions sont les plus élevées vivent en moyenne plus longtemps. Les retraités dont les caractéristiques sont associées aux probabilités de décès les plus élevées entre 66 ans et l'âge atteint dans l'EIR sont donc surpondérés. Sans cette correction, les retraités des générations les plus anciennes encore vivants au 31 décembre 2016 ne seraient pas représentatifs de l'ensemble des retraités de ces générations.
2. Pension y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, brute des prélèvements sociaux. Les pensions moyennes sont corrigées de la mortalité différentielle.
3. La notion de pension en EQCC neutralise l'effet mécanique lié à la relation de proportionnalité entre montant de la retraite et durée de la carrière pour les assurés à carrière incomplète. Cependant, elle n'annule pas les autres effets, comme le fait que ces assurés ont aussi, le plus souvent, des revenus d'activités plus bas. La pension en EQCC moyenne reste donc moins élevée que la pension moyenne calculée parmi les seuls retraités à carrière complète.

(+21 %, de 1 270 euros à 1 530 euros), car celle-ci tient aussi compte de la progression de la proportion de carrières complètes – en particulier parmi les femmes – au fil des générations.

Une inflexion à partir des générations nées à la fin des années 1940

Si, pour les femmes comme pour les hommes, la pension moyenne de droit direct augmente au fil des générations, cette tendance s'infléchit à partir des générations nées à la fin des années 1940[4] *(graphique 2)*. La pension moyenne des retraités nés en 1947 résidant en France est ainsi de 1 588 euros par mois, contre 1 531 euros pour ceux nés en 1950. Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des réformes des retraites successivement mises en œuvre (indexation des salaires portés au compte sur les prix depuis 1987, écrêtement du minimum contributif depuis 2012, hausse de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base prévue par les lois de 2003 et de 2014, etc.), les effets des accords

Graphique 1 Montant brut mensuel moyen de la pension de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), par génération



EQCC : équivalent carrière complète.
Note > Les données des générations 1951 à 1954 sont issues du modèle ANCETRE. Elles sont mesurées respectivement aux 31 décembre 2018, 2019, 2020 et 2021, puis déflatées des coefficients de revalorisation appliqués par chaque régime depuis le 31 décembre 2016, afin de les exprimer en euros de 2016 et de les rendre comparables aux données de l'EIR. Le modèle ANCETRE permet de connaître uniquement la pension moyenne, non la pension en EQCC ni celle des retraités à carrière complète. Des données sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations de 1930 à 1950, et à l'âge de 67 ans pour les générations de 1951 à 1954. Montants bruts mensuels de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) au 31 décembre 2016.
Sources > DREES, EIR 2016, modèle ANCETRE 2017 à 2021 pour les données des générations 1951 à 1954.

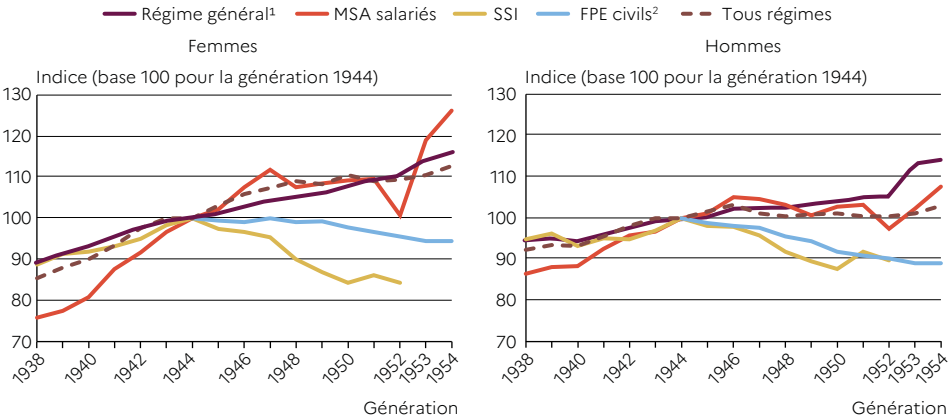
4. Pour ces générations, l'analyse porte sur les droits liquidés avant l'âge de 66 ans. Cependant, si les liquidations après cet âge sont rares, elles ne sont pas non plus inexistantes (voir fiche 16). Le diagnostic pourrait être revu pour les générations les plus récentes (lorsque celles-ci seront en totalité parties à la retraite).

Agirc-Arcco (baisse du rendement des points dans ces régimes) ou ceux des politiques salariales (gel du point d'indice dans la fonction publique, etc.). Elle est en effet le plus marquée dans le régime Agirc-Arrco et pour les retraités avec comme régime principal l'un de ceux de la fonction publique (voir *infra*). La baisse tient aussi aux évolutions des carrières parmi ces générations. En particulier, à partir de la génération 1944, la part des hommes retraités ayant effectué une carrière complète diminue (80 % des hommes de la génération 1944, contre 72 % de ceux de la génération 1950). Cette part continue en revanche d'augmenter chez les femmes (voir fiche 11), passant de 52 % à 56 % pour les mêmes générations *(tableau 1)*.

Une nouvelle inflexion semble avoir lieu à partir de la génération 1952, la pension moyenne repartant à la hausse pour les générations plus récentes. Cette inflexion pourrait s'expliquer par la réforme des retraites de 2010, qui, en repoussant l'âge minimal d'ouverture des droits, a conduit une partie des retraités à prolonger leur carrière et, par conséquent, à acquérir davantage de droits à retraite. Cependant, l'estimation doit ici être regardée avec prudence, du fait du recul temporel encore court.

La diminution de la pension parmi les générations nées à partir de 1947 est observable dans plusieurs régimes (Mutualité sociale agricole [MSA] salariés et fonction publique de l'État [FPE] civils, par exemple) *[graphique 2]*. À la Sécurité sociale des indépendants (SSI), la pension diminue dès la génération 1945 pour les femmes comme pour les hommes. L'évolution des pensions par régime est cependant difficile à interpréter, car elle dépend des durées de carrière passées dans chacun d'entre eux et, par conséquent, des évolutions de la structure des emplois au fil du temps. Ainsi, à la SSI, les durées

Graphique 2 Évolution entre les générations du montant brut moyen de la pension de droit direct à 66 ou 67 ans, par régime



1. Pour les générations 1953 et 1954, le régime général intègre les indépendants de l'ex-SSI.
2. Le régime de la FPE civils inclut les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23).

Note > Les montants correspondent à l'avantage principal de droit direct (hors éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus). Ils sont corrigés des revalorisations annuelles légales des pensions. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Au régime général et dans les régimes alignés (SSI et MSA), la mise en place de la Lura à partir de la génération 1953 provoque une rupture de série entre cette génération et les précédentes.

Lecture > Le montant brut moyen de pension de droit direct versé par le régime général aux hommes âgés de 67 ans nés en 1954 est 16 % plus élevé que celui versé aux hommes âgés de 66 ans nés en 1944 (en euros constants, c'est-à-dire hors effet des revalorisations légales entre l'année où la génération 1944 atteint 66 ans et celle où la génération 1954 atteint 67 ans).

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. Pour les générations 1951 à 1954, il s'agit des retraités en vie à l'âge de 67 ans.

Sources > DREES, EACR, EIR, modèle ANCETRE.

d'assurance des générations les plus jeunes sont inférieures à celles des plus anciennes, du fait de la diminution progressive de l'emploi non salarié. Le calcul en EQCC permet de neutraliser les effets des évolutions de durée de carrière sur les pensions (voir *supra* et *encadré 1*). Au régime général (y compris indépendants), la pension moyenne versée progresse de 15 % entre les générations 1940 et 1954, mais de 5 % en EQCC *(tableau 2)*. Rappelons toutefois qu'au régime général et dans les régimes alignés (SSI et MSA), la mise en place de la Lura à partir de la génération 1953 provoque une rupture de série avec les générations précédentes.

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2016, la pension tous régimes diminue à partir de la génération 1946, que les retraités aient effectué la majeure partie de leur carrière dans la fonction publique, au régime général ou dans les régimes alignés. Ainsi, parmi les retraités dont le régime principal est un régime de la fonction publique, le montant mensuel moyen de la pension de droit direct (tous régimes) diminue à partir de la génération 1944 dans la FPE civils, de 2 380 euros bruts à 2 250 euros bruts pour la génération 1950 *(tableau 1)*. Il reste stable à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), autour de 1 700 euros pour la même génération. Pour les retraités dont le régime principal est le régime général (considéré ici avant l'intégration de la SSI), la pension moyenne de droit direct diminue légèrement, de 1 440 euros bruts pour la génération 1946 à 1 390 euros bruts pour la génération 1950. Cette baisse tient surtout à

Tableau 1 Caractéristiques de la carrière et montants de pension pour les générations 1934, 1940, 1944, 1946 et 1950

	1934	1940	1944	1946	1950
Part de carrières complètes[1] (en %)	**59**	**63**	**66**	**66**	**64**
Femmes	39	48	52	54	56
Hommes	81	80	80	79	72
Durée validée moyenne (en années)	35,5	36,7	37,7	38,5	39,2
Durée cotisée moyenne (en années)	30,1	30,9	31,9	32,6	33,1
Montant brut moyen du droit direct[2] (en euros)	1 320	1 480	1 560	1 580	1 530
Montant moyen du droit direct selon le régime principal[2] (en euros)					
Régime général[3], dont :	1 230	1 370	1 420	1 440	1 390
régimes de base	730	780	820	840	840
régimes complémentaires	510	580	600	600	550
FPE civils	2 220	2 330	2 380	2 340	2 250
FPE militaires	2 590	2 660	2 610	2 560	2 380
MSA salariés	1 210	1 350	1 660	1 720	1 690
MSA exploitants	760	820	840	860	840
CNRACL	1 520	1 580	1 670	1 700	1 690
Commerçants	1 000	1 080	1 110	1 130	1 100
Artisans	1 190	1 330	1 370	1 400	1 340
Régimes de professions libérales	2 390	2 420	2 420	2 520	2 540
Régimes spéciaux (dont CANSSM, Cavimac)	1 930	2 030	2 230	2 240	2 320

1. Voir annexe 4, note sur les carrières complètes.
2. Y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus.
3. Le régime général est considéré ici avant l'intégration de la SSI.

Note > Les montants sont arrondis à la dizaine d'euros. Des données sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.

Source > DREES, EIR 2016.

la diminution du montant moyen versé par les régimes complémentaires, qui passe de 600 euros pour la génération 1946 à 550 euros pour la génération 1950, tandis qu'il continue d'augmenter au régime général proprement dit (de 820 euros à 840 euros pour les mêmes générations).

Les écarts de pensions 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 *(graphique 3)*, en raison notamment de carrières moins favorables et moins souvent complètes. Cet écart se réduit au fil des générations avec la hausse du niveau de qualification des femmes, l'allongement de la durée de leurs carrières et 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 ainsi que de politiques publiques destinées à concilier vie familiale et vie professionnelle. Ces dernières ont en effet vraisemblablement induit une hausse de l'activité féminine. Ainsi, pour les retraités résidant en France, la pension de droit direct des femmes (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) est inférieure de 54 % à celle des hommes pour la génération 1930, de 40 % pour la génération 1946, et de 33 % pour la génération 1954. Parmi les générations les plus récentes, l'écart se réduit également en raison d'une baisse moyenne des pensions plus forte pour les hommes que pour les femmes, du fait notamment de la diminution de la proportion d'hommes ayant effectué une carrière complète. Une partie des écarts de pensions entre femmes et hommes s'explique ainsi par des différences de durée de carrière. Une fois cet effet neutralisé grâce au calcul des pensions en EQCC, les inégalités de pension sont plus faibles. Elles continuent de baisser au fil des générations, mais dans une moindre mesure. La pension en EQCC des femmes résidant en France est ainsi inférieure de 42 % à celle des hommes pour

Encadré 1 La méthode de calcul du taux de remplacement

Le taux de remplacement est défini, dans cette fiche, comme le rapport entre le montant de la pension nette perçue en décembre 2016 et un salaire net exprimé en euros de 2016. Les salaires sont actualisés par l'indice d'évolution des salaires nets moyens entre l'âge d'observation et l'âge de liquidation. Seule la pension acquise au titre de l'activité professionnelle passée (pension de droit direct) est retenue, les droits dérivés (pension de réversion) ne sont pas inclus. La pension nette comprend l'avantage principal de droit direct (tous régimes) net des prélèvements sociaux, ainsi que l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus.

Le montant de la pension est rapporté à un salaire représentatif de la fin de carrière[1] : le salaire net moyen perçu au cours des avant-dernières années précédant la liquidation d'un droit à retraite. 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 résidant en France, dont le ou les régimes d'affiliation en fin de carrière sont le régime général, le régime de la fonction publique de l'état (FPE) civils, la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) ou les régimes spéciaux de salariés (assimilés au secteur public dans le graphique 4).

Au moins un salaire doit être renseigné dans le panel de l'Insee à partir de l'année des 50 ans. Parmi les polypensionnés, seuls sont pris en compte ceux dont le régime principal et le régime secondaire en fin de carrière figurent parmi les régimes précités[2]. Sont en revanche écartés du champ les retraités •••

1. Les informations sur les salaires sont issues de l'appariement de l'échantillon interrégimes des retraités (EIR) avec le panel tous salariés de l'Insee.
2. 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.

•••

sortis précocement (avant 50 ans) de l'emploi salarié, les retraités ayant pour régime principal un régime d'indépendant, d'agriculteur, de profession libérale ou la FPE militaires, ainsi que les retraités terminant leur carrière par un emploi non salarié ou sortant de toute activité professionnelle. 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 donc 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 50 ans. Cela permet également des comparaisons plus pertinentes entre sexes, générations et secteurs d'activités.

la génération 1930, et de 28 % pour la génération 1950. Cependant, même calculés en EQCC, les écarts de pensions entre les femmes et les hommes restent élevés. Ils reflètent en effet les écarts de salaires – notamment liés à la quotité de travail – et de qualification qui subsistent entre eux.

Le taux de remplacement du salaire par la retraite continue de diminuer au fil des générations dans le secteur public

Dans la mesure où le montant de la pension de retraite dépend du revenu d'activité, il est usuel de comparer les pensions aux salaires (ou revenus d'activité) des assurés pour apprécier les variations de revenus entre la période active et la période de retraite. Le taux de remplacement à la liquidation est l'indicateur qui rend compte de cette variation à l'échelle individuelle. Il est défini comme le rapport entre le montant de la retraite à la liquidation (tous régimes de base et complémentaires confondus) et celui d'un salaire représentatif de la fin de carrière *(encadré 1)*. Parmi les retraités de la génération 1950 ayant accompli une carrière complète, hors retraités ayant pour régime principal un régime de non-salariés ou terminant leur carrière dans un régime de non-salariés, le taux

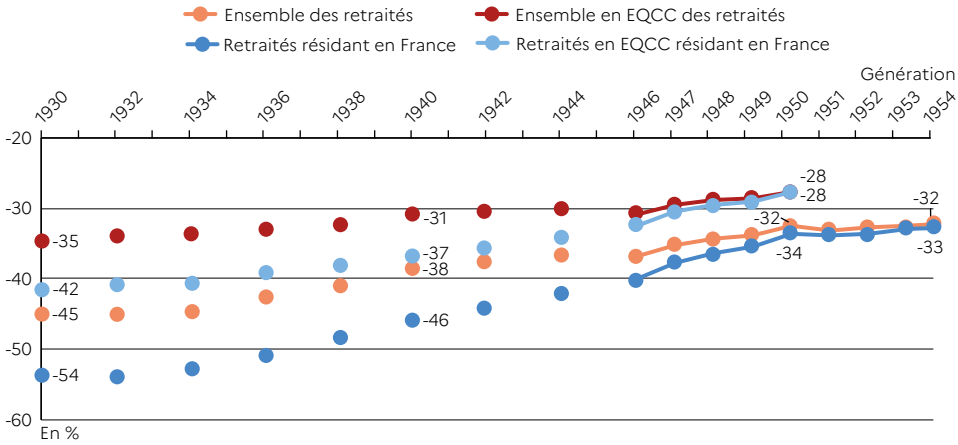
Tableau 2 Écart de montant brut de l'avantage principal de droit direct moyen dans les régimes de base, pour les générations 1946, 1950 et 1954 par rapport à la génération 1940 (y compris retraités résidant à l'étranger)

En %

	Montant mensuel (écart par rapport à la génération 1940)			Montant mensuel en EQCC (écart par rapport à la génération 1940)		
	Génération 1946	Génération 1950	Génération 1954	Génération 1946	Génération 1950	Génération 1954
Régime général[1]	9	12	15	3	3	5
FPE civils[2]	0	-4	-8	2	-1	-4
CNRACL[2]	6	4	0	4	4	3
FSPOEIE	2	4	12	1	7	14
CNIEG	-8	-4	7	-5	2	10
SNCF	6	4	10	8	9	13
CRPCEN	18	6	7	3	0	-2

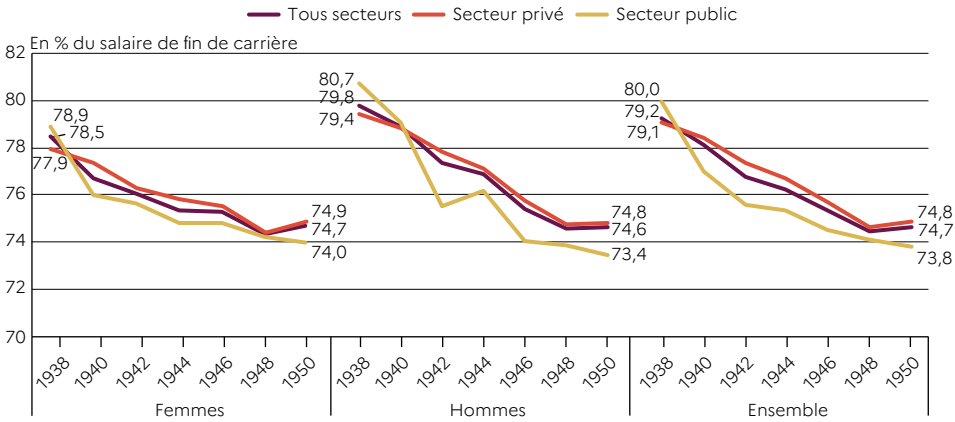
EQCC : équivalent carrière complète.
1. Le régime général intègre les indépendants de l'ex-SSI.
2. Pour la pension de droit direct (montant mensuel en 2021), y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23). Pour le montant en EQCC, le cas particulier du minimum garanti (où la pension peut être servie au taux plein même avec une carrière incomplète) n'a pas été pris en compte (voir encadré de la fiche 11).
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Les montants sont observés pour des générations différentes, à la fin de l'année 2021.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct en 2021, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR 2021.

Graphique 3 **Évolution au fil des générations de l'écart de pension entre les femmes et les hommes**



EQCC : équivalent carrière complète.
Note > Les données de la génération 1951 et au-delà sont issues du modèle ANCETRE. Celui-ci permet de connaître uniquement la pension moyenne, pas la pension en EQCC.
Lecture > La pension de droit direct des femmes résidant en France de la génération 1930 est, en moyenne, inférieure de 54 % à celle des hommes. Cet écart est de 42 % en EQCC.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans pour les générations de 1930 à 1950 et à l'âge de 67 ans pour les générations de 1951 à 1954. Montants bruts mensuels de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus), au 31 décembre 2016.
Sources > DREES, EIR 2016, modèle ANCETRE.

Graphique 4 **Taux de remplacement médian des retraités anciens salariés à carrière complète, par génération**



Note > Le secteur d'activité (privé ou public) correspond au régime de fin de carrière. Les régimes spéciaux de salariés sont classés avec le secteur public.
Lecture > La moitié des hommes nés en 1938 et ayant terminé leur carrière dans le secteur public perçoivent une pension de retraite correspondant à moins de 80,7 % du salaire moyen touché avant le départ à la retraite, contre une pension correspondant à moins de 73,4 % du salaire touché avant le départ à la retraite pour la moitié des hommes nés en 1950 et ayant terminé leur carrière dans le secteur public.
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 et pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.
Sources > DREES, EIR 2016 ; Insee, panel tous salariés.

de remplacement net médian s'élève à 74,7 % fin 2016 *(graphique 4)*. Les taux de remplacement des hommes sont globalement supérieurs à ceux des femmes pour les générations nées dans les années 1940. Cet écart se réduit au fil des générations, les taux de remplacement médians étant équivalents pour la génération 1950.

Le taux de remplacement médian diminue entre les générations 1938 et 1948, car les pensions augmentent moins que les salaires de fin de carrière. Pour la génération 1950, le taux de remplacement médian des personnes ayant terminé leur carrière dans le secteur public continue de décroître. Cela pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des différentes réformes des retraites mises en œuvre (mise en place de la décote, alignement des durées d'assurance requises), ainsi que l'augmentation de la part des primes dans la rémunération. Pour la même génération, le taux de remplacement médian se stabilise en revanche dans le secteur privé. ■

Pour en savoir plus

> **Aubert, P.** (2012, novembre). Les écarts de niveaux de pension de retraite entre générations. Paris, France : DREES, *Documents de travail*, 107.

> **Aubert, P., Collin, C., Musiedlak, Y. *et al.*** (2017, octobre). La prise en compte de la durée de carrière dans les indicateurs de retraite. Paris, France : DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 21.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2023, janvier). Séance du 26 janvier 2023. Effet noria (document 3 : Les évolutions de niveaux de pension de retraite par génération).

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, septembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France.* Rapport annuel.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux.

> **Senghor, H.** (2015, juillet). *Le taux de remplacement du salaire par la retraite diminue au fil des générations.* DREES, *Études et Résultats*, 926.

07 Les pensions des nouveaux retraités

Fin 2021, les nouveaux retraités résidant en France ayant liquidé un premier droit direct perçoivent une pension de droit direct brute (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants) de 1 516 euros par mois en moyenne, soit une augmentation de 0,6 % en euros constants par rapport à l'année précédente. Parmi eux, les femmes touchent une pension moyenne inférieure de 31 % à celle des hommes, ce qui reste stable par rapport à 2020. La pension moyenne des nouveaux retraités est légèrement plus faible que celle de l'ensemble des retraités. Elle ne tient toutefois pas compte d'éventuelles liquidations complémentaires futures. En outre, elle fluctue fortement d'une année sur l'autre, du fait des évolutions conjoncturelles du flux de nouveaux retraités.

Une pension brute moyenne de 1 516 euros par mois pour les nouveaux retraités

Fin 2021, la pension brute moyenne de droit direct (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants) des primo-liquidants tous régimes résidant en France *(encadré 1)* s'élève à 1 516 euros bruts *(tableau 1)*, soit à 1 398 euros nets des prélèvements sociaux. Cette pension brute moyenne augmente de 0,6 % en euros constants en un an[1], après une hausse de 1,9 % en 2020 et une baisse cumulée de 9 % entre 2016 et 2019.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer ces évolutions. La mise en œuvre, au 1er juillet 2017, de la Liquidation unique des régimes alignés (Lura) contribue à une variation significative du niveau de pension des polypensionnés des régimes affiliés, et ce, pendant plusieurs années après son entrée en vigueur[2] (voir encadré 3 de la fiche 2). Selon les personnes, la Lura peut augmenter ou réduire le montant de la pension. En effet, le plafonnement à l'unité du coefficient de proratisation diminue la pension, toutes choses égales par ailleurs. À l'inverse, la mise en commun des salaires et des revenus d'activité portés au compte augmente la pension[3]. Au total, les effets à la baisse l'emportent à court terme sur ceux à la hausse. En 2021, l'effet de la Lura s'estompe et ne tire plus à la baisse la pension des nouveaux liquidants. Par ailleurs, l'évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités peut tenir à des effets de composition, qui résultent des calendriers de relèvement des âges d'ouverture des droits et d'annulation de la décote (voir fiches 2 et 16).

L'évolution de la pension moyenne des nouveaux retraités de l'année, qui fluctue sensiblement d'une année sur l'autre, doit donc être appréhendée avec prudence. Une approche par génération est en effet préférable (voir fiche 6).

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

Dans le cadre de la Lura, la pension versée par le dernier régime d'affiliation correspond à l'intégralité des droits acquis lors de la carrière de l'assuré au sein des régimes alignés auxquels il a cotisé. Auparavant, chaque régime versait sa part de pension à l'assuré. La Lura a été mise en place à compter de la génération 1953, ce qui explique la hausse de la pension moyenne des nouveaux retraités dans le régime de la Mutualité

1. L'évolution de l'indice des prix (y compris tabac) pendant la même période est de +2,8 % (évolution en glissement annuel au 31 décembre de l'année).
2. Cette mesure joue en effet non seulement sur l'évolution en 2017 mais également sur celles des années qui suivent, du fait de sa montée en charge progressive liée à la condition d'éligibilité selon l'année de naissance.
3. Pour certains assurés, la mise en commun des salaires peut abaisser le salaire annuel moyen, mais ces cas restent rares.

sociale agricole (MSA) salariés et à la Sécurité Sociale des Indépendants (SSI) jusqu'en 2020. À compter de 2021, la quasi-totalité des assurés qui liquident leurs droits sont nés en 1954 ou après. De ce fait, les effets de la Lura par régime sont quasiment terminés si l'on compare les pensions moyennes en flux d'une année à l'autre. En 2021, la pension moyenne des nouveaux retraités est en hausse de 1,2 % en euros constants à la MSA salariés et en baisse de 1,6 % au régime général (y compris l'ex-SSI). Elle diminue de 0,7 % au régime unifié fusionnant l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour les régimes de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco), de 1,5 % dans celui de la fonction publique de l'État (FPE) civils et de 2,9 % à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Par ailleurs, la pension moyenne des nouveaux retraités augmente de 2,0 % à la MSA non-salariés et de 2,6 % à l'Ircantec.

Indépendamment de la Lura, ces évolutions résultent aussi, pour partie, de la modification du profil des nouveaux retraités en 2021 par rapport à 2020, en raison notamment des reculs de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite et de l'âge légal d'annulation de la décote. Ces modifications n'ont toutefois pas le même effet dans tous les régimes de retraite. En outre, les évolutions tendancielles des caractéristiques socio-professionnelles ou des durées passées dans les divers régimes contribuent également à faire évoluer le profil des nouveaux retraités de chaque régime d'année en année.

L'écart des pensions tous régimes des nouveaux retraités reste stable entre les femmes et les hommes

En 2021, la pension moyenne des femmes faisant valoir un premier droit à la retraite dans l'année, tous régimes confondus (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants), est inférieure de 31 % à celle des hommes, soit une hausse de 1 point par rapport à 2020.

Si, dans chacun des régimes, les écarts de pensions entre les femmes et les hommes sont notables, c'est à l'Agirc-Arrco qu'il est le plus élevé : le montant de la pension des femmes primo-liquidantes y est inférieur de moitié à celui des hommes. Cet écart est également élevé à la MSA non-salariés. Dans les autres régimes, il est plus souvent compris entre 10 % et 40 %. La pension des femmes est inférieure de 9 % à celle des hommes dans le régime de la Banque de France, de 8 % à l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP) et à la CNRACL, de 4 % à la Caisse nationale de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires (CRPCEN) et de 2 % à la MSA salariés.

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

La pension brute moyenne de droit direct, tous régimes, des primo-liquidants résidant en France (y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants) est plus faible que celle de l'ensemble des retraités en 2021 : 1 516 euros contre 1 531 euros par mois *(graphique 1)*. Néanmoins,

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. Dans le cadre de la liquidation unique des régimes alignés (Lura), s'il a cotisé dans plusieurs régimes alignés, il liquidera sa pension en une seule fois. Sur le champ « tous régimes », les assurés 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 d'un primo-liquidant peut être inférieure à celle dont il bénéficiera 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.

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. Compte tenu de la Lura, les éventuelles liquidations complémentaires sont toutefois moins nombreuses en 2021 que par le passé. 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 (voir fiche 8). ■

Tableau 1 Montant brut moyen de droit direct des nouveaux retraités, par régime de retraite, fin 2021

	Montant mensuel de la pension de droit direct (en euros)	Évolution du montant mensuel 2020-2021[5] (en %)	Écart entre la pension des femmes et celle des hommes (en %)	Écart entre la pension des liquidants et celle de l'ensemble des retraités (en %)
Régime général[1]	737	-1,6	-25	8
Agirc-Arrco[2]	435	-0,7	-47	-9
MSA salariés	572	1,2	-2	139
MSA non-salariés	374	2,0	-42	-2
FPE civils[3]	2 189	-1,5	-11	5
Ircantec	148	2,6	-33	14
CNRACL[3]	1 301	-2,9	-8	-2
Régimes spéciaux[4]	1 838	-4,3	-39	7
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, tous régimes (montant y compris majoration de pension pour trois enfants ou plus)[3]	**1 478**	**0,3**	**-31**	**1**
Primo-liquidants d'un droit direct dans l'année, résidant en France, tous régimes (montant y compris éventuelle majoration de pension pour trois enfants ou plus)[3]	**1 516**	**0,6**	**-31**	**-1**

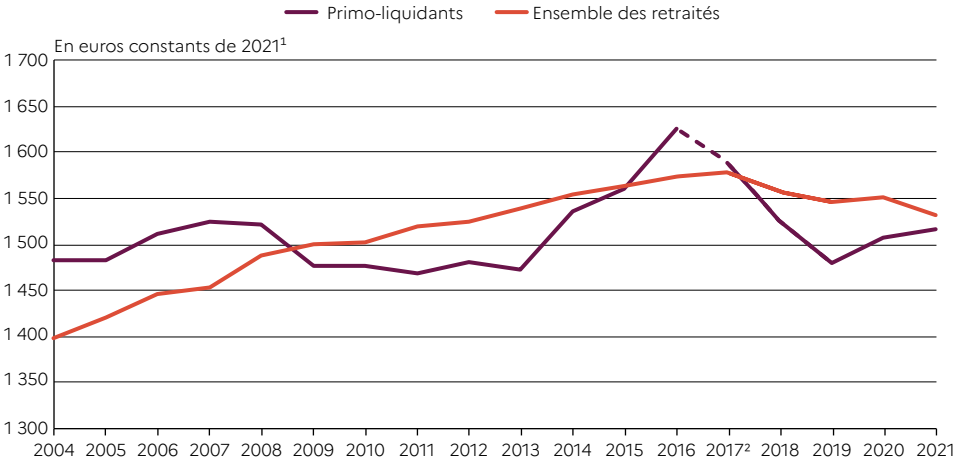
1. Voir annexe 4, note sur l'intégration de la SSI au régime général.
2. Voir annexe 4, note sur la fusion de l'Agirc et de l'Arrco.
3. Y compris les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et atteignant l'âge minimum légal de départ à la retraite au cours de l'année (voir fiche 23).
4. Régimes spéciaux : FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CANSSM, Cavimac, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep.
5. L'évolution du montant mensuel est corrigée de l'évolution de l'indice des prix (y compris tabac), en glissement annuel au 31 décembre de l'année.

Note > Les montants moyens présentés sont hors majoration de pensions pour trois enfants ou plus, sauf mention contraire. Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités ayant acquis un premier droit direct en 2021, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.

Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

Graphique 1 Montants bruts mensuels moyens de la pension de droit direct tous régimes des retraités résidant en France



1. Les séries sont corrigées de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (y compris tabac). Les montants des pensions mensuelles correspondent à l'avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus).
2. L'entrée en vigueur de la Lura au 1er juillet 2017, qui permet une liquidation unique au sein des régimes alignés à partir de la génération 1953, a une influence sur l'évolution, d'une année sur l'autre, des montants des pensions liquidées entre 2017 et 2020. Cela introduit une rupture de série pendant cette période.
Lecture > En moyenne, la pension brute moyenne (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) de l'ensemble des retraités de droit direct résidant en France s'élève à 1 531 euros mensuels au 31 décembre 2021. La pension brute moyenne (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) des retraités résidant en France ayant liquidé un premier droit direct de retraite au cours de l'année est de 1 516 euros.
Champ > Bénéficiaires d'un avantage principal de droit direct, résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE.

Pour en savoir plus

> Données historiques dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Grave, N.** (2018, mars). Les effets attendus de la Liquidation unique des régimes alignés (Lura). CNAV, *Cadr@ge*, 36.
> **Lequien, L. (dir.)** (2013, avril). Dossier « Les primo-liquidants d'un droit à retraite en 2008 ». Dans *Les retraités et les retraites – édition 2013*. Paris, France : DREES, coll. Études et statistiques, p. 21-34.

08 Les bénéficiaires d'un minimum de pension

Fin 2016, 39 % des retraités de droit direct résidant en France bénéficient d'un minimum de pension. Cette part est plus faible parmi les retraités les plus jeunes, en raison du durcissement des conditions d'attribution de ces minima depuis le 1er janvier 2012. Ainsi, au régime général, une pension sur cinq environ (18 %) liquidée en 2020 est portée au minimum contributif. Fin 2021, cette proportion n'est que de 15 %, mais ce chiffre provisoire est sous-estimé et sera révisé par la suite, du fait des délais de gestion rallongés depuis 2012. En 2020, le minimum garanti est versé à 4 % des nouveaux retraités de la fonction publique civile de l'État, et à 25 % des nouveaux retraités de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales. La pension majorée de référence est versée à 8 % des nouveaux retraités de la Mutualité sociale agricole non-salariés.

Près de quatre retraités sur dix bénéficient d'un minimum de pension dans un régime de base

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 ». Au 1er janvier 2023, son montant s'élève à 684,13 euros par mois pour une carrière complète dans le régime (747,57 euros avec la majoration). En cas de carrière incomplète, ce montant est versé au prorata de la durée validée pour la retraite. Depuis le 1er janvier 2012, les conditions d'attribution du minimum contributif ont été modifiées. Ce dernier n'est versé qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de la pension de droit direct tous régimes confondus est inférieur à un seuil, fixé à 1 322,87 euros par mois au 1er janvier 2023 *(encadré 1)*.

En cas de dépassement du seuil, le montant du minimum est partiellement ou totalement écrêté. Ces nouvelles règles excluent donc du dispositif un certain nombre de retraités, notamment les polypensionnés dont la pension tous régimes dépasse ce montant.

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 », dont les règles d'attribution et de calcul diffèrent de celles du minimum contributif *(encadré 1)*. Depuis le 1er février 2014, à la Mutualité sociale agricole (MSA) non-salariés, les exploitants agricoles peuvent aussi bénéficier, sans condition préalable sur la durée cotisée dans le régime, d'un minimum de pension appelé « pension majorée de référence ». En cas de carrière incomplète, ce montant est, comme pour le minimum contributif et le minimum garanti, proratisé selon la durée validée dans le régime.

Fin 2016, 5,9 millions de retraités de droit direct résidant en France bénéficient d'un minimum de pension (dont 4,0 millions dans leur régime principal), ce qui représente 39 % de cette population.

La part des nouveaux retraités au minimum contributif a nettement diminué depuis 2012

Avant le changement entré en vigueur en 2012, la part des nouveaux retraités dont la pension était portée à un minimum de pension était de plus de 40 % tous régimes confondus (43 % fin 2008). Cette part variait d'un régime à l'autre, de 8 % pour les anciens fonctionnaires civils de l'État à 45 % environ au régime général, et jusqu'à près de 75 % pour les anciens salariés agricoles *(graphique 1)*. Depuis 2012, avec la prise en compte pour les polypensionnés de l'écrêtement du minimum selon le niveau des pensions tous régimes, cette part a nettement diminué. Tous régimes confondus, elle s'élève à 25 % fin 2012 et à 18 % fin 2016. Par régime, entre 2008 et 2020, c'est surtout à la MSA salariés, au régime général et à la Caisse

Encadré 1 Les minima de pension

Minimum contributif

La loi du 31 mai 1983 institue 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 ou à 62 ans en cas d'incapacité (voir fiche 25). En particulier, contrairement au minimum vieillesse, le minimum contributif ne dépend que de la carrière de l'assuré, non de ses autres ressources ni de celles de son éventuel conjoint. Seuls les assurés qui partent à la retraite au taux plein (par la durée validée, l'âge, ou en référence à une situation d'ex-invalidité ou d'inaptitude) y sont éligibles. Si la durée validée dans le régime correspond à celle requise pour une carrière complète, le minimum est versé en entier. Dans le cas contraire, il est calculé au prorata de la durée validée dans le régime.

La réforme des retraites de 2003 introduit une majoration du minimum contributif au titre des périodes cotisées. Cette majoration est destinée à porter la pension des assurés à carrière complète à 85 % du smic net. Depuis le 1er avril 2009, elle est attribuée si l'assuré réunit au moins 120 trimestres d'assurance cotisés. Depuis cette date également, 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 14).

Depuis le 1er janvier 2012, le minimum contributif n'est plus servi qu'aux assurés ayant liquidé l'ensemble de leurs droits à la retraite (condition de subsidiarité) et dont le montant de pension de droit direct totale n'excède pas un seuil fixé par décret (1 322,87 euros par mois à partir du 1er janvier 2023). Depuis le 1er janvier 2023, le montant du minimum contributif s'élève à 684,13 euros par mois (747,57 euros avec la majoration) pour une carrière complète.

La réforme des retraites de 2023 prévoit une revalorisation du minimum contributif au 1er septembre 2023, d'un montant qui doit être fixé par décret. Cette revalorisation concerne à la fois les assurés ayant liquidé leur retraite avant le 31 août 2023 et les nouveaux assurés liquidant après le 1er septembre 2023. Cette réforme modifie également la revalorisation du minimum contributif (avec ou sans majoration), en le faisant évoluer selon le smic et non plus selon le même indice que les pensions. Cette modification de la revalorisation doit permettre d'assurer qu'un salarié à carrière complète à temps plein rémunéré au smic toute sa vie perçoive une pension brute tous régimes au moins égale à 85 % du smic net – objectif auquel doit veiller le Comité de suivi des retraites.

Minimum garanti

Dans la fonction publique de l'État (FPE) civils et à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le minimum garanti joue un rôle analogue à celui du minimum contributif. Son montant est proratisé selon la durée validée dans le régime, mais le calcul du taux de proratisation diffère selon la durée validée : il n'est donc pas rigoureusement proportionnel à la durée de service effective. 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). Depuis le 1er janvier 2011, cependant, 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'écrêtement de ce minimum de pension. Toutefois, le décret fixant le seuil de pension tous régimes à ne pas dépasser n'est pas encore paru. Depuis le 1er janvier 2023, le montant maximal du minimum garanti, correspondant à une durée de service de 40 années, est de 1 248 euros par mois.

Pension majorée de référence et complément différentiel

À la Mutualité sociale agricole (MSA) non-salariés, les exploitants agricoles sont concernés par deux minima de pension : la pension majorée de référence (dans le régime de base) et le complément différentiel (dans le régime complémentaire obligatoire).

•••

La pension majorée de référence, instaurée en 2009, est une majoration accordée lorsque la pension de base totale (forfaitaire et proportionnelle) est trop basse. Depuis le 1er 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 (du fait de l'âge ou pour incapacité), ainsi que toutes les autres pensions des régimes dans lesquels ils ont été affiliés.

Depuis 2011, la pension majorée de référence, en plus de s'adresser aux chefs d'exploitation ou d'entreprise affiliés à la MSA non-salariés, peut être octroyée à leurs collaborateurs. Depuis la loi n° 2021-1679 du 17 décembre 2021, les pensions minimales de référence des chefs d'exploitation et des membres de la famille sont unifiées (à un montant de 748 euros au 1er janvier 2023). Auparavant, elle était plus faible d'environ 150 euros par mois pour les conjoints collaborateurs et aidants familiaux. Cette même loi porte le seuil d'écrêtement au niveau de l'allocation de solidarité aux personnes âgées.

Le complément différentiel sous forme de points, instauré en 2015, est attribué dans le régime complémentaire de la MSA non salariés. Il prend effet si la somme de toutes les pensions de retraite obligatoire perçues (de base et complémentaires) au sein du régime ne dépasse pas un plafond équivalent à 75 % du smic net pour une carrière complète. Pour une durée moindre, le complément différentiel est réduit dans la même proportion. À compter du 1er novembre 2021, le plafond est porté à 85 % du smic net, ce qui correspond à 1 175,62 euros par mois au 1er mai 2023. Cette revalorisation intervient en application de la loi n° 2020-839 du 3 juillet 2020 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraite agricoles en France continentale et dans les départements et régions d'outre-mer (loi Chassaigne). Les conjoints collaborateurs et les aides familiaux ne sont pas éligibles au complément différentiel dans le régime complémentaire.

La réforme de 2023 prévoit, au 1er septembre 2023, une revalorisation de la pension majorée de référence ainsi que de son plafond d'écrêtement, du même montant que le minimum contributif.

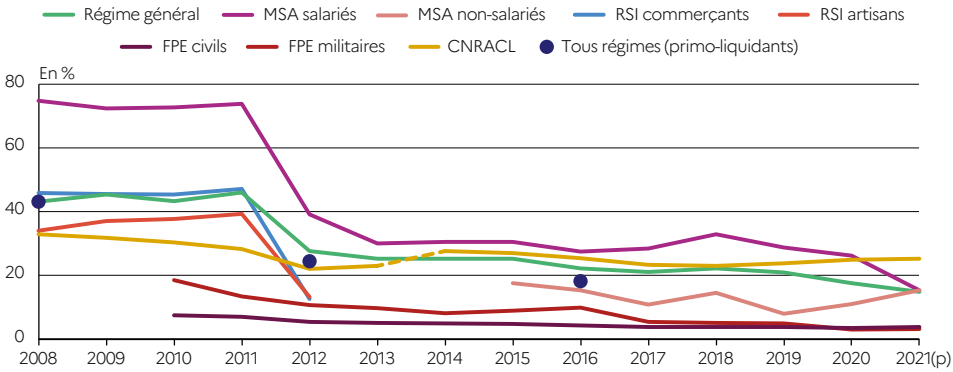
nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL) qu'elle a le plus diminué, de respectivement 49 points, 25 points et 8 points.

En 2020, 18 % des nouveaux retraités du régime général perçoivent une pension portée au minimum contributif, contre 21 % de ceux ayant liquidé leur pension en 2019. Le chiffre pour 2020 est supérieur de 4 points aux estimations parues dans l'édition 2022 de cet ouvrage, car il tient compte des dossiers relatifs aux pensions prenant effet en 2020 mais traités l'année suivante[1]. En effet, les nouvelles règles d'attribution du minimum contributif ont eu pour conséquence, entre autres, des retards dans les délais de traitement, dont l'incidence est non négligeable sur la baisse des attributions de ce minimum. Plus précisément, son versement implique que le régime concerné connaisse l'ensemble des droits à retraite de l'assuré. Or, dans la pratique, cela n'est parfois le cas que tardivement, et de nombreux dossiers d'attribution de minimum contributif pour des pensions liquidées entre 2012 et 2019 n'étaient toujours pas traités en 2020[2]. Pour la même raison, la proportion de 15 % parmi les nouveaux retraités de 2021 sera vraisemblablement révisée à la hausse dans la prochaine édition de cet ouvrage.

À la MSA salariés, la part des pensions servies en 2020 au titre du minimum contributif est de 26 %. Pour l'année précédente, en tenant compte des traitements tardifs des dossiers, 29 % des pensions liquidées en 2019 ont été portées au minimum contributif. Entre 2009 et 2011, la part des nouveaux retraités de la MSA salariés au minimum contributif avoisinait les 73 %. Dans ce régime, outre l'effet de la modification des règles

1. La proportion estimée pour les nouveaux retraités de 2019 est supérieure de un point par rapport à l'édition 2022 de cet ouvrage.
2. Selon les données de l'EACR 2019, au régime général, 263 000 dossiers dont les liquidations sont survenues entre 2012 et 2018 ne sont pas encore traités en 2019 et ne font pas l'objet d'un versement d'avance.

Graphique 1 Part des nouveaux retraités dont la pension a été portée à un minimum de pension, par régime de retraite



Note > Les données de 2013 et de 2014 pour le régime général, et de 2012 à 2014 pour la MSA salariés ont été révisées du fait du traitement de dossiers antérieurs. Les données de 2013 à 2019 ne sont pas disponibles pour la SSI (et ex-RSI). Les données 2021 sont provisoires. Pour la CNRACL, le champ évolue en 2014 : il s'agit désormais des nouveaux retraités y compris invalides atteignant 62 ans (jusqu'en 2013, il s'agissait des nouveaux retraités hors invalides atteignant 62 ans). Ce changement a été effectué pour l'édition 2023 du panorama.
Lecture > En 2020, 17,6 % des nouveaux retraités du régime général 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 de l'année.
Sources > DREES, EACR, EIR.

d'attribution du minimum contributif à partir de 2012, la mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) en 2017 a eu pour effet d'augmenter les pensions des nouveaux retraités, et donc de diminuer la proportion de bénéficiaires d'un minimum. La proportion de 15 % parmi les nouveaux retraités de 2021 sera également vraisemblablement révisée à la hausse dans la prochaine édition de cet ouvrage.

En 2020, par rapport à 2019, la part des nouvelles pensions portées au minimum garanti est restée stable dans la fonction publique de l'État (FPE) civils, à hauteur de 3,6 %. La part estimée pour 2021 (3,8 %) sera révisée ultérieurement. À la CNRACL, elle a augmenté de un point en 2020 et s'élève à 25 % *(graphique 1)*, comme en 2021. Cette part a fortement augmenté entre 2013 et 2014, en raison d'une évolution méthodologique dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). À partir de 2014, les invalides ayant 62 ans sont en effet pris en compte dans le flux des nouveaux retraités[3]. Enfin, 15 % des nouveaux retraités de la MSA non-salariés perçoivent un minimum de pension en 2021, soit 4 points de plus par rapport à 2020. Cette hausse peut en partie s'expliquer par le rehaussement du plafond fin 2021 *(encadré 1)*.

Les femmes perçoivent davantage de minima de pension que les hommes

D'après l'échantillon interrégimes de retraités (EIR), 18 % des nouveaux pensionnés ayant liquidé un premier droit en 2016 bénéficiaient au moins d'une pension portée au minimum contributif ou garanti, tous régimes confondus *(graphique 1)*. Comme pour les données par régime, cette proportion est sous-estimée dans la mesure où tous les dossiers des liquidations effectuées en 2016 n'avaient pas encore été traités au moment de la constitution de l'EIR.

3. La FPE civils et la CNRACL font l'objet d'un traitement particulier pour l'invalidité (voir fiche 23). Si, au régime général, les invalides basculent automatiquement en bénéficiaires d'une pension de retraite à 62 ans, ce n'est pas le cas des invalides de la fonction publique. La DREES reclasse les invalides de la fonction publique ayant 62 ans ou plus en pensionnés de retraite. Jusqu'à l'édition 2021 de cet ouvrage, les indicateurs relatifs aux nouveaux retraités de la CNRACL restaient toutefois calculés sur le champ « hors invalides atteignant l'âge de 62 ans ». Ils sont dorénavant calculés sur le champ « y compris les invalides atteignant l'âge de 62 ans ». Dans la présente édition, ce traitement fait l'objet d'une rétropolation sur les années antérieures (jusqu'en 2014).

Parmi les retraités de la génération 1950 résidant en France (génération la plus récente à être partie à la retraite dans sa quasi-totalité fin 2016), quatre personnes sur dix disposent d'une pension majorée par un dispositif de minimum *(tableau 1)*. Les femmes sont davantage concernées que les hommes (cinq femmes sur dix, contre trois hommes sur dix). Cet écart se réduit cependant chez les retraités ayant une carrière complète (quatre femmes sur dix, et toujours trois hommes sur dix).

De plus, les hommes perçoivent majoritairement leur minimum de pension dans un régime qui n'est pas leur régime principal, alors que l'inverse prévaut pour les femmes. Il arrive également que des retraités monopensionnés à carrière complète bénéficient d'un minimum de pension : c'est le cas de 17 % de ceux de la génération 1950. Parmi les monopensionnés ayant effectué une carrière complète, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à percevoir un minimum de pension dans leur régime principal (28 % contre 7 %).

Ces différences reflètent notamment des écarts de rémunérations entre les hommes et les fem-mes au cours de leur vie active. Parmi 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 (voir fiche 5).

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

Parmi les retraités de la génération 1950 résidant en France, les polypensionnés bénéficient nettement plus souvent que les monopensionnés d'un minimum de pension, celui-ci n'étant pas nécessairement versé plein. Par ailleurs, la majorité des polypensionnés reçoivent un minimum dans un autre régime que leur régime principal. Ce résultat sera modifié pour les générations futures, qui auront en totalité liquidé leurs pensions avec les nouvelles conditions d'écrêtement de 2012 *(encadré 1)*.

Tableau 1 Part des retraités nés en 1950, résidant en France et percevant un minimum de pension

En %

	Retraités percevant un minimum dans au moins un régime	dont retraités percevant un minimum dans leur régime principal	dont retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal	Retraités ne percevant aucun minimum	Ensemble
Toutes carrières					
Ensemble	**40**	26	14	**60**	**100**
Femmes	**49**	39	10	**51**	**100**
Hommes	**31**	13	18	**69**	**100**
Carrières complètes[1]					
Ensemble	**36**	17	19	**64**	**100**
Femmes	**43**	28	15	**57**	**100**
Hommes	**29**	7	22	**71**	**100**
Retraités monopensionnés à carrière complète[1]					
Ensemble	**17**	17	-	**83**	**100**
Femmes	**28**	28	-	**72**	**100**
Hommes	**5**	5	-	**95**	**100**

1. Les retraités à carrière complète résidant en France représentent 63,7 % des retraités de la génération 1950, et les retraités monopensionnés à carrière complète résidant en France représentent 36,4 % de cette même génération.
Note > Le régime principal est défini comme celui dans lequel l'assuré effectue la plus grande partie de sa carrière.
Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > 7 % des hommes nés en 1950 et à carrière complète perçoivent un minimum de pension dans leur régime principal.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1950, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

La génération 1950 est dans une situation intermédiaire, dans la mesure où 72 % des retraités de cette génération et 72 % de ceux percevant un minimum de pension ont liquidé leur pension avant le 1er janvier 2012, soit avant la mise en application de la règle d'écrêtement. En pratique, en se restreignant au seul régime principal, les polypensionnés nés en 1950 sont un peu moins nombreux que les monopensionnés à percevoir un minimum de pension (24 % contre 28 %). Parmi les pensionnés du régime général de la génération 1950 résidant en France, 31 % perçoivent une pension portée au minimum dans leur régime principal, contre 7 % de ceux relevant de la FPE civils *(tableau 2)*.

Des carrières plus courtes, marquées par l'invalidité ou l'inaptitude au travail

Globalement, les bénéficiaires d'un minimum de pension dans leur régime principal ont souvent des carrières plus courtes *(tableau 3)*. En effet, fin 2016, les bénéficiaires nés en 1950 et résidant en France ont en moyenne validé 136 trimestres pour la retraite (34 années), contre 162 trimestres (40,5 années) pour les retraités de cette génération ne percevant aucun minimum de pension. La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi est beaucoup plus faible pour les retraités percevant un minimum dans leur régime principal (89 trimestres, soit 22,25 ans) que pour ceux n'en bénéficiant pas (146 trimestres,

Tableau 2 Part des retraités nés en 1950, résidant en France et 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	**26**	**39**	**13**	**14**	**10**	**18**
Anciens salariés à titre principal	**27**	**39**	**13**	**12**	**9**	**16**
Régime général	31	45	14	8	4	11
FPE civils	7	8	5	24	21	27
FPE militaires	8	12	8	22	11	23
CNRACL	27	29	23	34	28	46
MSA salariés	18	17	19	34	48	27
Régimes spéciaux[1]	3	3	3	25	28	25
Anciens non-salariés à titre principal	**17**	**29**	**11**	**34**	**38**	**32**
MSA non-salariés	29	46	18	39	38	40
RSI commerçants	14	18	12	30	36	28
RSI artisans	12	22	11	43	59	40
Professions libérales	-	-	-	18	30	11
Aucun régime principal[2]	**33**	**48**	**25**	**33**	**31**	**34**

1. Régimes spéciaux : SNCF, RATP, CNIEG, Enim, etc.
2. Aucun régime principal : 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 > Le régime principal est défini comme celui dans lequel l'assuré effectue la plus grande partie de sa carrière. Les régimes des artisans et des commerçants sont ici considérés avant leur intégration au régime général. Ils apparaissent donc séparément. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Parmi les retraités de droit direct nés en 1950 (tous régimes confondus), 26 % perçoivent un minimum contributif ou garanti dans leur régime principal.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1950, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

soit 36,5 ans). Les bénéficiaires d'un minimum de pension nés en 1950 résidant en France ont ainsi 35 % de trimestres non cotisés[4] parmi leurs trimestres validés. Seuls 40 % d'entre eux ont une carrière complète, contre 68 % chez les retraités sans minimum de pension. Les femmes sont surreprésentées parmi les bénéficiaires des minima de pension. Elles sont 63 % parmi les bénéficiaires nés en 1950 et résidant en France, contre 52 % parmi l'ensemble des retraités de droit direct de cette génération résidant en France.

Par ailleurs, 33 % des bénéficiaires d'un minimum de pension nés en 1950 et résidant en France ont liquidé leurs droits pour inaptitude ou invalidité (contre 8 % de ceux sans minimum). Dans cette génération, les retraités qui perçoivent un minimum contributif dans leur régime principal liquident plus tardivement leurs droits que les retraités ne percevant aucun minimum de pension (en moyenne à 61,3 ans contre 60,2). Ils sont par ailleurs plus nombreux à le faire à l'âge d'annulation de la décote (AAD) ou après (29 % contre 11 %). En effet, les assurés qui ne peuvent atteindre le taux plein par la durée sont incités à attendre l'AAD pour en bénéficier, et ainsi devenir éligibles au minimum de pension, proratisé le cas échéant *(encadré 1)*. La pension de droit direct moyenne des retraités nés en 1950, résidant en France et percevant un minimum de pension dans leur régime principal est de 730 euros bruts mensuels,

Tableau 3 Carrière des retraités nés en 1950, résidant en France et percevant un minimum de pension

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal			Retraités ne percevant aucun minimum		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Part des retraités (en %) :									
nés à l'étranger	**19**	16	27	**8**	7	8	**15**	13	16
avec carrières complètes	**40**	41	38	**88**	82	91	**68**	62	74
partis pour inaptitude ou invalidité	**33**	30	43	**9**	9	10	**8**	7	8
partis à l'AAD ou après	**29**	31	21	**4**	6	3	**11**	13	10
polypensionnés	**33**	30	46	**100**	100	100	**24**	19	29
Taux de proratisation moyen	**0,8**	0,8	0,8	**1,1**	1,1	1,1	**1,0**	0,9	1,0
Durées validées moyennes tous régimes (en trimestres)	**136**	137	133	**172**	175	170	**162**	160	164
Durées validées moyennes tous régimes hors MDA (en trimestres)	**121**	118	133	**167**	162	170	**156**	147	164
Durées cotisées moyennes tous régimes (en trimestres)	**89**	83	107	**157**	151	161	**146**	134	155
Part des durées non cotisées dans les durées validées (en %)	**35**	40	20	**8**	13	5	**11**	17	6

AAD : âge d'annulation de la décote (65 ans pour la génération 1950) ; MDA : majorations de durée d'assurance, par exemple, pour enfant.
Note > Le régime principal est défini comme celui dans lequel l'assuré effectue la plus grande partie de sa carrière.
Lecture > 16 % des femmes nées en 1950 et percevant un minimum dans leur régime principal sont nées à l'étranger.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1950, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

4. Trimestres validés au titre du chômage, de la maladie, de l'assurance vieillesse des parents au foyer, etc.

les majorations liées au minimum de pension s'élèvant à 150 euros en moyenne *(tableau 4)*. Pour ces retraités, le minimum de pension représente, en moyenne, 26 % de la pension de droit direct. Pour un quart d'entre eux, le minimum représente moins de 12 % de la pension de droit direct. À l'opposé, pour un quart d'entre eux également, cette part est supérieure à 37 %. ■

Tableau 4 Montants de pension des retraités nés en 1950, résidant en France et percevant un minimum de pension

	Retraités percevant un minimum dans leur régime principal			Retraités percevant un minimum uniquement dans un régime non principal			Retraités ne percevant aucun minimum		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
Montants de pension moyens (montants bruts, en euros par mois)									
Droit direct (y compris minimum)	**730**	710	800	**1 710**	1 590	1 780	**1 840**	1 550	2 070
dont majorations liées au minimum de pension	**150**	150	130	**50**	60	40	**-**	-	-
Pension de droit direct en équivalent carrière complète	**950**	920	1 030	**1 670**	1 570	1 730	**1 910**	1 650	2 110
Pension totale (y compris réversion)	**830**	830	820	**1 740**	1 670	1 790	**1 890**	1 640	2 080
Part du minimum dans la pension de droit direct (en %)									
Moyenne	**26**	27	23	**4**	5	3	**-**	-	-
Premier quartile	**12**	13	9	**1**	1	1	**-**	-	-
Médiane	**23**	25	18	**2**	3	2	**-**	-	-
Dernier quartile	**37**	38	32	**4**	6	3	**-**	-	-

Note > La pension de droit direct comprend l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus. La pension totale inclut le droit direct, le droit dérivé et la majoration pour trois enfants ou plus. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Le minimum de pension représente 26 % en moyenne du droit direct des retraités nés en 1950 et percevant un minimum dans leur régime principal.
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, nés en 1950, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Pour en savoir plus

> Données complètes sur les caractéristiques des retraités disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Chantel, C., Plouhinec, C.** (2014, avril). La réforme du minimum contributif applicable en 2012. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 54.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2023, février). Réunion du Conseil du 16 février 2023 (documents 4 et 4 bis).

09 Le niveau de vie des retraités

Le niveau de vie médian des retraités est légèrement supérieur à celui de l'ensemble de la population : leur revenu est en moyenne moins élevé, mais cela est contrebalancé par le fait qu'ils ont plus rarement des enfants à charge et davantage de revenus du patrimoine. Les pensions de retraite demeurent l'essentiel du revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité. Les personnes retraitées sont sous-représentées parmi les 20 % des Français ayant le niveau de vie le plus bas.
Aussi, le taux de pauvreté des retraités est nettement plus faible que celui de l'ensemble de la population : 8,7 % contre 14,6 % en 2019. La redistribution réalisée par le système fiscal (CSG, CRDS, taxe d'habitation, etc.) et social (minima sociaux, aides au logement, etc.) réduit le taux de pauvreté des retraités de 3,7 points en 2019.

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

L'examen des seules pensions de retraite ne rend pas compte précisément du niveau de vie des retraités. En effet, leur revenu est principalement composé de ces pensions, mais d'autres ressources s'y ajoutent (voir *infra*). En outre, à revenus comparables, la composition du ménage affecte son niveau de vie. Pour mesurer et analyser ce qu'on appelle communément le « niveau de vie », les économistes utilisent en effet un indicateur précis, qui dépend du revenu disponible du ménage et de sa composition. Le revenu disponible correspond aux ressources que le ménage possède pour consommer et épargner. Il comprend les revenus d'activité (salaires, revenus d'indépendants), les revenus de remplacement (allocations chômage, préretraites, retraites, pensions d'invalidité), les pensions alimentaires, les revenus du patrimoine et les prestations sociales monétaires non contributives (prestations familiales, aides au logement, minima sociaux, prime d'activité, Garantie jeunes), nets des impôts directs et des cotisations 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 composent[1]. On attribue à tous les individus d'un ménage le même niveau de vie.

En 2019, selon l'enquête Revenus fiscaux et sociaux de l'Insee[2] *(encadrés 1* et *2)*, le niveau de vie médian des retraités vivant en France métropolitaine dans un logement ordinaire (hors institution) s'élève à 1 900 euros par mois *(tableau 1* et *graphique 1)*. Il est supérieur de 3,3 % au niveau de vie médian de l'ensemble de la population, qui est de 1 840 euros par mois. Le plus faible nombre d'UC des ménages dont au moins un des membres est retraité fait plus que compenser leur revenu disponible en moyenne plus faible *(tableau 2)*. Ce faible nombre d'UC est notamment dû au fait qu'ils ont plus rarement des enfants à charge. Par ailleurs, les retraités sont davantage propriétaires que l'ensemble de la population. Si l'on tient compte de l'avantage que donne sur le niveau de vie le fait d'être propriétaire de son logement[3], le niveau de vie médian

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.
2. L'Insee n'ayant pas validé les résultats de l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) 2020, cette fiche repose, comme pour l'édition précédente, sur l'ERFS 2019.
3. La prise en compte de cet avantage se fait habituellement en ajoutant aux revenus des propriétaires un « loyer imputé », c'est-à-dire un loyer qu'ils se verseraient à eux-mêmes, compte tenu de la valeur qu'aurait leur logement sur le marché locatif. On retient ici un loyer imputé net de taxe foncière et brut d'intérêts d'emprunt. Le remboursement du principal, lui, n'est pas déduit, car il ne vient pas diminuer le revenu du ménage mais correspond à une épargne qu'il dégage sur la période, qui réduit d'autant son endettement.

des retraités s'élève à 2 310 euros par mois. Il est supérieur de 9,5 % au niveau de vie médian de l'ensemble de la population, qui est de 2 110 euros par mois en tenant compte du fait d'être propriétaire.
Comme les pensions de retraite constituent la majeure partie des ressources des retraités (voir *infra*), l'évolution du niveau de vie moyen de ces derniers est influencée par celle de la pension moyenne *(graphique 2)*. Ces évolutions ne sont cependant pas identiques. De 2012 à 2017, le niveau de vie a en particulier évolué moins dynamiquement en moyenne que les pensions nettes, notamment parce que les revenus du patrimoine ont diminué dans un contexte de faible rendement. À l'inverse, après 2018, la progression importante des revenus du patrimoine a contribué à ce que le niveau de vie moyen évolue un peu plus dynamiquement que la pension.
Le niveau de vie des retraités peut également être comparé à celui de l'ensemble de la population *(graphique 1)*. Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble de la population et suit une évolution globalement similaire depuis 2012. Il connaît cependant une plus forte croissance entre 2014 et 2017, puis recule en 2018 sous l'effet conjugué de l'absence de revalorisation des pensions de base (voir fiche 4), de la sous-indexation des pensions complémentaires servies par l'Agirc-Arrco, et de l'augmentation de la cotisation sociale généralisée (CSG) pour une partie des retraités. En 2019, le niveau de vie médian repart à la hausse, même si sa progression est un peu moins vive que celle du niveau de vie médian de l'ensemble de la population. Les retraites ont été affectées, d'un côté, par la sous-indexation des pensions de base (revalorisation de 0,3 % et non pas selon l'inflation) et, de l'autre, par l'introduction des coefficients de minoration Agirc-Arrco (voir fiche 17). En outre, les mesures sociales et fiscales mises en œuvre en 2019 (introduction d'un taux intermédiaire de CSG, qui a atténué l'effet négatif lié à la hausse de cette dernière l'année précédente, poursuite du dégrèvement de la taxe d'habitation pour la résidence principale) ont soutenu le niveau de vie des retraités[4]. Dans le même temps, le niveau de

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 du cumul d'un emploi et d'une retraite. Les personnes relevant du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), c'est-à-dire les allocataires du minimum vieillesse ne percevant aucune pension de retraite par ailleurs, ne sont pas considérées dans l'analyse comme des retraités.

Cette définition diffère légèrement de celle utilisée dans les publications habituelles de la DREES ou de l'Insee, qui s'appuient sur l'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS). Ces publications retiennent en effet conventionnellement le champ des « ménages retraités », 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 qui cumulent un emploi et une retraite. Cette différence de définition occasionne des différences de résultats.

Les ménages dont au moins 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 2019. Les ménages dont l'ensemble des membres sont retraités sont, eux, 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 2019. L'un ou l'autre de ces ménages peut également compter aussi des enfants ou d'autres personnes à charge, qui, elles, ne sont pas forcément retraitées.

4. Voir Arnaud, F. (dir.) (2021). *Les retraités et les retraites*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social, fiche 9 (*encadré 3*).

Encadré 2 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 quatrième trimestre de l'année *n*, portant sur environ 50 000 ménages) avec les fichiers fiscaux (déclarations des revenus) de la Direction générale des Finances publiques (DGFiP) portant sur les revenus de l'année *n*, et avec 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 fournit un panorama détaillé des revenus perçus par chaque ménage :

> les revenus individuels perçus par chaque membre du ménage (par exemple les salaires, retraites, indemnités de chômage, bénéfices agricoles, industriels, commerciaux et non commerciaux) ;

> les revenus non individualisables, c'est-à-dire les prestations sociales non contributives (prestations familiales, allocations logement, minima sociaux, Garantie jeunes, prime d'activité) et les revenus du patrimoine ;

> les impôts acquittés par le ménage (par exemple, l'impôt sur le revenu, la taxe d'habitation).

En revanche, l'ERFS ne prend pas en compte certains revenus non imposables, comme les aides locales, les indemnités de licenciement ou la rémunération de l'épargne salariale. L'ERFS permet d'analyser les revenus ventilés selon des critères sociodémographiques usuels (catégorie socioprofessionnelle et âge des personnes composant le ménage, taille du ménage, activité de chaque individu, etc.) et de 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 étudiante. Sont donc exclus les ménages vivant en collectivités (foyers, hôpitaux, Ehpad, etc.), ainsi que les personnes vivant dans des habitations mobiles (mariniers, etc.) et les personnes sans domicile.

Contrairement au reste de l'ouvrage, les résultats présentés dans cette fiche portent sur l'année 2019, les données de l'enquête 2020 n'ayant pas été jugées valides compte tenu des difficultés de collecte liées à la crise sanitaire, et celles de 2021 n'étant pas encore disponibles à la date de rédaction de la fiche.

Tableau 1 Répartition et niveaux de vie moyen et médian mensuels des personnes retraitées en 2019, selon leur position dans la distribution du niveau de vie

	Ensemble de la population	Retraités	Retraités dont le niveau de vie est…				
			<D2	[D2 ; D4[	[D4 ; D6[	[D6 ; D8[	≥D8
Effectifs (en milliers)	63 404	15 123	2 113	3 237	3 362	3 257	3 154
Répartition des retraités selon le décile de niveau de vie (en %)	-	-	14	21	22	22	21
Niveau de vie mensuel moyen (en euros)	2 100	2 180	1 010	1 450	1 840	2 310	3 940
Niveau de vie mensuel médian (en euros)	1 840	1 900	1 060	1 450	1 840	2 290	3 260
Niveau de vie mensuel maximal (en euros)		-	1 230	1 640	2 040	2 650	-

« Dx » est le x-ième décile de la distribution de niveau de vie de l'ensemble de la population.
Note > Voir encadré 1 pour la définition des personnes retraitées.
Lecture > En 2019, 14 % des personnes retraitées ont un niveau de vie inférieur à 1 230 euros par mois. Leur niveau de vie mensuel médian est de 1 060 euros.
Champ > France métropolitaine, personnes appartenant à un ménage vivant dans un logement ordinaire, 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, ERFS 2019 ; calculs DREES.

vie des ménages actifs a été soutenu par une augmentation assez dynamique du salaire moyen, de 0,8 % en euros constants entre fin 2018 et fin 2019 (voir le graphique 1 de la fiche 4), du fait des exonérations de prélèvements sociaux et fiscaux sur les heures supplémentaires, de la forte revalorisation de la prime d'activité et, comme pour les retraités, de la poursuite du dégrèvement de la taxe d'habitation

Une estimation du niveau de vie des seniors en institution est quant à elle possible grâce à l'enquête Capacité, aides et ressources (CARE) *[encadré 3]*. Le niveau de vie médian de ces personnes est de 1 400 euros en 2016, soit un niveau nettement inférieur à celui des seniors en logement ordinaire à cette même date (1 830 euros).

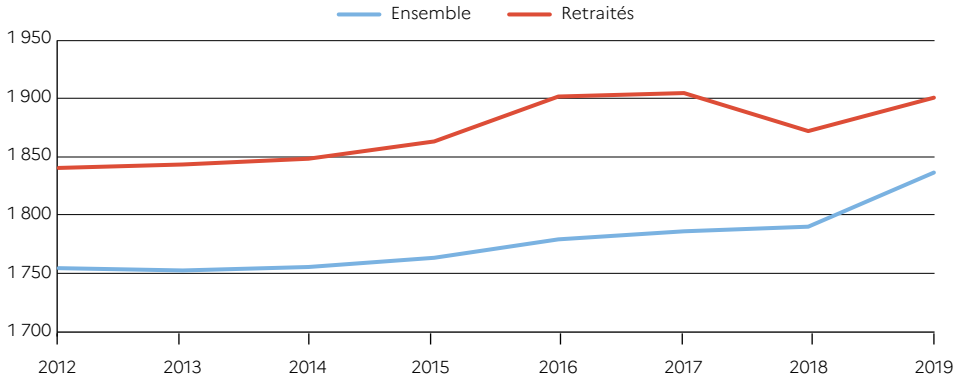
En 2019, les pensions de retraite constituent environ 80 % du revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité

En 2019, le revenu disponible des ménages dont un des membres au moins est retraité est constitué principalement de pensions de retraite, à hauteur de 80,4 % contre 27,5 % pour l'ensemble des ménages *(tableau 2)*. Les revenus d'activité en représentent 17,9 %. 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 2019. La part des revenus d'activité n'est en revanche que de 8,7 % pour les ménages dont la personne de référence ainsi que son éventuel conjoint sont tous deux retraités. Pour ces derniers, la part des pensions de retraite représente alors 90 % du revenu disponible total. Les revenus du patrimoine dans le revenu disponible des ménages dont au moins un des membres est retraité comptent davantage que dans le revenu disponible de l'ensemble de la population (15,7 % contre 9,5 %). C'est le contraire pour les prestations sociales non contributives (1,9 % contre 5,7 %), ce qui s'explique notamment par la quasi-absence d'enfants à charge, donc de prestations familiales, au sein des ménages dont au moins un des membres est retraité. Les impôts directs, qui viennent en déduction des revenus, représentent 17,2 % du revenu disponible de ces derniers, soit une part très proche de celle de l'ensemble des ménages (18,0 %).

Plus le niveau de vie est bas, plus le poids des prestations de solidarité dans le revenu disponible est élevé

Les pensions de retraite représentent toujours la plus grosse partie du revenu disponible, quel que soit le décile de niveau de vie dans lequel se situent les ménages dont au moins un des membres est

Graphique 1 Niveau de vie mensuel médian des retraités et de l'ensemble de la population, en euros constants de 2019



Champ > France métropolitaine, personnes appartenant à un ménage vivant dans un logement ordinaire, 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, ERFS 2012 à 2019 ; calculs DREES.

Tableau 2 Décomposition du revenu disponible moyen des ménages en 2019, selon leur position dans la distribution du niveau de vie

En %

Composantes du revenu disponible	Ensemble des ménages	Ménages dont au moins un des membres est retraité[6]...	... dont le niveau de vie est					Ménages dont l'ensemble des membres sont retraités[6]
			<D2	[D2 ; D4[	[D4 ; D6[	[D6 ; D8[	≥D8	
Revenus d'activité[1]	**72,0**	**17,9**	**4,6**	**7,4**	**12,1**	**18,5**	**26,7**	**8,7**
Revenus de remplacement et pension alimentaire[1]	**30,8**	**81,8**	**84,3**	**90,4**	**90,7**	**87,7**	**70,2**	**90,4**
Retraite	27,5	80,4	81,7	88,2	89,0	86,2	69,6	89,7
Pension d'invalidité	0,7	0,8	1,3	1,1	0,9	0,7	0,5	0,4
Chômage, préretraite et pension alimentaire	2,6	0,6	1,4	1,1	0,8	0,8	0,2	0,3
Revenus du patrimoine	**9,5**	**15,7**	**3,9**	**5,5**	**7,3**	**9,5**	**29,3**	**15,7**
Impôts directs[2]	**-18,0**	**-17,2**	**-5,5**	**-6,9**	**-11,5**	**-16,3**	**-26,5**	**-16,5**
Prestations sociales non contributives[3]	**5,7**	**1,9**	**12,7**	**3,6**	**1,5**	**0,6**	**0,3**	**1,8**
Allocations logement	1,3	0,5	4,4	0,8	0,2	0,1	0,0	0,5
Minima sociaux[4]	1,6	1,2	7,5	2,5	1,1	0,4	0,2	1,2
dont minimum vieillesse	0,2	0,5	4,9	0,6	0,1	0,0	0,0	0,5
Prestations familiales[5], prime d'activité et Garantie jeunes	2,9	0,2	0,8	0,4	0,2	0,1	0,1	0,1
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Revenu disponible mensuel moyen (en euros)	**3 200**	**2 850**	**1 220**	**1 830**	**2 410**	**3 140**	**5 500**	**2 640**

« Dx » est le x-ième décile de la distribution de niveau de vie de l'ensemble de la population.
1. Les revenus d'activité et de remplacement sont présentés sans déduction de la CSG (imposable et non imposable) et de la CRDS, mais ils 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 2019, calculés d'après la déclaration de revenus pour 2018.
3. Les prestations soumises à la CRDS sont présentées sans déduction de cette dernière.
4. Dans ce tableau, seuls le RSA, l'AAH et le minimum vieillesse sont comptabilisés comme minima sociaux. L'ASS, l'AER-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. Voir encadré 1 pour la définition des ménages dont au moins un des membres est retraité et celle des ménages dont l'ensemble des membres sont retraités.
Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2019, les revenus du patrimoine des ménages dont au moins un des membres est retraité représentent au total 15,7 % de leur revenu disponible. Ils représentent 3,9 % pour les ménages dont au moins 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 vivant dans un logement ordinaire, 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, ERFS 2019 ; calculs DREES.

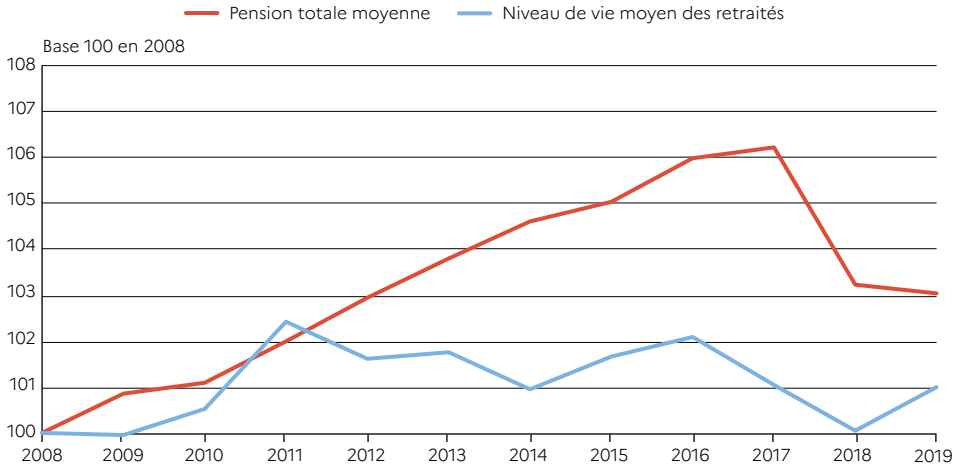
retraité[5]. Toutefois, si elles représentent entre 86,2 % et 89,0 % du revenu disponible en moyenne pour les ménages des quintiles 2 à 4 *(tableau 2)*, cette part s'avère plus faible à la fois pour ceux situés en dessous du deuxième décile et pour ceux situés au-dessus du huitième.

Les raisons en sont différentes. Dans le revenu disponible des ménages les plus modestes dont au moins un des membres est retraité, les prestations sociales de solidarité occupent une part plus élevée que dans les autres quintiles. Ayant des ressources plus faibles, ces retraités bénéficient en effet davantage des transferts sociaux et fiscaux, notamment des allocations logement et des minima sociaux[6]. Dans le revenu disponible des retraités les plus aisés dont au moins un des membres est retraité, les revenus d'activité et les revenus du patrimoine représentent une part plus élevée que dans les autres quintiles. En effet, la part des revenus d'activité augmente avec le niveau de vie (4,6 % pour les ménages situés en dessous du deuxième décile, contre 26,7 % pour ceux situés au-dessus du huitième décile). Il en est de même pour la part des revenus du patrimoine (3,9 % contre 29,3 %).

Les retraités sont bien 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, selon lequel est considérée comme pauvre une personne dont le niveau de vie est inférieur à un seuil de pauvreté

Graphique 2 Évolution de la pension de retraite totale nette moyenne et du niveau de vie moyen des retraités, en euros constants



Note > L'enquête Revenus fiscaux et sociaux (ERFS) présente une rupture entre 2011 et 2012, du fait de la prise en compte des majorations de pensions pour les parents de trois enfants ou plus (observées dans les données fiscales à partir de 2013 et estimées pour 2012 pour être à champ comparable). Sur ce graphique, la série de niveau de vie moyen a toutefois été corrigée de cette rupture en majorant, pour les ERFS antérieures à 2011, les niveaux de vie dans une proportion comparable à l'effet estimé en 2012.
Champ > Pour la pension de retraite totale moyenne : ensemble des retraités de droit direct ou dérivé résidant en France, vivants au 31 décembre de l'année ; pension en fin d'année, nette des prélèvements sociaux. Pour le niveau de vie : personnes retraitées (au sens de l'encadré 1), vivant en logement ordinaire en France métropolitaine ; niveau en moyenne sur l'année.
Sources > Insee-DGFiP-CNAF-CNAV-CCMSA, ERFS 2019 ; DREES, modèle ANCETRE 2008-2019 ; calculs DREES.

5. Les niveaux de vie sont distribués par décile pour l'ensemble de la population, non pour les seuls retraités.
6. Il ne s'agit pas uniquement des allocations du minimum vieillesse. Le retraité ou les autres membres de son ménage peuvent également percevoir l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et, de façon plus marginale, le revenu de solidarité active (RSA).

Encadré 3 Le niveau de vie des seniors en institution en 2016

Les enquêtes Capacité, aides et ressources (CARE), réalisées par la DREES, portent sur les seniors vivant en institution (CARE-Institutions) ou dans un ménage ordinaire (CARE-Ménages). L'enquête CARE-Institutions a été réalisée de septembre à décembre 2016. Elle se concentre sur 3 300 seniors répartis dans 700 établissements pour personnes âgées. Le champ de l'enquête est constitué des personnes âgées de 60 ans ou plus hébergées de façon permanente dans les établissements pour personnes âgées de France métropolitaine, à savoir : les établissements pour personnes âgées dépendantes (Ehpad), les maisons de retraite non Ehpad et les Unités de soins de longue durée (USLD). Ce champ représente l'essentiel des structures hébergeant des personnes âgées. Les seniors de l'enquête ont été recherchés dans les données fiscales et sociales de l'Insee.

En 2016, selon l'enquête CARE-Institutions appariée aux données sociofiscales, la moitié des seniors vivant en institution ont un niveau de vie inférieur à 1 400 euros par mois *(tableau ci-dessous)*.

Parmi les seniors qui ne sont pas en couple, les personnes veuves sont dans une situation plus favorable que les personnes qui sont célibataires, divorcées ou séparées. La moitié des personnes seules et non veuves ont un niveau de vie inférieur à 1 150 euros par mois, alors que la moitié des personnes veuves ont un niveau de vie inférieur à 1 510 euros par mois. Toutefois, le niveau de vie des veuves, qui représentent plus de la moitié des seniors en institutions, est bien en deçà de celui des veufs. La moitié d'entre elles ont moins de 1 440 euros par mois, contre moins de 1 850 euros pour les veufs. Par ailleurs, le niveau de vie médian des seniors en couple est un peu plus faible que celui des femmes veuves.

97 % des seniors vivant en établissement ont une pension de retraite. La proportion est de 100 % parmi les veufs et les veuves, probablement grâce aux pensions de réversion. La proportion est moindre parmi les personnes seules non veuves (89 % des hommes et 92 % des femmes). Elles perçoivent plus souvent des prestations et des minimas sociaux que l'ensemble des seniors vivant en institution : 6 % d'entre elles sont bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) et 30 % touchent l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Les proportions ne sont que de 2 % et de 12 % parmi l'ensemble des seniors vivant en institution.

77 % des seniors en institution ont des revenus issus d'un patrimoine, mais il existe de fortes disparités selon les situations matrimoniales. Ainsi, 87 % des couples et 85 % des veufs en déclarent, alors que la proportion est de 65 % chez les personnes seules non veuves.

Niveau de vie par type de ménage des seniors en institution et taux de détention des principales composantes du niveau de vie

Type de ménage	Part en institution pour personnes âgées (en %)	Niveau de vie médian (en euros par mois)	Taux de détention (en %)				
			Pensions	Revenus du patrimoine	Allocations logement	AAH	Aspa
Couple	12	1 370	96	87	37	1	6
Femme seule, non veuve	15	1 150	92	66	55	4	30
Homme seul, non veuf	10	1 170	89	63	52	8	31
Veuf	9	1 850	100	85	15	0	2
Veuve	54	1 440	100	79	33	0	8
Ensemble	**100**	**1 400**	**97**	**77**	**37**	**2**	**12**

AAH : allocation aux adultes handicapés ; Aspa : allocation de solidarité aux personnes âgées.
Note > le type de ménage est celui déclaré dans l'enquête, non le ménage fiscal.
Lecture > Les seniors en couple représentent 12 % des personnes en institution pour personnes âgées, la moitié d'entre eux ont un niveau de vie inférieur à 1 370 euros par mois.
Champ > Personnes âgées résidant en Ehpa, Ehpad et USLD en 2016.
Source > Enquête CARE-Institutions 2016 appariée aux données sociofiscales.

fixé conventionnellement à 60 % de la médiane des niveaux de vie individuels (1 102 euros par mois en 2019, soit une hausse de 2,6 % en euros constants par rapport à 2018).

Avec cette définition, 8,7 % des retraités sont pauvres[7] *(tableau 3)*. La proportion de pauvres parmi les retraités est ainsi nettement inférieure à leur proportion dans l'ensemble de la population

Tableau 3 Effet de la redistribution sur le taux de pauvreté et sur l'intensité de la pauvreté à 60 % du niveau de vie médian en 2019, selon diverses caractéristiques

	Taux de pauvreté				Intensité de la pauvreté			
	Avant redistribution (en %)	Après redistribution (en %)	Effet de la redistribution (en points)	Effet de la redistribution en termes relatifs (en %)	Avant redistribution (en %)	Après redistribution (en %)	Effet de la redistribution (en points)	Effet de la redistribution en termes relatifs (en %)
Selon le type de ménage des personnes retraitées								
Personne seule avec ou sans enfant	20,4	**14,9**	-5,5	-26,9	23,9	**12,5**	-11,4	-47,6
Couple avec ou sans enfant, dont :	7,1	**4,9**	-2,2	-30,6	16,3	**10,8**	-5,5	-33,7
couple dont les deux membres sont retraités	6,2	**3,9**	-2,3	-37,5	14,7	**9,7**	-5,0	-34,0
Selon la tranche d'âge des personnes retraitées								
Moins de 65 ans	12,1	**7,9**	-4,2	-35,0	27,5	**15,5**	-12,0	-43,5
De 65 ans à moins de 70 ans	12,7	**9,1**	-3,6	-28,5	22,8	**11,5**	-11,3	-49,4
De 70 ans à moins de 80 ans	10,5	**7,4**	-3,1	-29,7	21,5	**11,7**	-9,8	-45,6
80 ans ou plus	15,0	**10,9**	-4,1	-27,1	17,1	**11,0**	-6,2	-35,9
Selon la situation de handicap et la perte d'autonomie des personnes retraitées								
Personnes non handicapées ou en perte d'autonomie	11,4	**8,0**	-3,5	-30,2	19,5	**11,1**	-8,4	-43,2
Personnes handicapées ou en perte d'autonomie[1]	20,7	**12,7**	-7,9	-38,4	20,0	**10,8**	-9,2	-46,0
Ensemble des personnes retraitées	**12,3**	**8,7**	**-3,7**	**-29,7**	**21,3**	**11,6**	**-9,6**	**-45,3**
Ensemble des personnes	**22,2**	**14,6**	**-7,6**	**-34,3**	**38,5**	**19,7**	**-18,8**	**-48,8**

1. Une personne est dite en situation de handicap si elle déclare « être fortement limitée, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ». Cela inclut les personnes en perte d'autonomie.
Note > Voir encadré 1 pour la définition des personnes retraitées. Les enfants sont définis ici comme les enfants célibataires dans le ménage, sans limite d'âge. La redistribution comprend les impôts directs 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 20,4 % en 2019 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 14,9 %, soit une baisse en niveau de 5,5 points et une baisse en termes relatifs de 26,9 % par rapport à son niveau initial.
Champ > France métropolitaine, personnes appartenant à un ménage vivant dans un logement ordinaire, 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, ERFS 2019 ; calculs DREES.

7. L'Insee estime ce taux à 9,5 % en 2019 avec une définition de la population de retraités légèrement différente *(encadré 1)* et une définition identique du taux de pauvreté (Guidevay et Guillaneuf, 2021).

(14,6 %) ou parmi les enfants de moins de 18 ans (20,2 %)[8]. Le taux de pauvreté des retraités a cependant augmenté de 0,7 point entre 2018 et 2019, tandis qu'il a diminué de 0,2 point dans l'ensemble de la population. Cette augmentation est principalement portée par la hausse du taux de pauvreté des retraités âgés de 80 ans ou plus (+1,4 point).

Les retraités en situation de pauvreté ont un niveau de vie plus élevé que l'ensemble des personnes pauvres : leur niveau de vie médian est plus proche du seuil de pauvreté. L'intensité de la pauvreté, c'est-à-dire l'écart entre le seuil de pauvreté et le niveau de vie médian des personnes pauvres rapporté au seuil de pauvreté, s'établit en effet à 11,6 % pour les retraités en 2019. Ce taux est notablement plus faible que pour l'ensemble de la population (19,7 %). L'allocation de solidarité aux personnes âgées notamment, dont le montant en 2019 pour une personne seule est de 868 euros au 1er janvier (voir fiche 25), permet à lui seul d'atteindre 79 % du seuil de pauvreté. En comparaison, le RSA, fixé à 493 euros au 1er avril pour une personne seule après déduction du forfait logement, permet d'atteindre 45 % du seuil de pauvreté. Les aides au logement donnent par ailleurs la possibilité aux retraités de bénéficier de ressources proches du seuil de pauvreté, voire de le dépasser (particulièrement lorsqu'ils perçoivent également le minimum vieillesse).

Les retraités vivant en couple sont trois fois moins souvent pauvres que ceux qui vivent seuls, avec ou sans enfant (4,9 % contre 14,9 %). Le taux de pauvreté des retraités en situation de handicap ou de perte d'autonomie[9] est, par ailleurs, nettement supérieur à celui des autres retraités (12,7 % contre 8,0 %)[10]. Cet écart est, en partie, lié à l'âge. En effet, la plupart des retraités concernés appartiennent aux générations les plus anciennes, dont les montants de retraite sont plus faibles. Ainsi, le taux de pauvreté des personnes âgées de 80 ans ou plus est de 3,5 points plus élevé que celui des personnes âgées de 70 à 79 ans (10,9 % contre 7,4 %).

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

En plus du système de retraite par répartition et du mode de calcul des pensions, le système sociofiscal français comprend des dispositifs de redistribution sous forme de prestations sociales non contributives (notamment aides aux logements, minima sociaux), d'un impôt progressif (impôt sur le revenu) et d'impôts proportionnels (CSG et contribution au remboursement de la dette sociale [CRDS]). Le revenu initial, dont font partie les pensions de retraite, correspond au revenu avant redistribution.

À partir de ce seul revenu, le taux de pauvreté de l'ensemble de la population s'établirait à 22,2 %, et l'intensité de la pauvreté à 38,5 % *(tableau 3)*. Pour les retraités, le taux de pauvreté avant redistribution s'établirait à 12,3 %. La redistribution opérée par le système sociofiscal réduit ainsi le taux de pauvreté. Pour l'ensemble de la population, il baisse de 7,6 points, passant à 14,6 % ; pour les retraités, il baisse de 3,7 points, passant à 8,7 %.

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

Les retraités sont sous-représentés parmi les personnes les plus modestes et très légèrement surreprésentés parmi celles les plus aisées. En effet, en 2019, 14 % d'entre eux ont un niveau de vie inférieur à 1 230 euros par mois, soit le seuil en dessous duquel se situent les 20 % des Français les plus pauvres *(tableau 1)*. À l'inverse, 21 % des retraités

8. Tavernier, J.-L. (dir) (2021). Fiche « Pauvreté ». Dans *France, portrait social – édition 2021*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.
9. Dans cette fiche, une personne est dite en situation de handicap si elle déclare « être fortement limitée, depuis au moins six mois, à cause d'un problème de santé, dans les activités que les gens font habituellement ». Cette définition inclut les personnes en perte d'autonomie.
10. La mesure du niveau de vie ne tient pas compte d'un certain nombre de prestations en nature versées par les départements à destination des 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 institution (Ehpad, etc.).

ont un niveau de vie supérieur à 2 650 euros par mois, soit le seuil au-dessus duquel se situent les 20 % des Français les plus aisés.

Les niveaux de vie des retraités sont par ailleurs moins dispersés que ceux de l'ensemble de la population. En effet, les 10 % les plus aisés ont un niveau de vie mensuel supérieur à 3 310 euros, soit un ratio[11] 2,9 fois supérieur au niveau de vie maximal des 10 % les plus modestes (1 140 euros mensuels). Dans l'ensemble de la population, ce ratio atteint 3,4[12]. D'autres indicateurs corroborent que les inégalités de niveau de vie sont plus faibles parmi les retraités que dans l'ensemble de la population. Par exemple, l'indice de Gini[13] des niveaux de vie s'élève à 0,26 parmi les retraités et à 0,29 dans l'ensemble de la population. ■

Pour en savoir plus

> **Abbas, H.** (2020, février). Des évolutions du niveau de vie contrastées au moment du départ à la retraite. Insee, *Insee Première*, 1792.

> **Bodier, M., Labarthe, J. Sicsic, M. (coord.)** (2021). *Les revenus et le patrimoine des ménages – édition 2021*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.

> **Boneschi, S., Esteban, L.** (2023, avril). La moitié des seniors en institution a un niveau de vie compris entre 1100 et 1900 euros par mois. DREES, *Études et Résultats*, 1264.

> **Buresi, G., Cornuet, F.** (2020, novembre). Estimation avancée du taux de pauvreté et des indicateurs d'inégalités. En 2019, les inégalités et le taux de pauvreté diminueraient. Insee, *Insee Analyses*, 60.

> **Cabannes, P.-Y., Chevalier, M. (dir.)** (2022, septembre). *Minima sociaux et prestations sociales – Ménages aux revenus modestes et redistribution – édition 2022*. Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

> **Guidevay, Y., Guillaneuf, J.** (2021, octobre). En 2019, le niveau de vie médian augmente nettement et le taux de pauvreté diminue. Insee, *Insee Première*, 1875.

11. Le ratio calculé correspond au rapport interdécile D9/D1.
12. *Ibid.*, fiche « Niveaux de vie ».
13. L'indice de Gini est un indicateur synthétique permettant de rendre compte du niveau d'inégalité pour une variable et sur une population donnée. Il varie entre 0 (égalité parfaite) et 1 (inégalité extrême). Entre 0 et 1, l'inégalité est d'autant plus forte que l'indice de Gini est élevé.

10 Les masses financières relatives aux pensions de retraite

Les pensions de retraite constituent le premier poste des dépenses publiques de protection sociale. En 2021, leur montant s'élève à 338 milliards d'euros, soit 13,5 % du produit intérieur brut et 40,5 % des prestations de protection sociale. Les masses financières relatives aux pensions continuent de croître (+1,7 % en euros courants après +2,0 % en 2020). Depuis 1990, la part des pensions versées par le régime général progresse dans l'ensemble des pensions de retraite.

En 2021, les pensions de retraite s'élèvent à 13,5 % du PIB

D'après les comptes de la protection sociale[1] (CPS) *[encadré 1]*, les pensions de retraite versées par les régimes légalement obligatoires français[2] s'élèvent à 338 milliards d'euros en 2021 *(tableau 1)*. Ces masses de dépenses sont constituées à 89 % de pensions de droit direct et à 11 % de pensions de droit dérivé.

Entre 2020 et 2021, la part des dépenses de retraite dans le produit intérieur brut (PIB) passe de 14,4 % à 13,5 % et retrouve son niveau d'avant la crise sanitaire liée au Covid 19. Elle diminue ainsi de 0,9 point, après une augmentation de 1,0 point entre 2019 et 2020 *(graphique 1)*. Cette évolution reflète avant tout celle du PIB. En effet, après la contraction de l'activité liée à la crise en 2020, le PIB rebondit en 2021, la levée progressive des restrictions sanitaires permettant une reprise de l'activité économique.

De 1990 à 2020, la part des pensions de retraite dans le PIB augmente de 10,0 % à 14,4 % (+4,3 points), en plusieurs étapes. De 1990 à 1995, elle augmente fortement (de 10,0 % à 11,5 %, soit +1,5 point), avant de se stabiliser jusqu'au milieu des années 2000, à un peu moins 11,5 % du PIB. En 2009, elle bondit à 12,9 % en raison de la contraction du PIB liée à la crise économique, puis elle progresse légèrement avant d'atteindre 13,8 % en 2014. Elle est ensuite quasi-stable et se redresse nettement en 2020, en raison d'une nouvelle contraction du PIB provoquée par la crise sanitaire liée au Covid-19.

La part des pensions de retraite continue de diminuer dans l'ensemble des prestations sociales (comme dans l'ensemble des dépenses publiques), passant de 40,8 % en 2020 à 40,5 % en 2021. Cette baisse est cependant beaucoup moins forte qu'en 2020 (-2,0 points). En effet, les prestations sociales ralentissent en 2021 (+2,4 % après +6,9 %) mais continuent de croître à un rythme plus rapide que celui des pensions de retraite. Cela est dû à l'instauration, dans le contexte de la crise sanitaire, de nouvelles mesures exceptionnelles telles que le financement de la campagne de vaccination ou la reprise des soins médicaux non urgents, qui prennent le relai de celles mises en œuvre en 2020 (le chômage partiel, par exemple). Ces mesures contribuent en effet à la progression des dépenses de prestations sociales en 2021, mais aucune ne concerne spécifiquement les pensions de retraite.

---

1. Les masses financières présentées dans cette fiche proviennent des comptes de la protection sociale (CPS) de la DREES. Le total des pensions versées, calculé sur l'ensemble de l'année, n'est pas exactement identique au montant moyen des pensions (voir fiche 5) multiplié par les effectifs de retraités (voir fiche 1), qui sont calculés en décembre de l'année considérée. L'encadré 1 présente les CPS et les principales différences de champ avec le reste de l'ouvrage.

2. Les pensions retenues sont exclusivement versées par des régimes français. Aucune pension de retraite versée par un régime étranger n'est prise en compte dans les CPS. Les prestations retenues ici sont les pensions de retraite (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus et hors majoration pour l'assistance d'une tierce personne) des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires). Elles n'incluent donc pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite.

Encadré 1 Champ des comptes de la protection sociale et comparaisons européennes

Les comptes de la protection sociale (CPS), réalisés annuellement par la DREES, décrivent l'ensemble des opérations assurant la couverture des risques sociaux auxquels les ménages sont exposés. Les CPS distinguent les six risques suivants : santé, vieillesse-survie, famille, emploi, logement et pauvreté-exclusion sociale.

Le champ des pensions de retraite des régimes légalement obligatoires français (PRRO), qui est étudié dans cette fiche, correspond à 94 % des prestations du risque vieillesse-survie en 2021. Le champ complet du risque vieillesse-survie des CPS comprend en sus les prestations versées par des mutuelles et des institutions de prévoyance (pensions de retraite et indemnités de départ à la retraite), le minimum vieillesse, les prestations liées à la dépendance des personnes âgées (allocation personnalisée d'autonomie, notamment) et d'autres prestations vieillesse (principalement les prestations d'employeurs et l'action sociale des caisses) *[tableau ci-dessous]*.La même convention est suivie pour les pensions d'invalidité à la fois dans le champ des PRRO et dans le champ complet du risque vieillesse-survie des CPS : à partir de l'âge d'ouverture des droits à la retraite (AOD), les pensions d'invalidité versées par les régimes spéciaux sont considérées comme étant des pensions de retraite.

Prestations du risque vieillesse-survie en 2021

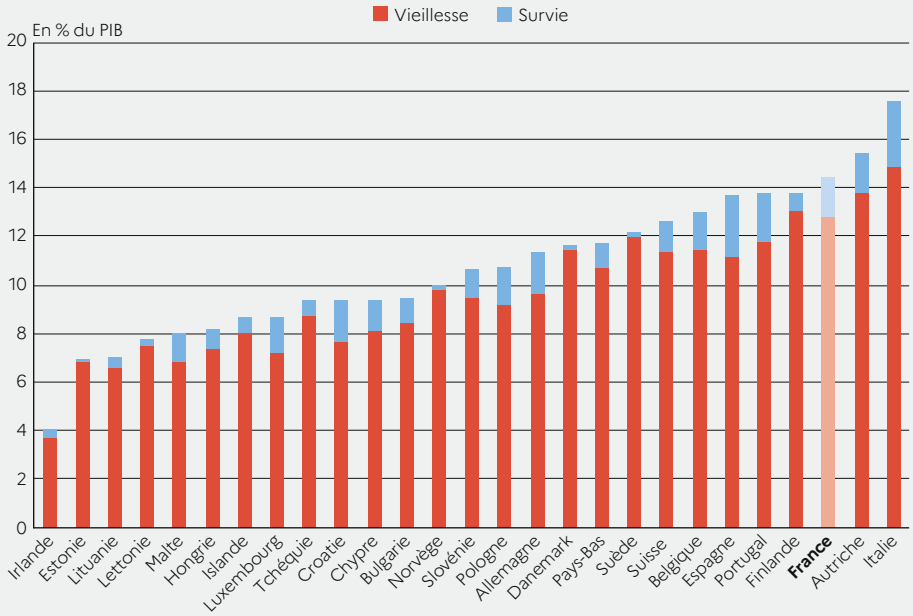
En milliards d'euros

	Comptes de la protection sociale	Dont champ PRRO
Prestations du risque vieillesse-survie	**360,1**	**337,6**
Prestations du risque vieillesse	**320,4**	**300,7**
Pensions de droit direct	**303,2**	**300,7**
Pensions de droit direct versées par les régimes directs d'employeurs	1,8	1,8
Pensions de droit direct versées par les organismes complémentaires	2,2	-
Autres pensions de droit direct	299,1	-
Autres pensions de droit direct (champ PRRO)	298,8	298,8
Autres pensions de droit direct (hors champ PRRO)	0,3	-
Minimum vieillesse	**3,9**	-
Prestations liées à la dépendance	**9,6**	-
Autres prestations vieillesse	**3,8**	-
Prestations du risque survie	**39,7**	**37**
Pensions de droit dérivé	**37,4**	**37**
Pensions de droit dérivé versées par les régimes directs d'employeurs	0,2	0,2
Pensions de droit dérivé versées par les organismes complémentaires	0,5	-
Autres pensions de droit dérivé	36,7	36,7
Minimum vieillesse	**0,2**	-
Autres prestations survie	**2,1**	-

PRRO : pensions de retraite des régimes légalement obligatoires français.
Note > Dans les comptes de la protection sociale (CPS), le champ des pensions de retraite correspond aux pensions exclusivement versées par des régimes légalement obligatoires français (champ PRRO), considérées dans cette fiche, auxquelles sont ajoutées les pensions de retraite versées par les organismes complémentaires (mutuelles et institutions de prévoyance).
Lecture > En 2021, les pensions de retraite de droit direct dans les CPS s'élèvent à 303,2 milliards d'euros, dont 300,7 milliards d'euros sur le champ PRRO.
Champ > Tous régimes nationaux (privés et publics, obligatoires et facultatifs).
Source > DREES, CPS, données provisoires.

Les CPS s'inscrivent également dans le cadre des comptes nationaux et constituent la réponse de la France au système européen de statistiques intégrées de protection sociale (Sespros). Le champ des CPS est ainsi identique à celui du Sespros. La mise à disposition de ces données par Eurostat permet de comparer les prestations du risque vieillesse-survie en Europe. Les masses financières relatives aux prestations du risque vieillesse-survie en France font partie des plus élevées d'Europe, avec l'Italie et l'Autriche *(graphique ci-dessous)*. Sur le champ total, elles s'élèvent à 14,4 % du PIB français en 2021, contre 17,6 % du PIB italien et 11,4 % du PIB allemand.

Prestations du risque vieillesse-survie en Europe en 2021



Note > Les données 2021 des pays de l'Union européenne absents de ce graphique ne sont pas encore disponibles. Le champ de ces comparaisons internationales est un peu plus large que celui des graphiques 1 et 2.
Champ > Tous régimes nationaux (privés et publics, obligatoires et facultatifs).
Source > Eurostat, Sespros.

Tableau 1 Masses financières relatives aux pensions de retraite

	Montants (en milliards d'euros courants)				Part du PIB (en %)
	1990	2019	2020	2021(p)	2021
Pensions de retraite	**105,6**	**325,3**	**331,9**	**337,6**	**13,5**
Droit direct	86,3	288,6	295,1	300,7	12,0
Droit dérivé	19,3	36,7	36,7	37,0	1,5

(p) : données provisoires.
Note > Les pensions retenues sont exclusivement versées par des régimes français ; aucune pension de retraite versée par un régime étranger n'est prise en compte dans les comptes de la protection sociale (CPS). Les prestations retenues sont les pensions de retraite (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus et hors majoration pour l'assistance d'une tierce personne) des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires). Elles n'incluent donc pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite.
Lecture > En 2021, les masses financières relatives aux pensions de retraites versées atteignent 338 milliards d'euros, soit 13,5 % du PIB.
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2020 et provisoires pour 2021.

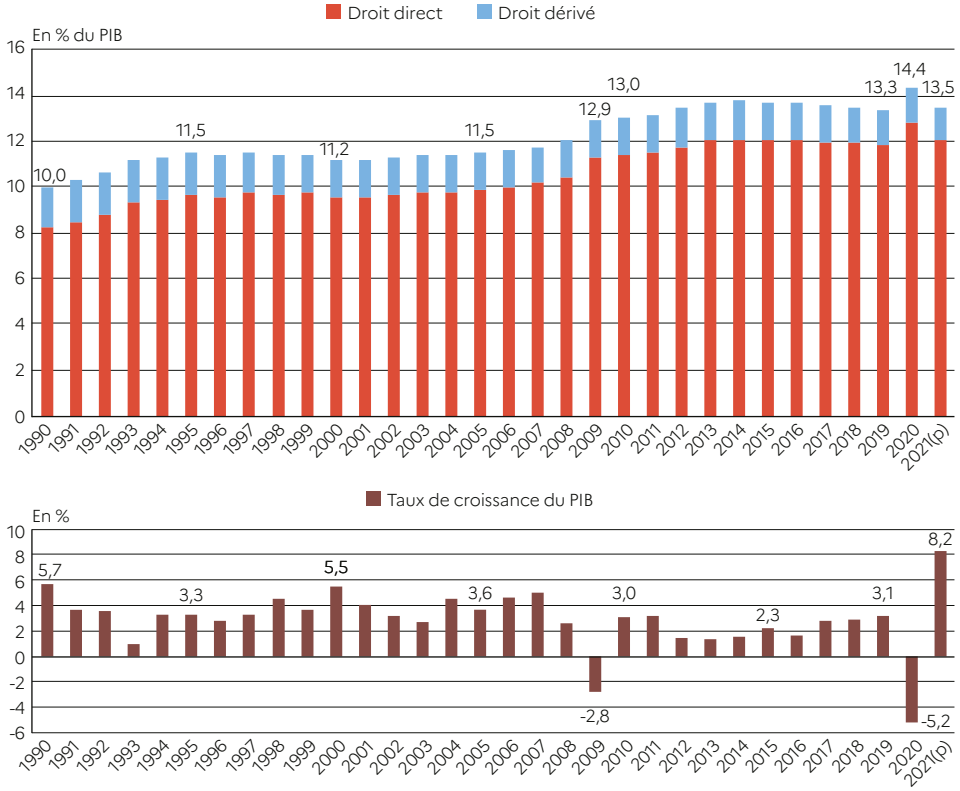
Les masses financières relatives aux pensions de retraite continuent de croître en 2021

En 2021, les dépenses totales relatives aux pensions de retraite augmentent de 1,7 % en euros courants, soit légèrement moins rapidement qu'en 2020 (+2,0 %) *[tableau 2]*.

Cette hausse est essentiellement portée par la progression des masses financières relatives aux pensions de droit direct (+1,9 % en 2021 après +2,2 % en 2020), qui concentrent 89 % des dépenses. Elle s'explique par deux facteurs. Premièrement, la pension moyenne augmente en 2021 (voir fiche 5) en raison, d'une part, de la revalorisation de 0,4 % dans les régimes de base et, d'autre part et dans une moindre mesure, du fait de la revalorisation de 1,0 % dans le régime complémentaire Agirc-Arrco[3]. Deuxièmement, l'arrivée de nouveaux retraités issus des générations nombreuses du baby-boom continue de soutenir la hausse du nombre de bénéficiaires de pensions de droit direct (voir fiche 1).

Les masses financières relatives aux pensions de droit dérivé augmentent quant à elles de 0,6 % en euros courants en 2021 (après +0,2 % en 2020), la légère baisse des pensions moyennes compensant la progression du nombre de bénéficiaires (voir fiches 3 et 5).

Graphique 1 Part des pensions de retraite dans le PIB depuis 1990



(p) : données provisoires.
Lecture > En 2021, la part des pensions de retraite dans le PIB atteint 13,5 %, contre 14,4 % en 2020.
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2020 et provisoires pour 2021.

3. La revalorisation de novembre 2021 fait suite à une absence de revalorisation en novembre 2020.

En tenant compte de l'inflation[4], les dépenses pour les pensions de retraite ralentissent fortement en 2021 (+0,1 % en euros constants, après +1,5 % en 2020). Les dépenses relatives aux pensions de droit direct sont également moins dynamiques en 2021 (+0,2 %, après +1,8 % en 2020), tandis que celles relatives aux pensions de droit dérivé baissent plus fortement (-1,0 %, après -0,2 % en 2020). Ce constat provient en grande partie du fait que l'inflation élevée en 2021 ne se répercute qu'en 2022 sur le montant des pensions.

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

En 2021, le régime général verse 40 % des montants de pensions de retraite *(graphique 2)*. Les autres régimes de salariés, qui incluent les régimes directs d'employeurs comme ceux de la fonction publique, des salariés agricoles et d'autres régimes spécifiques, se situent en deuxième position des principaux organismes verseurs (28 % du total). Ils sont suivis de près par les régimes complémentaires de salariés (Agirc-Arrco, Ircantec, etc.), qui assurent notamment le versement des pensions de retraite complémentaires légalement obligatoires (26 %). Les régimes de non-salariés[5] (régimes de base et régimes complémentaires) versent quant à eux 5 % du total des pensions. Enfin, le régime d'intervention sociale de l'État verse moins de 1 % du total des dépenses, principalement pour les retraites du combattant.

Depuis 1990, les parts de pensions versées par le régime général et par les régimes complémentaires de salariés progressent, respectivement de 4,6 % et de 4,3 % par an en moyenne en euros courants. Cette hausse est due à la proportion croissante d'anciens salariés parmi les retraités. À l'inverse, dans les autres régimes de salariés, les masses financières relatives aux pensions versées progressent au rythme plus faible de 3,2 % par an en moyenne en euros courants. Elles augmentent aussi faiblement dans les régimes de non-salariés[6], de 1,8 % par an en moyenne en euros courants, en raison de la démographie spécifique de

Tableau 2 Évolution des masses financières relatives aux pensions de retraite

	Évolution en moyenne annuelle (en %, euros courants)			Évolution en moyenne annuelle (en %, euros constants)		
	1990-2021(p)	2019-2020	2020-2021(p)	1990-2021(p)	2019-2020	2020-2021(p)
Pensions de retraite	**3,8**	**2,0**	**1,7**	**2,3**	**1,5**	**0,1**
Droit direct	4,1	2,2	1,9	2,6	1,8	0,2
Droit dérivé	2,1	0,2	0,6	0,6	-0,2	-1,0

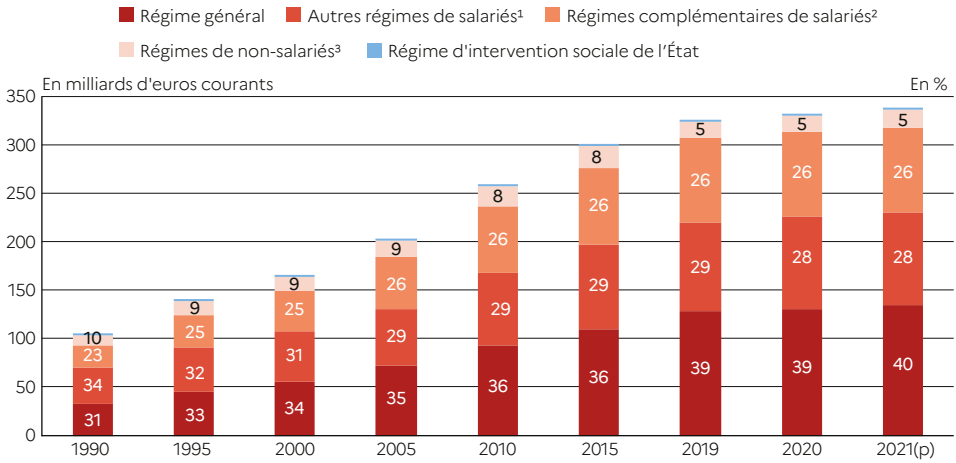
(p) : données provisoires.
Note > Les pensions retenues sont exclusivement versées par des régimes français. Aucune pension de retraite versée par un régime étranger n'est prise en compte dans les comptes de la protection sociale (CPS). Les prestations retenues sont les pensions de retraite (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus et hors majoration pour l'assistance d'une tierce personne) des régimes légalement obligatoires (régimes de base et complémentaires). Elles n'incluent donc pas les prestations de retraite supplémentaire et d'épargne retraite.
Lecture > Les masses financières relatives aux pensions de retraites augmentent de 1,7 % par rapport à 2020 (en euros courants). Corrigée de l'inflation de 2021, l'augmentation est moindre et s'élève à 0,1 % (en euros constants).
Champ > Régimes légalement obligatoires français.
Source > DREES, CPS, données semi-définitives pour 2020 et provisoires pour 2021.

4. L'inflation, mesurée par la croissance de l'indice des prix à la consommation, est plus élevée en 2021 qu'en 2020 (+1,6 % en moyenne annuelle, après +0,5 %).
5. Depuis 2018, les régimes de non-salariés ne comprennent plus la Sécurité sociale des indépendants (SSI), à la suite de sa fusion avec le régime général. Les régimes de non-salariés correspondent maintenant aux régimes de base et aux régimes complémentaires pour les libéraux et les agriculteurs exploitants, et au seul régime complémentaire pour les artisans et commerçants.
6. Ces évolutions ne sont pas à périmètre constant après l'intégration de la SSI au régime général. En effet, de 1990 à 2017 (avant la fusion), la masse des pensions versées par les régimes non-salariés progresse de 3,1 % en moyenne annuelle en euros courants. Au régime général, l'évolution entre 1990 et 2017 à champ constant est quasi inchangée par rapport à l'évolution entre 1990 et 2021 à champ non constant (+4,7 % contre +4,6 %).

ces régimes, notamment de la baisse des exploitants agricoles et, dans une moindre mesure, des artisans-commerçants. Enfin, les versements de pensions par le régime d'intervention sociale de l'État[7] diminuent depuis 1990, de 2,0 % par an en moyenne en euros courants.

Quel que soit le régime considéré, les différences de dynamique sont notables selon la nature des pensions : les pensions de droit direct croissent toujours plus vite que celles de droit dérivé. Ainsi, entre 1990 et 2021, les masses financières relatives aux pensions de droit direct versées par le régime général augmentent en moyenne de 5,0 % par an en euros courants, et de 4,5 % dans les régimes complémentaires de salariés. Au cours de la même période, celles dédiées aux pensions de droit dérivé progressent en moyenne chaque année plus faiblement au régime général (+2,2 %) que dans les régimes complémentaires de salariés (+3,4 %). Les masses de dépenses versées pour les pensions de droit dérivé par les autres régimes de salariés évoluent à un rythme bien plus faible que pour les pensions de droit direct (+1,9 % contre +3,4 %). ■

Graphique 2 Répartition des pensions de retraites par régime verseur



(p) : données provisoires.
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, CNAVPL, CNBF, SSI jusqu'en 2017, etc.
Note > À partir de 2018, la SSI intègre le régime général, ce qui provoque une baisse de la part des dépenses versées par les régimes de non-salariés (-2,4 points entre 2017 et 2018) et une hausse symétrique de la part versée par le régime général.
Lecture > En 2021, le régime général verse 40 % des montants de pensions de retraite.
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, CPS, données semi-définitives pour 2020 et provisoires pour 2021.

Pour en savoir plus

> **Marc, C., Lefebvre, G., Portela, M.** (2022). Le risque vieillesse-survie. Dans *La protection sociale en France et en Europe en 2021. Résultats des comptes de la protection sociale.* Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES – social, fiche 9.

7. Ce régime gère notamment les retraites du combattant ainsi que les pensions militaires d'invalidité.

Les durées de carrière et l'acquisition des droits à la retraite

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

La durée de carrière représente une part de plus en plus élevée de la durée de vie totale. Parmi les retraités, les hommes ont en moyenne validé plus de trimestres que les femmes, mais cet écart se réduit progressivement. Au fur et à mesure des générations, une proportion toujours plus grande de retraités, notamment parmi les femmes, effectue une carrière complète. La proportion d'hommes retraités ayant effectué une carrière complète décroît au contraire légèrement au sein des générations les plus récentes. Si chaque retraité est comptabilisé au prorata de sa durée validée pour la retraite, les 14,9 millions de retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France fin 2016 représentent un effectif en équivalent carrière complète de 13,6 millions.

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

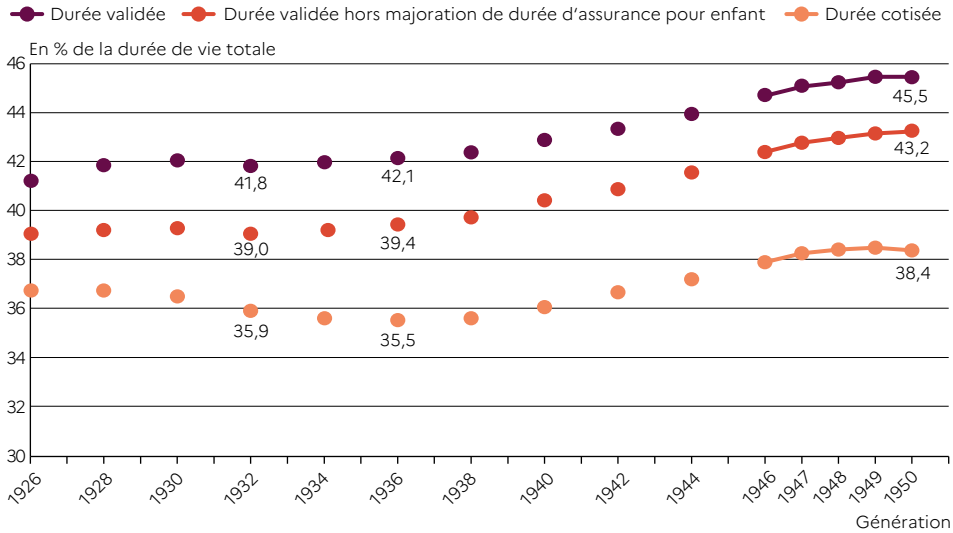
Pour les retraités de la génération 1932 résidant en France, la durée de carrière – au sens de la durée totale validée pour la retraite – représente 41,8 % de la durée de vie totale estimée dans le scénario central de mortalité des projections démographiques de l'Insee[1]. Cette proportion augmente régulièrement jusqu'à la génération 1950, où elle atteint 45,5 % *(graphique 1)*. La durée moyenne cotisée au titre de l'emploi représente, quant à elle, 35,9 % de la durée de vie totale de la génération 1932. Cette proportion augmente pour atteindre 38,4 % pour la génération 1950. Les durées validées moyennes ont progressé plus rapidement que les espérances de vie à 60 ans[2] : +3,9 ans entre les générations 1932 et 1950, contre +1,8 an pour l'espérance de vie à 60 ans dans le scénario central de mortalité. Les durées cotisées ont également augmenté plus que l'espérance de vie à 60 ans (+2,8 ans).

Davantage de carrières complètes au fil des générations, surtout pour les femmes

L'allongement de la durée moyenne des carrières à partir des générations nées au milieu des années 1930 se traduit également par une progression, au fil des générations, de la part des retraités à carrière complète[3]. La proportion de retraités à carrière complète résidant en France a augmenté de 10 points (de 54 % à 64 %) entre les générations 1926 et 1950. Parmi l'ensemble des retraités résidant en France ou à l'étranger, ces proportions sont un peu moins élevées. Elles progressent de 48 % pour la génération 1926 à 61 % pour la génération 1950 *(graphique 2)*. Pour les femmes résidant en France, la hausse est plus forte que pour les hommes : 35 % des retraitées de la génération 1926 et 56 % de celles de la génération 1950. Pour les hommes, en revanche, les évolutions sont moins marquées au fil des générations : la part des retraités à carrière complète résidant en France est quasiment stable jusqu'à la génération 1946, et elle décroît même

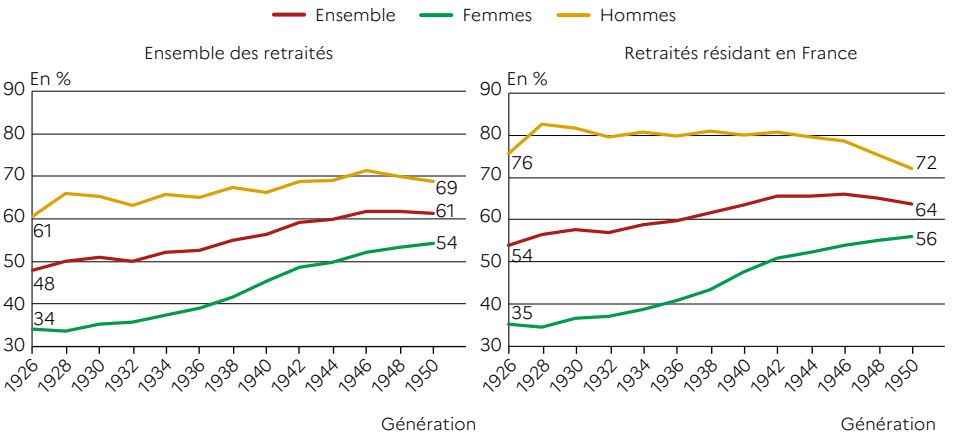
1. Les durées de vie moyennes des générations actuelles de retraités ne seront connues que lorsque ces générations seront entièrement décédées. À ce stade, elles ne peuvent donc être qu'estimées selon différents scénarios concernant l'évolution de la mortalité au cours des années restant à vivre. Les hypothèses de mortalité sont celles du scénario central des dernières projections de l'Insee (2021-2070).
2. 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 ici égale à son espérance de vie à 60 ans augmentée de 60 ans.
3. 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. Il peut s'agir de la durée requise pour le taux plein, ou de la durée requise pour une proratisation à 100 % (voir annexe 4). C'est cette dernière option qui est retenue pour les chiffres cités dans cet ouvrage.

Graphique 1 Durée de carrière en proportion de la durée de vie totale, selon la génération



Note > Les durées sont calculées sur le seul champ des retraités résidant 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 estimée selon le scénario central de mortalité dans les dernières projections démographiques de l'Insee.
Lecture > Pour la génération 1950, la durée moyenne validée représente 45,5 % de la durée de vie totale.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.
Sources > DREES, EIR 2016 ; Insee, projections de population 2021-2070.

Graphique 2 Proportion de carrières complètes (tous régimes), selon le sexe et la génération



Note > La carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus (voir annexe 4). Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > 61 % des retraités de la génération 1950 ont eu une carrière complète 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 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.
Source > DREES, EIR 2016.

légèrement à partir de cette génération. Cette inflexion pourrait traduire, pour partie au moins, les effets des réformes des retraites depuis 2003 (hausse de la durée requise pour le taux plein et de la durée de référence pour une carrière complète dans les régimes de base, baisse du barème de la décote au régime général et dans les régimes alignés, etc.) mais pourrait aussi tenir aux évolutions des carrières parmi ces générations (effets de la hausse du chômage à partir des années 1980, etc.). La proportion de retraités à carrière incomplète parmi l'ensemble des assurés ne rend toutefois compte que du nombre de ces retraités, 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 la durée de ces dernières. Pour un régime donné, il rapporte la durée validée dans le régime[4] à la durée requise pour l'obtention d'une carrière pleine. Tous régimes de base confondus, les retraités résidant en France nés en 1950 ont validé en moyenne 93 % d'une carrière complète (89 % pour les femmes et 97 % pour les hommes). Le coefficient de proratisation moyen est faible dans les régimes tels que la MSA salariés ou la SSI, où les durées validées sont généralement courtes *(tableau 1)*.

Les écarts de durées de carrière moyennes entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations

Au sens le plus strict, la durée de carrière d'un retraité 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 1936. Parmi les retraités résidant en France, elle passe de 121 trimestres (30 ans et 3 mois) pour cette génération à 132 trimestres (33 ans et 1 mois) pour celle née

Tableau 1 Coefficient de proratisation moyen par régime, pour la génération 1950 résidant en France

	Ensemble	Femmes	Hommes
CNAV	0,72	0,72	0,73
MSA salariés	0,24	0,21	0,25
FPE civils[1]	0,87	0,86	0,88
FPE militaires[1]	0,88	0,88	0,87
CNRACL[1]	0,72	0,71	0,75
MSA non-salariés	0,57	0,53	0,61
SSI base	0,30	0,22	0,33
CNIEG	0,86	0,76	0,89
SNCF	0,74	0,70	0,74
RATP	0,93	0,80	0,93
CRPCEN	0,42	0,41	0,45
Cavimac	0,59	0,50	0,67
Professions libérales	0,53	0,46	0,58
Autres régimes de base[2]	0,57	0,64	0,55
Ensemble, tous régimes	**0,93**	**0,89**	**0,97**

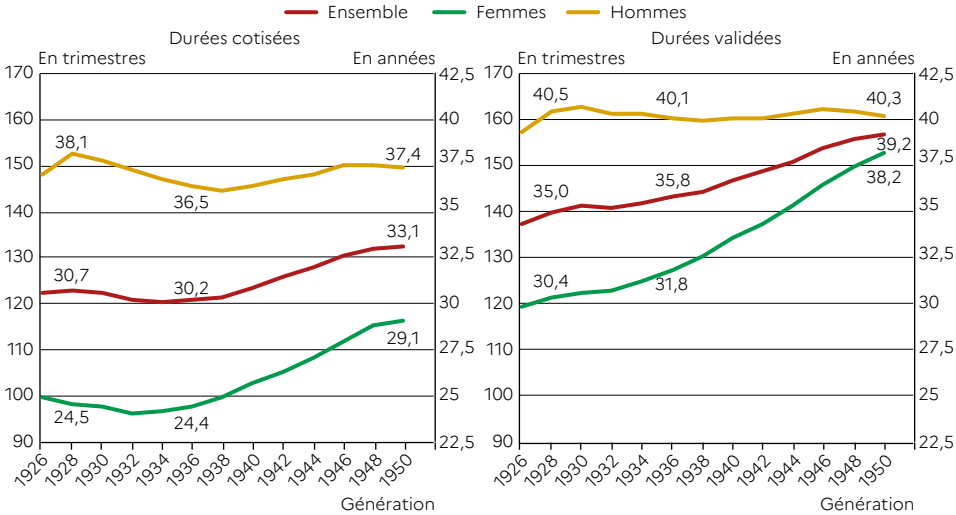
1. Voir le champ de la retraite (annexe 4 et fiche 23).
2. FSPOEIE, Enim, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Retrep.
Note > Pour le calcul de l'ensemble tous régimes, le coefficient de proratisation total de certains retraités polypensionnés peut être supérieur à 1. Les coefficients de proratisation par régime sont en revanche bornés à 1.
Lecture > Les hommes retraités de la CNAV ont validé, dans ce régime, en moyenne 73 % de la durée d'une carrière complète.
Champ > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base de la génération 1950, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.
Source > DREES, EIR 2016.

4. 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 %.

en 1950[5] *(graphique 3)*. Les hommes ont une durée de carrière cotisée plus élevée que les femmes en moyenne, ce qui traduit une moindre participation de ces dernières au marché du travail. Néanmoins, cet écart se réduit au fil des générations (54 trimestres d'écart pour la génération née en 1928, contre 33 trimestres pour celle née en 1950), en raison 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 cotisées (par exemple les trimestres validés au titre du chômage, de la maladie ou de la maternité) ainsi que les majorations et bonifications de durée, la durée validée totale[6] moyenne pour la retraite varie entre 143 trimestres (35 ans et 10 mois) pour la génération 1936 et 157 trimestres (39 ans et 2 mois) pour la génération 1950. L'écart entre les femmes et les hommes est alors plus faible que lorsque seule la durée en emploi est prise en compte. Cet écart s'est fortement réduit entre la génération 1928 (41 trimestres) et la génération 1950 (8 trimestres). En effet, l'allocation vieillesse des parents au foyer (AVPF), introduite en 1972, et l'extension du champ de ses bénéficiaires au début des années 1980 ont compensé, en partie, les interruptions de carrière des femmes liées aux enfants[7]. De plus, depuis 1972[8],des majorations de durée

Graphique 3 Évolution des durées cotisées et validées moyennes, selon la génération



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 et les majorations de durée d'assurance.
Champ > Retraités résidant en France, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.
Source > DREES, EIR 2016.

5. En complément de cette fiche, qui examine les durées de carrière des générations déjà retraitées, la fiche 13 détaille les durées de carrière des générations encore en activité.
6. Il s'agit ici de la somme des durées validées dans chaque régime d'affiliation (bornée à quatre trimestres par an) pour chaque individu. Elle peut excéder la durée d'assurance requise.
7. Au-delà de l'effet sur les durées, les interruptions de carrière liées aux enfants peuvent avoir un impact sur les carrières elles-mêmes (niveau de qualification, salaire, quotité d'activité, etc.) et donc sur les droits à la retraite à long terme cités dans cet ouvrage.
8. La MDA a eu un effet immédiat en permettant aux parents (aux mères, dans la très grande majorité des cas) liquidant leur retraite à partir du 1er janvier 1972 de bénéficier de trimestres de majoration de durée d'assurance (8 trimestres par enfant pour les personnes affiliées au régime général). Toutes les générations étudiées ici ont ainsi pu en bénéficier. À l'inverse, l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) n'a d'incidence sur les pensions versées que de manière très progressive. En effet, le dispositif a été instauré alors que les femmes de la génération 1946 avaient déjà 26 ans et celles de la génération 1926, 46 ans.

d'assurance (MDA) pour l'accouchement et l'éducation des enfants sont attribuées aux parents et, de fait, en très grande majorité aux mères.
L'augmentation générale des durées de carrière à partir de la génération 1934 tient non seulement à la hausse des durées de carrière des femmes mais aussi, pour partie, à l'élévation de la durée requise pour le taux plein introduite par les réformes des retraites de 1993 et 2003.

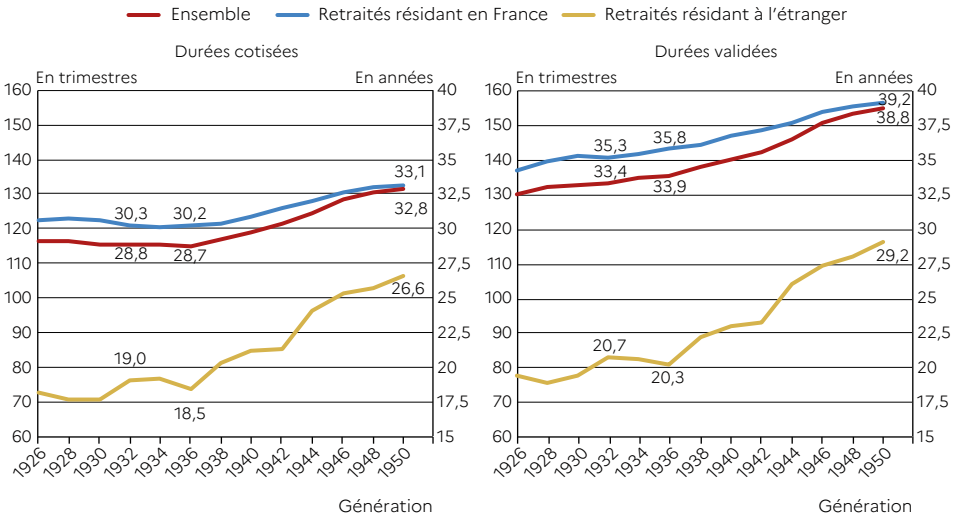
Des durées de carrière plus courtes pour les retraités résidant à l'étranger

Les retraités résidant à l'étranger valident en moyenne nettement moins de trimestres que ceux vivant en France. Pour la génération 1926, ils valident en moyenne 59 trimestres de moins (78 trimestres, soit 19 années et 5 mois, contre 137 trimestres, soit 34 années et 4 mois) *[graphique 4]*, parce qu'ils sont plus nombreux que les retraités résidant en France à avoir effectué une partie de leur carrière hors du territoire national. Cet écart tend cependant à se réduire au fil des générations. Pour la génération 1950, les durées validées par les retraités résidant à l'étranger sont inférieures de 40 trimestres en moyenne à celles des retraités résidant en France (respectivement 117 trimestres, soit 29 années et 3 mois, et 157 trimestres, soit 39 années et 3 mois).

13,6 millions de retraités comptabilisés en équivalent carrière complète

Pour prendre en compte la durée réellement passée dans chaque régime, on utilise la notion d'effectifs de retraités en équivalent carrière complète (EQCC), définie dans chaque régime de base en multipliant les effectifs physiques par le coefficient de proratisation moyen dans le régime.
Avec cette définition, chaque personne contribue aux effectifs de chaque régime en fonction de la durée de carrière qu'elle a effectuée dans le régime en question (durée validée). En conséquence, seuls les retraités à carrière complète dans le régime comptent comme une personne retraitée « complète ».
Comptabilisés en EQCC, les 14,9 millions de retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France fin 2016 représentent un effectif de

Graphique 4 Évolution des durées moyennes cotisées et validées, selon le lieu de résidence et la génération



Note > Voir graphique 3.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, bénéficiaires d'au moins un droit direct, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.
Source > DREES, EIR 2016.

13,6 millions *(tableau 2)*. L'écart lié à ces deux notions est nettement plus élevé pour les femmes que pour les hommes (respectivement -16 % et -1 %), car elles ont moins souvent effectué de carrière complète. Le nombre de retraités en EQCC permet de comparer de manière plus pertinente 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 résidant en France de 12,3 à 8,8 millions (-29 %). La baisse la plus forte concerne la MSA salariés (-76 %), dont les effectifs de retraités passent de 1,7 million à 0,4 million. Le régime d'indépendants (SSI), où les durées validées sont également faibles, concentre 4,1 % des effectifs en EQCC, soit une baisse de près de 65 % par rapport à une comptabilisation en personnes physiques. Pour les professions libérales, la comptabilisation en EQCC revient à diviser par deux les effectifs. C'est dans la fonction publique civile de l'État que les effectifs selon les deux modes de calcul sont les plus proches (-12 % en EQCC), ce qui reflète la part plus élevée des carrières effectuées intégralement dans ce régime.

Tableau 2 Effectifs de retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France fin 2016, en personnes physiques et en équivalent carrière complète

	Effectifs de droit direct en personnes physiques			Effectifs de droit direct en EQCC					
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble		Femmes		Hommes	
	Niveau[3] (en milliers)	Niveau[3] (en milliers)	Niveau[3] (en milliers)	Niveau (en milliers)	Part (en %)	Niveau (en milliers)	Part (en %)	Niveau (en milliers)	Part (en %)
CNAV	12 302	6 773	5 530	8 766	64,6	4 623	68,4	4 143	60,8
MSA salariés	1 741	676	1 065	421	3,1	141	2,1	280	4,1
FPE civils[1]	1 507	847	661	1 324	9,8	724	10,7	600	8,8
FPE militaires[1]	360	24	336	293	2,2	17	0,3	276	4,0
CNRACL[1]	1 047	735	311	735	5,4	500	7,4	235	3,4
MSA non-salariés	1 330	723	607	807	5,9	446	6,6	361	5,3
SSI base	1 565	541	1 025	559	4,1	151	2,2	407	6,0
CNIEG	137	33	104	121	0,9	25	0,4	96	1,4
SNCF	202	24	178	159	1,2	16	0,2	144	2,1
RATP	35	7	28	28	0,2	5	0,1	23	0,3
CRPCEN	64	50	14	28	0,2	22	0,3	6	0,1
Cavimac	41	26	15	23	0,2	14	0,2	9	0,1
Professions libérales	301	104	197	155	1,1	47	0,7	108	1,6
Autres régimes de base[2]	291	57	235	155	1,1	25	0,4	129	1,9
Ensemble, tous régimes	**14 873**	**8 015**	**6 858**	**13 573**	**100,0**	**6 756**	**100,0**	**6 817**	**100,0**

EQCC : équivalent carrière complète.
1. Voir le champ de la retraite (annexe 4 et fiche 23).
2. FSPOEIE, Enim, CANSSM, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Retrep.
3. Pour les effectifs en personnes physiques, la somme des effectifs dans chaque régime est supérieure à l'ensemble tous régimes car un retraité peut percevoir une pension de plusieurs régimes.
Lecture > Fin 2016, 12,302 millions de personnes sont retraitées de droit direct de la CNAV. En EQCC, ils représentent 8,766 millions de retraités, soit 64,6 % de l'ensemble tous régimes.
Champ > Retraités bénéficiaires d'un droit direct dans un régime de base, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Globalement, en raison de l'augmentation des durées validées, les effectifs tous régimes calculés en EQCC se rapprochent progressivement, au fil des générations, des effectifs en personnes physiques. Pour la génération 1930, les effectifs en EQCC sont inférieurs de 23 % aux effectifs en personnes physiques. Cette proportion tombe à 10 % pour la génération 1950[9]. ■

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.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, septembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France.* Rapport annuel.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2014, mars). Séance du 26 mars 2014. Espérances de vie, santé et durée de retraite.

9. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

12 Les durées d'assurance validées par les actifs pour leur 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 chaque génération, le rythme quinquennal 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 acquis au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer. Compte tenu d'une conjoncture plus défavorable à l'égard des 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. Elles fluctuent ensuite au gré de la conjoncture économique rencontrée par les générations les plus récentes au moment de leur entrée sur le marché du travail.

La durée d'assurance pour la retraite validée à 30 ans se stabilise autour de huit années

Les durées d'assurance sont calculées à partir de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 2017 et ne représentent qu'une partie de l'acquisition des trimestres pris en compte pour le calcul du montant de la pension de retraite. Elles ne tiennent pas compte de certains trimestres qui ne seront intégrés qu'au moment de la liquidation des droits, en particulier les majorations ou bonifications de durée, dans certains régimes, qui peuvent notamment être octroyées au titre des enfants[1] (voir annexes 1 et 3). La durée moyenne d'assurance pour la retraite validée à 30 ans[2] a fortement diminué en un quart de siècle *(graphique 1)*. Atteignant 43,1 trimestres (soit 10,8 années) pour les affiliés nés en 1950, elle se réduit à 31,8 trimestres pour la génération 1976 et se stabilise autour de 32 trimestres (soit 8 années) pour les générations suivantes.

La génération 1950 est la dernière pour laquelle une hausse de la durée d'assurance validée en début de carrière a été observée. Entre la génération 1942 et la génération 1950, cette durée était passée de 38,3 trimestres (soit 9,6 années) à 43,1 trimestres (soit 10,8 années). Entre ces deux générations, l'augmentation est de 6,6 trimestres pour les femmes, et de 3,2 trimestres pour les hommes. Pour les femmes, ces résultats traduisent principalement une participation accrue au marché du travail. Pour les hommes, la moitié de cette hausse est liée à un effet de composition : la proportion de personnes travaillant en France et nées à l'étranger décroît entre les générations 1942 et 1950, en raison notamment du baby-boom d'après-guerre. Or, les cotisants nés à l'étranger valident peu de trimestres avant 30 ans, compte tenu 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 ne cesse ensuite de diminuer entre les générations 1950 et 1976, en moyenne de 11,2 trimestres (soit 2,8 années). Cette baisse progressive résulte de plusieurs facteurs ayant entraîné une entrée de plus en plus tardive sur le marché du travail : 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

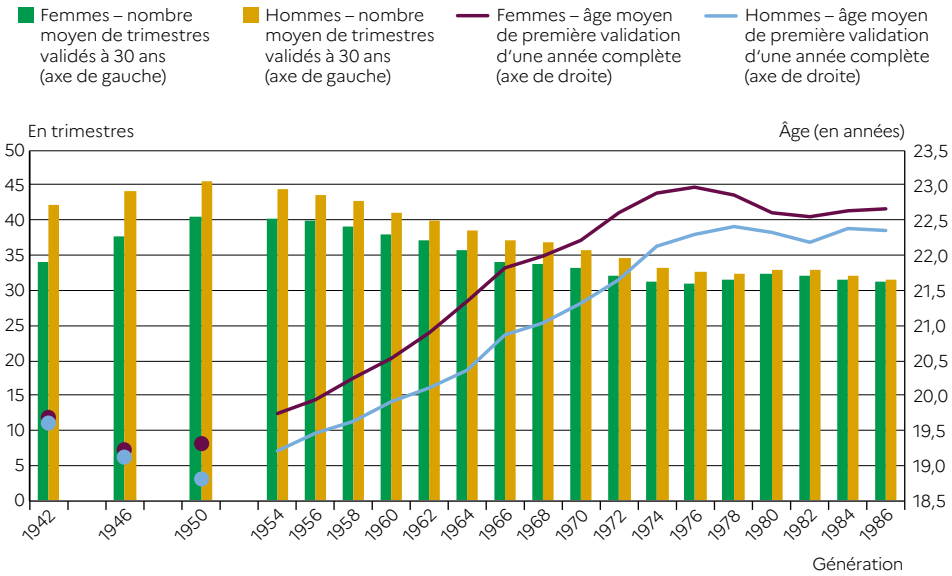
1. Les trimestres qui ne seront pris en compte qu'au moment de la liquidation des droits sont les majorations de durée d'assurance pour enfant, les périodes validées à l'étranger et une partie des trimestres validés au titre du chômage non indemnisé, ainsi que certaines périodes d'apprentissage.
2. Plus précisément, avant le 31 décembre de l'année des 30 ans.

générations nées dans la deuxième moitié des années 1970. En outre, elle traduit une plus grande difficulté à s'insérer sur le marché du travail pour les personnes nées entre la fin des années 1950 et le début des années 1960, moins concernées par la prolongation des études que les générations suivantes. Ces générations ont en effet été pénalisées par la montée du chômage à partir de la fin des années 1970, quand leurs aînés ont bénéficié, au contraire, de conditions d'entrée sur le marché du travail plus favorables.

Par rapport aux premières générations d'après-guerre, les générations suivantes débutent leur carrière plus tardivement. En particulier, elles comptent moins d'individus ayant débuté leur carrière avant 17 ans. Cette entrée tardive sur le marché du travail se traduit par une augmentation de l'âge moyen de début de carrière. Au sein de la génération 1950, deux assurés sur cinq ont ainsi validé plus de 50 trimestres avant 30 ans (ce qui indique un début de carrière à 17 ans ou avant), l'âge moyen de première validation d'une année complète s'élevant à 19,3 ans pour les femmes, et 18,8 ans pour les hommes. Au sein de la génération 1976, cette proportion n'est plus que de 5 %, et l'âge moyen de première validation d'une année complète s'élève à 23 ans pour les femmes et 22,3 ans pour les hommes.

Parmi les générations nées après le milieu des années 1970, le nombre moyen de trimestres validés à 30 ans et les âges de début de carrière restent globalement stables, même s'ils fluctuent légèrement en fonction de la conjoncture économique. Ainsi, les affiliés nés au début des années 1980, entrés sur le marché du travail au cours de la période plus favorable

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 de l'âge atteint au 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 scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.
Lecture > À 30 ans, les femmes nées en 1946 ont validé en moyenne 37,6 trimestres et les hommes 44,1 trimestres. L'âge moyen de première validation d'une année complète pour les personnes nées en 1946 est de 19,2 ans pour les femmes, et de 19,1 ans pour les hommes.
Champ > Cotisants ayant été présents sur le marché du travail avant 30 ans inclus, en vie au 31 décembre 2017.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

du tout début des années 2000, ont validé légèrement plus de trimestres à 30 ans que ceux nés quelques années avant ou quelques années après (32,5 trimestres pour ceux nés en 1980 ou en 1982, contre 31,8 pour ceux nés en 1976, et 31,4 pour ceux nés en 1986).

Quelle que soit la génération considérée, la durée moyenne validée à 30 ans par les femmes est inférieure à celle des hommes. Cependant, l'écart entre les deux sexes se réduit très fortement au fil des générations, en raison notamment de la participation accrue des femmes au marché du travail. À 30 ans, les femmes nées en 1946 ont validé en moyenne 6,5 trimestres de moins que les hommes de la même génération, quand les femmes nées en 1966 en ont validé en moyenne 3 de moins, et les femmes nées en 1986 en moyenne 0,3 de moins.

Pour chaque génération, le rythme quinquennal de validation de trimestres s'accroît avec l'âge jusqu'à 35-39 ans

Pour chacune des générations, le rythme de validation de trimestres en vue de la retraite s'accroît progressivement avec l'âge en début de carrière et diminue ensuite en seconde partie de carrière. Le nombre moyen de trimestres validés est ainsi plus faible avant 30 ans et après 55 ans que dans la tranche d'âge médiane allant de 30 à 54 ans *(graphique 2)*.

Les disparités entre générations sont les plus fortes entre 20 et 24 ans. Elles s'expliquent par le recul de l'âge de début d'activité, et par les difficultés d'insertion sur le marché du travail.

Entre 25 et 29 ans, le rythme de validation des femmes a fortement augmenté entre les générations 1946 (13 trimestres en moyenne) et 1956 (14,9 trimestres). Cette augmentation est notamment due à la validation de droits à la retraite au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) créée en 1972, et à la progression de l'activité féminine. Le rythme de validation des femmes continue ensuite de s'accroître au fil des générations, mais dans une moindre mesure. Le rythme quinquennal moyen de validation pour les hommes atteint son plus haut niveau avec la génération 1946 (16,7 trimestres), puis décroît régulièrement jusqu'à la génération 1970 (14,8 trimestres) pour se stabiliser autour de 15 trimestres avec les générations suivantes. Dans la tranche d'âge allant de 25 à 29 ans, à partir de la génération 1956, les femmes comme les hommes valident en moyenne moins de 4 années sur les 5 possibles.

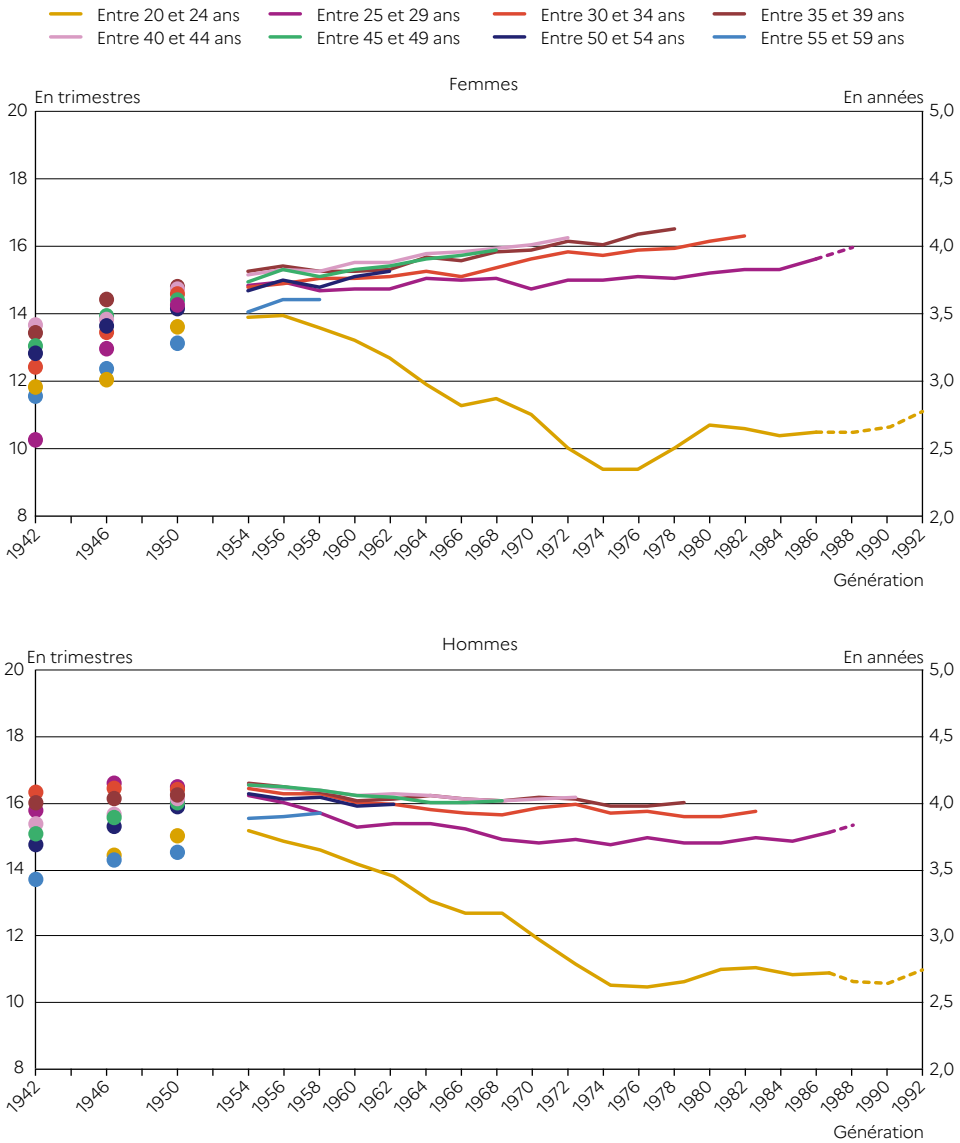
Sur toutes les tranches d'âge quinquennales allant de 30 à 49 ans, les hommes valident en moyenne plus de 4 années sur les 5 possibles dès la génération 1950 et jusqu'à la génération 1974[3]. C'est le cas uniquement des femmes nées à partir de 1980 dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 34 ans, de celles nées à partir de 1972 dans la tranche d'âge allant de 35 à 39 ans, et de celles nées à partir de 1968 dans la tranche d'âge située entre 40 et 44 ans.

Sur les quatre tranches d'âge quinquennales allant de 30 à 49 ans, le rythme de validation des femmes augmente régulièrement au fil des générations, tandis que celui des hommes baisse légèrement à partir de la génération 1954. Ainsi, dans la tranche d'âge comprise entre 30 et 34 ans, les femmes nées en 1946 valident 13,5 trimestres contre 15,9 trimestres pour celles nées en 1978. Les hommes nés en 1954 valident quant à eux 16,4 trimestres, contre 15,6 pour ceux nés en 1978. Globalement, les femmes valident en moyenne davantage de trimestres que les hommes à partir de la génération 1974 dans la tranche d'âge située entre 30 et 34 ans, et à partir de la génération 1972 dans les tranches allant de 35 à 39 ans et de 40 à 44 ans.

Sur l'ensemble de la tranche d'âge allant de 30 à 49 ans, la durée d'assurance validée en moyenne par les hommes reste relativement stable (autour de 65 trimestres) pour les générations 1946 à 1968. En revanche, elle augmente pour les femmes et passe de 55,6 trimestres pour la génération 1946 à 63 trimestres pour la génération 1968 (soit une hausse de quasiment deux ans). Cette augmentation s'explique à la fois par la progression de l'activité féminine et par la mise en place,

3. 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 des trimestres 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 1986. 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 scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953.
Lecture > Entre 20 et 24 ans, les femmes nées en 1946 valident en moyenne 12,1 trimestres sur les 20 possibles, et les hommes 14,5 trimestres.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, 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 à 54 ans ou avant), en vie au 31 décembre 2017.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

en 1972, de l'AVPF, ce dispositif étant progressivement étendu à un champ plus large de bénéficiaires, notamment en 1985[4]. Si les femmes réduisent ou interrompent plus souvent leur activité que les hommes pour élever leurs enfants, elles bénéficient ainsi d'une compensation partielle par la validation de trimestres obtenus grâce à l'AVPF. Au final, à 49 ans, l'écart entre les deux sexes des durées d'assurance moyennes validées depuis le début de la carrière se réduit fortement au fil du temps. Les hommes de la génération 1946 valident 104 trimestres contre 89 trimestres pour les femmes, alors que ceux de la génération 1968 en valident 94 contre 92 pour les femmes. L'écart de durée entre sexes à 49 ans s'est donc réduit de plus de 3 années en 22 ans.

Le rythme de validation de trimestres décroît en fin de carrière

Entre 55 et 59 ans, pour chaque génération, le rythme moyen de validation de trimestres diminue par rapport à la tranche d'âge précédente, et ce, même en excluant du champ les personnes parties en retraite anticipée avant 60 ans. Par exemple, les hommes de la génération 1958 valident 15,7 trimestres et les femmes 14,4 trimestres entre 55 et 59 ans, contre respectivement 16,2 et 14,8 trimestres entre 50 et 54 ans. Cette baisse du rythme moyen de validation avec l'âge en fin de carrière s'explique notamment par le fait qu'une plus grande part des affiliés ne valident plus aucun trimestre au cours des cinq années précédant leur retraite, à plus forte raison chez les femmes. De façon plus générale, le nombre moyen de trimestres validés baisse dans toutes les tranches d'âge par rapport à la tranche d'âge précédente à partir de 40 ans – l'ampleur de cette baisse restant toutefois nettement plus modérée avant 55 ans qu'elle ne l'est après cet âge. Le nombre de trimestres validés après 50 ans augmente cependant régulièrement au fil des générations. Dans la tranche d'âge allant de 55 à 59 ans, il augmente par exemple de 2 trimestres pour les femmes et de 1,4 trimestre pour les hommes entre la génération 1946 et la génération 1958. La diminution du rythme de validation par rapport à la tranche d'âge située entre 50 et 54 ans s'amenuise également progressivement au fil des générations. Si l'écart est d'un trimestre pour la génération 1946, il n'est plus que de 0,4 trimestre pour la génération 1958.

Les trimestres non cotisés représentent entre un quart et un cinquième des durées validées par les femmes

Outre les trimestres cotisés au titre de l'emploi, 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, du service national, 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, la part des trimestres validés à ce titre par les hommes[5] (hors service national) est nettement moindre que celle des femmes *(graphique 3)* : pour ceux nés en 1962, ils représentent 5 % à 7 % des durées validées suivant l'âge considéré, contre 21 % à 26 % pour les femmes. Cette part augmente entre 25 et 35 ans, la hausse étant principalement due à l'AVPF. Les femmes nées en 1962 ont en effet validé en moyenne 3,1 trimestres utiles à ce titre à 25 ans, et 9,8 trimestres à 35 ans. Ce dispositif permet donc de diminuer l'écart des durées validées entre les deux sexes. À 25 ans, l'écart des durées validées entre les femmes et les hommes est en revanche sensiblement plus réduit si l'on compte les trimestres validés par les hommes au titre du service national (13 % des trimestres validés à cet âge).

4. En janvier 1985, les conditions d'ouverture, alignées pour les hommes et les femmes, concernent le parent qui, d'une part, réduit ou interrompt son activité pour s'occuper de ses enfants et, d'autre part, bénéficie du complément familial (CF), de l'allocation pour jeune enfant (APJE) ou de l'allocation parentale d'éducation (APE).

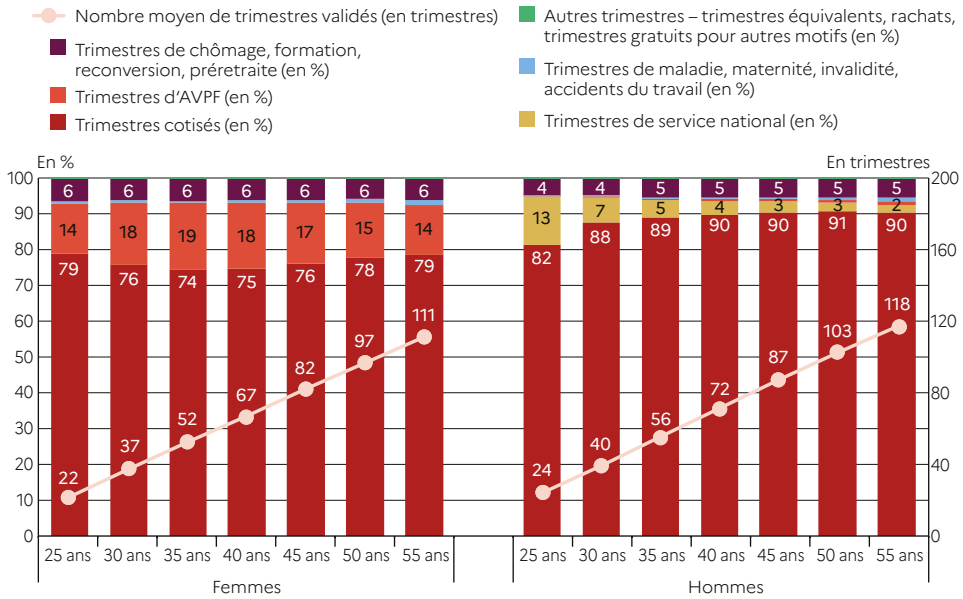
5. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations. Si les trimestres non cotisés (AVPF, chômage, maladie, etc.) permettent à l'assuré d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés nécessaires par an, ils sont dits « utiles ». D'autres trimestres sont, en revanche, inutiles du fait de la règle d'écrêtement à 4 trimestres validés par année civile.

Le nombre de trimestres validés au titre du chômage est très sensible à la conjoncture économique du début de carrière

À âge donné, le cumul du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente au fil des générations jusqu'à celle née en 1968 *(graphique 4)*. À 30 ans, il varie de quasiment 0 trimestre pour la génération 1946 à 2,0 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 1986. En effet, les personnes nées au cours de la seconde moitié des années 1970 et au début des années 1980 ont bénéficié de l'amélioration conjoncturelle de la fin des années 1990. Elles ont ainsi validé, avant 30 ans, moins de trimestres au titre du chômage que leurs aînés directs. Les durées validées au titre du chômage en début de carrière augmentent à nouveau à partir de la génération née en 1982, en raison de la forte augmentation du chômage après 2008.

Pour les générations 1946 et 1950, le cumul des trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation augmente fortement à partir de 35 ans, c'est-à-dire à la fin des années 1970, la période étant marquée par une montée du chômage. Le phénomène s'accentue nettement à partir de 55 ans, en grande partie du fait des dispositifs de préretraite mis en place pour les générations les plus

Graphique 3 Composition des trimestres validés à différents âges d'observation, pour la génération 1962



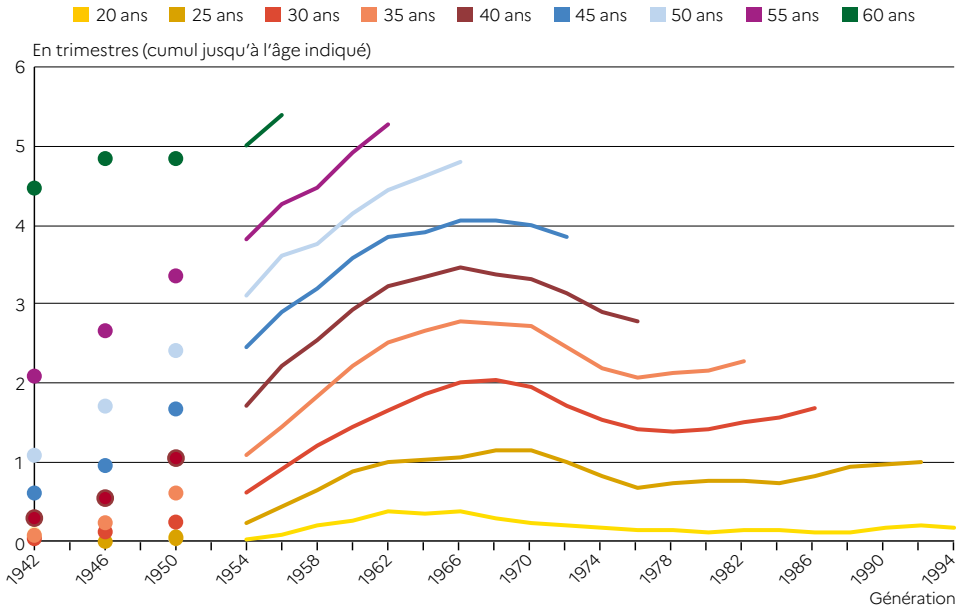
AVPF : assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le nombre de trimestres cumulés jusqu'à l'âge indiqué est représenté par la courbe (échelle de droite) ; la répartition (en %) de ces trimestres entre cotisés, maladie, AVPF, chômage et service national est représentée par les diagrammes en bâton (échelle de gauche).
Lecture > À 25 ans, les trimestres cotisés au titre de l'emploi représentent 79 % des trimestres validés par les femmes et 82 % de ceux validés par les hommes.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant ou à l'âge considéré pour le nombre moyen de trimestres, en vie au 31 décembre 2017. Cotisants ayant validé des droits avant ou à l'âge considéré pour la composition des trimestres validés, en vie au 31 décembre 2017.
Source > DREES, EIC 2017.

anciennes, et aussi en raison du faible taux d'emploi des seniors.

La différence du nombre de trimestres utiles validés au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation entre générations est notamment liée au contexte économique qui touche chacune d'entre elles à des moments différents 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'elles n'ont touché les générations plus anciennes qu'à un stade plus avancé de leur carrière. En 2016 et 2017, le nombre annuel moyen de trimestres validés au titre du chômage est similaire à tout âge *(graphique 5)*. Parmi les plus jeunes, cependant, certains ne sont pas encore entrés sur le marché du travail fin 2017 et n'ont donc pas encore intégré l'échantillon interrégimes de cotisants (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).

Le nombre de trimestres utiles validés dans le cadre des autres situations donnant droit à des trimestres assimilés (la maladie, la maternité, l'invalidité et les accidents du travail) est relativement faible à tout âge et pour toutes les générations. Quels que soient l'âge et la génération, ils ne représentent ainsi jamais plus de 2 % des validations totales et restent inférieurs à 1 % pour les générations nées à partir de 1962. Ce nombre croît toutefois légèrement avec l'âge, pour les femmes comme pour les hommes. ■

Graphique 4 Durée moyenne validée au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation



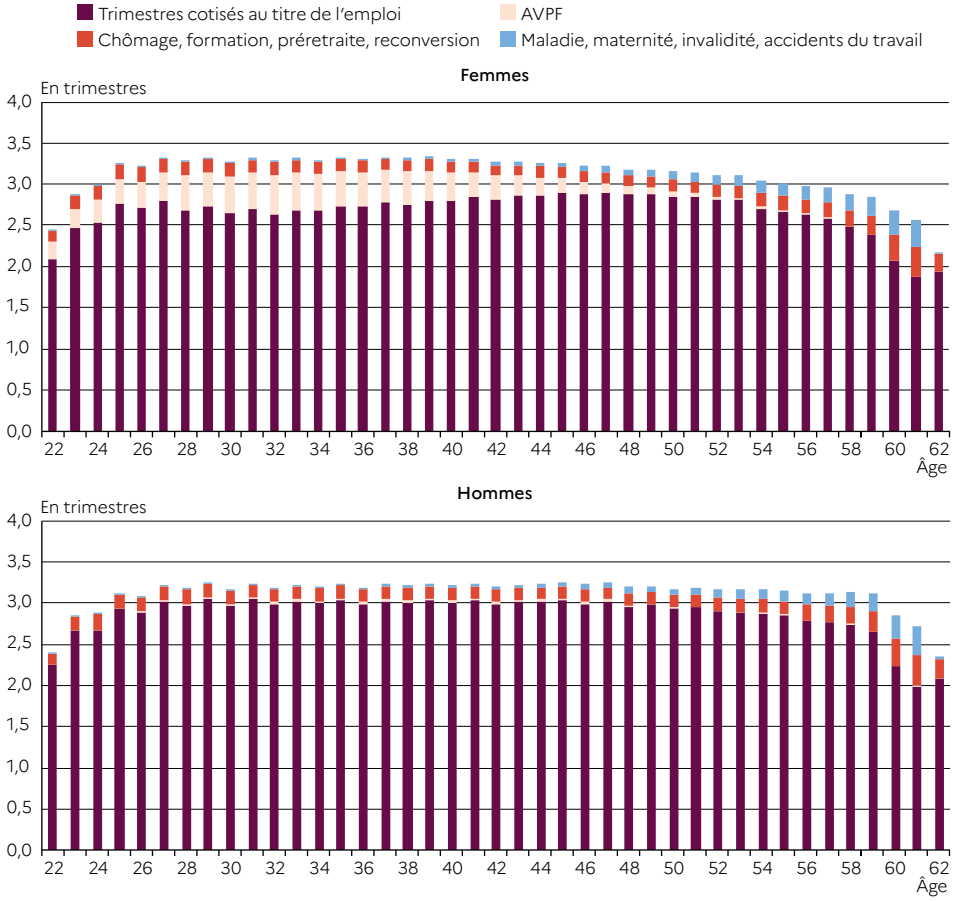
Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations 1942, 1946, 1950, 1954, car il peut y avoir une rupture nette entre ces générations. Par exemple, l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans s'applique à partir de la génération 1953. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir 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.

Lecture > À 60 ans, les personnes nées en 1946 ont validé en moyenne 4,8 trimestres utiles au titre du chômage, de la préretraite, de la reconversion et de la formation.

Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, en vie au 31 décembre 2017.

Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942, et EIC 2017 pour les autres générations.

Graphique 5 Nombre moyen et nature des trimestres validés selon l'âge, en 2016 et 2017



AVPF **:** assurance vieillesse des parents au foyer.
Note > On utilise la génération 1994 pour déterminer les validations moyennes à 22 et 23 ans, puis la génération 1992 pour déterminer les validations à 24 et 25 ans, etc., et la génération 1958 pour déterminer les validations à 58 et 59 ans. Seuls les trimestres non cotisés dits « utiles » sont comptabilisés lorsqu'on analyse la nature des validations, à savoir ceux ayant permis à un cotisant, pour une année donnée, d'atteindre ou de se rapprocher des 4 trimestres validés lorsqu'il n'avait pas, par ailleurs, cotisé 4 trimestres. Le champ inclut tous les affiliés aux régimes français, qu'ils résident encore en France ou non en 2016 et 2017. Les personnes qui ne valident aucun trimestre incluent donc celles qui ne vivent plus en France à la date d'observation.
Lecture > En 2016, une femme de 22 ans a cotisé en moyenne 2,1 trimestres au titre de l'emploi au cours de l'année civile de ses 22 ans, contre 2,3 trimestres pour un homme du même âge.
Champ > Cotisants présents sur le marché du travail avant le 31 décembre 2017, 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 1962 et n'ayant pas encore liquidé leurs droits à 54 ans ou avant), en vie au 31 décembre 2017.
Source > DREES, EIC 2017.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les durées validées dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraites.
> **Guiberteau, V.** (2022). Retraite : entre 35 et 44 ans, les femmes des générations 1970 valident autant de trimestres que les hommes – Premiers résultats de l'EIC 2017. DREES, *Études et Résultats*, 1239.
> **Salembier, L.** (2016, octobre). Retraite : à 30 ans, les femmes ont validé presque autant de trimestres que les hommes. DREES, *Études et Résultats*, 980.

13 Les régimes d'affiliation des assurés

Au cours de sa carrière, une personne peut avoir été affiliée à plusieurs régimes de retraite de base selon les différents emplois qu'elle a occupés. Début 2023, plus de la moitié des individus âgés de 41 ans ou plus sont polyaffiliés. La part des polyaffiliés est plus élevée chez les hommes que chez les femmes. Elle croît avec l'âge : fortement jusqu'à 30 ans, modérément entre 30 et 40 ans et plus faiblement ensuite. Elle fluctue également au fil des générations. Selon les assurés, les situations de polyaffiliation sont très diverses.

À partir de 41 ans, plus de la moitié des individus sont polyaffiliés

Début 2023, 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 fortement entre 18 et 30 ans. À 18 ans, c'est le cas de seulement 5 % des affiliés à un régime obligatoire. À 30 ans, cette proportion s'élève à 41 % (38 % pour les femmes et 44 % pour les hommes). Après 41 ans, elle dépasse les 50 % (48 % pour les femmes et 52 % pour les hommes à 41 ans), et de 61 à 65 ans, elle atteint un niveau maximal de 54 %. À chaque âge, la part des polyaffiliés est plus élevée chez les hommes que chez les femmes *(graphique 1)*.

Parmi les assurés nés en 1954, 52 % sont affilés à plusieurs régimes, dont plus d'un cinquième (22 %) uniquement à des régimes alignés[1] *(tableau 1)*. Du fait de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) entrée en vigueur à partir du 1er juillet 2017, ces derniers liquideront donc leurs droits dans un seul régime de base (voir encadré 3 de la fiche 2). La part des personnes qui ont été affiliées à au moins deux régimes de base dont un non aligné passe de 7 % à 26 % entre 25 et 59 ans. Dans cette tranche d'âge, les femmes sont plus nombreuses que les hommes à être concernées par cette situation, l'écart pouvant s'élever à 5 points chez les trentenaires et chez les quadragénaires. En effet, les femmes polyaffiliées le sont plus fréquemment que les hommes à un régime de salariés du secteur privé et à un régime de la fonction publique. Elles sont donc moins concernées par la Lura. Les hommes polyaffiliés, eux, le sont davantage à un régime de salariés du secteur privé ou à un régime d'indépendants. À 68 ans, le nombre de personnes ayant été affiliées à au moins deux régimes de base dont un non aligné atteint 30 %.

Si la part des personnes polyaffiliées augmente avec l'âge, elle fluctue aussi selon la génération *(graphique 2)*. D'après l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) [voir annexe 3], quel que soit l'âge, le nombre de polyaffiliés a globalement augmenté parmi les personnes nées dans les années 1940 et 1950. Il décline ensuite parmi les générations nées dans les années 1960, avant d'augmenter à nouveau parmi celles nées dans les années 1970 et après. Ainsi, à 30 ans, 33 % des personnes nées en 1946 sont polyaffiliées, contre 37 % de celles nées en 1958. C'est aussi le cas de 33 % des personnes nées en 1968, contre 40 % de celles nées en 1986.

Par ailleurs, à génération et âge donnés, les hommes sont en moyenne plus nombreux que les femmes à être polyaffiliés. Parmi les personnes nées après-guerre, les écarts entre les femmes et les hommes peuvent varier de 5 à 11 points selon l'âge et la génération.

La part des personnes polyaffiliées au terme de la carrière (appréciée ici à 66 ans) décroît légèrement

1. Régime général, Sécurité sociale des indépendants (SSI) et Mutualité sociale agricole (MSA) salariés. La SSI est ici considéré avant son intégration au régime général en 2020. Les personnes qui y ont été affiliées sont donc considérées comme polyaffiliées.

entre les générations 1926 et 1942. Quelle que soit la génération avant 1940, la part des polypensionnés, c'est-à-dire des personnes percevant une pension de droit direct dans au moins deux régimes de base, suit la même évolution tout en étant plus faible d'environ 10 points. 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, plus d'un tiers des personnes de 68 ans sont affiliées à deux régimes (en l'occurrence à un régime de base et à un régime complémentaire pour la quasi-totalité), et un quart sont affiliés à trois régimes *(graphique 3)*.

Des situations de polyaffiliation diverses

Parmi les assurés nés en 1954 (âgés de 68 ans début 2023), 53 % des femmes et 42 % des hommes ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière *(tableau 1)*. Pour l'essentiel, il s'agit d'un régime de salariés du secteur privé, comme la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV) ou la 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 secteur privé.

Trois affiliés sur dix le sont auprès de plusieurs régimes alignés et sont donc concernés par la Lura.

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 groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite, les assurés sont informés régulièrement sur les droits qu'ils ont 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 celles nées en 1957 (réception du relevé de situation individuelle).

Dès le début de l'activité professionnelle (défini à partir de 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 individuel de situation (RIS). Celui-ci récapitule l'ensemble des droits acquis pour la retraite, dans chacun des organismes auxquels il a été affilié. Ce relevé est mis à jour chaque année et peut être consulté à tout moment.

À 55 ans, puis tous les cinq ans à partir de cet âge, l'assuré reçoit une estimation indicative globale (EIG), qui 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), pour plusieurs 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 », c'est-à-dire retraités). La base initiale est constituée de l'ensemble des assurés actifs dans chaque régime considéré en 2007, âgés de 65 ans ou moins cette année-là. Cet annuaire 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 ce dernier. Il se restreint aux assurés certifiés vivants, en croisant les données de l'annuaire avec celles du système national de gestion des identifiants (SNGI). L'annuaire statistique indique, pour chaque assuré, ses affiliations aux différents régimes de retraite participant au DAI. Ses principaux atouts relèvent de son exhaustivité et de 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.

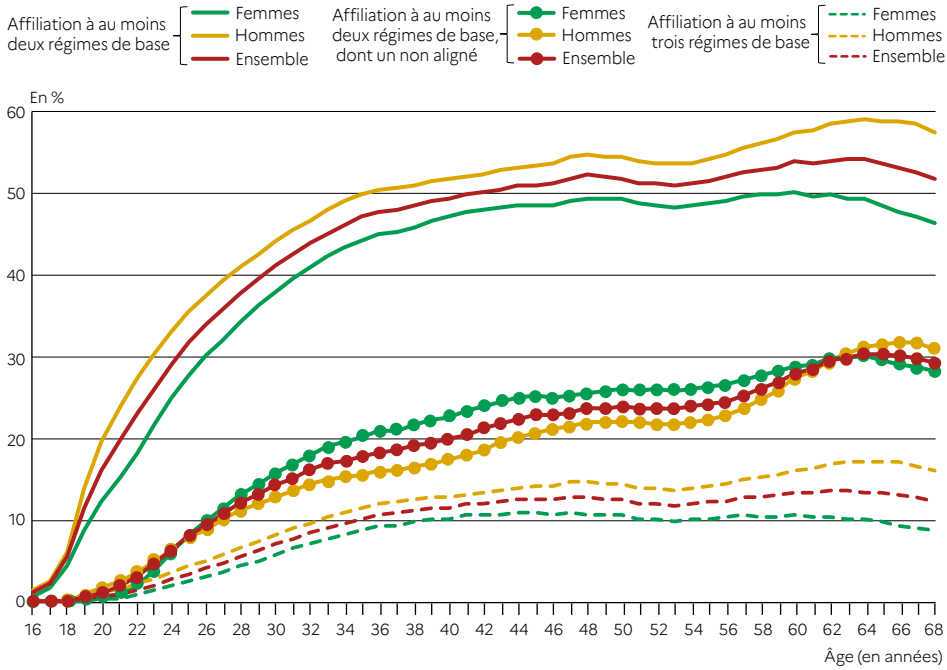
Parmi eux, 22 % ne sont affiliés à aucun autre type de régime. Les autres sont la plupart du temps affiliés en plus à des régimes de la fonction publique ou à la MSA non-salariés.

Les personnes polyaffiliées non concernées par la Lura (22 % des affiliés) le sont presque uniquement à un régime de salariés du secteur privé et à un autre type de régime en plus (14 % à un ou plusieurs régimes de la fonction publique notamment). Toutes situations d'affiliation confondues, 98 % des individus nés en 1954 sont ou ont été affiliés au régime général[2] au cours de leur carrière (certains pour de courtes durées).

Plus de la moitié des personnes nées en 1954 ont liquidé tous leurs droits début 2023

D'après l'annuaire statistique du GIP Union Retraite, au début de l'année 2023, 55 % des personnes nées en 1954 sont retraitées de l'ensemble des régimes de retraite auxquels elles ont été affiliées, 36 % ne le sont que d'une partie[3] et 9 % ne le sont d'aucun *(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 ou un point dans ce régime. En outre, certaines personnes ne liquident jamais

Graphique 1 Part des personnes affiliées à au moins deux régimes de base différents, selon l'âge, début 2023



Note > La SSI est ici considérée avant son intégration au régime général. les deux régimes sont donc considérés ici de manière distincte.
Lecture > Début 2023, 47 % des femmes et 58 % des hommes âgés de 68 ans sont ou ont été affiliés à plusieurs régimes de base au cours de leur carrière. À cet âge, 29 % des femmes et 32 % des hommes sont ou étaient affiliés à au moins deux régimes de base, dont au moins un régime non aligné.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés entre 1954 et 2006 et vivants au 1er janvier 2023.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2023.

2. Certaines personnes peuvent également être affiliées au régime général au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF), sans avoir exercé d'activité relevant de la CNAV.
3. La part des personnes n'ayant liquidé de droits que dans une partie de leurs régimes d'affiliation doit être considérée 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.

l'ensemble de leurs droits. Cette situation concerne notamment les assurés ayant validé de très courtes périodes en France, ou ceux ayant effectué un très court passage dans un régime.
La part des personnes ayant liquidé des droits dans l'ensemble de leurs régimes d'affiliation augmente avec l'âge. De moins de 1 % à 59 ans, elle s'élève à 7 % à 60 ans, 12 % à 61 ans, 34 % à 62 ans et jusqu'à 55 % à 68 ans[4]. La part des personnes n'ayant liquidé des droits que dans une partie de leurs régimes d'affiliation croît aussi, mais à un rythme globalement plus régulier dès 50 ans. Elle

Tableau 1 Répartition des affiliés de la génération 1954, selon le ou les régimes d'affiliation

En %

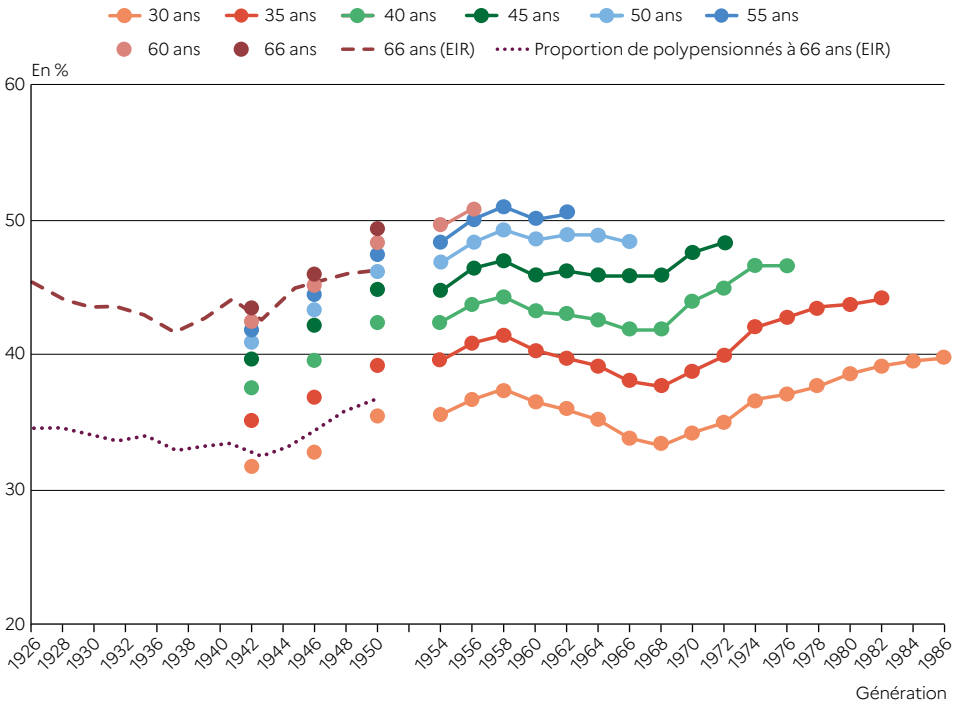
	Femmes	Hommes	Ensemble
Monoaffiliés			
Salariés du secteur privé	52,5	40,6	46,7
Fonctionnaires	0,4	0,3	0,3
Indépendants	0,3	0,6	0,4
Régime spéciaux	0,0	0,1	0,1
Professions libérales	0,0	0,0	0,0
Ensemble	**53,2**	**41,5**	**47,6**
Polyaffiliés			
Plusieurs régimes de salariés du secteur privé	10,4	10,9	10,6
Salariés du secteur privé + Artisans ou commerçants	7,8	15,9	11,7
Salariés du secteur privé + Non-salariés agricoles	3,0	4,0	3,5
Salariés du secteur privé + Fonctionnaires	19,0	14,5	16,8
Salariés du secteur privé + Régimes spéciaux	1,4	4,1	2,7
Salariés du secteur privé + Professions libérales	2,6	3,9	3,2
Autres situation de polyaffiliation	2,8	5,2	3,9
Ensemble, dont :	**46,8**	**58,5**	**52,5**
polyaffiliés à au moins deux régimes alignés	24,2	37,6	30,7
dont polyaffiliés uniquement à des régimes alignés	18,2	26,8	22,3
polyaffiliés à un ou aucun régime aligné (non concernés par la Lura)	22,6	20,9	21,8
Affiliés au régime général au cours de leur carrière	**98,5**	**97,5**	**98,0**
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Note > Chaque appellation regroupe les régimes suivants : salariés du secteur privé (régime général, MSA salariés) ; fonctionnaires (FPE, CNRACL, FSPOEIE) ; indépendants (SSI, 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). Les régimes concernés par la Lura sont ceux de la SSI, de la MSA salariés et le régime général. La SSI est ici considérée avant son intégration au régime général. Les deux régimes sont donc traités indépendamment. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Début 2023, 53,2 % des femmes et 41,5 % des hommes nés en 1954 sont ou ont été affiliés à un seul régime de base au cours de leur carrière.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1954 et vivants au 1er janvier 2023.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2023.

4. Ces proportions sont différentes des taux de retraités présentés dans la fiche 15, du fait d'une différence de champ et d'une différence de définition. 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 15 ne porte que sur celles résidant en France. En outre, pour le calcul des taux de retraités, il suffit d'avoir liquidé un droit dans au moins un régime de base, tandis qu'on retient ici les liquidations dans la totalité des régimes d'affiliation.

est relativement similaire pour les femmes et pour les hommes. Toutefois, ces derniers liquident en moyenne leurs droits un peu plus tôt avant 62 ans. 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 auprès des régimes français ont pu partir à l'étranger. C'est le cas notamment de personnes qui travaillent en France de manière temporaire. ■

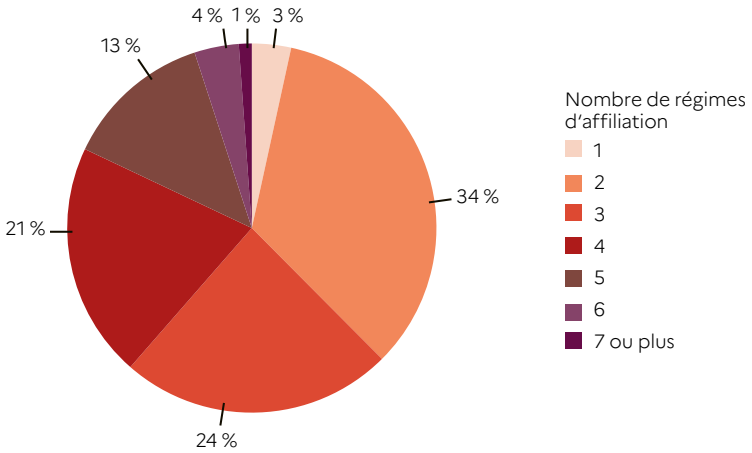
Graphique 2 Part des personnes affiliées à plusieurs régimes de base, selon l'âge et la génération



Note > Le graphique ne relie pas les points correspondant aux générations nées en 1942, 1946, 1950 et 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'échantillon interrégimes des retraités (EIR) sont corrigées de la mortalité différentielle après 66 ans. Une personne est dite « polypensionnée » si elle perçoit des pensions de droit direct dans au moins deux régimes de base différents. 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. Cette définition diffère de celle de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC), qui inclut par exemple les cas où la polyaffiliation a lieu avec un régime à l'étranger et exclut, à l'inverse, les situations où une affiliation dans un second régime existe sans toutefois donner lieu à validation d'au moins un trimestre. La SSI est ici considérée avant son intégration au régime général. Les deux régimes sont donc traités indépendamment.
Lecture > 39 % des personnes nées en 1946 étaient affiliées à plusieurs régimes de retraite de base à 40 ans.
Champ > Cotisants ayant acquis des droits à la retraite (hors majorations de durée d'assurance) respectivement au 31 décembre 2013 pour l'EIC 2013 et au 31 décembre 2017 pour l'EIC 2017 ; retraités ayant liquidé au moins un droit direct dans un régime de base pour l'EIR.
Sources > DREES, EIC 2013 pour la génération 1942 et EIC 2017 pour les générations ultérieures, EIR 2016 pour les générations 1950 et antérieures.

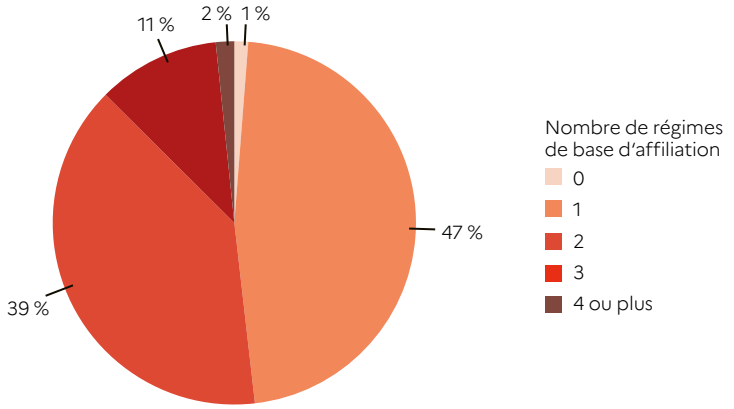
Graphique 3 Répartition des affiliés à 68 ans, selon le nombre de régimes

3a. Selon le nombre de régimes de retraite de base et complémentaires



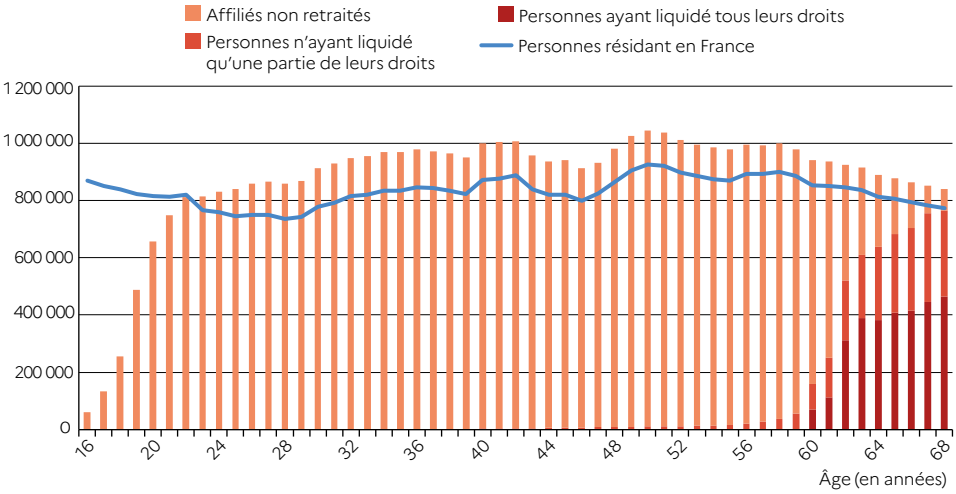
Note > Les régimes complémentaires sont considérés distinctement des régimes de base. Les régimes complémentaires pris en compte sont : la complémentaire de la SSI, l'Agirc-Arrco (qui compte pour un régime), l'Ircantec, la RAFP, la CRPNPAC et l'Ircec. Les affiliations automatiques (qui concernent les 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 > 34 % des personnes âgées de 68 ans au 1er janvier 2023 sont affiliées à deux régimes de retraite.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1954 et vivants au 1er janvier 2023.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2023.

3b. Selon le nombre de régimes de retraite de base



Lecture > 39 % des personnes âgées de 68 ans au 1er janvier 2023 sont affiliées à deux régimes de retraite de base.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés en 1954 et vivants au 1er janvier 2023.
Source > GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2023.

Graphique 4 Statut des assurés par âge au 1er janvier 2023



Note > La catégorie « Personnes ayant liquidé tous 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 des 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 > 841 000 personnes âgées de 68 ans début 2023 ont été affiliées à un régime de retraite français : 75 000 n'ont liquidé leurs droits dans aucun des régimes auxquels elles ont été affiliées, 463 000 ont au contraire liquidé tous leurs droits, et 303 000 n'ont liquidé qu'une partie de leurs droits à retraite. À titre de comparaison, 773 000 personnes âgées de 68 ans résident en France début 2023.
Champ > Affiliés à un régime obligatoire de retraite français, nés entre 1954 et 2006, vivants au 1er janvier 2023.
Sources > Estimations de population de l'Insee (résultats provisoires arrêtés à fin 2022) ; GIP Union Retraite, annuaire au 1er janvier 2023.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires sur les carrières disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Retraites.

> **Aubert, P., Baraton, M., Croguennec, Y. *et al.*** (2012, août). Les polypensionnés. DREES, *Dossiers Solidarité et Santé*, 32.
> **Beaufort, R., Mattmuller, M., Ramos-Gorand, M.** (2021, décembre). L'apport des données de la CNAV pour identifier les profils d'assurés en non-recours à la retraite. CNAV, *Retraite et société*, 87.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2017, mars). Séance du 1er mars 2017 (document n° 7 : Éléments statistiques sur la polyaffiliation. Note de la DREES pour le COR).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2011, septembre). *Retraites : la situation des polypensionnés*. Rapport annuel n° 9.
> **Langevin, G., Martin, H.** (2019, septembre). Non-recours : à 70 ans, un tiers des assurés n'ont pas fait valoir tous leurs droits à retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1124.

L'âge et les conditions de départ à la retraite

14 Les règles de liquidation : âges et durées d'assurance

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, durée d'assurance requise pour le taux plein et âge d'annulation de la décote) dépendent de la date de naissance de l'assuré. Certains dispositifs, notamment au titre du handicap, de l'inaptitude ou de l'invalidité, donnent également droit à une retraite à taux plein. Enfin, certains assurés peuvent – sous certaines conditions (carrière longue, incapacité permanente, etc.) – partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits de droit commun.

Les conditions d'âge pour l'ouverture des droits

Les pensions liquidées à partir du 1er septembre 2023 sont soumises, selon l'année de naissance des assurés, aux conditions instaurées par la réforme des retraites de la même année[1]. L'âge d'ouverture des droits de droit commun[2] pour le départ à la retraite est fixé à 64 ans pour les assurés nés après le 1er janvier 1968 *(tableau 1)*, que ces derniers dépendent du régime général, des régimes alignés ou de la fonction publique. Après la réforme de 2010, cet âge était fixé à 62 ans pour les assurés nés à partir du 1er janvier 1955 – et donc jusqu'à ceux nés le 31 août 1961, compte tenu de la réforme de 2023. Pour les assurés nés avant le 1er juillet 1951, cet âge était de 60 ans.

Ces mesures de relèvement de l'age d'ouverture des droits ont été transposées aux régimes spéciaux, mais selon un autre calendrier (à partir de 2017 pour les assurés de la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la Société nationale des chemins de fer français [CPRPSNCF]).

Pour les agents de la fonction publique civile (c'est-à-dire non militaire), la liquidation peut avoir lieu dès que le fonctionnaire atteint l'âge d'ouverture des droits[3] ou, s'il a accompli au moins dix-sept ans de service dans des emplois classés dans la catégorie active, 57 ans pour les agents nés après le 1er janvier 1960 et 59 ans pour ceux nés après le 1er janvier 1973 *(tableau 1)*. Les emplois classés dans la catégorie active « présentent un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles[4] » et ouvrent en effet la possibilité d'une liquidation de la pension avant l'âge de droit commun. 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 les agents techniques, d'entretien, de salubrité, de police municipale) ou de la fonction publique d'État (les éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse, par exemple). Certains corps, dont les personnels des services actifs de la police nationale, les ingénieurs de contrôle de la navigation aérienne et les personnels de surveillance

1. Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.
2. 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 ».
3. C'est-à-dire l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du Code de la Sécurité sociale.
4. Article L. 24-I 1 du Code des pensions civiles et militaires de retraite.

de l'administration pénitentiaire, bénéficient de dispositions leur permettant de liquider leurs droits à pension dès 52 ans (pour les agents nés après le 1er janvier 1965) ou dès 54 ans (pour les agents nés après le 1er janvier 1979), sous condition de durée de service dans ces fonctions.
Les limites d'âge et âges maximaux de maintien en première section des militaires[5], ainsi que les limites de durée de services des militaires sous contrat sont définis par l'article L. 4139-16 du Code de la défense. Pour une grande partie d'entre eux, le départ intervient nécessairement avant l'âge de 60 ans. Pour avoir droit à une pension de retraite, un non-officier doit avoir effectué dix-sept ans de service effectif, un officier vingt-sept ans.

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, variable selon sa date de naissance *(tableau 2)*. La durée validée tous régimes comprend les trimestres acquis au titre d'un emploi, les trimestres cotisés au titre de l'assurance vieillesse des parents au

Tableau 1 Âge légal d'ouverture des droits

Date de naissance	Salariés du secteur 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
1952	60 ans et 9 mois	55 ans
1953	61 ans et 2 mois	55 ans
1954	61 ans et 7 mois	55 ans
Du 01/01/1955 au 30/06/1956	62 ans	55 ans
Du 01/07/1956 au 31/12/1956	62 ans	55 ans et 4 mois
1957	62 ans	55 ans et 9 mois
1958	62 ans	56 ans et 2 mois
1959	62 ans	56 ans et 7 mois
Du 01/01/1960 au 31/08/1961	62 ans	57 ans
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans et 3 mois	57 ans
1962	62 ans et 6 mois	57 ans
1963	62 ans et 9 mois	57 ans
1964	63 ans	57 ans
1965	63 ans et 3 mois	57 ans
Du 01/01/1966 au 31/08/1966	63 ans et 6 mois	57 ans
Du 01/09/1966 au 31/12/1966	63 ans et 6 mois	57 ans et 3 mois
1967	63 ans et 9 mois	57 ans et 6 mois
1968	64 ans	57 ans et 9 mois
1969	64 ans	58 ans
1970	64 ans	58 ans et 3 mois
1971	64 ans	58 ans et 6 mois
1972	64 ans	58 ans et 9 mois
À partir de 1973	64 ans	59 ans

Source > Législation.

5. 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.

foyer (AVPF), les trimestres dits « assimilés » (notamment au titre du chômage, de la maladie, de la maternité, de l'invalidité, du service militaire ou 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 lorsqu'ils prennent leur retraite partent avec 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 décote[6] *(encadré 1* et *annexe 1)*. 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 (voir *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 bénéficie alors d'une surcote, c'est-à-dire d'une majoration de pension, dépendant du nombre de trimestres travaillés au-delà de ces deux conditions *(encadré 2)*.

Tableau 2 Durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein, par génération

En trimestres

Génération	Salariés du secteur privé et indépendants	Catégories sédentaires de la fonction publique
1943	160	150
1944	160	152
1945	160	154
1946	160	156
1947	160	158
1948	160	160
1949	161	161
1950	162	162
1951	163	163
1952	164	164
1953	165	165
1954	165	165
1955	166	166
1956	166	166
1957	166	166
1958	167	167
1959-1960	167	167
Du 01/01/1961 au 31/08/1961	168	168
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	169	169
1962	169	169
1963	170	170
1964	171	171
1965 et suivantes	172	172

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

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

Dans les régimes de retraite en annuités – ce qui est le cas de la plupart des régimes de base –, la pension est 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 1er janvier 1948, égale à la durée requise pour bénéficier du taux plein.

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et un coefficient majorant (de 1,1, 1,2 ou 1,3)[7] sont introduits pour les personnes des générations 1957 et suivantes, à partir des liquidations postérieures au 1er janvier 2019. Les coefficients de solidarité s'appliquent, pendant trois ans et jusqu'à 67 ans maximum, à la pension versée par l'Agirc-Arrco des personnes liquidant leurs droits avant 67 ans, si elles n'ont pas pris leur retraite au moins un an après avoir atteint le taux plein. Les coefficients majorants s'appliquent pendant une durée de un an (quel que soit l'âge de liquidation de l'assuré et sans limite d'âge) aux assurés qui ont pris leur retraite deux, trois ou quatre ans après avoir atteint le taux plein. Certains assurés sont exonérés du coefficient de solidarité, sous certaines conditions : s'ils liquident leurs droits 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)[8], et s'ils font partie de certaines catégories bénéficiant de départ anticipé pour handicap ou pour invalidité.

Encadré 1 La décote

Au régime général et dans les régimes alignés, l'application de la décote concerne les retraités ayant entre l'âge minimum légal de liquidation des droits (64 ans à partir de la génération née en 1968) et l'âge d'annulation de la décote (67 ans à partir de la génération 1955), mais n'ayant pas validé le nombre de trimestres d'assurance requis et ne liquidant pas au titre d'un dispositif permettant l'obtention automatique du taux plein (inaptitude au travail, invalidité, etc.). Au régime général, chaque trimestre manquant[1] (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 réduit la pension de 1,25 %. Pour les générations 1944 à 1952, le coefficient de minoration du taux plein par trimestre manquant est abaissé progressivement. Il passe de 2,5 % pour la génération 1944 (soit une baisse de 1,25 point) à 1,375 % pour la génération 1952 (soit une baisse de 0,6875 point).

Dans la fonction publique, la réforme de 2003 a introduit la décote, applicable à partir du 1er janvier 2006. Elle concerne les liquidants qui totalisent 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 plafond 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 % (comme dans le secteur privé), pour les retraités atteignant l'âge d'ouverture des droits en 2015. Dans le même temps, l'âge d'annulation de la décote a été relevé progressivement. Le taux plein sera acquis automatiquement à 67 ans pour les agents sédentaires nés en 1958 ou après, et à 62 ans pour les agents dits « actifs » nés en 1963 ou après.

À la CNIEG, à la RATP, à la SNCF et à la CRPCEN, la décote est progressivement appliquée depuis le 1er juillet 2010.

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

7. Le coefficient de solidarité et le coefficient majorant sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que le coefficient majorant l'augmente.
8. Le coefficient est réduit à 0,95 pour les personnes assujetties à la CSG au taux réduit.

L'âge d'annulation de la décote

Les affiliés ne disposant pas de la durée d'assurance requise peuvent bénéficier du taux plein s'ils prennent leur retraite après un âge donné *(tableau 3)*, appelé « 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 cet âge pour les personnes nées après le 1er juillet 1951. Ce relèvement progressif a été accéléré par le décret n° 2011-2034 du 29 décembre 2011 dans les principaux régimes. Un assuré qui part à la retraite dans ces conditions bénéficie automatiquement du taux plein, ce qui signifie que la décote n'est pas appliquée. Sa pension reste toutefois calculée au prorata de la durée validée dans chaque régime par rapport à la durée requise (voir annexe 1). Le relèvement de l'âge d'annulation de la décote dans les régimes de la fonction publique est plus lent que dans le régime général, afin de tenir compte de la période de convergence prévue par la réforme de 2003 *(encadré 1)*. Ainsi, la première génération pour laquelle l'âge d'annulation de la décote est fixé à 67 ans est la génération 1958 pour les catégories sédentaires de la fonction publique (au lieu de la génération 1955 dans le régime général).

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 1er 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. Enfin, les individus reconnus travailleurs de l'amiante peuvent bénéficier d'une pension sans décote dès 65 ans et d'un départ anticipé à la retraite (voir *infra*).

Encadré 2 La surcote

La surcote est une majoration de la pension accordée aux retraités au titre des périodes travaillées au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite (64 ans à partir de la génération 1968, hors régimes spéciaux) et une fois atteint le taux plein. 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 (dans le secteur privé) ou garanti (dans le secteur public). 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 sa pension au minimum contributif ou garanti lui assurait un gain supérieur. À compter de 2009, la loi de financement de la Sécurité sociale prévoit d'ajouter le gain de surcote au minimum contributif.

Depuis le 1er janvier 2009, chaque trimestre de surcote donne lieu à une majoration de pension de 1,25 %. C'était déjà le cas depuis le 1er 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.

La réforme des retraites de 2023 introduit une surcote pour les personnes bénéficiant d'une majoration de durée d'assurance pour enfant et du taux plein avant l'âge d'ouverture des droits. Les assurés ayant obtenu au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation des enfants et justifiant de la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein à 63 ans peuvent ainsi ouvrir des droits à surcote dès cet âge (dans la limite de 5 %), sans devoir attendre d'avoir 64 ans pour le faire. Ils ne pourront cependant, sauf cas de retraite anticipée, liquider leur droit à la retraite avant 64 ans.

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

Certaines personnes handicapées, invalides ou reconnues inaptes peuvent bénéficier d'une pension à taux plein dès 62 ans, même si elles ne disposent pas de la durée requise[9]. Cet âge, qui correspond à l'âge d'ouverture des droits pour les assurés nés entre le 1er janvier 1955 et le 31 août 1961, a été maintenu lors du décalage de l'âge d'ouverture des droits pour les assurés nés après le 1er septembre 1961 instauré par la réforme des retraites de 2023.

Par ailleurs, lorsque le titulaire d'une pension d'invalidité atteint 62 ans, sa pension d'invalidité est

Tableau 3 Âge d'annulation de la décote

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

Source > Législation.

9. Voir à ce titre notamment les articles L. 351-7 et L. 351-8.1 du Code de la Sécurité sociale.

automatiquement remplacée par une pension de retraite calculée au taux plein[10]. Les assurés qui conservent une activité professionnelle continuent toutefois de percevoir leur pension d'invalidité jusqu'à leur demande de liquidation de retraite et, au plus tard, jusqu'à l'âge d'annulation de la décote.

Les départs anticipés pour carrière longue

La réforme des retraites de 2003[11] a introduit une possibilité de départ anticipé pour carrière longue, qui permet de partir à la retraite avant l'âge d'ouverture des droits, sous certaines conditions d'activité. Ce dispositif s'applique, pour les salariés du secteur privé, depuis le 1er janvier 2004. Les conditions d'éligibilité au départ anticipé pour carrière longue ont évolué depuis sa création. D'abord restreintes par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009[12], puis par la réforme des retraites de 2010[13], elles ont ensuite été assouplies en 2012[14] et avec la réforme des retraites de 2014[15]. Enfin, elles ont été modifiées par la réforme des retraites de 2023[16].

Entre 2009 et 2012, l'assuré pouvait bénéficier d'un départ anticipé à la retraite à partir de 56, 57 ou 58 ans (selon l'âge de début d'activité). Cet âge est progressivement rehaussé à 58 et 60 ans par la réforme de 2010, puis de nouveau à 58, 60, 62 ou 63 ans (selon l'âge de début d'activité) par la réforme de 2023. L'assuré doit alors remplir simultanément deux conditions[17] :

- Condition de début d'activité : l'assuré doit avoir validé 5 trimestres (4 trimestres s'il est né au 4e trimestre) avant le 31 décembre de l'année des 16 ans, 18 ans, 20 ans ou 21 ans. Plus le départ intervient tôt et plus la condition de début d'activité est restrictive. Les bornes d'âge de 18 et 21 ans ont été introduites avec la réforme de 2023.
- Condition de durée cotisée[18] : l'assuré doit disposer d'une durée cotisée égale à la durée d'assurance requise pour le taux plein de sa génération. Avant la réforme de 2023, plus le départ intervenait tôt et plus la condition de durée cotisée était restrictive. Par exemple, la durée cotisée devait être supérieure de 8 trimestres à la durée requise pour les départs à 56 ans.

Le relèvement de l'âge de la scolarité obligatoire à 16 ans à partir de la génération 1953 a contribué à réduire le nombre de personnes éligibles au départ anticipé pour carrière longue.

Les conditions d'accès au dispositif ont été progressivement étendues aux régimes de retraite de la fonction publique entre 2005 et 2008. À partir de 2011, elles sont similaires à celles requises dans le secteur privé.

Depuis le 1er 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 de départ anticipé à la retraite pour carrière longue *(tableau 4)*. À compter du 1er septembre 2023, la condition de durée d'assurance validée n'existe plus pour les départs à 58, 60, 62 et 63 ans.

10. Article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale.
11. Article 23 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
12. Article 84 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009.
13. Décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite et portant application des articles 17, 20 (III) et 21 (III) de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.
14. Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.
15. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.
16. Loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.
17. Une condition de durée existait également avant la réforme de 2010.
18. 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) ou, depuis la loi de 2023, les inclut dans une limite de 4 trimestres.

Certains trimestres validés à un autre titre que l'emploi sont dits « réputés cotisés » et peuvent être comptabilisés sous certaines conditions 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 réputés cotisés étaient constitués de 4 trimestres maximum au titre de la maladie, de la maternité ou d'un accident du travail, et de 4 trimestres maximum au titre du service militaire.

Un élargissement concernant les trimestres validés au titre de la maternité et du chômage a été introduit par le décret du 2 juillet 2012[19]. Le nombre de trimestres assimilés pris en compte est augmenté de 2 trimestres au titre de la maternité et de 2 trimestres au titre du chômage indemnisé. La réforme des retraites du 20 janvier 2014[20] élargit également le nombre maximum 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. La réforme des retraites de 2023 introduit les trimestres d'AVPF et ceux d'assurance vieillesse des aidants (AVA) dans les trimestres réputés cotisés, dans la limite de 4.

Au total, les trimestres pris en compte à partir du 1er septembre 2023 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 ;

Tableau 4 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 16 ans		Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 18 ans	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 20 ans		Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 21 ans
	Avant réforme	Après réforme		Avant réforme	Après réforme	
Génération	Durée d'assurance requise + 2 ans	Durée d'assurance requise de droit commun	Durée d'assurance requise de droit commun	Durée d'assurance requise de droit commun		Durée d'assurance requise de droit commun
1960	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/01/1961 au 31/08/1961	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/09/1961 au 31/12/1961	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
1962	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/01/1963 au 31/08/1963	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/09/1963 au 31/12/1963	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 3 mois	-
1964	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 6 mois	-
01/01/1965 au 31/08/1965	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
01/09/1965 au 31/12/1965	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
1966	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans	63 ans
1967	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 3 mois	63 ans
1968	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 6 mois	63 ans
1969	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 9 mois	63 ans
1970	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	62 ans	63 ans

Note > Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est présenté avant et après réforme des retraites de 2023. Selon le cas, l'assuré doit avoir validé 4 à 5 trimestres avant la fin de ses 16 ans, de ses 18 ans, de ses 20 ans ou de ses 21 ans. Avant la réforme de 2023, le dispositif de départ anticipé pour carrière longue n'existait pas pour les carrières débutées avant 18 ans et avant 21 ans.
Source > Législation.

19. Décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse.
20. Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 garantissant l'avenir et la justice du système de retraites.

- 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 ;
- 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 *infra*) ;
- les trimestres d'AVPF et d'AVA dans la limite de 4.

Les départs anticipés pour pénibilité, handicap ou inaptitude

Plusieurs dispositifs liés à l'état de santé ou à la pénibilité des métiers permettent 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 (C 3P) pour les salariés des employeurs de droit privé et pour les travailleurs employés par des personnes publiques dans les conditions du droit privé exposés à des facteurs de risques professionnels[21]. Dix facteurs de risque ont ainsi été définis[22]. 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 droits. 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 modifie le fonctionnement de ce dispositif. Il est rebaptisé compte professionnel de prévention (C 2P) à partir du 1er octobre 2017, tandis que le nombre de facteurs de risque pris en compte pour l'accumulation des points a été ramené à six, les quatre autres facteurs[23] ouvrant désormais droit à un départ à la retraite à taux plein dès 60 ans en cas d'incapacité permanente (voir *infra*).

La réforme des retraites de 2023 modifie de nouveau le dispositif : il est désormais possible d'accumuler des points pendant toute sa carrière (le nombre de points était limité auparavant) et de manière simultanée en cas de polyexposition. La valeur des points est augmentée lorsqu'ils sont utilisés au titre de la prévention (formation professionnelle et temps partiel) et les points utilisés pour un départ anticipé sont désormais inclus dans le calcul du taux de proratisation. Enfin, une quatrième utilisation des points est possible, pour la reconversion professionnelle.

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 associe cette pénibilité à une incapacité permanente supérieure ou égale à 10 %, reconnue au titre d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail 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 assouplit 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

21. À l'exception des salariés bénéficiant déjà d'un régime spécial de retraite comportant un dispositif de compensation de la pénibilité.
22. Article D. 4161-2 du Code du travail.
23. Les facteurs « manutentions manuelles de charges », « vibrations mécaniques », « postures pénibles » et « agents chimiques dangereux » ont été exclus du dispositif.

est compris entre 10 % et 19 %. Aucune condition de durée d'exposition à des facteurs de risques professionnels n'est exigée. Il n'est pas non plus demandé à ces assurés d'établir un lien direct entre leur incapacité permanente et l'exposition aux facteurs de risque.

La loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023 assouplit de nouveau les conditions d'accès au dispositif. Pour les personnes dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %, la condition d'analogie des lésions avec celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle pour les incapacités permanentes consécutives à un accident du travail est supprimée. En outre, la durée d'exposition aux facteurs de pénibilité requise est abaissée à 5 ans. Ce dispositif permet un départ à taux plein à 62 ans pour les assurés dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 %, et à 60 ans pour ceux dont le taux dépasse 20 %.

Départ anticipé au titre du handicap

Depuis le 1er juillet 2004, l'âge de la retraite est abaissé à 55 ans 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 %[24]. 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[25]. Si ces derniers 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 leur année de naissance.

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 de la qualité de travailleur handicapé) ont été remplacées par un critère unique à compter du 1er janvier 2016 : justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'une situation équivalente. Par ailleurs, ils doivent toujours remplir une condition de durée minimale d'assurance cotisée et validée. Pour ce dernier point, la réforme des retraites de 2023 ne conserve que la condition de durée minimale d'assurance cotisée. Enfin, le taux plein est accordé aux travailleurs handicapés dès 62 ans, quelle que soit leur durée d'assurance.

Départ anticipé pour les travailleurs de l'amiante

La loi du 9 novembre 2010 prévoit une dérogation pour les travailleurs de l'amiante. Si ces derniers justifient de la durée requise pour le taux plein, alors ils 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 évoqués précédemment, il existe plusieurs possibilités de départ sans condition d'âge minimal.

La liquidation anticipée des droits à la retraite peut intervenir à tout âge, dès lors que le fonctionnaire a validé quinze années de service et « lorsqu'[il] est parent d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, à condition qu'il ait, pour cet enfant, interrompu son activité dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État[26] ». 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[27] ou lorsque le départ intervient à la suite d'une invalidité[28]. Des possibilités de départ similaires existent pour les militaires.

24. Article L. 351-1-3 du Code de la Sécurité sociale, décret n° 2004-232 du 17 mars 2004.
25. Mentionnée à l'article L. 5213-1 du Code du travail.
26. Article L. 24-I-3 du Code des pensions civiles et militaires.
27. Article L. 24-I-4 du Code des pensions civiles et militaires.
28. Article L. 24-I-2 du Code des pensions civiles et militaires.

Dans 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 service effectif et parents d'au moins trois enfants pouvaient partir à la retraite de manière anticipée sous réserve d'avoir interrompu ou réduit leur activité pour chaque enfant. Ils bénéficiaient alors des règles de liquidation en vigueur l'année où ils réunissaient les conditions mentionnées ci-dessus. Ce dispositif a été abrogé au 1er janvier 2012, sauf pour les parents qui remplissaient ces conditions avant cette date. ■

Pour en savoir plus

> **Denayrolles, E., Guilain, M.** (2015). Retraite anticipée pour carrière longue : 10 années d'évolutions réglementaires. CNAV, *Retraite et société*, n° 70.

15 L'âge moyen de départ à la retraite et son évolution

Fin 2021, l'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite s'élève à 62 ans et 7 mois pour les retraités de droit direct résidant en France. Il est en augmentation de 2 ans et 1 mois depuis 2010, c'est-à-dire juste avant l'entrée en vigueur de la réforme des retraites de la même année, mais moins fortement depuis 2016. Entre les générations 1949 et 1960, la proportion de personnes déjà retraitées à 61 ans a baissé de 48 points, passant de 75 % à 27 %. L'âge moyen de départ à la retraite augmente de 1 an et 4 mois entre les générations 1949 et 1954 ; la durée moyenne passée à la retraite diminuerait en conséquence légèrement entre ces deux générations. Quelle que soit l'année de naissance, la durée espérée de retraite pour les femmes est supérieure à celle des hommes, du fait de la plus grande espérance de vie de ces dernières.

L'âge moyen de départ à la retraite augmente moins fortement depuis 2016

Fin 2021, l'âge conjoncturel de départ à la retraite est de 62 ans et 7 mois *(graphique 1* et *encadré 1)* pour les retraités résidant en France[1]. Les femmes partent en moyenne 10 mois après les hommes : 63 ans pour les premières et 62 ans et 2 mois pour les seconds. L'âge conjoncturel de départ à la retraite augmente de 2 ans et 1 mois depuis 2010, principalement en raison du relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite issu de la réforme de 2010. Il augmente en revanche plus lentement, de 8 mois, depuis 2016. En effet, le relèvement de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite achève de produire ses effets à partir de cette année-là. Le relèvement de l'âge légal d'annulation de la décote, qui commence à monter en charge en 2016, a une moindre influence, car une proportion plus faible des retraités part à cet âge. De façon plus marginale encore, l'augmentation de l'âge conjoncturel de départ à la retraite est aussi portée par une légère diminution, depuis 2015, des taux de retraités âgés de 62 ans à 64 ans (voir fiche 16).

Entre 2004 et 2010, l'âge conjoncturel diminue de 1 mois, notamment après la mise en place de la possibilité de départ anticipé à la retraite pour carrière longue prévue par la réforme de 2003, et aussi sous l'effet de l'amélioration tendancielle des carrières féminines. La participation accrue des femmes au marché du travail a en effet permis à un nombre croissant d'entre elles d'atteindre plus jeunes la durée requise pour un départ au taux plein, et donc de partir plus tôt à la retraite.

En 2021, l'âge conjoncturel augmente dans presque tous les régimes. Parmi l'ensemble des retraités, y compris ceux résidant à l'étranger, il s'établit à 63 ans et 4 mois au régime général (y compris les indépendants de l'ex-SSI) *[graphique 2]*, soit un an de plus qu'en 2012. Il est plus faible, entre 56 ans et 59,2 ans, dans les régimes de la RATP, de la SNCF, et à la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG). L'âge conjoncturel de départ à la retraite a augmenté régulièrement dans tous les régimes durant les dix dernières années au moins, hormis de façon ponctuelle dans certains régimes. Les cas transitoire d'abaissement des âges de départ à la retraite s'expliquent par des comportements de départ pour éviter de nouvelles réformes[2].

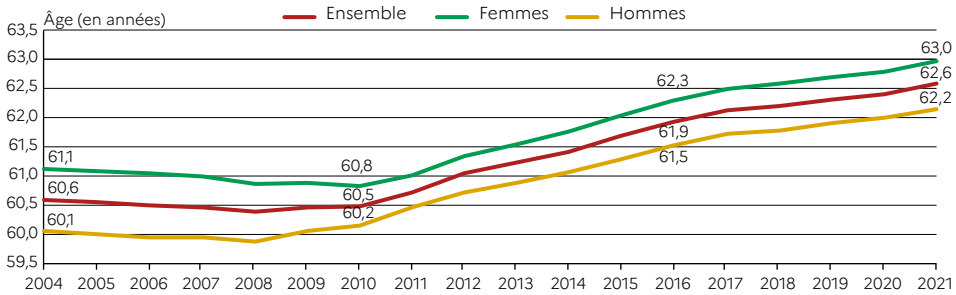
---

1. La série des âges conjoncturels a été revue légèrement par rapport à l'édition 2022 de cet ouvrage. Cela s'explique par une révision sur les taux de personnes qui ne liquideront jamais. Avec cette nouvelle série, l'âge conjoncturel augmente de 1 an et 11 mois entre 2010 et 2020. Dans l'édition précédente, l'âge conjoncturel augmentait de 1 an et 9 mois entre 2010 et 2020.
2. Par exemple, en 2016 à la CNIEG ou en 2019 dans le régime de la Banque de France. Les anticipations de départ sont souvent le fait d'affiliés éligibles à un départ au titre des dispositifs prévus pour les parents de trois enfants ou plus, qui ont été progressivement mis en extinction dans les régimes de la fonction publique ou dans les régimes spéciaux.

Le taux de retraités à 61 ans baisse de 48 points entre les générations 1949 et 1960

Depuis l'augmentation de l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite, le taux de retraités à 60 ans[3] a reculé de 46 points, passant de 63 % en 2010 (génération 1950) à 17 % en 2021 (génération 1961) *[graphique 3]*. Le taux de retraités à 61 ans a lui aussi baissé, de 75 % en 2010 (génération 1949) à 27 % en 2021

Graphique 1 **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, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Encadré 1 Quel indicateur pour l'âge moyen de départ à la retraite ?

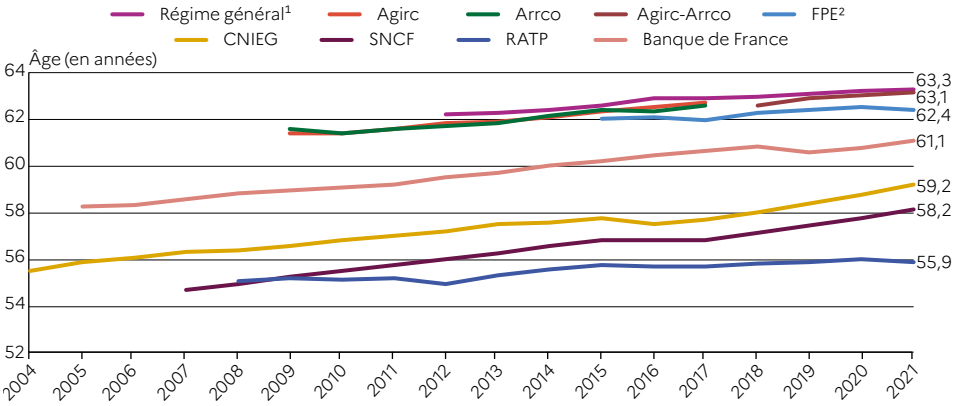
Le départ à la retraite est un élément du parcours de vie des assurés. Pour cette raison, il s'étudie en suivant des cohortes d'assurés. En toute rigueur, l'âge moyen de départ à la retraite doit donc être calculé par génération, la plupart des paramètres de retraite étant, en outre, définis selon la génération. L'approche par génération s'avère 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, c'est-à-dire lorsqu'elles ont atteint au moins 66 ans (ou 67 ans pour les générations dont l'âge d'annulation de la décote excède 66 ans) à la date d'observation. Cette approche n'est donc pas adaptée à un suivi rapide de la montée en charge des réformes (celle de 2010 notamment). Pour pallier ces contraintes, un indicateur appelé « âge conjoncturel de départ à la retraite » a été défini. Pour une année donnée (l'année d'observation), il est égal à l'âge moyen de départ d'une génération fictive qui aurait, à chaque âge fin entre 50 et 70 ans, la même probabilité d'être à la retraite que les générations ayant atteint ces âges au cours de l'année d'observation.

Cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités et sur ceux qui ne le sont pas encore. Si l'on ne dispose que d'informations sur les assurés déjà retraités, 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, ses évolutions ne traduisent pas uniquement des modifications de comportements de départ à la retraite. Il est également sensible à des effets de composition démographique ou de calendrier des réformes. L'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation s'élève à 62 ans et 7 mois en 2021, soit une augmentation de 2 ans et 1 mois 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.

3. Le taux de retraités à un âge donné est défini comme la proportion des personnes retraitées de cet âge parmi l'ensemble des personnes de cet âge résidant en France.

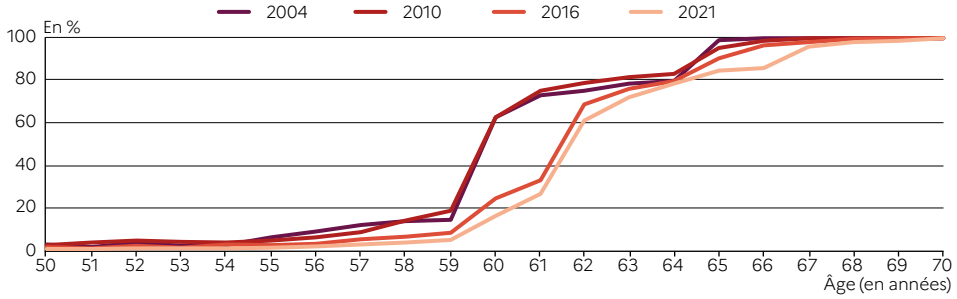
(génération 1960), soit un recul de 48 points. Les taux de retraités âgés de 62 ans à 64 ans augmentent de manière régulière entre 2004 et 2013 *(graphique 4)*. À partir de 2014, les taux de retraités à partir de 62 ans diminuent, notamment à 62 ans (-13 points entre 2014 et 2021). La baisse des taux de retraités entre 62 ans et 64 ans au cours de cette période pourrait être liée, pour partie, à la modification des règles du dispositif du cumul emploi-retraite consécutive à la réforme des retraites de 2014. Il est dorénavant nécessaire d'avoir liquidé tous ses droits à pension pour accéder aux règles de cumul libéralisé (voir fiches 21). De plus, l'activité dans le cadre d'un cumul emploi-retraite ne permet plus d'acquérir de nouveaux droits[4], ce qui pourrait avoir amené certains assurés à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans celle du cumul

Graphique 2 Âge conjoncturel moyen de départ à la retraite, selon le régime (y compris retraités résidant à l'étranger)



1. Depuis 2020, le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
2. Un changement méthodologique a conduit à réviser l'âge conjoncturel des fonctionnaires civils de l'État. Cet âge n'est disponible qu'à compter de 2015.
Champ > Retraités ayant perçu un droit direct, résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR.

Graphique 3 Taux de retraités, par âge



Lecture > Au 31 décembre 2021, 27 % des personnes résidant en France âgés de 61 ans sont retraitées.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

4. La réforme des retraites de 2023 réinstaure l'acquisition de nouveaux droits.

après 2015. Le taux de retraités à 65 ans commence quant à lui à diminuer en 2016 : il s'établit à 85 % fin 2021, soit une baisse de 8 points par rapport à fin 2015. Cette diminution s'explique, en toute vraisemblance, par le relèvement de l'âge d'annulation de la décote prévu par la réforme de 2010.

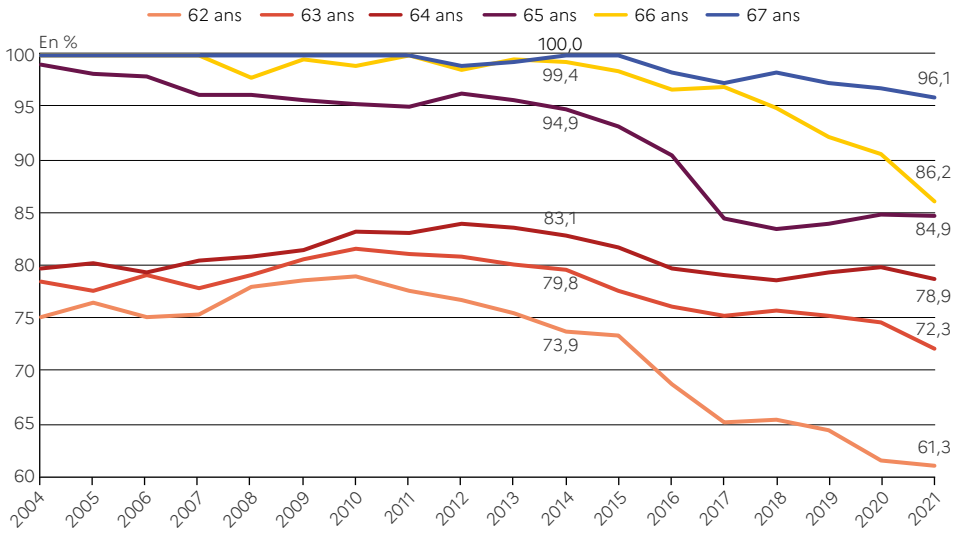
Enfin, les taux de retraités entre 56 ans et 59 ans augmentent globalement de 2004 à 2008, en raison de l'instauration des départs anticipés pour carrière longue. Ils diminuent ensuite avec le durcissement des conditions d'éligibilité en 2009. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits pour les catégories actives de la fonction publique (de 55 ans à 57 ans avec la réforme des retraites de 2010), la réforme des régimes spéciaux de 2008, l'allongement de la durée requise pour le taux plein et la création de la décote dans la fonction publique ont également contribué à la diminution progressive des taux de retraités avant 60 ans. Ainsi, à l'âge de 59 ans, 5 % des personnes résidant en France étaient retraitées fin 2021, contre 22 % fin 2008.

L'âge moyen de départ à la retraite augmente de 1 an et 4 mois entre les générations 1949 et 1954

L'âge moyen de départ à la retraite baisse globalement au fil des générations nées entre 1926 et 1949, avant de remonter à partir de la génération 1950 (*graphique 5*). Il passe ainsi de 62 ans et 2 mois pour la génération 1926 à 60 ans et 4 mois pour la génération 1949. Il se stabilise ensuite vers 61 ans pour les personnes nées entre 1930 et 1944, et décroît plus fortement à partir de la génération 1946 et jusqu'à la génération 1949, avec l'instauration des départs anticipés pour carrière longue.

À partir de la génération 1950, la hausse de l'âge moyen de départ à la retraite est rapide, sous l'effet notamment de la réforme de 2010. Cet âge atteint 61 ans et 8 mois pour la génération 1954, soit 1 an et 4 mois de plus que pour la génération 1949. Ces tendances concernent aussi bien les femmes que les hommes, mais l'écart entre les deux se réduit progressivement. Parmi les générations nées dans la première moitié des années 1930, les femmes sont ainsi parties à la retraite en moyenne un an et

Graphique 4 **Évolution du taux de retraités par âge à partir de l'âge d'ouverture des droits**



Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > Au 31 décembre 2021, 61,3 % des personnes résidant en France âgées de 62 ans (ayant entre 62 ans et 62 ans et 11 mois inclus) sont retraitées.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.
Sources > DREES, EIR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

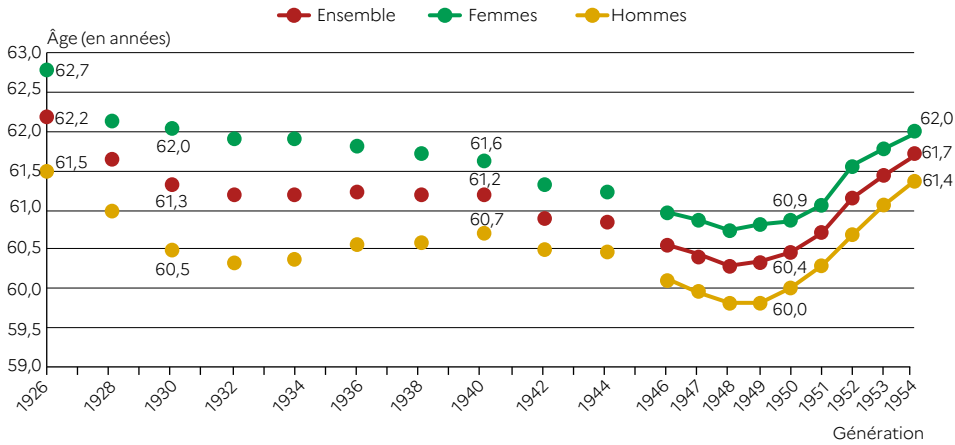
demi plus tard que les hommes, contre 10 mois plus tard en moyenne pour celles nées dans la première moitié des années 1940. L'écart se creuse à nouveau légèrement lors de la mise en place des retraites anticipées pour carrière longue, dont les bénéficiaires sont en majorité des hommes (entre 10 mois et 11 mois parmi les générations nées dans la deuxième moitié des années 1940), avant de se réduire à nouveau à partir de la génération 1950 (7 mois pour la génération 1954).

L'analyse par régime de retraite montre également une baisse de l'âge moyen de départ au fil des générations avant la réforme de 2010, au régime général et dans les régimes alignés (*graphique 6*). En effet, pour les personnes nées en 1950, l'âge moyen à la liquidation d'une pension au régime général est de 61 ans, contre 61 ans et 8 mois pour celles nées en 1940. L'âge moyen de départ à la retraite est également en baisse à la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés. À l'inverse, entre les générations 1940 et 1950, il augmente de 5 mois à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL). Cette augmentation s'explique vraisemblablement par la réforme des retraites de 2003, qui aligne les durées d'assurance requises sur celles des salariés du secteur privé et met en place le système de décote, dont la montée en charge est progressive. À partir de la génération 1950, l'âge moyen de départ à la retraite augmente dans tous les régimes.

La durée moyenne passée à la retraite diminuerait légèrement entre les générations 1950 et 1954

Entre les générations 1926 et 1950, la diminution de l'âge moyen de départ à la retraite couplée à l'augmentation de l'espérance de vie entraîne une progression de la durée moyenne espérée passée à la retraite[5]. L'augmentation au fil des générations s'arrête toutefois à partir de la génération 1951, en raison, d'une part, du relèvement des bornes d'âge d'ouverture des droits et d'annulation de la décote

Graphique 5 Âge moyen de départ à la retraite dans le régime principal, par génération

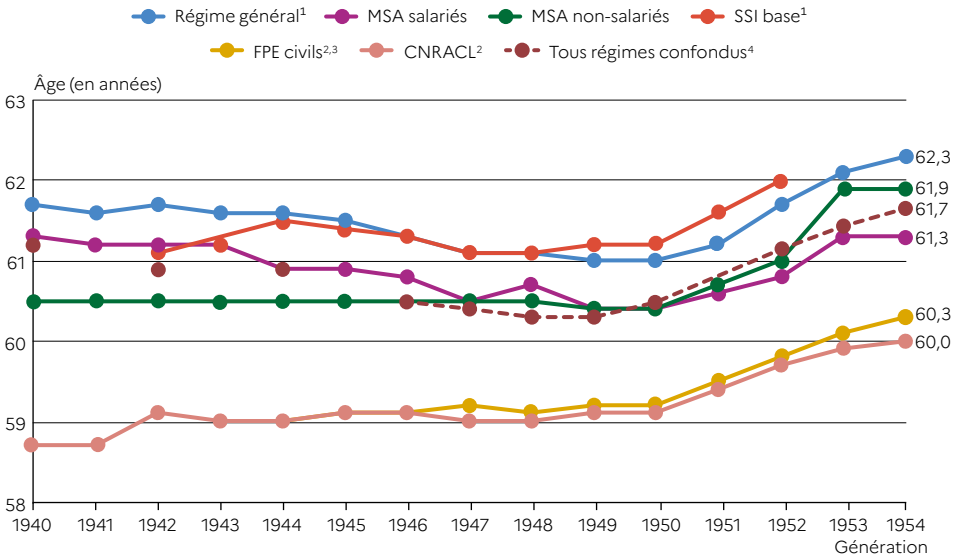


Note > Âge atteint à la liquidation de la retraite dans le régime pour lequel la durée validée est la plus élevée. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation.
Lecture > L'âge moyen à la liquidation est passé de 62,2 ans pour la génération 1926 à 61,7 ans pour la génération 1954.
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. Pour les générations 1951 à 1954 : âge moyen calculé parmi les retraités vivants à 67 ans d'après le modèle ANCETRE.
Sources > DREES, EIR 2016, modèle ANCETRE.

5. La durée moyenne de retraite par génération est calculée en tenant compte de l'espérance de vie à 60 ans par génération, fondée sur le scénario central de mortalité des projections démographiques de l'Insee de 2021. Il s'agit, en toute rigueur, d'une « espérance de durée de retraite », car elle dépend de l'âge projeté de décès des générations concernées.

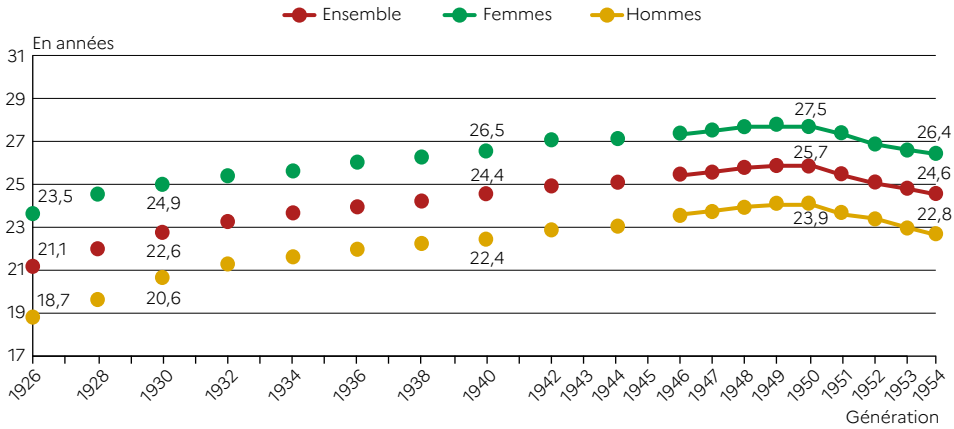
mis en œuvre par la réforme de 2010 et, d'autre part, du ralentissement des gains d'espérance de vie. Ainsi, entre les générations 1951 et 1954, la durée de retraite espérée de chaque génération est inférieure en moyenne d'environ 3 mois à celle de la génération précédente. La durée de retraite espérée pour la génération 1954 est de 24 années et 7 mois. Sur le long terme, cette durée reste de 2 mois plus élevée par rapport à celle de la génération 1940. Entre ces générations, la durée moyenne de retraite espérée est plus élevée pour les hommes (4 mois) et en légère diminution pour les femmes (de 1 mois). Bien que les femmes partent à la retraite à un âge en moyenne supérieur à celui des hommes, elles vivent plus longtemps, de sorte que leur durée espérée de retraite est supérieure. En moyenne, les femmes nées en 1954 passeront ainsi 26 années et 5 mois à la retraite, contre 22 années et 9 mois pour les hommes de la même génération *(graphique 7)*. ■

Graphique 6 Évolution de l'âge moyen de départ à la retraite, selon la génération et le régime de retraite



1. Pour les générations 1953 et 1954, le régime général comprend les indépendants de l'ex-SSI.
2. Hors fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité.
3. Les séries des âges moyens de départ pour la fonction publique civile ont été révisées sur le passé, après expertise des données.
4. 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 élevée. Cet âge n'est pas nécessairement celui à la première liquidation. Cet âge est calculé à partir de l'EIR et du modèle ANCETRE, contrairement aux données par caisse 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 (ou de 67 ans pour les générations 1951 à 1954), vivants au 31 décembre de l'année des 66 ans (ou des 67 ans pour les générations 1951 à 1954) et résidant en France pour ce qui concerne la ligne « Tous régimes confondus ».
Sources > DREES, EIR 2016, EACR, modèle ANCETRE.

Graphique 7 **Espérance de durée de retraite, par génération, en nombre d'années**



Note > La durée de retraite par génération est calculée comme suit : 60 + espérance de vie à 60 ans – âge moyen de départ à la retraite de la génération (sur le champ des personnes vivantes à 66 ans pour les générations 1950 et précédentes, et à 67 ans pour les générations 1951 et suivantes). Le scénario de mortalité retenu est le scénario central des projections démographiques de l'Insee de 2021.
Lecture > La durée moyenne passée à la retraite serait de 22,6 années pour la génération 1930, avec 24,9 années pour les femmes et 20,6 années pour les hommes.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans (pour les générations 1950 et avant) et à 67 ans (pour les générations 1951 à 1954).
Sources > DREES, EIR 2016 et modèle ANCETRE ; Insee, projections démographiques 2021.

Pour en savoir plus

> Données historiques dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Algava, E. et Blanpain, N.** (2021, novembre). 68,1 millions d'habitants en 2070 : une population un peu plus nombreuse qu'en 2021, mais plus âgée. Insee, *Insee Première*, 1881.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, septembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux (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.

16 La diversité des âges de départ à la retraite

Fin 2021, 32 % des personnes âgées de 62 ans ont liquidé un premier droit à pension au cours de l'année. Cette proportion est de 11 % parmi les personnes âgées de 60 ans, et de 6 % parmi celles âgées de 67 ans. Les nouveaux retraités partent à des âges un peu plus élevés qu'en 2020. Les départs anticipés à la retraite ont lieu pour l'essentiel à 60 et 61 ans, la majorité relevant des régimes du secteur privé au titre des carrières longues. Les départs avant 60 ans concernent principalement les régimes des fonctionnaires (civils ou militaires) et dans une moindre proportion les régimes spéciaux, du fait de leurs effectifs plus faibles. Fin 2016, parmi la génération 1950, un départ à la retraite sur cinq a eu lieu avant 60 ans.

En 2021, trois personnes sur dix âgées de 62 ans ont liquidé leur première pension de retraite à cet âge

Fin 2021, tous régimes de retraite confondus, 32 % des personnes ayant atteint 62 ans (âge d'ouverture des droits pour les générations 1955 à 1961 après la réforme de 2010 et celle de 2023) ont liquidé un premier droit à pension au cours de l'année *(graphique 1)*. Le taux de nouveaux retraités à 62 ans est un peu plus important parmi les femmes (37 %) que parmi les hommes (27 %). Il est par ailleurs quasiment inchangé par rapport à 2020, mais en hausse de 28 points par rapport à 2010 *(graphique 2)*. Le taux de nouveaux retraités à l'âge de 60 ans (ancien âge d'ouverture des droits) baisse *a contrario* de 11 % en 2020, soit de 31 points par rapport à 2010 (voir fiche 15). À l'âge de 67 ans, le taux de nouveaux retraités est de 6 %. Il a augmenté de 2 points par rapport à 2020 et de 6 points par rapport à 2010, en raison du relèvement de l'âge d'annulation de la décote à partir de la génération 1951 prévu par la réforme de 2010.

La distribution des âges de départ à la retraite est polarisée autour des deux âges légaux définis par le système de retraite : l'âge minimal d'ouverture des droits et celui d'annulation de la décote. En 2021, la proportion totale de nouveaux retraités soit à 62 ans[1], soit à 66 ans, soit à 67 ans représente ainsi 39 % d'une génération. Cette polarisation s'amenuise toutefois au fil du temps : le total des nouveaux retraités à 60 ou 65 ans représente par exemple 67 % en 2004 et 55 % en 2010. Cette plus grande disparité des âges de départ au fil du temps tient en partie aux possibilités élargies de départ anticipé à la retraite, notamment grâce au dispositif de carrière longue. Elle est aussi vraisemblablement due, d'une part, à l'allongement de la durée requise pour le taux plein et, d'autre part, à la plus grande liberté de choix liée à la réduction du barème de la décote dans le secteur privé et à la création de la surcote en 2003.

Le taux de retraités – qui rapporte à un âge donné le nombre de personnes déjà retraitées parmi l'ensemble des personnes résidant en France – augmente fortement avec l'âge entre 59 et 66 ans, ce qui correspond aux principaux âges de départ à la retraite *(graphique 1)*. Parmi l'ensemble de la population, la proportion de femmes ayant déjà liquidé un droit direct de retraite dans cette tranche d'âge passe ainsi de 4 % à 83 %, et celle des hommes de 6 % à 90 %. Le taux de retraités est plus faible parmi les femmes que parmi les hommes à tous les âges entre 50 et 66 ans *(graphique 1)*. En effet, les hommes partent en général plus tôt à la retraite que les femmes.

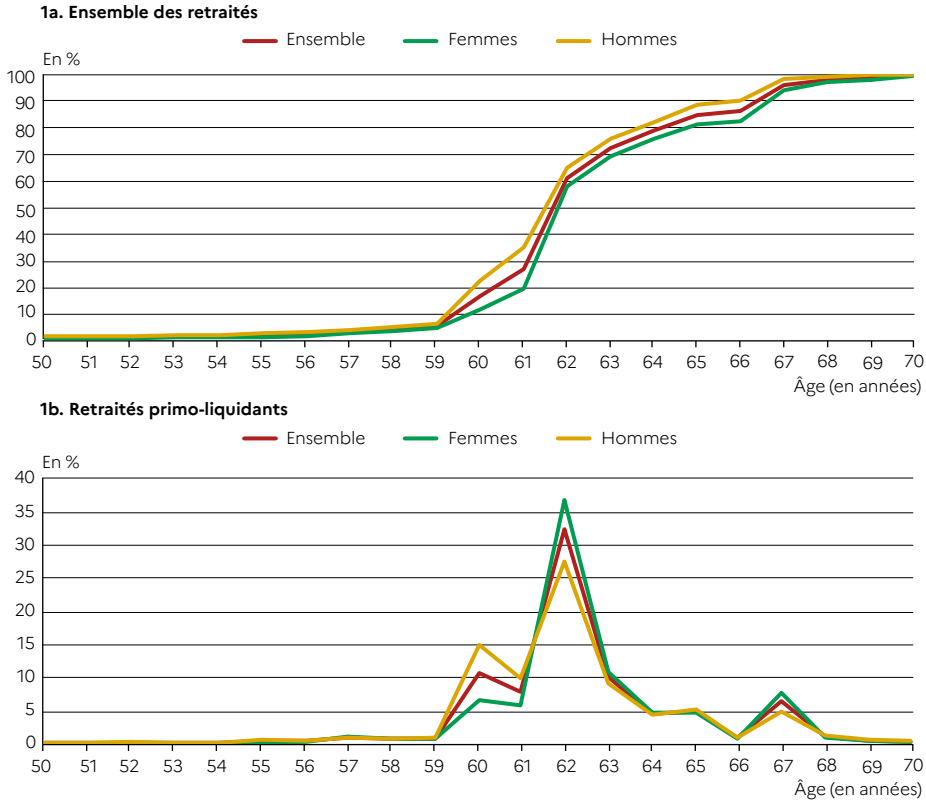
1. Âge d'ouverture des droits des générations 1955 à 1961 après la réforme de 2010 et après celle de 2023.

En 2021, les nouveaux retraités partent à des âges légèrement plus élevés qu'en 2020

Au 31 décembre 2021, parmi les primo-liquidants d'un droit direct, environ 5 % ont moins de 60 ans *(graphique 3)* et 13 % ont 60 ans *(encadré 1)*. Les assurés ayant liquidé un premier droit au cours de l'année de leurs 61 ans représentent quant à eux 13 % des primo-liquidants, ceux à l'avoir fait au cours de l'année de leurs 62 ans 38 %, et ceux à l'avoir fait à 63 ans ou plus 35 %.

Par rapport à 2020, les nouveaux retraités partent à des âges légèrement plus élevés. La proportion de départs après 62 ans est quasi stable, mais la seule part de départs après 66 ans augmente de 5 points. En 2021, la part des premières liquidations au cours de l'année des 62 ans augmente de 2 points par rapport à 2020. Dans le même temps, la proportion de départs à 60 ans a elle-même diminué de 2 points. La quasi-stabilisation des départs à 62 ans est due au relèvement progressif de l'âge légal d'ouverture des droits après la réforme de 2010, porté à 62 ans à partir de la génération née en 1955 et jusqu'à la génération 1961[2]. En 2021, 39 % des nouveaux

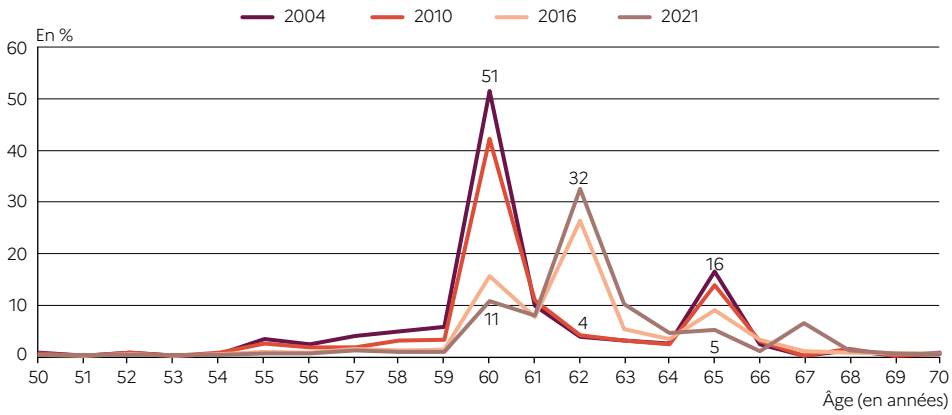
Graphique 1 Taux de retraités et de nouveaux retraités primo-liquidants, par âge et sexe, en 2021



Lecture > Parmi les personnes âgées de 60 ans au 31 décembre 2021, 22 % des hommes et 11 % des femmes ont déjà liquidé un droit direct de retraite. 15 % des hommes et 7 % des femmes ont liquidé leur premier droit à retraite l'année de leurs 60 ans.
Champ > Personnes résidant en France.
Sources > DREES, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique 2021.

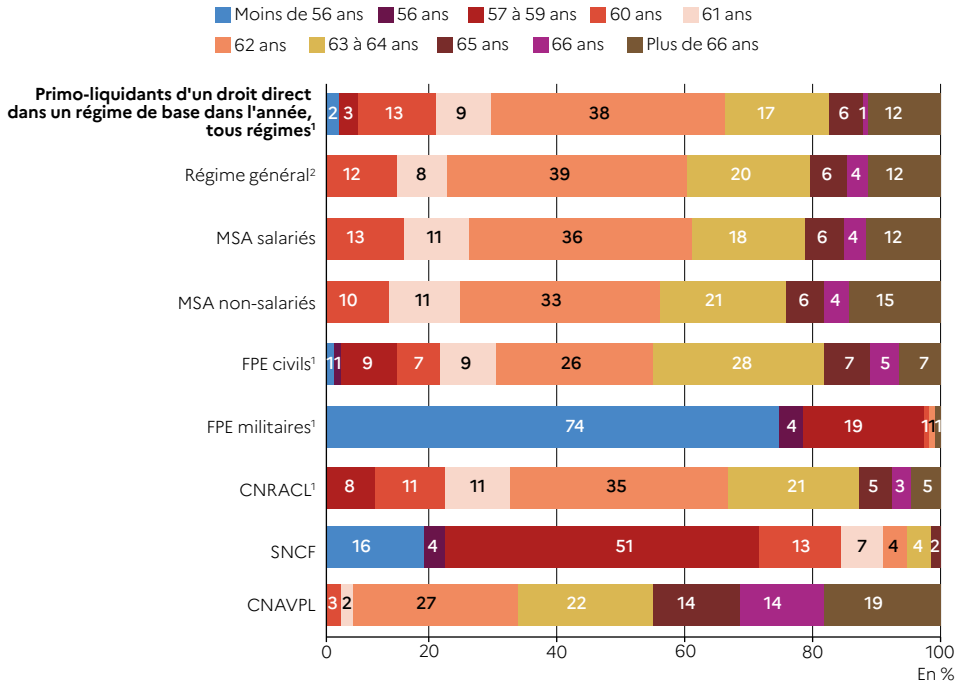
2. L'âge légal d'ouverture des droits est ensuite porté progressivement à 64 ans après la réforme de 2023.

Graphique 2 Évolution du taux de retraités primo-liquidants, par âge



Lecture > Au 31 décembre 2021, 5 % des personnes résidant en France âgées de 65 ans ont liquidé leur premier droit à la retraite pendant l'année.
Champ > Retraités de droit direct, résidant en France.
Sources > DREES, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités de 2021, selon leur âge au 31 décembre



1. Voir champ de la retraite et de l'invalidité (annexe 4 et fiche 23).
2. Depuis 2021, le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
Note > Ces données excluent les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2021, 39 % des nouveaux pensionnés du régime général, sont partis à la retraite au cours de l'année de leurs 62 ans.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, ayant acquis un premier droit direct dans un régime de base en 2021, vivants au 31 décembre.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE.

pensionnés du régime général – y compris les travailleurs indépendants à compter de cette année – sont partis à la retraite lors de l'année de leurs 62 ans. Cette proportion est en très légère hausse par rapport à 2020. À la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés, cette part est stable à 36 %. Enfin, dans tous les régimes, la part des nouveaux pensionnés partis à la retraite au cours de l'année de leurs 63 ans ou de leurs 64 ans augmente globalement de 1 point en 2021. Le décalage de l'âge de départ à la retraite consécutif à la réforme de 2010 concerne également les catégories actives de la fonction publique et des régimes spéciaux. Ainsi, à la SNCF, les départs à moins de 60 ans ont baissé de 7 points en 2021 par rapport à 2020.

L'élargissement du champ des trimestres « réputés cotisés » comptabilisés pour devenir éligible au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue à compter du 1er avril 2014 (voir fiche 14) permet par ailleurs à de nombreuses personnes de liquider leur pension dès 60 ans. Parmi les nouveaux retraités du régime général, 8 % sont partis au titre de ce dispositif lors de l'année de leurs 61 ans (soit une baisse de 1 point par rapport à 2020), et 12 % sont partis au cours de l'année de leurs 60 ans (soit une baisse de 2 points par rapport à 2020) [voir fiche 17].

La majorité des départs anticipés à 60 ans ont lieu dans les régimes du secteur privé

Parmi les personnes âgées de 57 à 59 ans fin 2021, seules 2 % environ ont liquidé un premier droit à pension avant 60 ans. La majorité d'entre elles relèvent du régime de la fonction publique de l'État pour les fonctionnaires civils (FPE civils) – particulièrement parmi les femmes *(graphique 4)* – et une moindre proportion sont affiliés des régimes spéciaux – particulièrement parmi les hommes. En 2020, les départs entre 57 et 59 ans sont quasi inexistants dans les régimes du secteur privé[3]. En revanche, en 2021, la majorité des départs anticipés à 60 et 61 ans ont lieu dans ces régimes, au titre des carrières longues. Ainsi, fin 2021, 5 % des femmes et 14 % des hommes de 60 ans ont liquidé une première pension relevant d'un régime du secteur privé, contre moins de 1 % dans la fonction

Encadré 1 Deux approches statistiques pour analyser les âges de départ des nouveaux retraités

Deux approches statistiques complémentaires sont utilisées dans cette fiche pour analyser la diversité des âges de départ des nouveaux retraités en 2021 : la première met en avant les taux de nouveaux retraités à chaque âge, c'est-à-dire les proportions de nouveaux retraités de l'année au sein de la population de chaque âge *(graphiques 1, 2, 4* et *5)* ; la seconde se concentre sur la répartition, selon l'âge, des nouveaux retraités de l'année *(graphique 3)*.

La première approche a l'avantage de neutraliser les effets de structure démographique en raisonnant sur la situation d'une génération fictive ayant, à chaque âge, les caractéristiques de chacune des générations observées en 2021. Cette approche illustre les effets correspondant pleinement aux comportements de départ à la retraite. Elle peut toutefois présenter une difficulté d'interprétation, car le total des taux de nouveaux retraités à chaque âge fin entre 50 et 70 ans n'est pas toujours égal à 100 % Le total est bien égal à 100 % lorsque l'âge moyen de départ à la retraite est stabilisé ; il est en revanche inférieur à 100 % lorsque cet âge augmente – le complémentaire à 100 % de la somme des taux de nouveaux retraités pouvant s'interpréter comme la part d'une génération « qui décale son âge de départ ». Dans la seconde approche, le total des départs à chaque âge est toujours bien équivalent à 100 % par construction, mais les parts peuvent être biaisées par les différences de taille des diverses générations.

Dans les deux cas, l'âge considéré est celui atteint en fin d'année, qui peut être différent de celui au moment de la liquidation des droits (cas des personnes dont l'anniversaire a lieu entre le départ à la retraite et la fin de l'année).

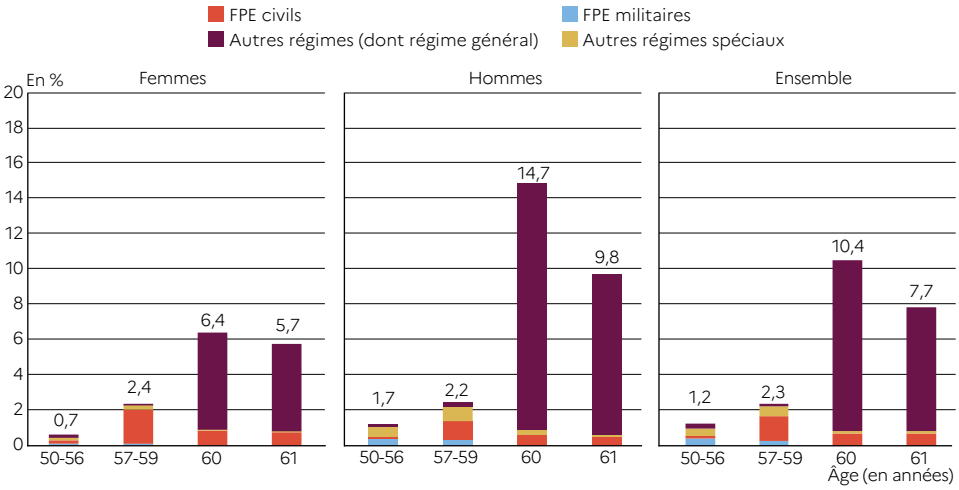
3. Catégorie « Autres régimes (dont régime général) » du graphique 4.

publique civile de l'État. Pour les salariés du secteur privé, un départ à la retraite avant l'âge minimum légal de droit commun est possible dans le cadre du dispositif de départ anticipé pour carrière longue, et à partir de 55 ans pour les personnes reconnues handicapées. En outre, depuis le 1er 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 14). Pour les fonctionnaires civils de l'État, 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, ainsi que sous certaines conditions pour les parents de trois enfants ou plus[4].

Parmi la génération 1950, un départ à la retraite sur cinq a eu lieu avant 60 ans

L'analyse selon l'âge des nouveaux retraités de l'année présente plusieurs inconvénients : selon l'indicateur retenu, l'interprétation peut être plus complexe, soit du fait des décalages d'âge de départ au fil du temps, soit à cause de l'impact des différences de taille entre générations et du calendrier de montée en charge des réformes *(encadré 1)*. L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) apporte un éclairage complémentaire aux données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) relatives aux nouveaux retraités, avec une analyse par génération à la fin 2016, plus pertinente. Ces données distinguent, en outre, les différents âges de départ à la retraite : âge à la première liquidation d'un droit, âge à la dernière liquidation, âge de

Graphique 4 Taux de nouveaux retraités par âge jusqu'à 61 ans, selon le type de régime, au 31 décembre 2021



Note > Les régimes des fonctionnaires civils sont la FPE civils pour la fonction civile de l'État, et la CNRACL pour la fonction publique territoriale et la fonction publique hospitalière ; les polypensionnés de la fonction publique et d´un autre régime spécial sont classés dans « Autres régimes spéciaux » ; les polypensionnés de l'un de ces régimes et du régime général ou d'un régime aligné sont classés dans « Autres régimes ». Pour les classes d'âges regroupés (50-56 ans et 57-59 ans), le taux représenté correspond à la somme des taux de nouveaux retraités à chaque âge fin en 2021. Il s'interprète comme la proportion de départ à la retraite dans la tranche d'âges regroupés pour une génération fictive ayant, à tous âges, les conditions de départ à la retraite observées en 2021.
Lecture > Parmi les personnes ayant 61 ans au 31 décembre 2021, 0,8 % des femmes et 0,6 % des hommes liquident leur retraite l'année de leurs 61 ans et relèvent d'un régime de la fonction publique civile.
Champ > Personnes résidant en France. Pour les retraités, seules les personnes bénéficiant d'une pension de droit direct en rente sont prises en compte.
Sources > DREES, EACR, modèle ANCETRE ; Insee, bilan démographique.

4. Ce dispositif est abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas ces conditions en 2012 (voir fiche 14).

départ dans le régime principal, etc. En effet, les personnes qui perçoivent des pensions de plusieurs régimes de retraite ne liquident pas nécessairement tous leurs droits au même moment[5].

Selon l'EIR 2016, 55 % des femmes et 45 % des hommes résidant en France et nés en 1950 – génération qui n'était pas touchée par le relèvement de l'âge minimum légal prévu par la réforme de 2010 – ont liquidé un premier droit à la retraite à 60 ans[6] *(tableau 1)*. Comparativement à la génération 1946, cette proportion a baissé de 3 points pour les hommes. Cette baisse résulte notamment de la mise en place du dispositif de départ anticipé pour carrière longue en 2004, qui a davantage concerné la génération 1950 que celle née en 1946. Ce dispositif contribue également à l'augmentation de la proportion de départs entre 56 et 59 ans, qui s'élève à 15 % parmi la génération 1950 résidant en France, contre 11 % parmi celle née en 1946. Cette proportion est d'environ 2 % parmi les générations nées entre 1928 et 1942 *(graphique 5)*. À l'opposé, 14 % des retraités de la génération 1950 ont liquidé un premier droit à la retraite à 65 ans ou après *(encadré 2)*. Cette proportion avoisinait les 25 % pour les retraités nés avant 1940 et a diminué pour les générations suivantes.

Parmi la génération 1950, à l'instar de la génération 1946, les femmes et les personnes résidant à l'étranger partent en moyenne plus tardivement à la retraite, en raison d'une durée d'assurance souvent plus courte. Les assurés aux carrières courtes sont en effet fortement incités à reporter leur départ à la retraite à l'âge d'annulation automatique de la décote. Ils bénéficient ainsi du taux plein et sont donc éligibles au minimum contributif (voir fiches 8 et 14). Parmi les assurés nés en 1950 et résidant en France, 19 % des femmes liquident leur pension à 65 ans, contre 10 % des hommes.

Tableau 1 Répartition des retraités nés en 1950, selon l'âge à la première liquidation

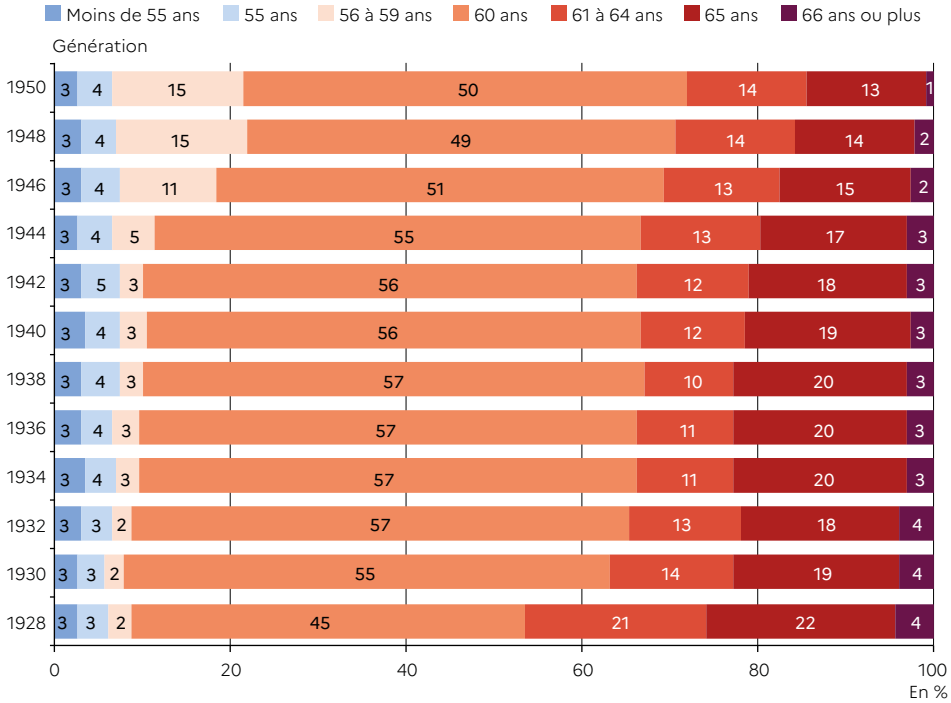
En %

	Femmes			Hommes			Ensemble
	résidant à l'étranger	résidant en France	Ensemble	résidant à l'étranger	résidant en France	Ensemble	
Moins de 55 ans	1	2	2	2	3	3	3
55 ans	1	3	3	1	5	5	4
56-59 ans	1	8	8	2	22	21	14
60 ans	33	55	54	34	45	44	49
61-64 ans	16	12	13	23	15	16	14
65 ans	47	18	19	37	9	10	15
66 ans ou plus	1	1	1	1	1	1	1
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Âge moyen à la première liquidation	**62,8**	**60,7**	**60,7**	**62,3**	**59,7**	**59,9**	**60,3**

Note > Âge atteint à la première liquidation d'une pension de base. Le tableau 1 et le graphique 3 ne sont pas directement comparables, du fait de la différence de concept d'âge : âge au moment de la liquidation dans le tableau 1 (concept d'âge « exact ») et âge au 31 décembre de l'année de liquidation dans le graphique 1 (concept d'âge « en différence de millésime »). Les âges moyens de départ et les proportions de départs à 66 ans ou plus sont légèrement sous-estimés du fait de la non-prise en compte des départs après 66 ans, non observés dans l'EIR de 2016 *(encadré 2)*.
Champ > Retraités nés en 1950, résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

5. Plusieurs modifications réglementaires récentes incitant les assurés à liquider toutes leurs pensions en même temps peuvent affecter la non-concomitance des liquidations. Par exemple, depuis le 1er janvier 2015, les règles du cumul emploi-retraite ont été modifiées (voir fiche 21). 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). Au 1er juin 2017, avec la liquidation unique des régimes alignés (Lura), les polyaffiliés des régimes alignés liquident leurs pensions dans un seul régime (le dernier, sauf cas particuliers). Il n'est donc plus possible, par exemple, à un polyaffilié qui termine sa carrière en tant qu'indépendant de liquider sa retraite de salarié un peu plus tôt que sa retraite d'indépendant (voir fiche 2).
6. Plus précisément, entre 60 ans et 60 ans et 11 mois.

Graphique 5 **Répartition des retraités, selon la génération et l'âge à la première liquidation**



Note > Âge atteint à la première liquidation d'une pension de base. Les proportions de départs à 66 ans ou plus sont légèrement sous-estimées pour les générations les plus récentes du fait de la non-prise en compte des départs après 66 ans, non observés dans l'EIR de 2016 *(encadré 2)*. Des données complémentaires par sexe sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Encadré 2 Les départs à la retraite après 66 ans

Les résultats présentés dans cette fiche à partir des données de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) 2016 *(tableaux 1* et *2, graphique 5)* sont calculés sur les retraités nés en 1950, 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 2016. 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 (voir fiche 15) et de la proportion de départs après 65 ans. Ces deux indicateurs 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 (par exemple afin de bénéficier d'une surcote plus importante). Sur la base des générations nées en 1946 (personnes âgées de 70 ans en 2016) et 1942 (personnes âgées de 74 ans en 2016), les départs à la retraite entre 67 et 70 ans représentent environ 2 % des départs, et ceux entre 71 et 74 ans environ 0,2 %. La proportion des départs après 66 ans est, en particulier, très élevée parmi les professions libérales (20 % de départs entre 66 et 70 ans). En prenant en compte ces départs à la retraite après 66 ans, l'âge moyen de départ pourrait ainsi être plus élevé de 1 à 11 mois selon le régime.

La proportion de départs à la retraite après 66 ans est appelée à augmenter parmi les générations nées après 1950, sous l'effet notamment du relèvement de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans.

Les âges de départ diffèrent nettement pour les retraités résidant à l'étranger. Ces derniers partent en effet beaucoup plus tardivement en moyenne que les retraités résidant en France. Ainsi, près de la moitié des femmes retraitées nées en 1950 et résidant à l'étranger sont parties à l'âge d'annulation de la décote ou après, tandis que cette proportion est inférieure à 20 % pour les femmes résidant en France. De même, près de 40 % des hommes résidant à l'étranger ont pris leur retraite à 65 ans ou après, contre moins de 10 % de ceux résidant en France.

Les âges de départ à la retraite diffèrent selon le régime principal en cours de carrière. Parmi les retraités – monopensionnés ou polypensionnés – nés en 1950 et résidant en France, les salariés du secteur privé partent en moyenne 2 ans plus tard que les retraités de la fonction publique *(tableau 2)* : l'écart est de 1 an et 11 mois avec les assurés de la fonction publique civile de l'État (FPE civils) et de 2 ans et 4 mois avec les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière (CNRACL). Ce constat tient notamment au fait que certains fonctionnaires peuvent liquider plus tôt leurs droits au titre de la catégorie active. Il est possible de neutraliser ces départs anticipés en les fixant conventionnellement à l'âge d'ouverture des droits de droit commun (AOD). Dans ce cas, l'écart d'âge moyen de départ à la retraite avec les assurés du régime général n'est plus que de 5 mois pour les fonctionnaires civils de l'État et de 6 mois pour les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière. ■

Tableau 2 Âge de départ et répartition des retraités nés en 1950, selon leur régime principal

	Âge moyen à la liquidation dans le régime principal		Répartition par âge à la liquidation dans le régime principal (%)							Part parmi les retraités (en %)
	Ensemble	Après neutralisation des départs avant l'AOD	Moins de 55 ans	55 ans	56-59 ans	60 ans	61-64 ans	65 ans	66 ans ou plus	
Ensemble	**60,4**	**61,2**	**2,6**	**3,7**	**14,5**	**49,6**	**14,7**	**14,1**	**0,8**	**100**
Régime général	61,0	61,3	0,0	0,0	13,1	55,7	13,9	16,4	0,8	70,8
MSA salariés	60,1	60,9	0,0	0,1	27,4	49,8	12,6	9,4	0,7	2,0
FPE civils	59,1	60,9	8,2	14,8	15,0	35,9	19,4	5,8	0,8	9,9
CNRACL	58,7	60,8	7,2	15,8	21,0	34,4	15,2	5,8	0,7	6,4
Régimes spéciaux	55,9	60,2	17,6	44,4	17,3	14,4	4,6	1,7	0,1	2,2
FPE militaires	48,2	60,0	75,5	13,3	9,9	0,7	0,3	0,3	0,0	1,0
Agriculteurs (non-salariés)	60,3	61,0	0,0	0,0	23,6	49,5	18,7	7,5	0,7	2,6
Artisans ou commerçants	60,7	61,3	0,0	0,0	23,2	42,7	18,7	14,7	0,7	2,6
Professions libérales	63,7	63,7	0,0	0,0	0,3	17,9	30,2	47,4	4,1	1,4
Autres	58,9	61,1	12,7	8,2	13,5	38,7	14,6	11,5	0,9	1,1

AOD : âge d'ouverture des droits de droit commun (60 ans pour la génération 1950).
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 représentant plus de la moitié de la carrière. Les âges moyens de départ et les proportions de départs à 66 ans ou plus sont légèrement sous-estimés du fait de la non-prise en compte des départs après 66 ans, non observés dans l'EIR de 2016 *(encadré 2)*. Pour les invalides de la FPE civils, l'âge de liquidation est celui de l'AOD et non celui de la liquidation de la pension d'invalidité (voir fiche 23 et annexe 4). La neutralisation des départs avant l'AOD consiste à fixer à l'AOD (60 ans pour cette génération) les âges de départ qui sont inférieurs. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités nés en 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, résidant en France et vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Aubert, P.** (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. DREES, *Études et Résultats*, 1143.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, septembre). *Évolutions et perspectives des retraites en France*. Rapport annuel.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2019, mars). Séance du 21 mars 2019. Les comportements de départ à la retraite.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mai). Séance du 25 mai 2016. La retraite dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux (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.

17 Les conditions de liquidation de la retraite

Au sein de la génération 1950, plus de neuf retraités sur dix ont liquidé leur pension de retraite au taux plein, dont six sur dix au titre de la durée. Parmi cette génération, 12 % ont en outre bénéficié d'une surcote. À l'inverse, 7 % des assurés nés cette année-là ont liquidé leur pension avec une décote, car ils ne remplissaient pas les conditions d'obtention du taux plein. La part des personnes partant à la retraite avec une décote augmente progressivement à partir des générations nées après la fin des années 1940, alors qu'elle diminuait parmi les générations plus anciennes. Le régime de retraite complémentaire Agirc-Arrco a mis en place, pour les personnes nées à partir de 1957, des coefficients de minoration ou de majoration temporaires de la pension. La minoration temporaire a été appliquée à plus de la moitié des nouveaux retraités concernés en 2021.

Plus de neuf retraités sur dix bénéficient du taux plein

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2016, 93 % des retraités nés en 1950 ont liquidé leur pension de retraite au taux plein, c'est-à-dire sans décote *(graphique 1)*. 58 % des assurés de cette génération bénéficient du taux plein car ils ont validé le nombre de trimestres suffisant lorsqu'ils ont pris leur retraite[1]. Cette proportion est plus élevée parmi les hommes (66 %) que parmi les femmes (51 %).

Les assurés n'ayant pas validé suffisamment de trimestres pour bénéficier du taux plein l'acquièrent automatiquement à partir de l'âge d'annulation de la décote. Parmi la génération 1950, cela concerne davantage les femmes que les hommes, avec un écart de 9 points (19 % contre 10 %). Cet écart se réduit progressivement au fil des générations. Il est par exemple de 15 points pour les assurés nés en 1944 (27 % des femmes, contre 12 % des hommes).

Le taux plein peut également être acquis avant l'âge d'annulation de la décote et en l'absence d'une durée validée suffisante, au titre de certaines catégories (voir fiche 14). Ainsi, parmi les départs à la retraite de la génération 1950, 15 % sont des départs au taux plein au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude. La réforme de 2010 instaure également, au régime général et à la Mutualité sociale agricole (MSA), la possibilité de départ au taux plein dès 60 ans pour incapacité permanente. Elle autorise en outre, au régime général et dans les régimes alignés, le départ au taux plein dès 60 ans pour les bénéficiaires d'une allocation de cessation anticipée des travailleurs de l'amiante. Les départs anticipés au titre du handicap et de l'incapacité permanente restent toutefois très marginaux[2].

La surcote concerne 12 % des retraités de la génération 1950 (11 % des femmes et 12 % des hommes). Il s'agit d'une majoration du montant de la pension attribuée aux retraités qui continuent de travailler au-delà de l'âge d'ouverture des droits et valident un nombre de trimestres, tous régimes confondus, supérieur au nombre requis pour obtenir le taux plein[3] (voir fiche 14). La réforme de 2003 institue ce système dans la plupart des régimes de retraite de base[4].

À l'inverse, si un assuré ne valide pas suffisamment de trimestres et s'il ne réunit pas, par ailleurs, une

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. Une partie des retraités dont le régime principal est un régime de la fonction publique ou un régime spécial ne sont pas comptabilisés non plus. Dans ces régimes, la décote a été introduite respectivement le 1er janvier 2006 et le 1er juillet 2010 : pour les fonctionnaires en catégorie active, par exemple, elle ne concerne donc que les générations nées après 1950.
2. Au régime général, ces deux motifs confondus représentent par exemple 0,5 % des départs pour la génération née en 1954.
3. Cette durée d'assurance dépend de l'année de naissance de l'assuré.
4. Une surcote calculée par rapport à l'âge de départ existait également avant la réforme des retraites de 1983.

autre condition d'accès au taux plein (âge ou statut d'inaptitude), une décote (une minoration du montant de la pension) est appliquée à sa pension (voir fiche 14). C'est le cas pour 7 % des assurés nés en 1950. La décote est nettement plus fréquente parmi les retraités résidant à l'étranger (25 %) que parmi ceux résidant en France (6 %).

Une répartition des liquidations avec décote ou au taux plein différente selon les régimes

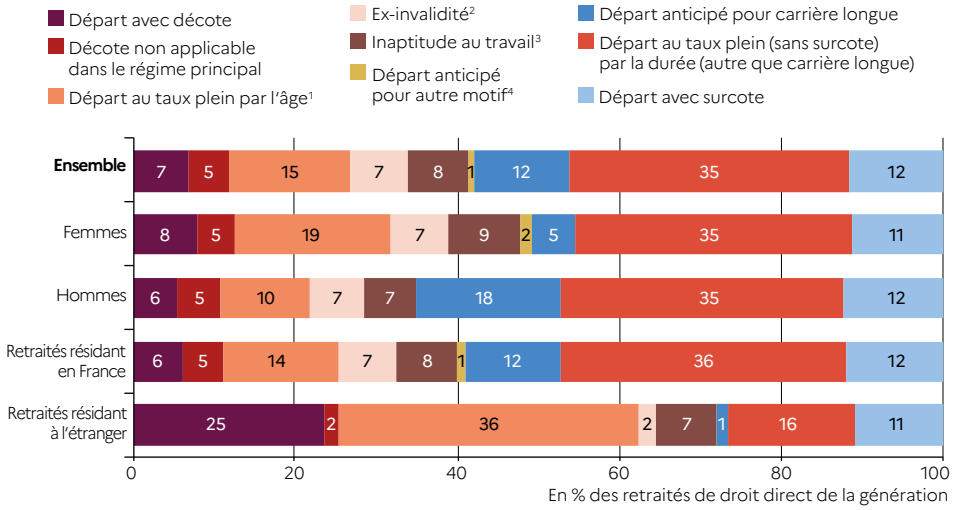
Les proportions de pensions versées avec décote ou au taux plein (avec ou sans surcote) varient nettement en fonction des régimes *(graphique 2)*. Selon l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), qui fournit des résultats par régime, 28 % des fonctionnaires civils nés en 1954 et retraités de la fonction publique de l'État (FPE civils) ont ainsi bénéficié d'une surcote. À la MSA non-salariés, cette proportion est également élevée (31 %). En revanche, au régime général (y compris indépendants), la surcote n'a concerné que 15 % des retraités nés en 1954.

La décote fait également l'objet de disparités. Parmi les assurés nés en 1954, 16 % des retraités du régime de la FPE civils sont partis avec une décote, contre moins de 15 % dans les autres principaux régimes (12 % au régime général).

La proportion des départs avec décote augmente au fil des générations les plus récentes

Si la part des personnes parties à la retraite avec une décote diminue entre les générations nées en 1930 et en 1946, elle croît légèrement à compter de la génération 1950 *(graphique 3)*,

Graphique 1 Répartition des retraités de la génération 1950, selon leur type de départ dans leur régime de base principal en 2016



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 légal de départ à la retraite.
3. Inclut les départs pour handicap.
4. Motif familial, victimes de l'amiante, etc.

Note > 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. En effet, ces régimes n'appliquaient pas de décote pour certaines catégories de la génération née en 1950 (catégories actives, militaires, par exemple).

Lecture > 7 % des retraités nés en 1950 ont liquidé leurs droits avec une décote dans leur régime de base principal.

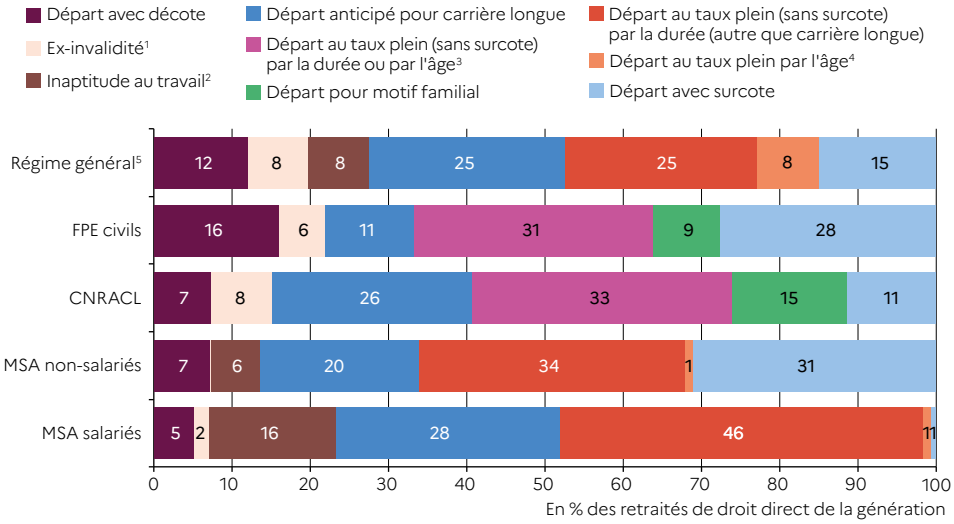
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1950, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016.

Source > DREES, EIR 2016.

tout en demeurant globalement inférieure à 10 %. Entre les générations nées en 1949 et en 1954, elle a progressé de 4 points au régime général[5], passant de 7 % à 11 % *(graphique 4)*. Dans les régimes de fonctionnaires (FPE civils et CNRACL), la part des retraités partis avec une décote augmente fortement entre les générations 1950 et 1951 : elle progresse de 9 points dans le régime de la FPE civils, passant de 8 % à 17 %, et de 3 points à la CNRACL, passant de 6 % à 9 %. Ces hausses rapides découlent notamment du calendrier de mise en application de la décote dans ces régimes[6]. Pour la génération 1954, la part de retraités partis avec décote s'établit à 16 % dans le régime de la FPE civils et à 7 % à la CNRACL.

La hausse des départs avec décote au fil des générations s'explique en partie par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail. Jusqu'aux années 1970, l'âge moyen d'entrée sur le marché du travail a progressé, du fait d'une scolarisation croissante dans le secondaire. Ce recul a induit une augmentation de l'âge moyen de première validation d'un trimestre (voir fiche 12) et donc, toutes choses égales par ailleurs, une baisse de la

Graphique 2 Répartition des retraités des régimes de base de la génération 1954, selon leur type de départ



1. Y compris les fonctionnaires liquidant une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite.
2. Inclut les départs pour handicap.
3. Pour les régimes de la fonction publique, la catégorie ne distingue pas le taux plein par la durée et par l'âge. Les départs pour handicap sont négligeables (<0,5 % des départs).
4. Départ à l'âge d'annulation de la décote (ou après) sans que la condition de durée requise soit atteinte.
5. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants.

Note > 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, âge, et enfin durée (y compris carrière longue ou surcote). Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.

Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1954, ayant au moins un droit direct dans un régime de base du secteur privé, vivants au 31 décembre 2021.

Source > DREES, EACR 2021.

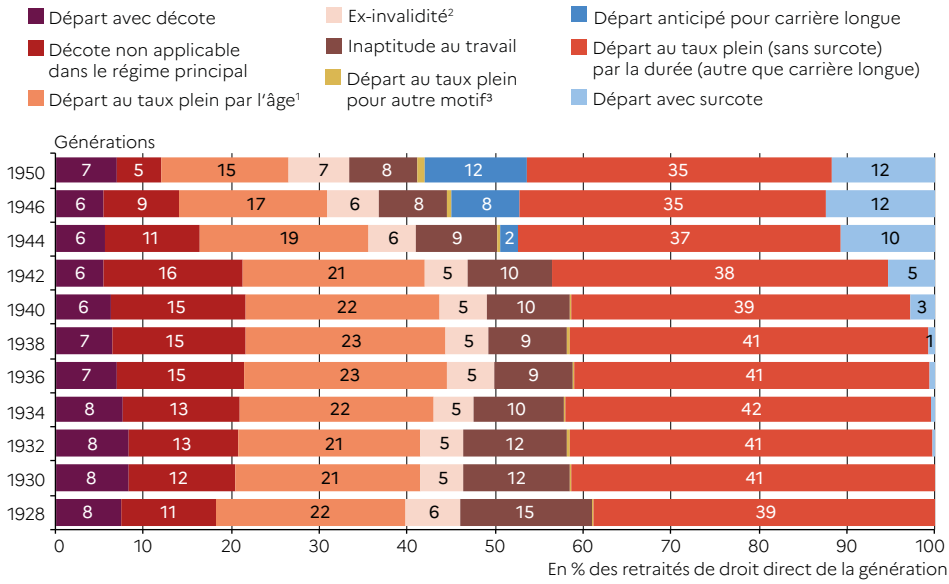
5. À partir de la génération 1953, le régime général comprend également les travailleurs indépendants.
6. La génération 1951 est la première génération pour laquelle les catégories actives de la fonction publique sont concernées par la décote. Ces catégories atteignent, en effet, leur âge d'ouverture des droits de 55 ans en 2006, année de mise en place de la décote. En outre, les catégories actives sont, proportionnellement, davantage concernées par la décote que les catégories sédentaires. Pour la génération 1951, 30 % des catégories actives de la FPE civils et 20 % de celles de la CNRACL ont liquidé leur pension avec une décote.

durée validée lors du départ à la retraite. En outre, les réformes des retraites de 1993 et de 2003 ont augmenté la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein. Enfin, le taux de décote diminue progressivement dans le secteur privé (de 10 % par an pour la génération 1944 à 5 % par an à partir de la génération 1953), ce qui la rend moins pénalisante au fil des années (voir fiche 14).
La réforme de 2010, quant à elle, contribue à réduire la part des assurés liquidant leur pension avec une décote. Le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite accroît en effet la durée d'assurance des assurés qui validaient encore des droits avant de prendre leur retraite et qui ont reporté leur départ.

Dans le régime de la FPE civils, plus de départs avec décote mais un nombre de trimestres de décote plus faible

En 2021, les départs à la retraite ayant donné lieu à une pension minorée au titre de la décote sont plus nombreux dans le régime de la FPE civils et dans les régimes spéciaux de la SNCF et de la RATP qu'au régime général et à la MSA. En revanche, les assurés de la FPE civils, de la SNCF et de la RATP sont plus nombreux à partir avec un nombre de trimestres de décote plus faible, soit inférieur à 10 trimestres : 64 % à 82 % d'entre eux, contre 45 % à 50 % parmi les assurés du régime général ou de la MSA.

Graphique 3 Répartition des retraités, selon la génération et le type de départ dans leur régime de base principal



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.
3. Motif familial, victimes de l'amiante, etc.

Note > 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. En effet, ces régimes n'appliquaient pas de décote pour certaines catégories de la génération née en 1950 (catégories actives, militaires, par exemple). La surcote a été introduite dans la plupart des régimes à partir de pensions liquidées en 2004. La décote a été introduite dans la fonction publique à partir du 1er janvier 2006 et dans une partie des régimes spéciaux au 1er juillet 2016. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > 7 % des retraités nés en 1950 ont liquidé leur droit avec une décote dans leur régime de base principal.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2016, pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à 66 ans.
Source > DREES, EIR 2016.

Dans les régimes spéciaux (hors FPE civils), l'instauration de la décote est plus tardive que dans les autres régimes et s'applique à partir du 1er juillet 2010. En 2021, de ce fait, 18 % des nouveaux retraités de la SNCF subissent une décote de 5,6 trimestres en moyenne, et 18 % des nouveaux retraités de la RATP subissent une décote de 7,8 trimestres en moyenne[7].

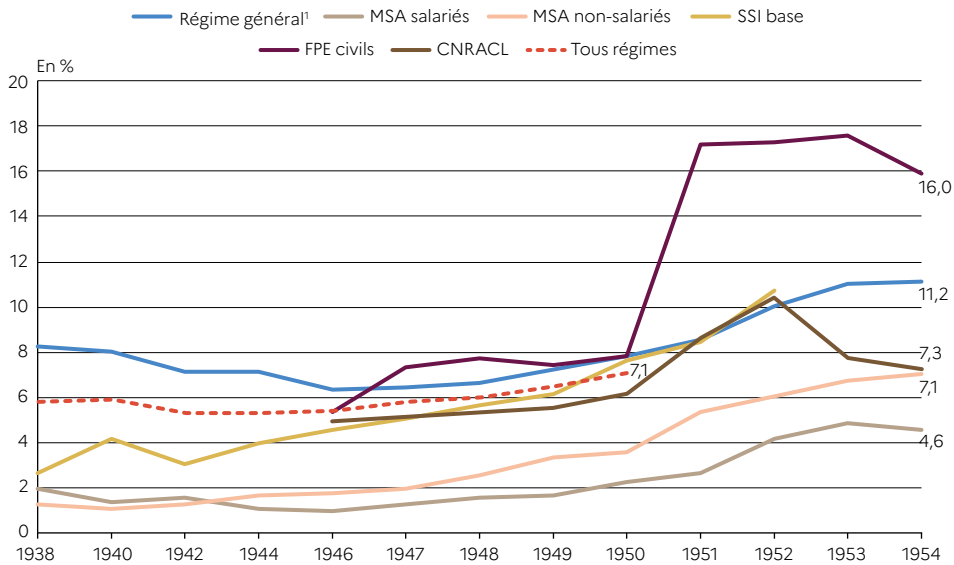
Au régime général et dans les régimes alignés, le nombre de trimestres de décote est plus élevé que dans les régimes de la fonction publique : plus de 50 % des liquidants avec décote ont au moins 10 trimestres de décote, et plus de 20 % ont 20 trimestres de décote, ce qui correspond à une minoration de pension de 25 %.

Dans le régime de la FPE civils et à la CNRACL, la décote est appliquée dans le cadre de départs pour ancienneté[8], c'est-à-dire pour les personnes ayant atteint l'âge minimum légal 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, carrière longue ou tierce personne).

En 2021, la proportion des départs avec surcote diminue légèrement dans les régimes de la fonction publique

Tous régimes confondus, la part des personnes parties à la retraite avec une surcote augmente entre les générations nées en 1940 (3 %) et en

Graphique 4 Part des retraités ayant liquidé leurs droits avec une décote, par génération



1. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants pour les générations 1953 et 1954, qui ont 67 ans en 2020 et en 2021.

Note > Voir champ de la retraite (annexe 4). Pour les générations 1950 et précédentes, la part est calculée parmi les personnes retraitées à l'âge de 66 ans. Pour celles nées en 1951 ou après, elle est calculée à l'âge de 67 ans. Ce sont des âges où la quasi-totalité des personnes de chaque génération sont déjà parties à la retraite.

Champ > Pour les générations 1951 à 1953, retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 67 ans, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre de leurs 67 ans. Pour les générations précédentes, retraités pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.

Sources > DREES, EACR 2021, EIR 2016.

7. Dans ces deux régimes, le taux de décote est plus faible que dans la plupart des autres régimes de retraite. Selon la date d'ouverture des droits, il atteint entre 1 % et 1,125 % par trimestre manquant, et il n'atteint 1,25 %, comme dans les autres régimes, qu'à partir de la génération 1963. Il est de 1,25 % pour les personnes atteignant l'âge d'ouverture des droits en 2021.

8. Dans la fonction publique, on distingue les départs pour ancienneté, pour motifs familiaux et pour invalidité.

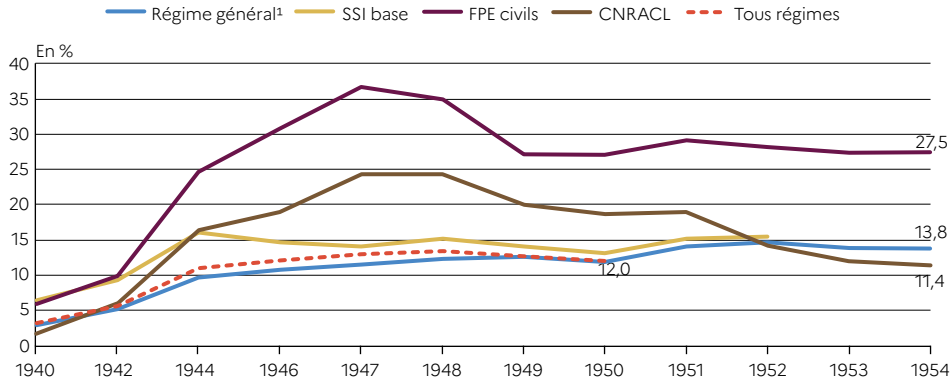
1948 (à 13 %), puis diminue légèrement pour la génération 1950 (12 %) *[graphique 5]*. Dans le régime de la FPE civils, 27 % des retraités nés en 1954 (qui ont 67 ans en 2021) bénéficient d'une surcote. Cette part s'élève à 11 % à la CNRACL[9]. Au régime général – y compris les travailleurs indépendants – la part des départs avec surcote est plus faible et s'élève à 14 %.

Parmi les départs à la retraite de 2021, la proportion d'assurés avec une surcote est plus élevée dans le régime de la FPE civils (37 %) et à la MSA non-salariés (29 %) qu'au régime général (17 %), à la CNRACL (20 %) et à la MSA salariés (14 %). La durée moyenne de surcote varie peu entre les régimes : elle est comprise entre 1 an et demi et 2 ans et demi. Parmi les nouveaux retraités bénéficiant d'une surcote, 5 % à 20 % (suivant les régimes) ont un seul trimestre de surcote, 45 % à 70 % ont entre 2 et 9 trimestres de surcote, et 15 % à 40 % ont au moins 10 trimestres de surcote.

En 2021, un départ avec un coefficient temporaire de solidarité pour plus de la moitié des liquidants concernés

Dans le régime complémentaire Agirc-Arrco, à la suite de l'accord national interprofessionnel du 30 octobre 2015, un coefficient de solidarité (de 0,9) et des coefficients majorants (de 1,1, 1,2 ou 1,3)[10] temporaires ont été mis en place. Ils concernent les personnes des générations

Graphique 5 Part des retraités ayant liquidé leurs droits avec une surcote, par génération



1. Le régime général comprend également les travailleurs indépendants pour les générations 1954, qui ont 67 ans en 2020 et en 2021.
Note > Voir champ de la retraite (annexe 4). Pour les générations 1950 et précédentes, la part est calculée parmi les personnes retraitées à l'âge de 66 ans. Pour celles nées en 1951 ou après, elle est calculée à l'âge de 67 ans. Ce sont des âges où la quasi-totalité des personnes de chaque génération sont déjà parties à la retraite.
Les données concernant les départs pour surcote à la MSA salariés et à la MSA non-salariés sont en cours d'expertise.
Champ > Pour les générations 1951 à 1954, retraités ayant perçu un droit direct au cours de l'année de leurs 67 ans, résidant en France ou à l'étranger et vivants au 31 décembre de leurs 67 ans. Pour les générations précédentes, retraités pondérés pour être représentatifs des retraités de la génération en vie à l'âge de 66 ans.
Sources > DREES, EACR 2021, EIR 2016.

9. La proportion de personnes parties à la retraite avec une surcote diminue sensiblement entre les générations nées en 1948 et en 1949 dans les régimes de la fonction publique. Cette baisse pourrait être liée à la modification de la règle d'arrondi pour le calcul de la durée de surcote dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (année où la génération 1949 atteint son âge d'ouverture des droits de 60 ans). Jusqu'en 2008, la durée de surcote était arrondie au trimestre supérieur. À partir de 2009, en revanche, il faut avoir travaillé effectivement 90 jours pour valider un trimestre de surcote.
10. Le coefficient de solidarité et les coefficients majorants sont des coefficients multiplicateurs de la pension. Ainsi, le coefficient de solidarité diminue la pension, alors que les coefficients majorants l'augmentent. Concrètement, le coefficient de solidarité de 0,9 se traduit par une minoration temporaire de 10 % du montant de la pension, tandis que les coefficients majorants de 1,1, 1,2 et 1,3 impliquent des majorations temporaires, respectivement de 10 %, 20 % et 30 % du montant de la pension.

1957 et suivantes, qui prendront leur retraite entre 62 et 67 ans au taux plein dans leur régime de base, et ce, à partir des liquidations postérieures au 1er janvier 2019 (voir fiche 14). La minoration temporaire est appliquée aux personnes qui liquident leurs droits exactement au taux plein ou avec moins de 4 trimestres de surcote. En 2021, 490 000 personnes nées à partir de 1957 et ayant liquidé leurs droits à retraite au cours de l'année sont concernées par le dispositif, ce qui représente 81 % du total des nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco de cette année. Parmi elles, plus de la moitié sont partie avec un coefficient minorant de 10 %, cette proportion étant légèrement inférieure chez les femmes que chez les hommes *(tableau 1)*. À l'inverse, environ 8 600 personnes ont bénéficié de majorations temporaires (un peu moins de 2 % des nouveaux retraités). 27 % des nouveaux retraités sont exemptés des coefficients temporaires (pour invalidité ou inaptitude, ou parce qu'ils sont exonérés de contribution sociale généralisée [CSG]), et 19 % ne sont pas concernés (assurés partis avec une décote viagère ou ayant décalé leur départ mais pas suffisamment pour bénéficier de la majoration dès leur liquidation).

Des conditions de départ anticipé à la retraite spécifiques à certains régimes

Plusieurs dispositifs permettent un départ à la retraite de façon anticipée par rapport à l'âge minimal de droit commun. L'un d'entre eux est commun à tous les régimes : le départ anticipé pour carrière longue. Au régime général, 25 % des assurés nés en 1954 ont bénéficié d'un départ anticipé à ce titre *(graphique 2)*. Cette proportion est proche à la MSA salariés (28 %) et à la CNRACL (26 %). Elle est en revanche sensiblement plus faible dans le régime de la FPE civils (11 %).

D'autres dispositifs sont spécifiques à certains régimes, au titre de catégories particulières d'emplois ou d'autres motifs. Dans la fonction publique, on distingue ainsi les emplois dits « sédentaires » de ceux dits « actifs », ces derniers correspondant aux

Tableau 1 Répartition des nouveaux retraités de l'Agirc-Arrco en 2021, en fonction des coefficients temporaires

En %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Départ avec un coefficient temporaire de solidarité[1]	**53**	56	49
Départ avec un coefficient majorant[2]	**2**	2	2
Exemptés des coefficients temporaires[3]	**27**	24	29
Non exemptés mais pas concernés[4]	**8**	9	7
Non concernés car partis avec une décote[5]	**11**	9	12
Total	**100**	**100**	**100**

1. Pour les retraités au taux plein dans leur régime de base, cela correspond à une minoration de 10 % de la pension au cours des trois premières années ou jusqu'aux 67 ans du retraité. La retraite complémentaire est ensuite versée intégralement.
2. Pour les retraités partant un an après l'âge d'obtention du taux plein, la retraite complémentaire est versée entièrement, sans minoration. La retraite est, de plus, majorée pendant 1 an si le départ est décalé : +10 % pour un départ 2 ans après l'âge du taux plein ; +20 % pour un départ 3 ans après l'âge du taux plein ; +30 % pour un départ 4 ans après l'âge du taux plein. La minoration et la majoration temporaires sont appliquées sur le montant brut de l'allocation, c'est-à-dire sur la pension de retraite et sur les éventuelles majorations familiales et majorations pour ancienneté.
3. Les assurés exonérés sont ceux pour lesquels les coefficients de solidarité ne s'appliquent pas, quel que soit leur âge de liquidation. Il s'agit notamment des assurés exonérés de CSG et des retraités partis au titre de l'invalidité ou de l'inaptitude.
4. Les assurés non concernés sont ceux qui ont décalé leur départ d'au moins 4 trimestres, mais de moins de 8 trimestres après la date d'acquisition du taux plein.
5. Cette catégorie regroupe les assurés qui ne sont pas concernés car ils sont partis avec une décote. Elle inclut les assurés partis avec une décote, qui, étant exonérés des coefficients temporaires, n'auraient pas été concernés même s'ils avaient eu le taux plein.

Champ > Retraités de l'Agirc-Arrco ayant liquidé leur pension en 2021, nés après 1956 (490 000 personnes).
Source > DREES, EACR.

métiers reconnus dangereux ou pénibles comme ceux de policier, de surveillant pénitentiaire ou de pompier[11]. Dans le régime de la FPE civils, 27 % des retraités nés en 1954 déjà retraités fin 2021 ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active *(tableau 2)*, avec des différences très fortes entre les femmes et les hommes : 39 % des hommes en ont bénéficié et 17 % des femmes.

Quasiment trois quarts des retraités de la FPE civils nés en 1954 sont partis à la retraite pour ancienneté, c'est-à-dire en ayant atteint ou dépassé l'âge d'ouverture de leurs droits pour leur catégorie. Les autres retraités ont bénéficié d'un départ anticipé pour un motif spécifique. Ainsi, parmi les retraités nés en 1954, 6 % sont partis au titre de l'invalidité et 9 % pour motif familial. Cette génération, qui a atteint 58 ans en 2012, a pu bénéficier du dispositif de départ anticipé pour parents de trois enfants ou plus, sous réserve de remplir les conditions nécessaires au 1er janvier 2012[12].

À la CNRACL, 51 % des retraités de la génération 1954 sont partis à la retraite pour ancienneté et 21 % d'entre eux ont bénéficié d'un départ anticipé au titre de la catégorie active, avec peu de différence entre les hommes (19 %) et les femmes (22 %). En complément, 8 % sont partis pour invalidité et 15 % ont liquidé leur retraite pour motif familial.

Des départs anticipés pour carrière longue quasi stables en 2021

Les évolutions réglementaires récentes se sont traduites par de fortes variations de la proportion des départs anticipés parmi l'ensemble des départs à la retraite. En 2021, au régime général, à la MSA et à la CNRACL, les départs anticipés pour carrière longue représentent entre 20 % et 30 % des départs au cours de l'année *(graphique 6)*. La proportion est plus faible dans la FPE civils (10 %).

En raison de l'élargissement, depuis le 1er avril 2014, du champ des trimestres « réputés cotisés » pour bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, la proportion de départs anticipés liés à ce motif reste à un niveau élevé en 2021 dans la plupart des régimes.

Tableau 2 Répartition des retraités de la FPE civils et de la CNRACL de la génération 1954, selon le type de départ

En % des retraités de droit direct de la génération et du régime

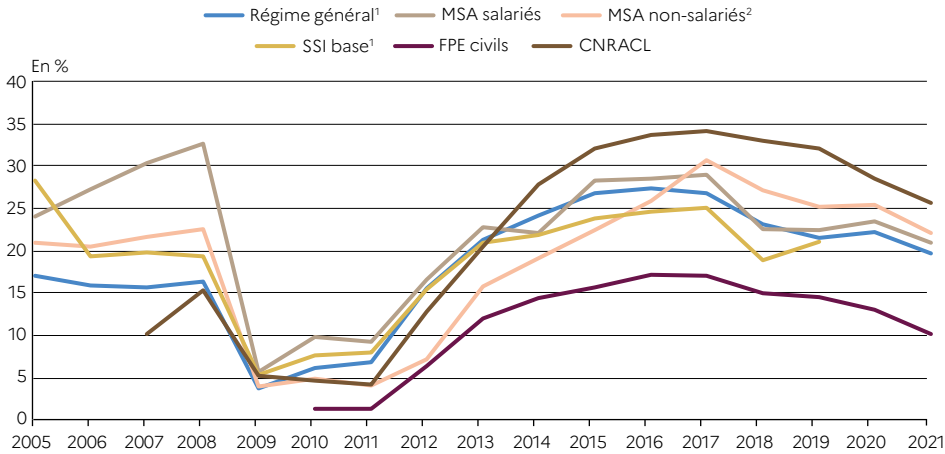
	FPE civils	CNRACL
Retraités ayant liquidé leur pension pour invalidité	**6**	**8**
Retraités ayant liquidé leur pension pour vieillesse	**94**	**92**
Retraités ayant liquidé leur pension pour ancienneté, dont :	74	51
actifs	27	21
sédentaires	47	30
Retraités ayant bénéficié du dispositif de départ anticipé pour carrière longue	11	26
Retraités ayant liquidé leur pension pour motif familial	9	15
Retraités ayant liquidé leur pension pour handicap	<1	<1

Note > Dans la fonction publique, les « actifs » correspondent aux personnes occupant un emploi reconnu dangereux ou pénible. Les « superactifs » de la fonction publique civile de l'État (surveillants pénitentiaires, policiers nationaux) ou leurs équivalents dans la fonction publique territoriale ou hospitalière (agents de service insalubre) sont classés dans cette fiche dans la catégorie « actifs ». Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, nés en 1954, ayant au moins un droit direct dans un régime de base, vivants au 31 décembre 2021.
Source > DREES, EACR 2021.

11. Les « superactifs » de la FPE civils (surveillants de prison, policiers nationaux) ou leurs équivalents à la CNRACL (agents de service insalubre) sont classés dans cette fiche dans la catégorie « actifs ».
12. Ce dispositif est abrogé pour les parents qui ne remplissaient pas les conditions au 1er janvier 2012.

Elle est toutefois en légère diminution depuis 2018, et ce, année après année. Cette diminution très modérée et progressive pourrait s'expliquer par le recul de l'âge d'entrée sur le marché du travail[13] et par l'augmentation de la durée d'assurance requise (voir fiche 14). Cette part avait augmenté dans les principaux régimes de retraite, notamment en 2012 et en 2013, après l'assouplissement des conditions de départ anticipé entrées en application à partir du 1er novembre 2012. ■

Graphique 6 Évolution de la proportion de départs anticipés pour carrière longue parmi les départs à la retraite de l'année



1. Le régime général comprend les travailleurs indépendants à partir de 2020.
2. Faute de données disponibles, la part des départs anticipés pour carrière longue à la MSA non-salariés a été estimée en 2014.
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 au dénominateur (voir fiche 23). 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 complémentaires sur les circonstances de liquidation de la retraite dans les différents régimes selon l'année de liquidation et la génération disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2014). Séance du 25 novembre 2014 (document 3 : Les conditions d'ouverture des droits à retraite et d'obtention du taux plein).
> **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.
> **Henry, M., Soulat, L.** (2018, janvier). Les fonctionnaires relevant de la catégorie active, une population en baisse. CDC, *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.

13. En particulier, à partir de 2015, les générations potentiellement concernées par un départ anticipé à la retraite (c'est-à-dire ayant moins de 62 ans cette année-là) sont toutes nées après l'obligation de scolarité jusqu'à 16 ans, ce qui n'était pas le cas auparavant (cette obligation s'appliquant à partir de la génération née en 1953).

Opinions, souhaits et motivations vis-à-vis du départ à la retraite

18 Les opinions et les souhaits en matière de retraite

En 2022, six non-retraités sur dix souhaiteraient partir à la retraite à 60 ans ou avant, contre huit sur dix interrogés dix ans auparavant. Pour autant, moins d'un non-retraité sur dix estime que cela lui sera possible. L'écart entre les souhaits et les prévisions d'âge moyen de départ à la retraite est stable et demeure toujours supérieur à quatre ans en 2022. Parmi les réformes proposées pour préserver le système de retraite par répartition, les personnes interrogées préfèrent, à une baisse du niveau de pension, l'allongement de la durée de cotisation, la hausse des taux de cotisations salariales, ou encore un départ plus tardif à la retraite. Néanmoins, la proportion de l'opinion considérant que les réformes déjà effectuées sont suffisantes est à son niveau le plus élevé depuis 2016 (35 %).

59 % des non-retraités 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 2022, près de la moitié d'entre elles (46 %) souhaiteraient, dans l'idéal, partir à la retraite à 60 ans, et 13 % avant cet âge *(graphique 1)*. À l'inverse, 41 % des non-retraités désirent partir après cet âge (+1 point par rapport à 2021 et +5 points par rapport à 2020).

Depuis le début des années 2000, l'âge idéal souhaité de départ à la retraite augmente progressivement. Il passe en moyenne de 55 à 59 ans entre l'an 2000 et le début des années 2010, puis à 60 ans. La part des personnes souhaitant partir avant 60 ans a presque été divisée par six en vingt ans, passant de 69 % en 2000 à 13 % en 2022. Cette diminution est plus marquée encore pour les personnes souhaitant un départ avant 55 ans. En effet, 31 % des non-retraités exprimaient cette volonté en 2000, contre seulement 3 % en 2022. Parallèlement, la part des personnes souhaitant partir entre 61 et 64 ans s'est accrue, passant de 2 % en 2009 à 30 % en 2022 à l'issue de deux fortes hausses : de 13 % à 20 % entre 2017 et 2018, puis de 23 % à 28 % entre 2020 et 2021.

La loi de 2010 portant réforme des retraites, qui relève l'âge minimum légal de départ de 60 à 62 ans, joue vraisemblablement un rôle dans ce décalage progressif de l'âge souhaité de départ.

L'augmentation de la part des personnes déclarant un âge idéal de départ à la retraite entre 61 et 64 ans accrédite en effet la thèse selon laquelle le relèvement de l'âge minimum de départ à la retraite est désormais pris en compte dans les idéaux d'une plus grande part de l'opinion. Depuis 2018, la part des personnes non retraitées désirant partir à la retraite à 65 ans ou plus tard s'est ainsi stabilisée autour de 12 %. Elle était de 6 % en 2000 et a donc doublé en vingt ans.

Un écart de plus de quatre ans entre les souhaits et les prévisions d'âge de départ

En 2022, 59 % des non-retraités voudraient partir à la retraite à 60 ans ou avant (contre 60 % en 2021, 73 % en 2014 et 95 % en 2001), mais seuls 8 % estiment qu'ils pourront effectivement le faire *(graphique 2)*. Les non-retraités pensent qu'ils pourront prendre leur retraite à 64 ans et 10 mois en moyenne, soit 4 ans et 1 mois après l'âge moyen souhaité *(graphique 3)*. À titre de comparaison, l'âge à partir duquel les non-retraités estiment qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens s'élève à 63 ans et 2 mois en moyenne. Il est en baisse de 3 mois par rapport à 2021 et revient à son niveau de 2017.

La part des non-retraités prévoyant qu'ils ne pourront partir à la retraite qu'après 65 ans se stabilise légèrement en deçà de 30 % depuis 2018, après avoir fortement augmenté entre 2009 et 2014, puis diminué à partir de 2015.

62 % des non-retraités pensent que leur niveau de vie à la retraite sera plus faible que celui de l'ensemble de la population

En 2022 comme en 2021, 62 % des non-retraités anticipent que leur niveau de vie à la retraite sera inférieur à celui de l'ensemble de la population (-2 points par rapport à 2020) et 22 % pensent même que leur niveau de vie à la retraite sera « bien moins bon » *(graphique 4)*. À l'inverse, 9 % pensent que leur niveau de vie sera meilleur (11 % en 2021). Cette part avait légèrement augmenté en 2019 par rapport aux années précédentes. Entre 2013 et 2018, seulement 6 % à 9 % envisageaient en effet un niveau de vie meilleur. Depuis 2016, la part des non-retraités qui anticipent que leur niveau de vie à la retraite sera « à peu près identique » à celui de l'ensemble de la population augmente régulièrement.

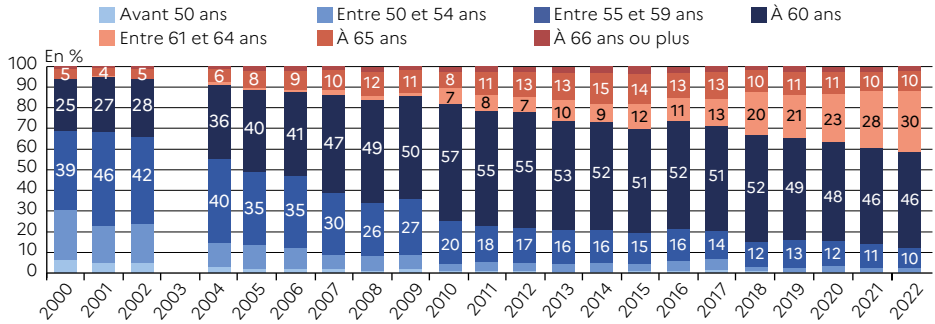
Encadré 1 Le Baromètre d'opinion de la DREES

Le Baromètre d'opinion de la DREES suit chaque année, depuis l'an 2000, l'évolution de l'opinion des Français sur leur santé, sur la protection sociale dans l'ensemble de ses dimensions (assurance maladie, retraite, famille, handicap, dépendance, solidarité, lutte contre la pauvreté et l'exclusion) ainsi que sur les inégalités et la cohésion sociale (depuis 2014). Le caractère annuel et l'ancienneté de ce Baromètre en font un outil de suivi conjoncturel de référence pour appréhender le contexte social et l'évolution des opinions sur les politiques dont les ministères sociaux ont la charge.

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 âgée de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine, construit selon la méthode des quotas, par sexe, âge, profession de la personne de référence, après stratification par région et catégorie d'agglomération. Pour cette 22e vague de l'enquête, 4 000 personnes ont été interrogées du 17 octobre au 16 décembre 2022. Dans les vagues 2014 à 2019, un échantillon d'environ 3 000 personnes a été interrogé selon une méthodologie strictement identique.

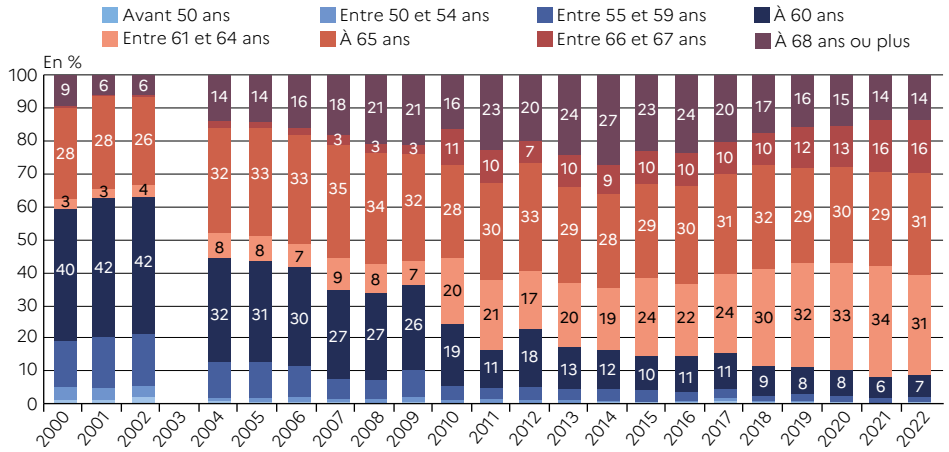
Les réponses à une enquête d'opinion sont particulièrement sensibles à la formulation des questions ou à leur place dans le questionnaire. Ces enquêtes permettent des comparaisons entre sous-catégories (selon le revenu, l'âge, etc.) ou dans la durée. Les plus petites variations (de l'ordre de 1 ou 2 points de pourcentage) ne sont statistiquement pas significatives.

Graphique 1 Âge de départ à la retraite souhaité, dans l'idéal, par les non-retraités



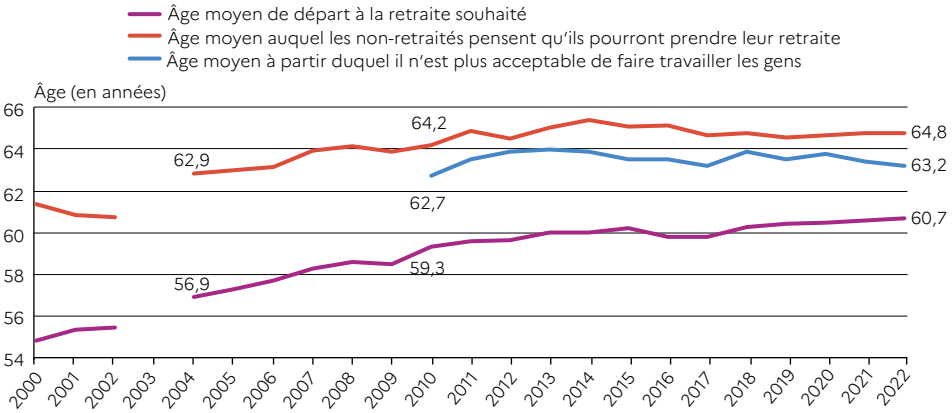
Note > Réponse à la question : « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous ou auriez-vous aimé prendre votre retraite ? » Les personnes déclarant ne pas savoir à quel âge elles souhaiteraient prendre leur retraite, ou pensant qu'elles n'auront pas de retraite dans le futur (car inactives, etc.) [1 % à 12 % entre 2000 et 2021 et 9 % en 2022], ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2022, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 46 % souhaiteraient dans l'idéal partir à 60 ans et 10 % à 65 ans.
Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

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, ou pensant qu'elles n'auront pas de retraite dans le futur (car inactives, etc.) [7 à 20 % entre 2000 et 2021, avec exceptionnellement 25 % en 2008, puis 19 % en 2022], ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2022, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 7 % 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.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

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 ou pensant qu'elles n'auront pas de retraite dans le futur (car inactives, etc.), ainsi que les retraités, sont ici exclus du calcul. Il n'y a pas eu d'enquête en 2003.
Lecture > En 2022, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, l'âge de départ à la retraite souhaité est en moyenne de 60,7 ans, l'âge à partir duquel elles pensent pouvoir prendre leur retraite est en moyenne de 64,8 ans et l'âge à partir duquel elles pensent qu'il n'est plus acceptable de faire travailler les gens est en moyenne de 63,2 ans.
Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraités.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

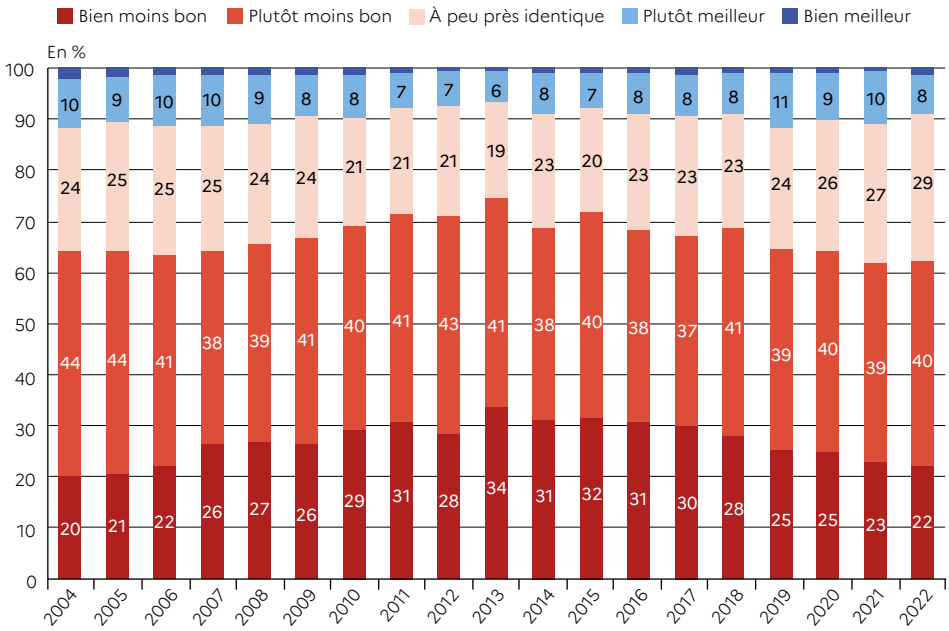
Entre 2015 et 2022, elle passe de 20 % à 29 %, alors que la part de ceux qui pensent que leur niveau de vie sera « bien moins bon » recule de 32 % à 22 % dans le même temps.

La proportion de l'opinion considérant que les réformes déjà effectuées sont suffisantes est à son niveau le plus élevé depuis 2016

Depuis la vague 2016 du Baromètre d'opinion de la DREES, les personnes enquêtées sont interrogées sur les réformes de retraite déjà effectuées, afin de savoir si elles les jugent suffisantes, ou si elles pensent qu'il serait nécessaire d'en effectuer de nouvelles pour « préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe ». En 2022, 35 % d'entre elles jugent les réformes déjà effectuées suffisantes *(graphique 5)*. Cette proportion est à son niveau le plus élevé depuis 2016 (elle oscille entre 23 % et 30 % selon les années). 12 % des personnes enquêtées ne souhaitent pas se prononcer sur ces questions (+2 points par rapport à 2021).

À l'inverse, 53 % des personnes interrogées estiment que des réformes supplémentaires sont nécessaires. Après une hausse de 7 points entre 2020 et 2021, qui suivait une baisse de 11 points entre 2019 et 2020, cette proportion baisse à nouveau. 16 % des personnes interrogées rejettent toutes les pistes de réforme proposées dans le questionnaire d'enquête ou ne se prononcent pas. Finalement, seules 38 % des personnes interrogées sur ces questions se prononcent quant aux différentes solutions

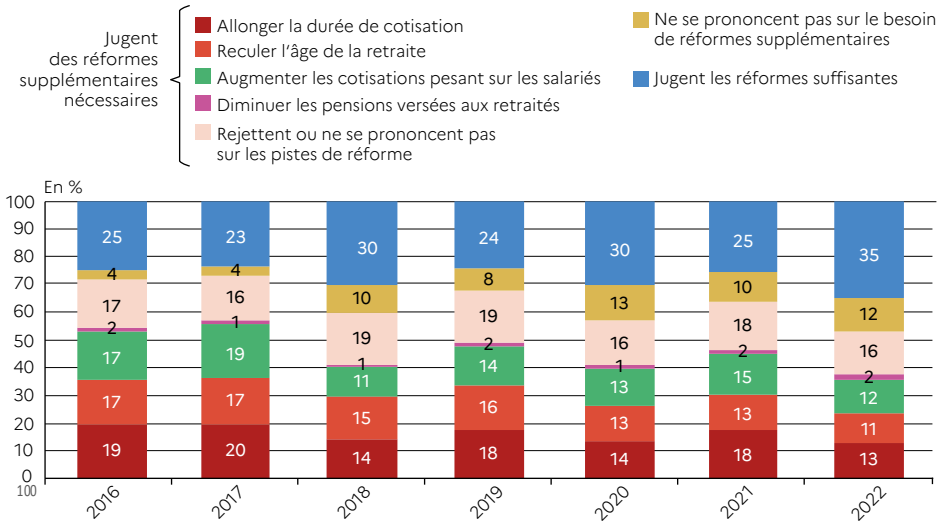
Graphique 4 Anticipation par les non-retraités de leur niveau de vie au moment de la retraite par rapport à l'ensemble de la population



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 (1 % à 7 % de l'ensemble des non-retraités entre 2004 et 2020, 7 % en 2021 et 2022) sont ici exclues du calcul.
Lecture > En 2022, parmi les personnes non retraitées qui se sont prononcées, 40 % anticipent un niveau de vie « plutôt moins bon » à la retraite, et 22 % « bien moins bon » que celui de l'ensemble de la population.
Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus non retraitées.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

proposées pour préserver le système par répartition. Parmi celles-ci, seules 2 % privilégient une diminution des pensions. Les trois leviers préférés pour préserver le système de retraite par répartition sont l'allongement de la durée de cotisation (pour 13 % des interrogés), l'augmentation des cotisations salariales (pour 12 %) et enfin un départ plus tardif à la retraite[1] (pour 11 %). ■

Graphique 5 Opinions vis-à-vis des réformes de retraite



Note > À la première 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 interrogées répondent : « Les réformes déjà effectuées sont suffisantes » ou « Des réformes supplémentaires sont nécessaires ». Pour ces derniers, il est demandé : « Parmi les solutions suivantes pour préserver le système de retraite par répartition tel qu'il existe, laquelle a votre préférence ? » Contrairement aux graphiques précédents, les retraités sont inclus dans le champ des répondants. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > En 2022, 62 % des personnes interrogées considèrent les réformes déjà effectuées suffisantes, rejettent les quatre types de réforme proposés ou ne se prononcent pas sur ces questions.
Champ > France métropolitaine, personnes de 18 ans ou plus.
Source > Baromètre d'opinion de la DREES.

Pour en savoir plus

> Des données statistiques et une data visualisation de l'opinion des Français à l'égard de la santé, de la protection sociale et des inégalités sociales sont disponibles sous https://drees.shinyapps.io/Barometre-DREES.

> **Antunez, K.** (2020, mai). Les Français souhaitent une prise en charge par l'État de la perte d'autonomie des personnes âgées. DREES, *Études et Résultats*, 1148.
> **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 (66), p. 117-135.

1. Pour cette modalité de réponse, la formulation a évolué. Lors de la vague 2020, deux formulations ont été testées sur deux sous-échantillons : l'ancienne formulation « Il faudrait reculer l'âge de la retraite » et la nouvelle formulation « Il faudrait partir à la retraite plus tardivement ». Les résultats étant très proches, la différence de formulation n'a pas été prise en compte dans les résultats de 2020. À partir de 2021, seule la deuxième formulation, plus claire, a été conservée.

19 Les motivations de départ à la retraite

Les nouveaux retraités du régime général, des régimes de la fonction publique et du régime spécial du personnel de la SNCF qui ont pris leur retraite entre juillet 2019 et juin 2020 déclarent majoritairement être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité. Profiter de sa retraite le plus longtemps possible, avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein sont les motivations de départ le plus souvent citées. Pour ceux qui ont prolongé leur activité au-delà de l'âge minimum de départ jugé possible, les principales motivations avancées sont l'intérêt porté au travail et les raisons financières. La plupart des nouveaux retraités ont le sentiment d'avoir été bien informés de leurs droits, mais certains dispositifs de retraite demeurent encore largement méconnus.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre disent être partis à la retraite dès qu'ils en ont eu la possibilité

Dans le cadre de l'enquête sur les motivations de départ à la retraite *(encadré 1)*, à la question « Dans l'idéal, à quel âge auriez-vous souhaité partir à la retraite ? », les nouveaux retraités interrogés en 2021 répondent 61 ans en moyenne. C'est presque un an et demi de moins que l'âge réel auquel ils ont liquidé leurs droits, c'est-à-dire 62 ans et 5 mois *(tableau 1)*. L'âge idéal moyen de départ à la retraite selon les retraités interrogés en 2021 est en hausse de 5 mois par rapport à l'âge idéal moyen de départ selon les retraités interrogés lors des deux enquêtes précédentes, en 2014 et en 2017. De 2010 à 2017, la moitié des personnes interrogées considéraient que l'âge idéal de départ à la retraite était de 60 ans, contre 40 % des personnes interrogées en 2021, soit 10 points de moins[1]. À l'inverse, les retraités interrogés en 2021 sont plus nombreux que ceux interrogés en 2010 et en 2017 à considérer que l'âge idéal pour un départ à la retraite est supérieur à 60 ans.

Près de trois nouveaux retraités sur quatre déclarent être partis dès qu'ils en ont eu la possibilité (73 %). Cette proportion est stable par rapport à celle qui ressort de l'enquête de 2017. Par ailleurs, 65 % des retraités déclarent être partis à l'âge qu'ils souhaitaient, soit 4 points de plus par rapport aux retraités partis quatre ans plus tôt. Parmi les retraités du régime général uniquement, cette part est restée assez stable pendant les dix dernières années. En revanche, la proportion des retraités du régime général déclarant être partis plus tôt que l'âge souhaité diminue légèrement (de 22 % en 2008-2009 à 17 % en 2019-2020), et la part de ceux qui déclarent être partis plus tard que l'âge souhaité augmente (de 13 % à 18 %). Une grande majorité de l'ensemble des nouveaux retraités (72 %) déclare enfin que le fait d'avoir cessé son activité est le fruit d'une décision de leur part. À l'inverse, 21 % se sont sentis contraints de le faire – cette situation pouvant inclure le fait d'avoir cessé de travailler plusieurs années avant de pouvoir liquider ses droits à la retraite.

Motifs de départ les plus cités : profiter de la retraite, avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits et bénéficier du taux plein

Profiter de la retraite le plus longtemps possible est le motif de départ à la retraite le plus fréquemment cité : 81 % des nouveaux retraités considèrent que cela a joué dans leur décision de partir, que ce soit « beaucoup », « assez » ou « peu » *(graphique 1)*. Cette proportion est en hausse sur les trois dernières enquêtes, de 8 points entre 2014 et 2017, et de 4 points entre 2017 et 2021. Pour 60 % des personnes interrogées, ce motif a même beaucoup

1. Voir la fiche 18 pour l'âge idéal de départ à la retraite chez les non retraités.

joué. Par ailleurs, 78 % des retraités interrogés répondent qu'avoir atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite a influé sur leur décision de partir, et 69 % que c'est le fait d'avoir atteint l'âge du taux plein qui a joué en ce sens. Enfin, plus de six retraités sur dix déclarent que leur départ était, entre autres, motivé par le fait d'avoir atteint un niveau de pension suffisant.

Interrogés également sur les motifs de départ à la retraite liés au travail, la moitié des retraités déclarent qu'ils ne souhaitaient plus travailler. Un peu plus d'un tiers des personnes interrogées avancent des problèmes de santé qui rendaient le travail difficile, et un tiers également invoquent des conditions de travail non satisfaisantes. Quant aux facteurs familiaux (départ du conjoint à la retraite, obligations familiales), ils concernent environ un quart des personnes interrogées et sont en léger recul par rapport à 2017. Ces facteurs sont en outre plus souvent cités par les femmes que par les hommes.

Principales motivations de la prolongation d'activité : les raisons financières et l'intérêt pour le travail

Les raisons financières sont fréquemment avancées pour justifier une prolongation d'activité. Parmi les retraités déclarant ne pas être partis dès que cela leur était possible mais plus tard, 69 % invoquent ainsi le souhait d'augmenter leur retraite future en augmentant leurs droits *(graphique 2)*. Ils sont presque autant (67 %)

Encadré 1 L'enquête Motivations de départ à la retraite

La cinquième vague de l'enquête Motivations de départ à la retraite, réalisée au premier semestre 2021, est le fruit d'une collaboration entre la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES), le Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (SG-COR), la Direction de la Sécurité sociale (DSS), la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), l'Association générale des institutions de retraite des cadres et l'Association pour le régime de retraite complémentaire des salariés (Agirc-Arrco), le Service des retraites de l'État (SRE), la Caisse des dépôts (CDC) et la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF), dont c'est la première participation. L'enquête 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 raisons qui ont motivé la décision de partir à la retraite et, pour les personnes ayant prolongé leur activité, celles qui les ont incitées en ce sens. Les quatre premières vagues de l'enquête ont été réalisées en 2010, 2012, 2014 et 2017[1].

Entre février et mai 2021, 5 499 personnes (dont 2 458 ayant liquidé leurs droits à la CNAV, 1 000 au SRE, 1 037 à la CNRACL, et 1 004 à la CPRPSNCF) ont été interrogées par téléphone parmi les 619 000 nouveaux retraités vivants au moment de l'enquête, résidant en France et ayant liquidé leur retraite de droit direct entre le 1er juillet 2019 et le 30 juin 2020. Le champ exclut certaines personnes : les personnes ayant liquidé leurs droits avant 50 ans, les anciens fonctionnaires devenus invalides avant d'avoir atteint l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite, les militaires, ainsi que les anciens assurés de la CPRPSNCF qui ont liquidé une pension de réforme. 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 quatre régimes de base.

Les résultats de cette cinquième vague sont observés sur le champ des quatre régimes de retraite de base interrogés en 2021, soit un champ élargi par rapport à 2017, puisque la CPRPSNCF participe pour la première fois à l'enquête. D'une manière générale, les résultats varient très peu entre le champ comprenant la CNAV, le SRE et la CNRACL, et celui comprenant la CNAV, le SRE, la CNRACL et la CPRPSNCF. En effet, les assurés de la CPRPSNCF ne représentent que 0,5 % du champ total de l'enquête.

1. Par facilité de langage, l'année 2021 est retenue pour les résultats de l'enquête collectée cette année-là, quand bien même les départs à la retraite ont eu lieu entre juillet 2019 et juin 2020. De même, l'année 2017 est retenue pour qualifier la quatrième vague de l'enquête portant sur les personnes parties à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016, etc.

Tableau 1 Âge de départ à la retraite : souhaits et situation réelle des nouveaux retraités

	Personnes ayant liquidé un droit				
	au régime général			dans l'ensemble des régimes de l'enquête	
	entre juillet 2008 et juin 2009	entre juillet 2012 et juin 2013	entre juillet 2019 et juin 2020	entre juillet 2015 et juin 2016	entre juillet 2019 et juin 2020
Âge moyen réel de liquidation	61 ans et 3 mois	62 ans	62 ans et 7 mois	62 ans et 2 mois	62 ans et 5 mois
Âge moyen « idéal » de départ	60 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	61 ans et 2 mois	60 ans et 7 mois	61 ans
Retraités partis (en %) :					
dès que possible	77	73	74	72	73
plus tard	23	27	26	28	27
Retraités partis (en %) :					
à l'âge souhaité	65	60	65	61	65
plus tôt	22	19	17	18	17
plus tard	13	21	18	21	18
Retraités ayant cessé de travailler[1] (en %) :					
par décision	nd	nd	71	70	72
par contrainte	nd	nd	22	25	21
les deux, ou ne sait pas	nd	nd	7	5	7

nd : non disponible.
1. Entre les enquêtes 2017 et 2021, la formulation de la question a été modifiée. En 2017, pour répondre à la question « D'une manière générale, diriez-vous de votre fin d'activité qu'il s'agit plutôt d'une décision de votre part ou plutôt d'une contrainte ? », la personne devait choisir parmi les modalités « Vous avez décidé de cesser de travailler » ou « Vous avez été contraint de cesser de travailler ». En 2021, pour répondre à la question « Quand vous avez arrêté de travailler, était-ce plutôt une décision de votre part ou plutôt une contrainte ? », elles devaient choisir parmi les modalités « Plutôt une décision » ou « Plutôt une contrainte ». Les personnes considérant que cela relevait autant d'une décision que d'une contrainte étaient classées en « Ne sait pas ».
Champ > Nouveaux retraités du régime général, des régimes de la fonction publique (et de la CPRPSNCF pour l'enquête 2021) résidant en France.
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPSNCF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2010, 2014, 2017 et 2021.

à déclarer qu'ils souhaitaient conserver encore quelques années leur salaire. Les motifs professionnels peuvent également influer sur la décision de prolonger son activité. Ainsi, 67 % des nouveaux retraités expliquent entre autres le fait d'avoir prolongé leur activité par l'intérêt qu'ils portaient à leur emploi ou par des conditions de travail satisfaisantes. Comme en 2017, les autres motifs professionnels sont plus rarement évoqués : 29 % des retraités interrogés déclarent avoir prolongé leur activité pour finir un projet ou une mission en cours, et seulement 23 % l'ont fait dans l'attente d'une promotion. Par ailleurs, 46 % des nouveaux retraités déclarant être partis plus tard que le plus tôt possible ne se sentaient pas prêts à devenir retraités. Les raisons familiales (attendre le départ de son conjoint ou ne plus avoir d'enfants à charge) demeurent toujours marginales dans la décision de continuer à travailler.

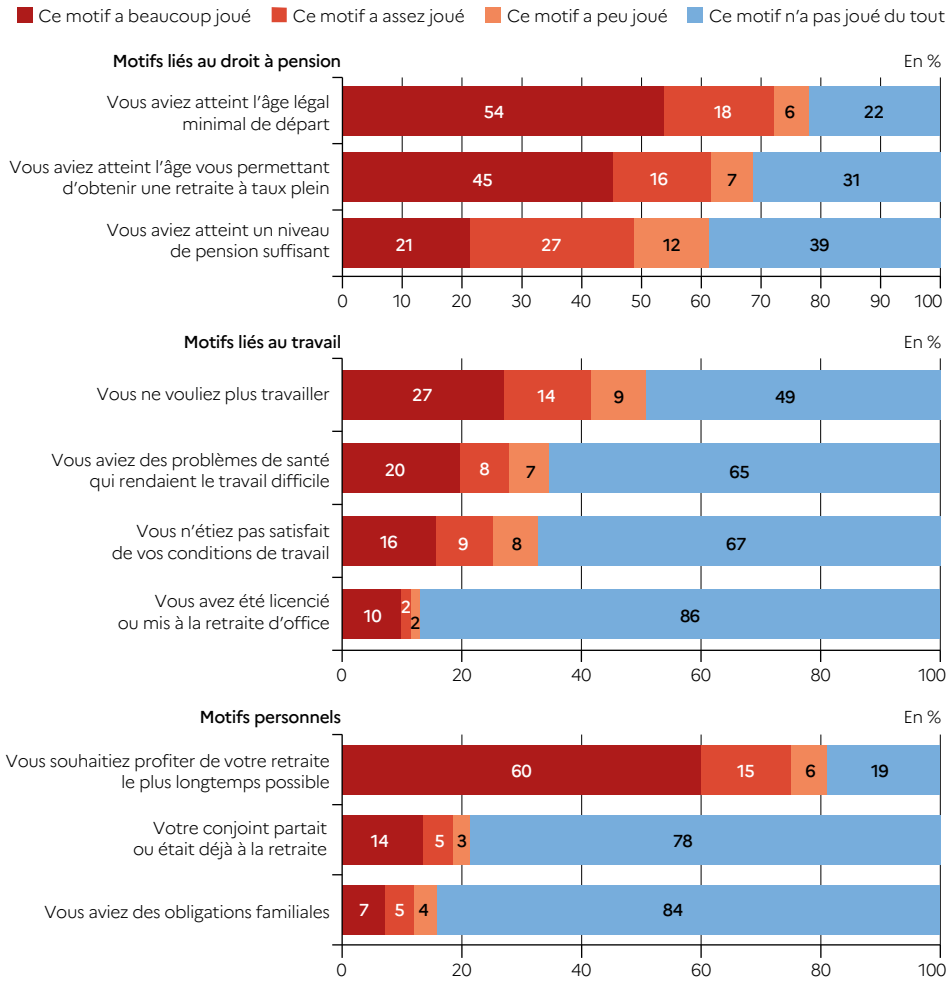
Les nouveaux retraités de la fonction publique ou des régimes spéciaux sont, en proportion, plus nombreux que ceux du secteur privé à citer le fait d'avoir prolongé leur activité pour des raisons financières. Pour les retraités du secteur privé, l'intérêt pour l'emploi exercé reste le critère le plus fréquemment mis en avant. Cette différence peut en partie s'expliquer par les règles de calcul du montant de la pension de retraite : dans les régimes de la fonction publique et à la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel

de la Société nationale des chemins de fer français (CPRPSNCF), la pension dépend directement du salaire perçu les six derniers mois, tandis qu'au régime général, il s'agit du salaire moyen des 25 meilleures années. La prolongation de carrière dans la fonction publique et les régimes spéciaux peut donc potentiellement avoir un impact plus marqué sur le montant de la retraite que dans le secteur privé.

Des dispositifs de retraite encore largement méconnus

Les nouveaux retraités sont 76 % à être satisfaits du niveau d'information dont ils ont bénéficié sur leurs droits à la retraite : 27 % estiment avoir été très bien informés, et 49 % plutôt bien. Cette proportion est stable par rapport à celle qui ressort de l'enquête précédente. Les nouveaux retraités sont également interrogés à chaque

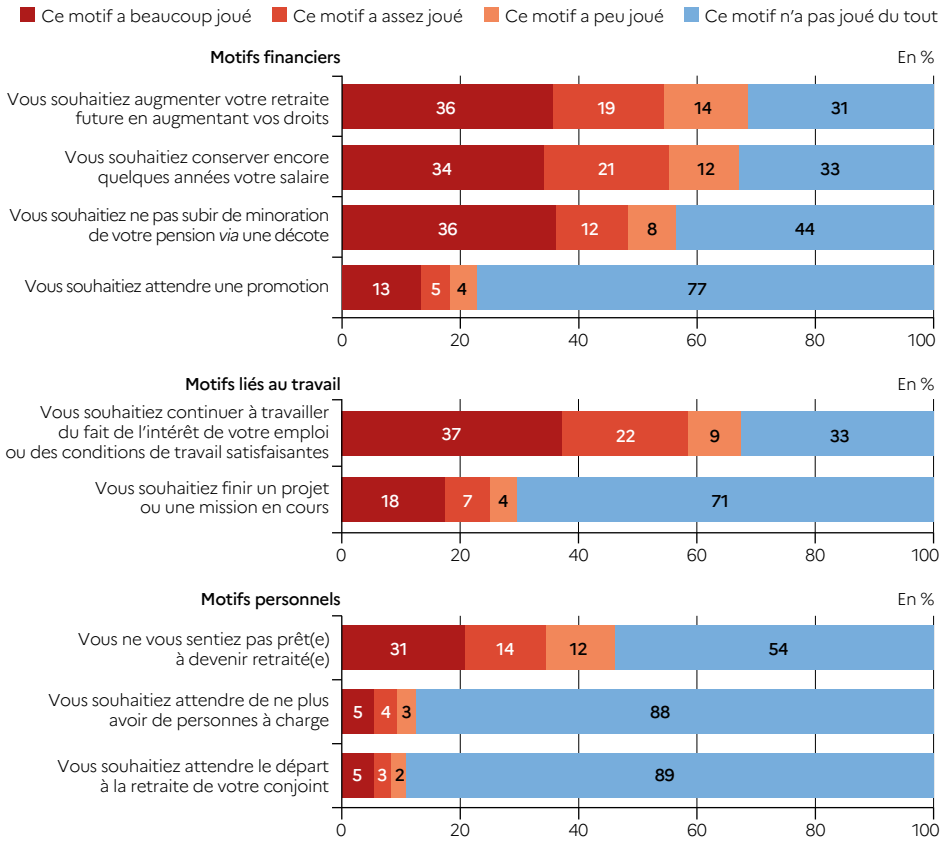
Graphique 1 Motivations du départ à la retraite et de la cessation d'activité



Lecture > En 2021, 54 % des nouveaux retraités 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, 6 % qu'il a peu joué, et 22 % qu'il n'a pas joué du tout.
Champ > Nouveaux retraités résidant en France qui ont travaillé jusqu'à 50 ans au moins et sont partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou entre juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021).
Sources > DREES, COR, DSS, CNAV, Agirc-Arrco, SRE, CDC, CPRPSNCF, enquête Motivations de départ à la retraite 2021.

enquête sur leur connaissance de certains dispositifs de départ à la retraite *(graphique 3)*. Le taux plein arrive en tête des dispositifs les mieux connus : 74 % des retraités déclarent savoir à quoi il correspond, comme en 2017. La décote et la surcote sont en revanche beaucoup moins connues : 45 % des personnes interrogées déclarent savoir à quoi correspond la surcote, et 39 % indiquent savoir ce qu'est la décote. Ces proportions sont stables par rapport à 2017. Concernant les dispositifs de transition entre l'emploi et la retraite, 50 % des retraités interrogés disent savoir ce qu'est le cumul emploi-retraite (cette proportion est en baisse de 9 points par rapport à 2017), et seulement 32 % connaissent le dispositif de la retraite progressive. Comme lors de la vague précédente de l'enquête, plus de la moitié des personnes interrogées ignorent ce qu'est le minimum contributif ou garanti. Ce dispositif permet pourtant à 40 % des retraités et, chaque année depuis 2013, à un nouveau retraité sur cinq environ, d'accroître le montant

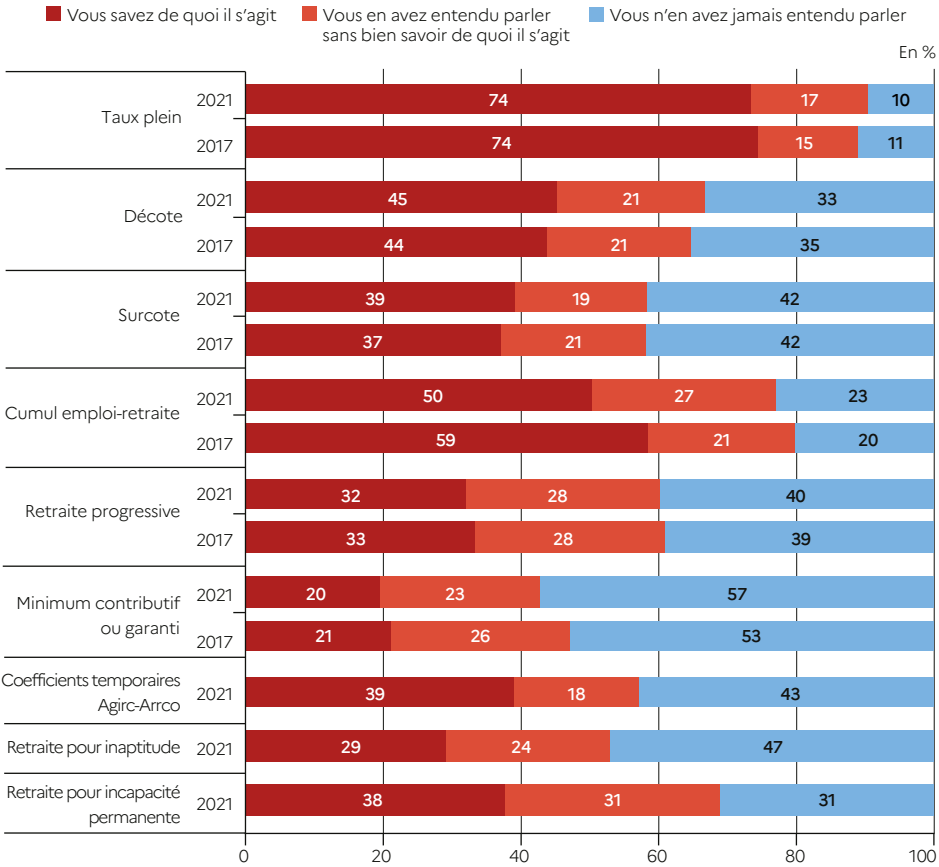
Graphique 2 Motivations de la prolongation d'activité des retraités déclarant être partis plus tard que ce qui était possible



Lecture > En 2021, 36 % des nouveaux retraités déclarant être partis plus tard que ce qui était possible ont répondu que le souhait d'augmenter leur retraite future en augmentant leurs droits a beaucoup joué dans leur décision de retarder leur départ à la retraite, 19 % qu'il a assez joué, 14 % qu'il a peu joué et 31 % qu'il n'a pas joué du tout.
Champ > Nouveaux retraités 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, résidant en France, et partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou entre juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021).
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPSNCF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquête Motivations de départ à la retraite 2021.

de sa pension (voir fiche 8). Les dispositifs de retraite pour inaptitude au travail ou pour incapacité permanente sont également méconnus. Seuls 29 % des nouveaux retraités déclarent savoir à quoi correspond la retraite pour inaptitude au travail, et 47 % n'en ont jamais entendu parler. La retraite pour incapacité permanente est légèrement mieux connue : 38 % des personnes interrogées disent savoir de quoi il s'agit. Enfin, près de la moitié (43 %) des personnes potentiellement concernées[2] par le dispositif des coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco n'en ont jamais entendu parler. ■

Graphique 3 Répartition des nouveaux retraités selon leur connaissance des dispositifs de retraite



Note > La retraite progressive n'est mentionnée qu'aux nouveaux retraités du régime général. De nouveaux dispositifs ont été intégrés en 2021 dans l'enquête : coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco, retraite au taux plein pour inaptitude, retraite pour incapacité permanente.
Lecture > En 2021, 74 % des nouveaux retraités déclarent savoir ce qu'est le taux plein, 17 % en ont entendu parler sans bien savoir de quoi il s'agit, et 10 % n'en ont jamais entendu parler.
Champ > Nouveaux retraités résidant en France, partis à la retraite entre juillet 2015 et juin 2016 (enquête 2017) ou entre juillet 2019 et juin 2020 (enquête 2021). Pour la connaissance des coefficients temporaires de l'Agirc-Arrco, le champ est restreint aux seules personnes potentiellement concernées par le dispositif.
Sources > DREES, CNAV, SRE, CDC, CPRPSNCF, Agirc-Arrco, COR, DSS, enquêtes Motivations de départ à la retraite 2017 et 2021.

2. Les assurés « potentiellement concernés » par le dispositif renvoient aux personnes ayant liquidé un droit direct au régime général pendant la période de référence de l'enquête, et qui sont nées en 1957 ou après (voir fiche 14).

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 Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Arnaud, F., Ferret, A.** (2021, décembre). Pour huit Français sur dix, profiter le plus longtemps possible de la retraite reste la principale motivation de départ. DREES, *Études et Résultats*, 1216.
> **Aubert, P.** (2016, juin). Les motivations de départ à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires : une comparaison. *Retraite et société*, 73, p. 157-173.
> **Couhin, J., Da Silva, J.** (2022, mai). Départ à la retraite avec la durée d'assurance à partir de l'âge légal : analyse selon le niveau de diplôme. CNAV, *Études 2022-032*.
> **Ferret, A.** (2022, juin). Méthodologie de l'enquête Motivations de départ à la retraite (cinquième vague) - Dossier méthodologique. DREES, *DREES Méthodes*, 1.
> **Masson, L., Nortier-Riborby, F., 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., 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.

Les transitions entre l'emploi et la retraite

20 La situation des assurés en fin de carrière

La part des personnes en emploi à 59 ans augmente de plus de 25 points entre les générations nées en 1942 et en 1958, tandis que la proportion de celles absentes du marché du travail ou au chômage à cet âge diminue. En moyenne, lorsqu'ils sont partis à la retraite, les assurés de la génération née en 1950 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 : près de sept nouveaux retraités sur dix sont dans ce cas. Toutefois, quatre personnes sur dix connaissent au moins une fois une période significative de chômage, de maladie, d'invalidité ou d'absence par rapport au marché du travail après 50 ans.

De plus en plus de personnes en emploi à 59 ans

Au fil des générations, les situations principales sur le marché du travail à 59 ans ont beaucoup évolué *(encadré 1* et *graphique 1)*. Parmi les générations nées entre 1942 et 1958[1], de plus en plus de personnes occupent un emploi à l'âge de 59 ans, c'est-à-dire juste avant l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite qui était en vigueur jusqu'à la réforme de 2010 (pour les générations nées en 1950 ou avant). Ainsi, un peu moins de la moitié des femmes et des hommes de la génération 1942 étaient en emploi à 59 ans, contre près des trois quarts au sein de la génération 1958 (72 % des femmes et 73 % des hommes).

Les situations autres que l'emploi – absence du marché du travail, chômage, préretraite ou bien encore retraite – sont devenues globalement moins fréquentes à l'âge de 59 ans entre ces générations. Le taux de femmes absentes du marché du travail[2] diminue sensiblement (-8 points entre ces deux générations). De même, la fréquence du chômage baisse : 16 % des femmes et 17 % des hommes nés en 1942 étaient principalement au chômage pendant l'année de leurs 59 ans, contre 7 % de celles et ceux nés en 1958. Par ailleurs, avec la fin des dispositifs de préretraite publique[3] pour les générations nées en 1946 et suivantes, si 13 % des hommes de la génération 1942 étaient en préretraite à 59 ans, ils n'étaient plus que 3 % au sein de la génération née en 1946 et quasiment zéro à partir de celle née en 1950.

La part des retraités à 59 ans suit des évolutions différentes entre générations. Elle augmente parmi celles nées entre 1946 et 1950, en raison notamment du dispositif de départ anticipé[4] pour carrière longue (voir fiche 14). Elle diminue ensuite nettement entre les générations 1950 et 1958 – de 7 points pour les femmes et de 16 points pour les hommes. Plusieurs raisons expliquent cette diminution entre ces générations. Tout d'abord, les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue se sont durcies en 2009. Ensuite, l'âge minimal d'ouverture des droits a été relevé de 60 à 62 ans (progressivement entre les générations nées en 1951 et en 1955). Par un mécanisme « d'effet horizon[5] », le relèvement de l'âge minimal d'ouverture des droits participe en effet

1. Les données présentées dans cette fiche sont issues de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) millésimé au 31 décembre 2017. La génération 1958 est donc la dernière pour laquelle la situation à 59 ans est observable.
2. Dans cette fiche, les personnes déjà retraitées à 50 ans ainsi que celles totalement absentes de l'emploi ou de tout dispositif public à partir de 50 ans sont exclues du champ de l'analyse (*encadré 1*).
3. La préretraite publique est un dispositif permettant une cessation d'activité avant la liquidation des droits à retraite.
4. La retraite anticipée (pour carrière longue ou pour les catégories actives, par exemple) permet une liquidation des droits plus précoce que dans le droit commun. Il s'agit donc d'un dispositif différent de celui de la préretraite publique.
5. Aubert, P. (2012). « L'effet horizon » : de quoi parle-t-on ? DREES, *Revue française des affaires sociales*, 2012-4, p. 41-51.

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

Après 50 ans, une partie des affiliés aux divers régimes de retraite français ne sont plus ni en emploi ni présents dans aucun des dispositifs sociaux validant des trimestres pour la retraite (chômage, maladie, invalidité, préretraite, etc.). Il s'agit notamment de personnes qui ne résident plus en France (dont la fin de carrière se déroule donc dans un autre pays) et d'assurés qui se sont retirés très précocement du marché du travail (certaines personnes sont retraitées dès 50 ans) ou qui n'y ont jamais participé (parents au foyer, personnes handicapées, etc.). 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 menée dans cette fiche. Entre les générations 1942 et 1958, la part des femmes absentes de l'emploi et de tous dispositifs sociaux ou retraitées dès 50 ans a continûment diminué, en raison de leur participation accrue au marché du travail : 26 % parmi la génération 1942, 23 % parmi la génération 1946, 20 % parmi la génération 1950, 18 % parmi la génération 1954 et 17 % parmi la génération 1958. Chez les hommes, la proportion décroît essentiellement entre les générations 1942 et 1950 (21 % des hommes nés en 1942 contre 13 % de ceux nés en 1950), en raison notamment du baby-boom, qui se traduit par une nette diminution de la part des 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 2017 (dernière année disponible de l'EIC 2017). Ces situations sont déterminées à partir des validations de trimestres dans les régimes de retraite.

L'année de départ à la retraite retenue correspond à l'année de liquidation des droits dans le régime où la personne a été affiliée le plus longtemps[1]. Cependant, si la personne n'a pas liquidé ses droits dans ce régime avant 2017 mais en a liquidé dans un autre, c'est cette date de liquidation qui est retenue comme année de la retraite. À défaut, la personne est considérée comme non retraitée.

Après avoir déterminé l'année de départ à la retraite, la procédure est la suivante :

> l'année de départ à la retraite, la situation principale de la personne est définie comme la « retraite » (même si cette dernière a travaillé une majeure partie de l'année et qu'elle liquide ses droits en fin d'année) ;

> les années précédant celle de la retraite (et pour les années à partir de 50 ans pour les personnes non retraitées au 31 décembre 2017) :

– si la personne a bénéficié d'une allocation de préretraite publique l'année considérée, sa situation principale correspond à « préretraite » ;

– si la personne a validé des trimestres l'année considérée, selon la nature et le nombre de trimestres validés, sa situation est classée dans la catégorie « en emploi », « assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) », « chômage » ou « maladie ou invalidité », le motif retenu dépendant du plus grand nombre de trimestres validés et la priorité étant donnée, en cas d'égalité, aux trimestres d'emploi, puis d'AVPF, puis de chômage et enfin de maladie ou d'invalidité ;

– si la personne n'a validé aucun trimestre l'année considérée, elle est « absente » ou au « chômage », selon sa présence ou non dans les fichiers de Pôle emploi.

> les années succédant à celle de la retraite :

– si la personne bénéficie des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive l'année considérée, si elle reprend une activité ou qu'elle valide encore majoritairement des trimestres au titre de l'AVPF, du chômage ou encore de la maladie ou invalidité, alors sa situation principale est qualifiée de « cumul emploi-retraite, retraite progressive », cette appellation ne prenant pas en compte les situations de cumul, durant une même année civile, entre la retraite et un autre dispositif public (chômage, etc.), qui sont très rares dans les faits ; •••

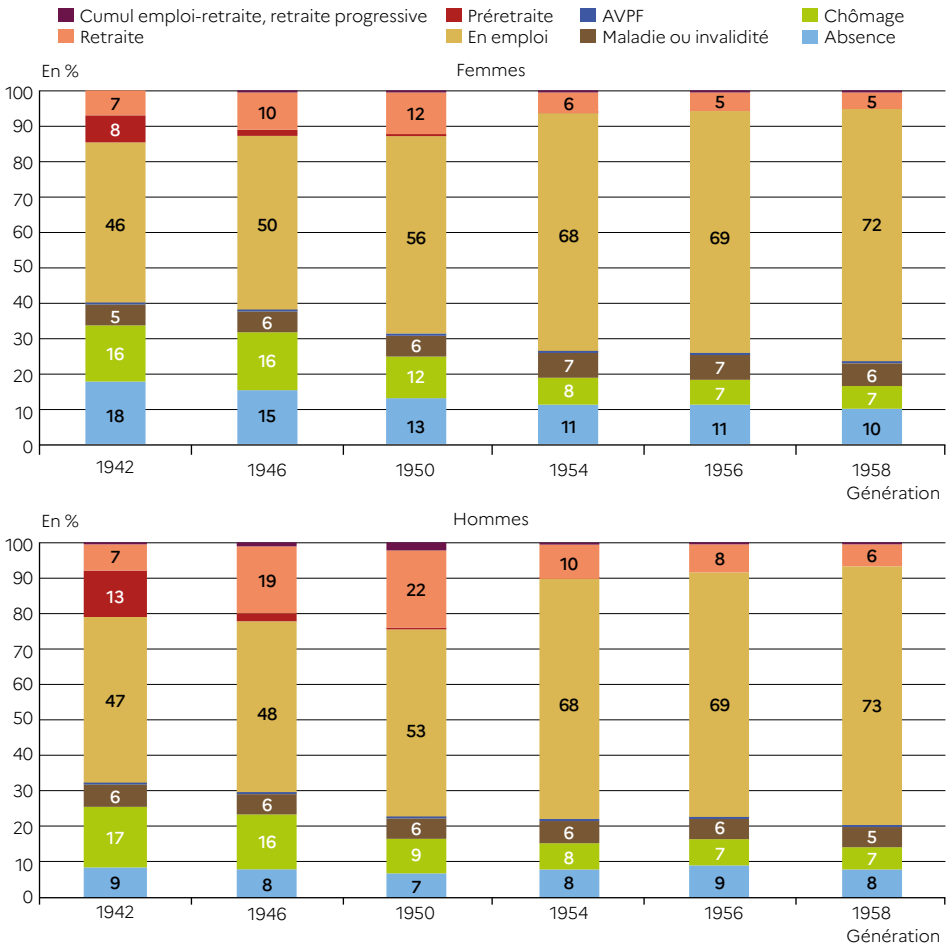
1. Quelques variantes à ces règles ont été appliquées, dans le cas d'un polyaffilié dont l'un des régimes relève de la fonction publique ou est un régime spécial.

•••

– si la personne ne bénéficie pas des dispositifs de cumul emploi-retraite ou de retraite progressive l'année considérée, 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 » correspond à une définition différente de celle d'inactivité au sens du Bureau international du travail (BIT) : il s'agit d'années où la personne ne cotise ni ne valide aucun trimestre dans aucune des caisses de retraite participant à l'EIC, tout en n'ayant pas encore atteint l'année de la retraite. Concrètement, l'assuré peut avoir cotisé à l'étranger ou dans l'un des régimes de base non couverts par l'EIC l'année considérée. De même, les situations « en emploi » et « chômage » ne sont pas définies selon les normes conventionnelles du BIT.

Graphique 1 Situation principale d'activité à 59 ans, par sexe



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, 50 % des femmes nées en 1946 sont en emploi, contre 72 % des femmes de la génération 1958.
Champ > Personnes nées en 1942, 1946, 1950, 1954 ou 1958 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 pour la génération 1942, EIC 2017 pour les autres générations.

à une évolution favorable de la situation sur le marché du travail à 59 ans et, en même temps, à une baisse de la part des retraités à cet âge au fil des générations.

À cet égard, il convient de ne pas seulement comparer les générations à l'âge donné de 59 ans. Il est également pertinent de mettre en regard la situation des assurés l'année précédant l'âge minimal d'ouverture de leurs droits à la retraite, soit 59 ans pour les générations nées en 1950 ou avant et 61 ans pour les plus récentes. Par exemple, au sein de la génération 1956, la part des retraités à 61 ans s'élève à 22 % parmi les femmes et à 37 % parmi les hommes, soit une augmentation respective de 17 et 29 points par rapport à l'observation à 59 ans de la même génération, et de 10 et 15 points par rapport à la situation à 59 ans de la génération 1950. L'augmentation, entre les générations 1950 et 1956, de la part des personnes retraitées l'année précédant l'âge minimal d'ouverture des droits à la retraite est notamment liée à un nouvel assouplissement, en 2012, des conditions de départ anticipé pour carrière longue.

68 % des retraités nés en 1950 étaient en emploi juste avant leur retraite

Plus des deux tiers (68 %) des retraités de la génération 1950 étaient en emploi l'année précédant leur départ en retraite : 63 % des femmes et 72 % des hommes de cette génération *(tableau 1)*. Cette part a augmenté par rapport à la génération 1942[6], notamment parmi les hommes, car elle bénéficiait encore des dispositifs publics de préretraite. Ainsi, 14 % des hommes et 8 % des femmes nés en 1942, contre respectivement 4 % et 2 % de celles et ceux nés en 1946, étaient en préretraite juste avant de liquider leurs droits.

Les femmes sont plus souvent concernées par une période d'inactivité (maladie, assurance vieillesse des parents aux foyers [AVPF] ou absence du marché du travail hors chômage) juste avant la retraite : 22 % des femmes de la génération 1950 contre 15 % des hommes.

Enfin, parmi les assurés nés en 1950, près d'une personne sur huit était au chômage juste avant de partir à la retraite. Les retraités nés en 1950 résidant en France au moment de la retraite étaient plus souvent en emploi que ceux résidant à l'étranger : 68 % contre 42 %. À l'inverse, ces derniers étaient plus souvent au chômage ou inactifs juste avant la retraite, une partie d'entre eux ayant sans doute quitté la France avant la liquidation de leurs droits.

Un chômage plus fréquent aux âges élevés

L'analyse de la seule situation à 59 ans ou juste avant la retraite masque une diversité des trajectoires de fin de carrière. Certaines personnes changent en effet de situation sur le marché du travail entre 50 et 67 ans, parfois même à plusieurs reprises *(encadré 1)*. Ainsi, dans cette tranche d'âge, la trajectoire composée uniquement d'années d'emploi avant le passage à la retraite ne concerne que 55 % des femmes et 65 % des hommes nés en 1950 *(tableau 2)*.

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 de leurs 50 ans, 2 % des femmes et des hommes de la génération 1950 ont ainsi validé une majorité de trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité, et 5 % des femmes et 4 % des hommes une majorité de trimestres au titre du chômage *(graphique 2)*. La part des personnes ayant majoritairement validé des trimestres au titre de la maladie ou de l'invalidité augmente légèrement à chaque âge jusqu'à 59 ans, pour atteindre 6 %. Ces situations deviennent marginales ensuite, en raison du départ fréquent à la retraite de cette population dès l'âge d'ouverture des droits (60 ans pour la génération 1950), notamment au titre de l'invalidité et de l'inaptitude.

À l'approche de l'âge de 60 ans, le risque d'être principalement au chômage s'accroît : au sein de la génération 1950, c'est le cas de 8 % des femmes et de 6 % des hommes à 55 ans, contre 12 % des femmes et 9 % des hommes à 59 ans. Entre 60 et 64 ans, 2 % à 3 % des femmes et des

6. Cette proportion ne peut être observée que pour des générations qui sont déjà entièrement parties à la retraite et ne peut donc pas être calculée pour des générations plus récentes.

Tableau 1 Situation principale d'activité au cours de l'année précédant la liquidation des droits à retraite, pour les générations 1942, 1946 et 1950

		En emploi	Préretraite	Maladie ou invalidité	Chômage	Absence[1]	Total
Génération 1942	**Ensemble**	**48**	**11**	**6**	**19**	**15**	**100**
	Femmes	47	8	6	19	20	100
	Hommes	49	14	6	20	10	100
Génération 1946	**Ensemble**	**59**	**3**	**6**	**19**	**13**	**100**
	Femmes	55	2	7	19	18	100
	Hommes	62	4	6	19	9	100
Génération 1950	**Ensemble**	**68**	**<1**	**7**	**13**	**12**	**100**
	Femmes	63	<1	7	14	15	100
	Hommes	72	1	7	12	9	100
	Retraités résidant en France[2]	68	<1	7	13	12	100
	Retraités résidant à l'étranger[2]	42	<1	15	7	36	100
	Départ avant 60 ans (exclus)	95	1	1	2	2	100
	Départ à 60 ans	56	1	14	19	11	100
	Départ entre 61 et 64 ans	80	<1	2	10	8	100
	Départ à 65 ans	43	<1	<1	20	37	100
	Départ après 65 ans (exclus)	75	<1	1	3	20	100
	Ayant travaillé après 50 ans	71	1	5	13	11	100
	N'ayant pas travaillé après 50 ans	-	-	43	24	33	100

1. Du fait d'effectifs très faibles, les situations « assurance vieillesse des parents au foyer » sont comptabilisées avec les situations « Absence ».
2. Il s'agit de la résidence au moment de la période de retraite.
Lecture > 63 % des femmes nées en 1950 étaient principalement en emploi au cours de l'année précédant leur départ à la retraite, contre 72 % des hommes de la même génération.
Champ > Personnes nées en 1942, 1946 ou 1950, 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 pour la génération 1942, EIC 2017 pour les générations 1946 et 1950.

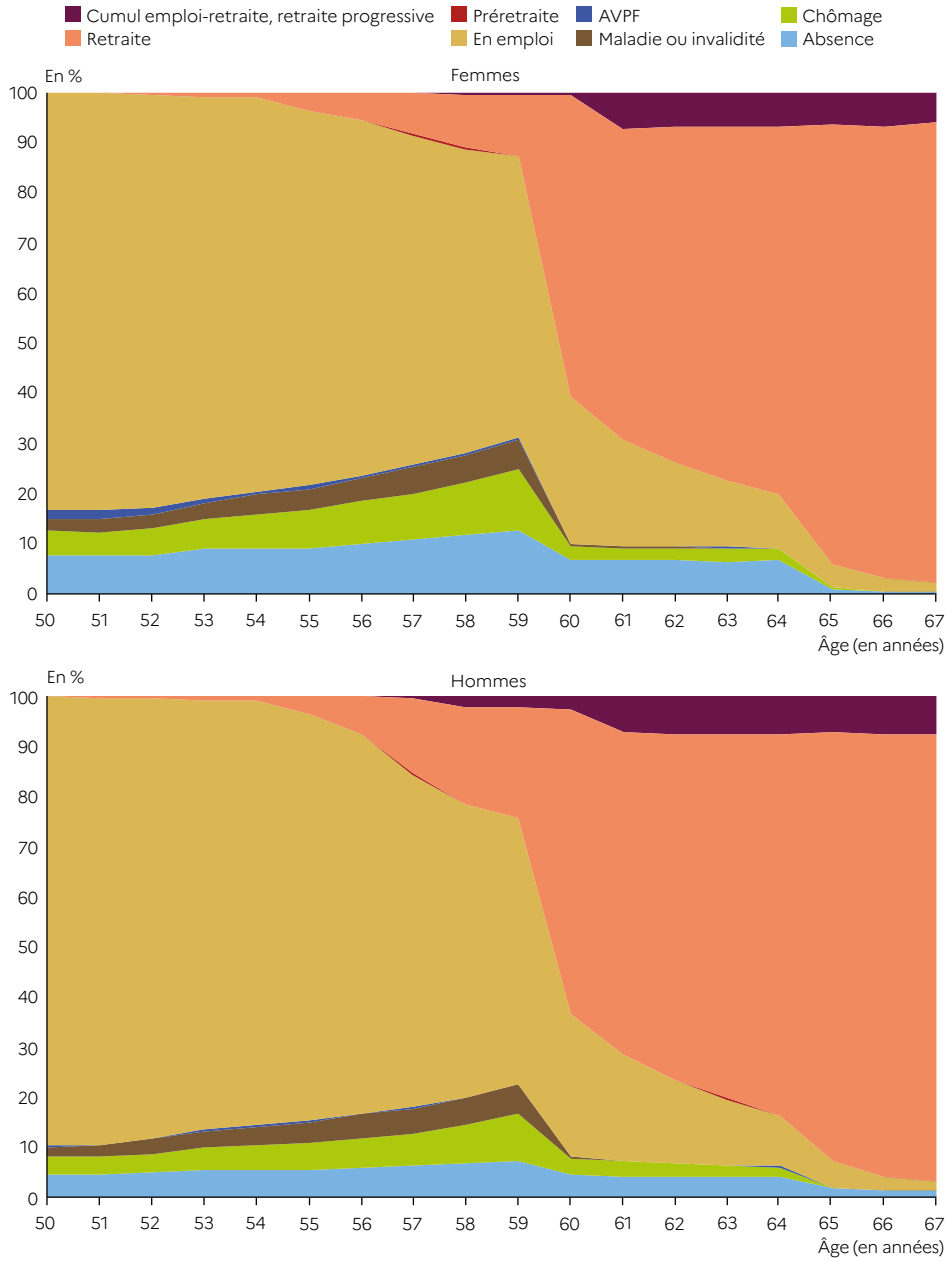
Tableau 2 Les trajectoires les plus fréquentes entre 50 et 67 ans, pour la génération 1950

En %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Trajectoires sans année(s) de non-emploi[1]	**60**	**55**	**65**
Passage direct de l'emploi à la retraite	59	54	63
Emploi, puis préretraite, puis retraite	<1	<1	<1
Personnes continûment en emploi, pas encore retraitées à 67 ans[2]	1	1	1
Trajectoires avec année(s) de non-emploi[1]	**40**	**45**	**35**
Trajectoire avec une seule période de non-emploi, intercalée entre l'emploi et la retraite	**9**	**10**	**9**
Emploi, puis chômage, puis retraite	7	7	6
Emploi, puis maladie ou invalidité, puis retraite	3	3	3
Autres trajectoires, avec période(s) de non-emploi	**31**	**35**	**26**
Ensemble	**100**	**100**	**100**

1. Sont considérées comme années de non-emploi, les années où l'état principal sur le marché du travail est : « absence », « maladie ou invalidité », « chômage » ou « assurance vieillesse des parents au foyer ». Toutefois, les trajectoires sans années de non-emploi peuvent contenir des périodes infra-annuelles de non-emploi.
2. D'autres trajectoires sans années de non-emploi sont possibles à la marge.
Champ > Personnes nées en 1950, 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 2017.

Graphique 2 Situations principales successives, de 50 à 67 ans, pour les femmes et les hommes de la génération 1950



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, 83 % des femmes nées en 1950 occupent un emploi, 8 % sont absentes du marché du travail, 5 % sont au chômage, 2 % en maladie ou invalidité et 2 % perçoivent l'AVPF. À ce même âge et pour la même génération, 90 % des hommes occupent un emploi.
Champ > Personnes nées en 1950, 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 2017.

hommes de la génération 1950 y sont confrontés chaque année. La succession, entre 50 et 67 ans, d'une période d'emploi et d'une période de chômage avant le départ à la retraite concerne ainsi 7 % des femmes et 6 % des hommes de cette génération *(tableau 2)*.

Par ailleurs, quel que soit l'âge compris entre 50 et 59 ans, 8 % à 13 % des femmes et 5 % à 7 % des hommes nés en 1950[7] sont à la fois absents du marché du travail et de tous les dispositifs publics[8]. Ces personnes ne sont ni en retraite ni en préretraite publique, elles ne valident pas non plus de trimestres au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité, et 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 7 % parmi les femmes et de 4 % parmi les hommes à 60 ans (ouverture des droits). Elle chute à 1 % des femmes et 2 % des hommes à 65 ans (âge d'annulation de la décote de la génération 1950) *[graphique 2]*.

6 % à 8 % des assurés continuent d'exercer une activité après leur départ à la retraite

À chaque âge après 60 ans, 6 % à 8 % des assurés nés en 1950 exercent une activité après avoir liquidé leurs droits à retraite, pendant toute ou partie de l'année. Il peut s'agir d'une activité relevant d'un autre régime ou d'un cumul emploi-retraite au sein d'un même régime, par exemple[9]. Ces assurés peuvent aussi bénéficier du dispositif de retraite progressive et perçoivent alors une fraction de leur pension de retraite tout en poursuivant une activité à temps partiel[10].

Deux transitions avant la retraite, en moyenne, entre 50 et 67 ans pour la génération 1950

Les personnes nées en 1950 et retraitées à 67 ans connaissent en moyenne deux transitions entre 50 et 67 ans avant la retraite, y compris le passage à la retraite *(tableau 3)*. 49 % des femmes et 57 % des hommes nés en 1950 changent une seule fois de situation sur le marché du travail entre ces deux âges : 95 % d'entre eux passent de l'emploi à la retraite, 3 % de la maladie ou de l'invalidité à la retraite, 1 % du chômage à la retraite. Ces parts s'élèvent à 57 % des femmes et 67 % des hommes si l'on exclut, durant 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, occupaient majoritairement un emploi, puis ont traversé des périodes de chômage (30 % d'entre elles), d'absence du marché du travail (19 %), de maladie ou d'invalidité (13 %) ou de préretraite (2 %) avant de partir à la retraite. De plus, 20 % des doubles transitions comprennent au moins un cumul d'un emploi avec la retraite parmi les trois états considérés.

Dans les cas de triples transitions, 54 % des personnes concernées ont cumulé un emploi et une retraite parmi les quatre situations successives. Parmi elles, 89 % 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'absence du marché du travail intercalée entre deux phases d'emploi avant de partir à la retraite (8 %), d'une phase de chômage entre deux phases d'emploi avant la retraite (8 %), d'une phase d'emploi entre deux phases d'absence du marché du travail (6 %) ou d'une succession emploi, chômage, absence du marché du travail puis retraite (6 %).

Au total, 40 % des assurés nés en 1950 ont connu, entre 50 et 67 ans, une année où leur situation principale sur le marché du travail était hors de l'emploi et hors de la retraite ou de la préretraite *(tableau 2* et *encadré 2)*. Les femmes (45 %) sont plus souvent exposées à ce type de situation que les hommes (35 %). ■

7. 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.
8. Certaines personnes peuvent toutefois être en préretraite dite « maison », c'est-à-dire entièrement financée par l'entreprise qui l'octroie.
9. Une part infime de ces trimestres concerne un cumul de la retraite avec des trimestres au titre de la maladie, de l'invalidité, de l'AVPF, du chômage, etc. Ces cas très rares peuvent correspondre pour partie à des anomalies dans la base de données utilisée.
10. Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont étudiés plus en détail dans les fiches 21 et 22 de cet ouvrage.

Tableau 3 Nombre de transitions entre situations principales de 50 à 67 ans, pour la génération 1950

En %

Nombre de transitions entre 50 et 67 ans	Y compris transitions entre retraite et cumul emploi-retraite			Hors transitions entre retraite et cumul emploi-retraite		
	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes
1	53	49	57	62	57	67
2	19	22	16	20	23	17
3	17	17	16	9	11	8
4	5	6	5	5	5	4
5	3	4	3	2	2	2
6 ou plus	3	3	3	2	2	2
Ensemble	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Nombre moyen de transitions	**2,0**	**2,0**	**1,9**	**1,7**	**1,8**	**1,6**

Champ > Personnes nées en 1950, 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 2017.

Encadré 2 Les personnes n'étant ni en emploi ni à la retraite (ou en préretraite) après 50 ans

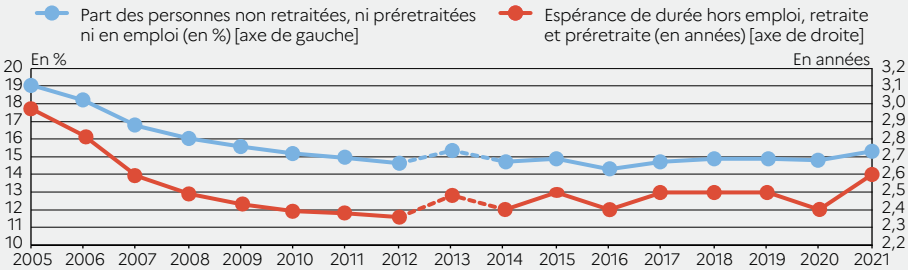
La sortie d'activité en fin de carrière n'étant pas un processus linéaire pour de nombreux assurés sociaux, une partie substantielle d'entre eux transitent, après 50 ans, par des situations où ils ne sont « ni en emploi ni à la retraite ou en préretraite » (seniors dits « NERP »). Ces situations sont diverses, et le chômage n'en représente qu'une partie – minoritaire – parmi d'autres. En 2021, seuls 19,7 % des personnes âgées de 59 ans n'étant ni en emploi ni à la retraite sont au chômage au sens du BIT. L'existence de situations hors de l'emploi et hors de la retraite aux alentours de 55-60 ans peut faire craindre le développement de poches de pauvreté dans lesquelles se retrouveraient des seniors, qui, tout en ne pouvant pas encore bénéficier d'une pension de retraite, ne parviendraient plus à retrouver un emploi et auraient épuisé leurs droits dans les divers régimes sociaux autres que la retraite.

La part des 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 reste relativement stable entre 15 % et 16 % de 2013 à 2021 *(graphique a)*. L'espérance de durée passée hors de l'emploi et hors de la retraite entre 53 et 69 ans est de 2,6 années en 2021. Elle augmente légèrement par rapport à 2020, après une baisse en 2020 par rapport à 2019. Ces évolutions doivent toutefois être prises avec prudence compte tenu du contexte spécifique de la crise sanitaire. Elle est par ailleurs nettement plus faible pour les personnes qui n'ont pas d'incapacité que pour celles qui se déclarent limitées dans les activités que les gens font habituellement.

En détaillant les revenus dont disposent les personnes n'étant ni en emploi, ni à la retraite ni en préretraite entre 53 et 69 ans, quatre groupes se distinguent *(graphique b)*. La moitié d'entre elles environ bénéficient de ressources personnelles sous forme de prestations sociales. Ces prestations correspondent, soit à des allocations de chômage (26 %) – y compris l'allocation de solidarité spécifique ou allocation de solidarité spécifique (ASS) – soit à des pensions (23 %) – parmi lesquelles des pensions d'invalidité. Pour le reste, près d'un quart perçoit l'un des deux principaux minima sociaux en matière d'effectifs[1] (10 % perçoivent l'allocation aux adultes handicapés [AAH] et 13 % le revenu de solidarité active [RSA] ou la prime d'activité). Un peu moins d'une personne sur quatre ne perçoit ni revenu personnel ni minimum social mais est en couple avec un conjoint disposant de ressources personnelles. Les cas restants, soit 5 %, correspondent souvent à des personnes qui, tout en étant hors de l'emploi au quatrième trimestre 2019, déclarent des revenus d'activité 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. •••

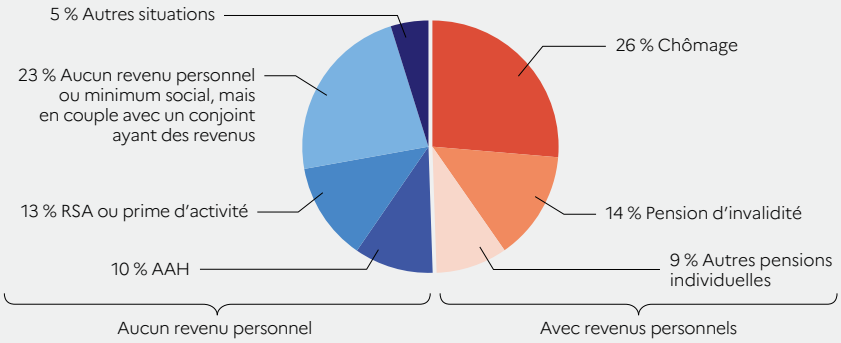
1. Hors ASS, car ce minimum social est comptabilisé, ici, avec les allocations de chômage et ne peut donc pas être isolé.

Graphique a. Évolution de la part des personnes « hors emploi, retraite et préretraite » parmi les 53-69 ans, et de l'espérance de durée hors emploi, retraite et préretraite entre 53 et 69 ans



Note > La notion de retraite et de 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. En 2021, conformément au nouveau règlement européen sur les enquêtes sociales (IESS), une refonte de l'enquête a eu lieu et les données des millésimes 2014 à 2020 ont été rétropolées. 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 en moyenne hors de l'emploi, de la retraite ou de la préretraite 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 2021, les personnes âgées de 53 à 69 ans hors emploi, retraite et préretraite représentent 15,3 % de cette tranche d'âge. Leur espérance de durée hors de l'emploi et hors de la retraite et de la préretraite entre 53 et 69 ans est de 2,6 ans.
Champ > Ensemble des individus résidant en France métropolitaine, âgés de 53 à 69 ans lors de la semaine de référence.
Sources > Insee, enquêtes Emploi 2005 à 2021 ; calculs DREES.

Graphique b. Revenus des personnes ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite entre 53 et 69 ans, fin 2019



Note > Certaines personnes peuvent percevoir plusieurs types de revenus parmi ceux listés dans ce graphique. Certaines peuvent également avoir 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, pensions d'invalidité, autres pensions personnelles, allocation aux adultes handicapés (AAH), revenu de solidarité active (RSA) ou prime d'activité, 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 âgées de 53 à 69 ans n'étant ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite perçoivent une allocation chômage.
Champ > France métropolitaine, population des ménages ordinaires ; revenus en 2019 des personnes de 53 à 69 ans (inclus) n'étant ni en emploi, ni à la retraite, ni en préretraite au quatrième trimestre 2019.
Source > Insee-DGFiP-CNAV-CNAF-MSA, ERFS 2019.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.
> **Aubert, P.** (2020, février). Les personnes ayant des incapacités quittent le marché du travail plus jeunes mais liquident leur retraite plus tard. DREES, *Études et Résultats*, 1143.
> **Beck, S., Vidalenc, J.** (2018, juillet). L'emploi des seniors en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'emplois à durée limitée. Insee, *Insee Focus*, 119.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**. Réunion du Conseil du 30 mars 2016 (document 5 : La situation des 50-69 ans au regard de l'activité par âge détaillé).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)**. Séance du 18 juin 2008 (document 14 : Les trajectoires de fin de carrière).
> **Dares.** *Les seniors et le marché du travail*. Tableau de bord trimestriel. Dernières mises à jour sur le site https://dares.travail-emploi.gouv.fr, rubrique Données.
> **D'Isanto, A., Hananel, J., Musiedlak, Y.** (2018, septembre). Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté. DREES, *Études et Résultats*, 1079.
> **Letroublon, 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.
> **Musiedlak, Y.** (2020, mai). En 2018, 3,4 % des retraités cumulent emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1146.
> **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.

21 Les dispositifs de cumul d'une activité avec la retraite

Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive sont deux dispositifs permettant de cumuler pension de retraite et activité. Instaurée en 1988, la retraite progressive peut s'appliquer dès 60 ans. Le cumul emploi-retraite existe pour sa part depuis 1945, mais ses conditions d'exercice ont été modifiées plusieurs fois, notamment par les réformes de 2003 et de 2014. En 2021, environ 503 000 assurés cumulent une pension de retraite et une activité. Parmi eux, les assurés en retraite progressive représentent 23 000 personnes à la fin de l'année.

En 2021, selon l'enquête Emploi de l'Insee (voir fiche 22), 503 000 personnes résidant en France déclarent cumuler une pension de retraite et un revenu d'activité[1] (en moyenne sur l'année), dont 47 % de femmes *(tableau 1)*.

La retraite progressive depuis la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive facilite la transition vers la retraite en donnant la possibilité de cumuler une activité professionnelle à temps partiel avec une fraction de sa pension de retraite. Elle permet de continuer à cotiser pour la retraite afin d'en augmenter son montant futur. Jusqu'en 2023, seuls les salariés du régime général et des régimes alignés, les exploitants agricoles et les agents non titulaires de la fonction publique y étaient éligibles. Les non-salariés non agricoles (indépendants et professions libérales), les fonctionnaires et les agents des régimes spéciaux en étaient exclus, mais la réforme de 2023 leur accorde désormais cette possibilité. Instauré par la loi du 5 janvier 1988[2], ce dispositif a connu plusieurs évolutions, notamment en ce qui concerne ses conditions d'accès (âge et nombre de trimestres) *[encadré 1]*.

Depuis la réforme de 2014, la retraite progressive est accessible deux avant l'âge légal d'ouverture des droits. Elle est ainsi ouverte dès 60 ans (pour un âge d'ouverture des droits de 62 ans) et sera progressivement ouverte à compter de 62 ans, la réforme de 2023 relevant l'âge d'ouverture des droits à 64 ans. En plus de la condition d'âge et de la nécessité d'exercer une activité réduite ou à temps partiel[3] (entre 40 % et 80 %), ce qui nécessite l'accord de l'employeur, les personnes voulant en bénéficier doivent avoir validé une durée d'assurance tous régimes d'au moins 150 trimestres[4]. La pension de retraite progressive versée est alors égale à une proportion de la pension totale équivalente à celle de la réduction de l'activité ou au temps partiel. Ainsi, avec la retraite progressive, une personne qui travaille à 80 % perçoit 20 % de sa pension de retraite. 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. 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 minimum légal d'ouverture des droits. Ce nouveau calcul intègre les droits acquis pendant la période de retraite progressive[5].

1. Ce chiffre inclut le cumul emploi-retraite et la retraite progressive, car celle-ci ne peut pas être distinguée du cumul emploi-retraite dans l'enquête Emploi de l'Insee (voir fiche 22).
2. La retraite progressive est prévue aux articles L. 351-15 et L. 351-16 du Code de la Sécurité sociale.
3. Pour les exploitants agricoles, c'est la baisse de la surface exploitée (entre 20 % et 60 %) qui est prise en compte.
4. Avant le 1er janvier 2015, les trimestres dans les régimes spéciaux n'étaient pas retenus dans la condition de durée validée.
5. La pension recalculée ne peut pas être inférieure à celle qui a servi de base de calcul à la retraite progressive.

Fin 2021, trois bénéficiaires sur quatre de la retraite progressive au régime général sont des femmes

Fin 2021, un peu plus de 23 000 personnes ont recours à la retraite progressive *(tableau 2)*. Le nombre de bénéficiaires augmente fortement depuis 2015. Il a notamment été multiplié par 4,3 au régime général *(graphique 1)*.

Ce dispositif demeure cependant très marginal, notamment en comparaison du cumul emploi-retraite. Au 31 décembre 2021, 22 600 personnes bénéficient d'une retraite progressive au régime général (dont 73 % de femmes). Par rapport à 2020, le nombre de bénéficiaires baisse de près de 2 %. Ces derniers sont âgés en moyenne de 61,8 ans : 61,6 ans pour les femmes et 62,2 ans

Tableau 1 Retraités en retraite progressive en 2021

	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	Femmes	Hommes
	2015	2020	2021	2021			2021			2021		
Régime général	5 210	23 020	22 600	16 410	6 190	73	3,5	4,8	2,0	61,8	61,6	62,2
MSA salariés	540	800	780	440	340	56	1,9	2,6	1,3	63,5	63,0	64,2
Ensemble	**5 750**	**23 820**	**23 380**	**16 850**	**6 530**	**72**	**3,4**	**4,7**	**2,0**	**61,8**	**61,7**	**62,3**

Champ > Retraités bénéficiant d'une retraite progressive au 31 décembre 2021, 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.

Encadré 1 La retraite progressive avant la loi du 20 janvier 2014

La retraite progressive est instaurée par la loi n° 88-16 du 5 janvier 1988. À sa création, elle est accessible dès 60 ans (âge minimum légal de départ à la retraite de l'époque) aux salariés du secteur privé ayant validé 150 trimestres.

La loi du 22 juillet 1993 durcit les conditions d'accès au dispositif en rehaussant la durée d'assurance requise de 150 à 160 trimestres (tout en maintenant l'âge d'accès minimum à 60 ans). À l'inverse, la loi du 21 août 2003 assouplit les critères en abaissant la durée d'assurance nécessaire à 150 trimestres à partir du 1er juillet 2006. Les assurés pouvaient alors bénéficier d'une retraite progressive sans pour autant justifier du taux plein, ce dernier étant fixé à l'époque entre 160 et 166 trimestres selon les générations.

Jusqu'à la réforme des retraites de 2014, seuls les assurés ayant atteint l'âge légal d'ouverture des droits[1] pouvaient bénéficier de la retraite progressive.

Les périodes cotisées pendant la retraite progressive procurent de nouveaux droits à la retraite, pris en compte au moment du départ définitif. Ce dispositif était à l'origine conçu pour être limité dans le temps. Il a cependant été prolongé par décrets (en 2008 et 2009) jusqu'au 31 décembre 2010, avant d'être pérennisé par la réforme des retraites de 2010.

1. Selon l'article L. 351-15 du Code de la Sécurité sociale, il faut « avoir atteint l'âge prévu au premier alinéa de l'article L. 351-1 ».

pour les hommes. À la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés, 800 personnes ont recours à ce dispositif, dont 56 % sont des femmes. Dans ce régime, l'âge moyen des bénéficiaires est de 63,5 ans.

Le cumul emploi-retraite depuis la loi du 20 janvier 2014

Le cumul emploi-retraite existe depuis la création du système de retraite en 1945[6]. Ce dispositif prévoit la possibilité pour un retraité de reprendre une activité rémunérée tout en ayant liquidé sa pension. Les modalités du dispositif ont été modifiées, notamment par la loi du 21 août 2003 et par la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 *(encadré 2)*.

Le dispositif actuellement en vigueur est prévu par la loi du 20 janvier 2014. Les changements qui résultent de cette loi s'appliquent aux pensions prenant effet à partir du 1er janvier 2015. La cessation d'activité, notamment, n'est plus obligatoire pour les liquidations survenues avant 55 ans[7]. Par ailleurs, le cumul emploi-retraite est possible sous deux formes : le cumul libéralisé (ou intégral), ou le cumul plafonné. Le cumul intégral est possible depuis la loi de 2009. Il est accessible à condition d'avoir soit atteint l'âge d'ouverture des droits et obtenu la durée d'assurance tous régimes requise pour le taux plein, soit 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 sans avoir la durée requise pour le taux plein (handicap, incapacité permanente, pénibilité, inaptitude au travail, etc.) sont exclues du cumul intégral[8]. Lorsque les conditions pour bénéficier du cumul intégral 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 seuil[9]. Dans le cas contraire, la pension de retraite est, depuis le 1er avril 2017, réduite jusqu'à due concurrence. Avant cette date, la retraite était suspendue[10].

Tableau 2 Effectifs de retraités en situation de cumul d'une activité avec la retraite de 2014 à 2021

Année	Effectifs de cumulants (en milliers)[1,2]	Part parmi les retraités (en %)[1,2]	Proportion de femmes (en %)[1,2]
2014	456,2	3,3	47
2015	462,5	3,4	44
2016	452,3	3,2	47
2017	450,4	3,2	49
2018	465,9	3,3	47
2019	499,9	3,4	45
2020	484,3	3,3	43
2021	503,4	3,6	47

1. Y compris retraite progressive.
2. À la suite du changement de concept d'Eurostat, la variable d'activité au sens du Bureau international du travail, à partir de laquelle un cumulant est défini, a été modifiée en 2021, entraînant une hausse sur le niveau d'emploi, notamment chez les femmes et les seniors. Les données de l'enquête Emploi en continu (EEC) ont été rétropolées de 2014 à 2020.

Champ > Retraités de 55 ans ou plus, résidant en France (hors Mayotte) et vivants au 31 décembre de l'année, hors retraités résidant en institution (Ehpad, etc.).

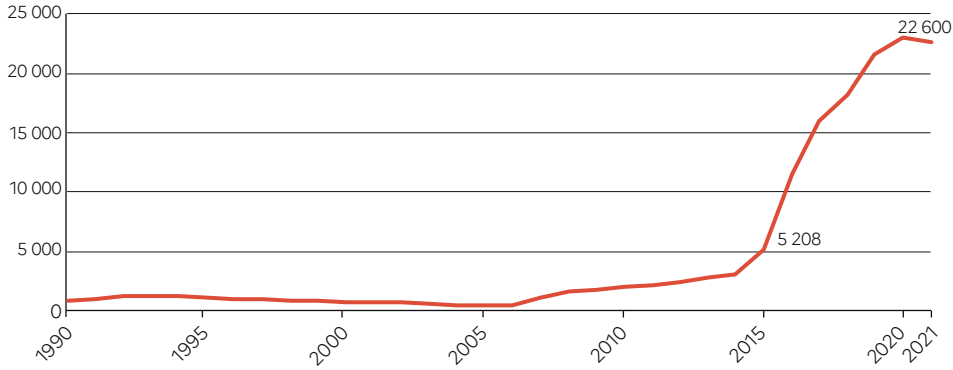
Sources > Insee, enquête EEC 2014 à 2021 ; calculs DREES.

6. Le cumul emploi-retraite est prévu à l'article L. 161-22 du Code de la Sécurité sociale.
7. Les élus et certaines activités comme les activités artistiques ne relèvent pas non plus de cette obligation.
8. À l'exception des départs anticipés au titre du Compte professionnel de prévention, pour lesquels le cumul intégral peut s'appliquer dès l'âge d'ouverture des droits sans condition sur la durée validée.
9. Ce seuil correspond, soit à la moyenne mensuelle des salaires soumis à CSG du mois de la cessation de l'activité salariée et des deux mois civils précédents, soit à 1,6 fois le smic si cette limite est plus avantageuse.
10. Le décret n° 2017-416 du 27 mars 2017 met en place l'écrêtement de la pension de retraite des assurés en cumul emploi-retraite en cas de dépassement du plafond de revenus.

Depuis 2014, une harmonisation des règles du cumul emploi-retraite entre régimes

La loi du 20 janvier 2014 clarifie et harmonise les conditions de cumul entre emploi et retraite. Avant cette loi, ces conditions 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. Si un assuré reprenait une activité dans un autre régime que celui ou ceux dans lesquels il avait liquidé ses droits au moment de son départ à la retraite (cumul interrégimes), il pouvait continuer à valider de nouveaux droits.

Graphique 1 **Évolution des effectifs de retraite progressive au régime général**



Champ > Retraites progressives en cours de paiement, par année.
Source > CNAV, Recueil statistique 2019 ; DREES, EACR.

Encadré 2 Les règles du cumul emploi-retraite entre 2004 et 2014

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites fixe les règles suivantes en matière de cumul emploi-retraite : quel que soit le régime, il est possible de cumuler intégralement une pension avec une activité, si celle-ci relève d'un autre régime. En revanche, le cumul d'un emploi et d'une retraite au sein d'un même régime est soumis à des règles qui diffèrent d'un régime à l'autre. Ainsi, au régime général, les bénéficiaires d'une pension de droit direct peuvent cumuler leur pension de retraite avec un revenu d'activité relevant du même régime :

– si la reprise d'activité, lorsqu'elle est effectuée auprès du dernier employeur, intervient plus de six mois après la date d'effet de la pension ;

– et si le total des nouveaux revenus professionnels et des pensions de retraite de base et complémentaires relevant de la carrière de salarié dans le secteur privé est inférieur au dernier salaire perçu avant la date d'effet de la pension, ou à 1,6 fois le smic si cette limite est plus avantageuse.

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009[1] assouplit les modalités de cumul emploi-retraite. Tout retraité, quel que soit son régime de retraite, peut ainsi cumuler intégralement ses pensions de retraite avec des revenus d'activité professionnelle (y compris chez son dernier employeur de façon immédiate), dès lors qu'il liquide son droit à pension au taux plein (au titre de la durée ou de l'âge) et qu'il fait valoir l'ensemble de ses droits à retraite. Il s'agit du cumul emploi-retraite dit « libéralisé » ou « intégral ».

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

1. Article 88 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009.

En revanche, s'il reprenait une activité dans le même régime (cumul intrarégime), il ne le pouvait pas. La loi du 20 janvier 2014 harmonise les traitements entre cumuls interrégimes et intrarégime. Dorénavant, la reprise d'activité ne génère plus aucun droit à retraite dans les régimes où la liquidation a déjà eu lieu. La pension de retraite n'est ainsi pas liquidée de nouveau après la fin du 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 la retraite progressive.

La réforme des retraites de 2023 modifie à nouveau le cumul emploi-retraite en permettant l'acquisition de nouveaux droits à la retraite pour les assurés ayant obtenu le taux plein par l'âge ou la durée et ayant liquidé toutes leurs pensions de retraite[11]. ■

Pour en savoir plus

> **Berteau-Rapin, C**. (2018, juin). Qui part en retraite progressive aujourd'hui ? CNAV, *Cadr'@age*, 37.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2016, mars). Séance du 30 mars 2016 (document 8 : Statistiques sur la retraite progressive).
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, septembre). Réunion du Conseil du 23 septembre 2015 (documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis).

11. Article 26 de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023.

22 Le profil des assurés cumulant emploi et retraite

En 2021, selon l'enquête Emploi de l'Insee, 503 000 personnes, soit 3,6 % des retraités de 55 ans ou plus résidant en France, déclarent exercer une activité professionnelle tout en percevant une pension de retraite. Parmi l'ensemble des retraités en emploi, 42 % sont cadres ou indépendants. En 2016, selon les données de l'échantillon interrégimes de retraités, 16,4 % 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 est en hausse de 2,6 points par rapport à 2012.

En 2021, 3,6 % des retraités de 55 ans ou plus cumulent emploi et retraite

Selon l'enquête Emploi de l'Insee *(encadré 1)*, 503 000 personnes âgées de 55 ans ou plus résidant en France (hors Mayotte) déclarent cumuler une activité professionnelle avec une pension de retraite en 2021[1] (voir fiche 21), contre 456 000 personnes en 2014 *(tableau 1)*. Les retraités en emploi représentent ainsi 3,6 % de l'ensemble des retraités de 55 ans ou plus. Cette proportion est légèrement en hausse par rapport à 2020.

En 2021, plus de la moitié des retraités cumulant emploi et retraite (55,4 %) ont 65 ans ou plus. Parmi l'ensemble des retraités, la part des personnes dans cette situation diminue avec l'âge. 32,1 % des retraités âgés de 55 à 59 ans sont dans cette situation, cette proportion se réduisant à 8,4 % chez les 60-64 ans, à 5,0 % chez les 65-69 ans et à 1,3 % chez les 70 ans ou plus. La diminution concerne aussi bien les femmes (qui représentent 47,2 % des retraités concernés) que les hommes.

Entre 2014 et 2021, parmi les retraités qui cumulent emploi et retraite, la part des personnes âgées de 60 à 64 ans diminue, passant de 46,5 % à 33,9 %. Pour les retraités âgés de 60 à 62 ans, cette baisse est en partie due au recul de l'âge d'ouverture des droits à la retraite instauré par la réforme de 2010, qui conduit les assurés à partir à la retraite plus tard. Pour les retraités âgés de 62 à 64 ans, cette diminution pourrait tenir aux nouvelles règles du dispositif du cumul emploi-retraite définies par la réforme de 2014. Ces nouvelles règles pourraient en effet avoir conduit certains assurés, à partir de cette date, à prolonger leur carrière dans le cadre de la surcote plutôt que dans ce dispositif. Les personnes âgées de 62 à 64 ans représentent ainsi 23,0 % des retraités en cumul emploi-retraite en 2021, contre 24,7 % en 2020.

Près de la moitié des retraités cumulant un emploi et une retraite sont cadres ou indépendants

En 2021, parmi les retraités cumulant un emploi et une retraite, 16,3 % exercent une activité en tant qu'artisans, commerçants, chefs d'entreprise, contre 8,4 % de l'ensemble des personnes âgées de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées *(tableau 2)*. Les retraités en activité occupant un emploi de salarié cadre sont quant à eux 25,5 %, contre 22,3 % de l'ensemble des seniors en emploi et non retraités. La catégorie d'emploi occupé lors du cumul d'un emploi et d'une retraite diffère fortement en fonction du sexe. Ainsi, un tiers (34,1 %) des hommes retraités qui ont une activité professionnelle sont cadres ou assimilés, contre 15,8 % des femmes. À l'inverse, plus d'une retraitée sur deux cumulant un emploi avec sa retraite est employée ou ouvrière (54,6 %), contre 25,6 % des hommes dans le même cas.

1. Ces estimations sont calculées en moyenne sur l'année 2021. Ces effectifs concernent, outre le cumul emploi-retraite proprement dit, les situations de retraite progressive, qui ne peuvent être distinguées du cumul emploi-retraite dans l'Enquête Emploi. Ces dernières restent toutefois peu nombreuses.

Encadré 1 La mesure du cumul emploi et retraite

À partir de l'enquête Emploi en continu (EEC) de l'Insee

L'enquête Emploi en continu (EEC), réalisée par l'Insee, est une enquête trimestrielle auprès des ménages résidant sur le territoire français (métropole et DROM depuis 2014, hors Mayotte). 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 mois précédents. Cette enquête vise à observer à la fois de manière structurelle et conjoncturelle la situation des personnes sur le marché du travail. Elle constitue la seule source fournissant, pour la France, une mesure des concepts d'activité, de chômage, d'emploi et d'inactivité tels que le Bureau international du travail (BIT) les définit.

L'enquête est réalisée en continu, toutes les semaines de l'année. Un même logement est interrogé six fois (les différentes vagues étant espacées exactement d'un trimestre), qu'importe la composition ou le changement des ménages qui l'occupent.

Le questionnaire a été rénové en 2013, ce qui peut poser des problèmes de champ entre les millésimes, notamment pour la mesure des effectifs de retraités. Le traitement de la retraite diffère ainsi dans l'enquête Emploi depuis 2013. L'ancienne question « Êtes-vous retraité ou préretraité ? » était posée à l'ensemble des personnes de 50 ans ou plus ayant exercé une activité professionnelle par le passé et n'en exerçant plus lors de l'enquête. La nouvelle question « Touchez-vous une retraite ? » n'est posée qu'en première et dernière interrogations aux personnes de 53 ans ou plus et n'empêche pas, par sa formulation, l'exercice d'une activité professionnelle, ce qui n'était pas le cas dans le questionnaire précédent. Les données de l'enquête Emploi sont ici mobilisées à partir de 2014 pour couvrir le champ de la France entière (hors Mayotte). Cela permet également de ne pas avoir de problème de champ lié au changement de questionnaire de 2013.

Afin de repérer les situations de cumul d'un emploi et d'une retraite, la réponse à la question sur le fait d'être retraité est croisée avec celle liée au statut d'activité au sens du BIT, selon lequel les personnes en situation de cumul emploi-retraite 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.

En 2021, conformément au nouveau règlement européen sur les enquêtes sociales (IESS), le questionnaire a été refondu et la méthode de pondération modifiée, sans changement majeur sur les aspects de méthodologie ou de protocole de collecte. Néanmoins, à la suite du changement de concept d'Eurostat, la variable d'activité au sens du BIT à partir de laquelle un cumulant est défini a été modifiée la même année, et une rétropolation des données a été effectuée pour les millésimes 2014 à 2020. Celle-ci a eu pour conséquence d'augmenter le niveau d'emploi, notamment chez les femmes et les seniors : pour les seniors, cette hausse est significative dans la tranche d'âge 55-64 ans (+1,5 point en moyenne pour les millésimes 2014 à 2020). Pour les femmes en emploi, elle est légèrement plus prononcée dans la même tranche d'âge (+2 points en moyenne).

À partir de l'Enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR)

Dans l'Enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR), le cumul est défini au sein d'un même régime (salariés du secteur privé d'une part, indépendants d'autre part). Les retraités du régime général disposant d'un revenu issu d'une activité non salariée et ceux dans la situation inverse ne sont donc pas comptabilisés à partir de cette source statistique. Au régime général et à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL), 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 retraités cumulant un emploi et une retraite. À la Sécurité sociale des indépendants (SSI), avant son intégration au régime général en 2020, les retraités considérés comme cumulant un emploi et une retraite l'année *n* étaient ceux qui avaient liquidé un droit à pension au plus tard l'année *n-1* et qui avaient 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 retraités (EIR)

L'échantillon interrégimes de retraités (EIR) 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 sont observés). Il permet donc d'identifier les situations de cumul d'un emploi et d'une retraite au sein d'un même régime (cumul intrarégime). Si la dernière année cotisée dans le régime est supérieure strictement à l'année de liquidation de la pension de droit direct de ce régime, l'assuré est identifié comme ayant cumulé un emploi et une retraite. L'EIR 2016 permet également de repérer les cumuls interrégimes pour les polypensionnés. C'est le cas lorsque la dernière année cotisée dans un régime de base est postérieure 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 Mutualité sociale agricole (MSA) et de la Caisse nationale de retraites des collectivités locales (CNRACL), ce qui tend à sous-estimer les situations de cumul. En outre, comme pour l'EACR, les données de l'EIR ne permettent pas d'écarter des situations de faux cumuls liés à la nature administrative des informations renseignées, notamment si des salaires dits « portés au compte » reportés l'année suivant la liquidation correspondent à des rappels ou à des revenus différés pour des périodes d'emploi effectuées l'année précédente.

À partir de l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC)

L'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) 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 liquidant leurs droits à retraite et validant des trimestres au titre de l'emploi. Ces cas de figure sont étudiés dans la fiche 20 de cet ouvrage, au regard des fins de carrière et des situations principales que vivent les affiliés. Ils ne sont donc pas repris dans cette fiche, les sources évoquées plus haut suffisant à dresser un panorama plus complet de ces situations.

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 retraités en cumul emploi-retraite 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 sa retraite avec un emploi au moins une fois au cours de l'année civile dans le premier cas, et au moins une fois entre son année de départ à la retraite et l'année atteinte à un âge donné (66 ans dans cette fiche) dans le second. Ces définitions, plus larges, aboutissent donc à un nombre plus élevé de personnes cumulant emploi et retraite.

Plus des deux tiers des emplois exercés dans le cadre d'un cumul avec la retraite le sont à temps partiel. Ce type d'emploi est exercé par trois quarts des femmes et par près des deux tiers des hommes *(tableau 3)*. Pour près de la moitié des femmes et d'un tiers des hommes cumulant emploi et retraite, la quotité de travail est inférieure à un mi-temps. À l'inverse, 80,3 % des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées travaillent à temps plein. C'est le cas pour sept femmes sur dix et pour neuf hommes sur dix.

Parmi les salariés de 55 ans ou plus cumulant leur emploi avec une retraite, 75 % ont un contrat de travail à durée indéterminée ou sont fonctionnaires (77 % des femmes et 72 % des hommes). Par ailleurs, 58 % travaillent dans une entreprise privée ou au sein d'une association (68 % des hommes et 49 % des femmes). L'emploi auprès des particuliers est nettement plus fréquent parmi les femmes cumulant emploi et retraite que parmi les hommes (28 % contre 8 %).

Le cumul dans un même régime est plus fréquent parmi les hommes

L'enquête Emploi de l'Insee ne permet pas de connaître les régimes de retraite des personnes cumulant un emploi et avec leur retraite. L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) identifie, quant à elle, les effectifs de personnes en situation de cumul intrarégime *(encadré 1)*. En 2021, le nombre de retraités dans ce cas a reculé de 1,6 % au régime général[2] *[tableau 4]*. Ces derniers représentent ainsi 2,8 % des retraités du régime général (hors nouveaux retraités de l'année). Le cumul d'un emploi et d'une retraite est plus fréquent parmi les non-salariés. En 2021, il concernait ainsi 9,4 % des retraités des régimes de professions libérales.

Depuis la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2009 (voir encadré 2 de la fiche 21), qui a libéralisé les conditions d'accès au dispositif du cumul emploi-retraite, le nombre de retraités en situation de cumul ne cesse d'augmenter. À la Sécurité sociale des indépendants (SSI), il avait quasiment doublé entre 2011 et 2019. Le dispositif cumul emploi-retraite concerne davantage

Tableau 1 Effectifs des personnes cumulant emploi et retraite, par tranche d'âge et proportion dans l'ensemble de la population des 55 ans ou plus percevant une retraite

	2014[1]				
	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 %)
De 55 à 59 ans	59 000	18,6	2,1	12,9	50,1
De 60 à 64 ans, dont :	212 000	8,3	19,6	46,5	47,8
de 60 à 61 ans	66 000	9,2	10,8	14,4	51,4
de 62 à 64 ans	146 000	7,9	30,9	32,0	46,2
De 65 à 69 ans	141 000	4,2	68,3	30,9	45,1
70 ans ou plus	44 000	0,6	82,6	9,7	44,7
55 ans ou plus	**456 000**	**3,3**	**10,9**	**100,0**	**47,0**

	2021				
	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 %)
De 55 à 59 ans	54 000	32,1	1,7	10,7	45,3
De 60 à 64 ans, dont :	170 000	8,4	11,7	33,9	52,0
de 60 à 61 ans	54 000	13,8	6,4	10,8	51,9
de 62 à 64 ans	116 000	7,1	19,3	23,0	52,0
De 65 à 69 ans	171 000	5,0	52,0	33,9	47,0
70 ans ou plus	108 000	1,3	86,4	21,5	41,0
55 ans ou plus	**503 000**	**3,6**	**9,7**	**100,0**	**47,2**

1. À la suite du changement de concept d'Eurostat, la variable d'activité au sens du Bureau international du travail, à partir de laquelle un cumulant est défini, a été modifiée en 2021. Cela entraîne une hausse sur le niveau d'emploi, notamment chez les femmes et les seniors.
Note > L'âge de l'individu est celui atteint le dernier jour de la semaine de référence. Des données complémentaires sont disponibles sur le site internet de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Lecture > 54 000 personnes âgées de 55 à 59 ans résidant en France déclarent cumuler un emploi avec une pension de retraite en 2021, ce qui représente 32,1 % des retraités âgés de 55 à 59 ans, 1,7 % des personnes en emploi de cette tranche d'âge, et 10,7 % de l'ensemble des personnes cumulant un emploi et une retraite.
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 et 2021 ; calculs DREES.

2. Le régime général intègre depuis 2020 les indépendants de l'ex-SSI. Cependant, sur le champ du cumul emploi-retraite, les données de l'EACR 2020 portaient uniquement sur les salariés du régime général. Dans l'EACR 2021, c'est le champ global (y compris indépendants) qui est considéré.

les hommes que les femmes lorsqu'il est intra-régime, quel que soit le régime considéré. En effet, au régime général, 50 % des assurés ayant recours à ce dispositif sont des femmes, cette part se réduisant à 27 % à la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL). Ces proportions sont légèrement inférieures à la part des femmes dans l'ensemble des retraités ou parmi les nouveaux retraités de chaque régime. La proportion des retraités de droit direct cumulant leur retraite avec un emploi au sein d'un même régime diminue avec l'âge *(graphique 1)*. Située à 7 % autour de 65 ans, elle passe en dessous de 2 % au-delà de 75 ans au régime général.

Tableau 2 Répartition par catégorie socioprofessionnelle des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite en 2021

En %

Catégorie socioprofessionnelle	Ensemble		Femmes		Hommes	
	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
Agriculteurs exploitants	3,5	3,2	1,9	1,7	5,0	4,8
Artisans, commerçants et chefs d'entreprise	16,3	8,4	10,4	4,4	21,6	12,5
Cadres et professions intellectuelles supérieures	25,4	22,3	15,8	17,5	34,1	27,1
Professions intermédiaires	15,4	20,8	17,3	22,5	13,7	19,2
Employés	25,6	27,6	46,2	45,5	7,2	9,4
Ouvriers	13,7	17,7	8,4	8,4	18,4	27,0
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Note > Pour les personnes cumulant un emploi et une retraite, la catégorie socioprofessionnelle retenue est celle correspondant 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.
Lecture > 3,5 % des personnes cumulant un emploi et une retraite sont agriculteurs exploitants, contre 3,2 % des personnes de 55 ans ou plus en emploi et non retraitées.
Champ > Personnes de 55 ans ou plus exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte) et vivantes au 31 décembre 2021.
Sources > Insee, enquête Emploi 2021 ; calculs DREES.

Tableau 3 Répartition selon la durée du temps de travail des personnes ayant cumulé un emploi et une retraite en 2021

En %

Temps de travail	Ensemble		Femmes		Hommes	
	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	30,1	80,3	23,9	69,8	35,7	91,1
Temps partiel, dont :	69,9	19,7	76,1	30,2	64,3	8,9
plus de 80 %	2,6	2,3	2,0	3,6	3,1	1,0
80 %	3,4	3,6	3,3	6,1	3,4	1,2
entre 50 % et moins de 80 %	11,8	5,4	13,0	8,2	10,7	2,5
50 %	13,0	3,3	13,1	4,6	13,0	1,9
moins d'un mi-temps	39,1	5,1	44,7	7,8	34,2	2,4
Total	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Lecture > 69,9 % des personnes cumulant un emploi et une retraite travaillent à temps partiel, dont 39,1 % d'entre elles moins d'un mi-temps.
Champ > Personnes de 55 ans ou plus exerçant un emploi, résidant en France (hors Mayotte), vivantes au 31 décembre 2021 et percevant ou non une pension de retraite.
Sources > Insee, enquête Emploi 2021 ; calculs DREES.

16,4 % des retraités de la génération 1950 ont cumulé un emploi et une retraite avant 66 ans

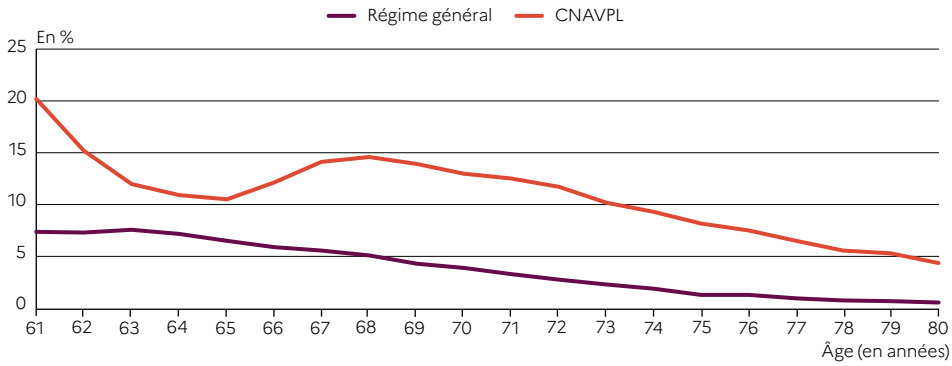
Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2016, 16,4 % des retraités de la génération 1950 ont cumulé un emploi et une retraite au sein du même régime ou dans deux régimes différents *(encadré 1)* pendant au moins un an entre l'année qui a suivi la liquidation de leurs droits et l'année de leur 66e anniversaire *(tableau 5)*. Cette proportion était de 13,8 % pour la génération 1946 ayant atteint 66 ans en 2012[3] (source EIR 2012). Cet accroissement peut notamment s'expliquer par la libéralisation

Tableau 4 Retraités de droit direct cumulant un emploi et une retraite dans un même régime

	Nombre de personnes cumulant une pension de retraite et un revenu d'activité					Part des femmes parmi les cumulants (en %)	Part des cumulants au sein des retraités du régime, hors nouveaux retraités de l'année[2] (en %)		
	Effectifs (en milliers)			Évolution (en %)		2021	Ensemble	Femmes	Hommes
	2013	2020	2021	2020-2021	2013-2021		2021		
Régime général[1]	351,1	387,5	381,2	-1,6	8,6	50	2,8	2,6	3,1
CNAVPL	nd	34,6	36,3	4,9	nd	27	9,4	6,6	11,2

nd : non disponible.
1. Le régime général intègre les indépendants de l'ex-SSI depuis 2020, mais les indépendants ne font partie du champ qu'à partir de 2021 dans ce tableau.
2. 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 cumulant un emploi et une retraite. Pour la CNAVPL, le nombre de nouveaux liquidants n'est pas fourni, donc n'a pas pu être retiré du nombre total de retraités au dénominateur du ratio.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année.
Source > DREES, EACR 2013, 2020 et 2021.

Graphique 1 Part des retraités de droit direct cumulant un emploi et une retraite au sein du même régime, par sexe et âge, hors nouveaux retraités de l'année, en 2021



Note > Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche, sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Retraités résidant en France ou à l'étranger, vivants au 31 décembre de l'année 2021.
Source > DREES, EACR 2021.

3. Pour cette génération, la proportion de retraités âgés de 70 ans ayant été au moins une fois en situation de cumul d'un emploi et d'une retraite s'élève à 13,9 % en 2016 (EIR 2016). L'écart très faible (0,1 point seulement) par rapport à la proportion observée à l'âge de 66 ans indique que très peu de retraités qui n'ont jamais eu recours à ce dispositif avant 66 ans commencent à le faire après cet âge. La proportion observée à 66 ans est donc un indicateur solide de la part des retraités cumulant au moins une fois emploi et retraite.

des conditions d'accès au cumul en 2009, dont la génération 1950 a pleinement bénéficié (voir fiche 21). Parmi les personnes de cette génération ayant comme régime de retraite principal la SSI ou la CNAVPL, 18,3 % ont cumulé leur retraite avec une activité rémunérée. Cette proportion est de 8,5 % pour les retraités des régimes agricoles (Mutualité sociale agricole [MSA] salariés et non-salariés). Ces retraités occupent majoritairement des emplois relevant du régime général. C'est le cas de 15,3 % des retraités des régimes couvrant les indépendants (SSI et CNAVPL) et de 7,6 % des retraités de la MSA.

Le cumul emploi et retraite des retraités de la fonction publique

Dans les régimes de la fonction publique (fonction publique de l'État [FPE] et Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]), les situations de cumul emploi-retraite

Tableau 5 Retraités nés en 1950 ayant cumulé un emploi et une retraite, selon le régime principal de retraite et d'emploi

En %

Régime d'emploi principal	Régime de retraite principal				
	Régime général	Fonction publique[1]	Indépendants, (hors agriculteurs)[2]	MSA salariés et non-salariés	Ensemble des retraités
Régime général	15,0	13,4	15,3	7,6	**14,4**
Fonction publique[1]	1,4	0,9	0,3	0,5	**1,2**
Indépendants (hors agriculteurs)[2]	0,8	0,7	2,7	0,4	**0,8**
Tous régimes d'emploi confondus	**17,3**	**15,0**	**18,3**	**8,5**	**16,4**

1. FPE, CNRACL et régimes spéciaux.
2. SSI et professions libérales.
Note > Si un retraité est en cumul emploi-retraite intrarégime dans deux régimes différents à la fois, 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 et aussi avec une retraite d'un autre régime, alors la dimension interrégimes est privilégiée.
Lecture > 13,4 % des retraités de la fonction publique nés en 1950 et ayant liquidé un droit direct en 2015 ou avant (c'est-à-dire à 65 ans ou avant) ont cumulé, pendant une année au moins entre l'année qui a suivi leur départ à la retraite et l'année de leurs 66 ans, une retraite dans la fonction publique avec un emploi salarié dans le secteur privé (régime général).
Champ > Retraités de droit direct d'un régime de base, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2015 ou avant, nés en 1950, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

Tableau 6 Part des retraités des régimes de la FPE et de la CNRACL nés en 1950, ayant cumulé un emploi et une retraite

En %

	Ensemble	Femmes	Hommes
FPE civils	**7**	6	8
FPE militaires[1]	**51**	ns	52
CNRACL	**12**	14	8
Fonctionnaires civils partis avant 60 ans[2]	**15**	17	11
Fonctionnaires civils partis à 60 ans ou après[2]	**5**	4	6

ns : non significatif.
1. Les effectifs de la FPE militaires sont trop restreints pour distinguer les résultats pour les femmes.
2. Inclus les retraités de la FPE civils et de la CNRACL.
Lecture > 14 % des femmes pensionnées de la CNRACL nées en 1950 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 de la FPE et de la CNRACL, nés en 1950, résidant en France ou à l'étranger, ayant liquidé un droit à retraite en 2015 ou avant et avant 66 ans, vivants au 31 décembre 2016.
Source > DREES, EIR 2016.

intrarégime sont quasi inexistantes pour les retraités de la génération 1950[4]. Il arrive cependant que les anciens fonctionnaires cumulent leur retraite avec un emploi dans le secteur privé. D'après les données de l'EIR 2016, 7 % des retraités de la fonction publique civile de l'État nés en 1950 et ayant liquidé un droit à pension avant 2015 ont cumulé leur pension de la FPE civils avec un emploi dans un autre régime *(tableau 6)*. Cette part est un peu plus élevée pour les retraités de la fonction publique territoriale et hospitalière (12 % à la CNRACL) et pour les anciens militaires (51 % à la FPE militaires). Parmi les retraités (hors militaires) nés en 1950, 15 % de ceux partis à la retraite avant 60 ans ont cumulé un emploi et une retraite, contre 5 % de ceux partis à la retraite à 60 ans ou après. ■

Pour en savoir plus

> **Bac, C., Bridenne, I., Dardier, A., 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 et Solidarité – Les Études*, 12.

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2015, septembre). Réunion du Conseil du 23 septembre 2015 (documents 3, 4 bis, 5 et 5 bis).

> **Dardier, A.** (2021, janvier). Cumul emploi-retraite au régime général : un quart d'emplois familiaux. CNAV, *Cadr'@age*, 44.

> **Dardier, A.** (2016, janvier). Durée de cumul RG/RSI : une application des modèles de durée. CNAV, *Les Cahiers de la CNAV*, 10.

> **Flamand, L., Gilles, C., Trannoy, A**. (2018, novembre). Qui travaille après 65 ans ? *France, Portrait social – édition 2018*. Paris, France : Insee, coll. Insee Références.

> **Musiedlak, Y.** (2020, mai). En 2018, 3,4 % des retraités cumulent emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1146.

> **Musiedlak, Y.** (2017, septembre). Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel. DREES, *Études et Résultats*, 1021.

> **Pla, A.** (2018, décembre). Un médecin libéral sur dix en activité cumule emploi et retraite. DREES, *Études et Résultats*, 1097.

4. Un fonctionnaire qui liquide sa retraite puis qui reprend une activité dans la fonction publique le fait en tant que contractuel. Il cotise alors au régime du secteur privé (régime général). S'il est titularisé lors de cette reprise d'activité, il s'engage à nouveau comme fonctionnaire et doit alors abandonner sa retraite. 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.

23 Les pensions d'invalidité

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.
La pension d'invalidité 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

Le risque d'invalidité est couvert, d'une part, par les organismes de protection sociale et, d'autre part, par les organismes privés d'assurance. La plupart des régimes de retraite sont compétents en matière d'invalidité, bien que ce ne soit pas le cas du principal d'entre eux, la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV). En effet, les pensions d'invalidité des personnes affiliées au régime général sont servies par la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM). Une personne peut percevoir des pensions d'invalidité provenant de plusieurs organismes, même si cette situation est rare. Les dispositifs d'invalidité présentent par ailleurs des disparités importantes selon les régimes.

Dans la plupart des régimes (à l'exception notamment des régimes de la fonction publique de l'État [FPE] civils, de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]), 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 d'ordre administratif (affiliation, versement antérieur de cotisations). Ainsi, au régime général, la pension d'invalidité est attribuée aux assurés uniquement jusqu'à l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite. La réforme adoptée en 2023 relève par ailleurs progressivement l'âge légal d'ouverture des droits de 62 à 64 ans, mais maintient l'âge de fin de perception de la pension d'invalidité à 62 ans. Au-delà, les assurés perçoivent une pension de retraite. Néanmoins, les bénéficiaires de pensions d'invalidité qui exercent une activité professionnelle[1] ou qui perçoivent une indemnisation au titre du chômage[2] peuvent continuer de bénéficier de leur pension d'invalidité après l'âge minimum légal de départ à la retraite, jusqu'à cessation d'activité ou fin d'indemnisation. Pour être éligible à une pension, l'invalidité doit réduire d'au moins deux tiers la capacité de travail de l'assuré, empêchant ainsi qu'il ne perçoive un salaire supérieur au tiers de la rémunération standard pour l'emploi qu'il occupe (condition d'ordre médical). Enfin, l'assuré doit être affilié au régime général depuis douze mois minimum et remplir au moins l'une des deux conditions suivantes : avoir cotisé pour un salaire au moins égal à 2 030 fois le smic horaire au cours des douze derniers mois, ou avoir travaillé au moins 600 heures[3] au cours des douze derniers mois (condition administrative).

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

1. Cette possibilité est prévue à l'article L. 341-16 du Code de la Sécurité sociale. Elle a été créée par la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la Sécurité sociale pour 2010 (article 67).
2. Article L. 341-17 du Code de la Sécurité sociale, créé par la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2019 de financement de la Sécurité sociale pour 2017 (article 53).
3. Ce seuil était fixé à 800 heures pour les demandes de pension d'invalidité antérieures au 1er janvier 2015.

médecin-conseil du régime *(encadré 1)*. Dans les principaux régimes, les invalides sont classés en trois catégories selon la proposition de ce dernier :

- 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 la catégorie à laquelle appartient l'assuré *(tableau 1)*. Les pensions d'invalidité sont contributives, au sens où l'éligibilité et le montant de la pension dépendent des revenus d'activité antérieurs. Au régime général, la pension d'invalidité est calculée comme une fraction du salaire de référence (30 % pour un invalide de catégorie 1, et 50 % pour les autres catégories), ce dernier étant égal au salaire annuel moyen des dix meilleures années de la carrière. En outre, les invalides de catégorie 3 peuvent bénéficier d'une majoration pour aide constante d'une tierce personne (majoration tierce personne), destinée à financer le recours à l'aide d'un tiers pour accomplir les actes de la vie quotidienne. Tous les invalides de catégorie 3 ne la perçoivent pas : si un bénéficiaire est accueilli dans un établissement qui propose déjà ces prestations, il n'a pas besoin d'une aide extérieure et ne perçoit pas cette majoration.

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 1er avril en fonction de l'évolution des prix à la consommation (hors tabac) constatée sur les douze derniers indices mensuels publiés par l'Insee jusqu'à l'avant-dernier mois précédant

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 montant du dernier salaire et du taux d'incapacité permanente. Contrairement aux pensions d'invalidité, le versement des rentes d'incapacité permanente au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne s'achève pas au moment de la liquidation des droits à la retraite : ces rentes se cumulent avec les pensions de retraite.

Pour les fonctionnaires, une inaptitude d'origine professionnelle peut donner lieu à une rente d'incapacité, qui se cumule avec la pension d'invalidité.

Tableau 1 Montants minimum et maximum des pensions d'invalidité du régime général, au 1er avril 2023

Catégorie d'invalidité	Part du salaire annuel moyen des dix meilleures années (en %)	Montant mensuel minimum (en euros)	Montant mensuel maximum (en euros)
1re catégorie	30	311,56	1 099,80
2e catégorie	50	311,56	1 833,00
3e catégorie	50	311,56	1 833,00
	+ majoration pour tierce personne	+1 210,90	+1 210,90

Source > Législation.

la date de revalorisation. Le 1er avril 2022, les pensions d'invalidité ont été revalorisées de 1,8 %, puis, en juillet 2022, de manière exceptionnelle et anticipée, de 4 % comme les pensions de retraite de base et comme d'autres prestations sociales[4].
Comme les pensions de retraite, la plupart des pensions d'invalidité sont soumises aux prélèvements sociaux (CSG, CRDS et Casa) [voir encadré 2 de la fiche 4]. Elles sont également imposées au barème de l'impôt sur le revenu[5].
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 (FPE civils et CNRACL), il existe plusieurs types de pensions ou d'allocations liées 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 exercer tout emploi, d'être radié des cadres et mis à la retraite par anticipation par rapport à l'âge de référence de la retraite[6].
- 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, conjoint d'une personne incapable d'exercer tout emploi, impossibilité d'exercer une quelconque profession en raison d'une infirmité ou d'une maladie incurable sous réserve d'avoir accompli 15 ans de services, fonctionnaire handicapé à 50 %[7].

Le troisième cas correspond à une pension de retraite. Seuls les deux premiers cas correspondent formellement à une pension d'invalidité. Contrairement au régime général, les régimes de la fonction publique civile (FPE civils et CNRACL) prévoient le versement de la pension d'invalidité sans conditions d'âge ni de durée minimale de services. En revanche, la pension est 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 pour la pension de retraite. En particulier, l'assuré bénéficie du taux plein (75 % du traitement indiciaire de référence) en cas de carrière complète. Pour les personnes dont le taux d'invalidité est supérieur ou égal à 60 %, la pension d'invalidité ne peut être inférieure à 50 % du traitement de base, quelle que soit la durée de service.
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).
Les invalides de la SNCF bénéficient d'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 conditions d'âge ni de durée d'affiliation. Un tel système de pension de réforme existe également à la RATP.
Les professions libérales ne disposent pas d'un régime d'invalidité uniforme ; les règles d'attribution des pensions d'invalidité diffèrent selon les sections professionnelles.

4. Article 9 de la loi n°2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
5. La majoration pour tierce personne n'est toutefois pas imposable.
6. Article L. 24-2 du Code des pensions civiles et militaires.
7. Articles L. 24-1-3, L. 24-1-4 et L. 24-1-5 du Code des pensions civiles et militaires.

La conversion des pensions d'invalidité en pensions de retraite

Dans la plupart des régimes (notamment régime général, MSA, CNIEG, CRPCEN, Cavimac), la pension d'invalidité est remplacée par la pension de retraite à l'âge minimum légal d'ouverture des droits[8] (AOD). Depuis le 1er mars 2010, les personnes exerçant une activité professionnelle peuvent toutefois continuer à percevoir une pension d'invalidité jusqu'à l'âge d'annulation de la décote. Depuis le 1er septembre 2017, les bénéficiaires de pension d'invalidité qui exerçaient une activité professionnelle six mois avant l'AOD et qui recherchent un emploi peuvent continuer à la percevoir jusqu'à six mois après l'AOD[9].

Pour le calcul de la pension de retraite, les assurés reconnus invalides bénéficient du taux plein, quels que soient leur âge de liquidation et leur durée validée. En outre, pour le calcul du coefficient de proratisation, les périodes d'invalidité sont comptabilisées comme durées validées. Les invalides bénéficiant de la majoration pour tierce personne la conservent lors de leur départ à la retraite.

Dans les régimes de la fonction publique, de la SNCF et de la RATP, les agents reconnus invalides perçoivent une pension de retraite dès leur invalidité reconnue, quel que soit leur âge, si bien qu'il n'y aucune modification quand ils atteignent l'âge minimal légal de départ à la retraite. Des concepts spécifiques ont été définis par la DREES dans ces régimes afin de déterminer un champ de pension d'invalidité (et donc de retraite) comparable à celui des autres régimes *(encadré 2)*. ■

Encadré 2 Les concepts définis par la DREES pour déterminer 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, de la SNCF, de la RATP et les autres régimes, des conventions ont été adoptées. Ainsi, seule une partie des pensions d'invalidité versées est retenue dans le champ de l'analyse. Ce champ est appelé « champ de l'invalidité retenu par la DREES » (voir fiche 24). 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 à partir de cet âge. Cependant, l'âge d'ouverture des droits n'étant pas toujours connu dans les sources statistiques mobilisées, les conventions suivantes ont été appliquées :

> Dans l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) et le modèle ANCETRE, les pensions civiles d'invalidité deviennent des pensions de retraite à partir de l'âge d'ouverture des droits relatif à la catégorie propre à chaque agent (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 (EACR), le caractère agrégé des données ne permet pas de tenir compte des situations propres à chaque catégorie d'assurés. Par simplification, toutes les pensions d'invalidité sont donc supposées devenir des pensions de retraite à l'âge d'ouverture des droits des catégories sédentaires.

> À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part importante des départs anticipés, l'ensemble des pensions d'invalidité est considéré comme des pensions de retraite, quelle que soit la source. 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 et sur celui des retraités présentés dans cet ouvrage.

8. L'article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale prévoit que la pension d'invalidité prend fin à l'AOD. La hausse de l'AOD de 62 à 64 ans instaurée par la réforme de 2023 ne s'accompagne toutefois pas d'une hausse de l'âge de fin de perception de la pension d'invalidité. Cet âge demeure fixé à 62 ans par décret.
9. Décret n° 2017-998 du 10 mai 2017 relatif à la conversion en pension de vieillesse de la pension d'invalidité des assurés en recherche d'emploi à l'âge légal de départ à la retraite. Ce décret pourrait être modifié dans le cadre de la réforme des retraites de 2023.

Pour en savoir plus

> **Aubert, P., Kuhn, L., 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.
> **Cour des comptes** (2019, octobre). *Les pensions d'invalidité : une modernisation indispensable au service d'un accompagnement renforcé des assurés.* Rapport sur la Sécurité sociale, chapitre IV.

24 Le profil des bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Fin 2021, 827 000 personnes bénéficient d'une pension d'invalidité de droit direct dans l'un des régimes de base interrogés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite. Parmi elles, 97 000 sont des nouveaux bénéficiaires. L'âge moyen de ces nouveaux titulaires dépasse 51 ans dans la plupart des régimes. La part des bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct dans la population française croît avec l'âge, atteignant quasiment 9 % à 61 ans. Le montant versé dépend de la catégorie d'invalidité. Il s'échelonne en moyenne de 550 euros par mois pour les invalides en mesure d'exercer une activité rémunérée, à 1 880 euros pour les plus dépendants. Globalement, les pensions d'invalidité représentent une dépense annualisée de 7,9 milliards d'euros fin 2021.

Près de 827 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité

Au 31 décembre 2021, les régimes de base interrogés dans l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR) comptent 827 000 bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct[1] (voir fiche 23). Parmi eux, 704 000 personnes perçoivent une pension d'invalidité du régime général (Caisse nationale d'assurance maladie [CNAM]), 79 000 des régimes de la fonction publique[2] (fonction publique de l'État [FPE] civils ou militaires, Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales [CNRACL]) et 38 000 de la Mutualité sociale agricole (MSA) salariés ou non-salariés *(tableau 1)*. Le nombre de bénéficiaires a diminué de 0,5 % entre fin 2020 et fin 2021, et de 0,4 % sur le champ du régime général (qui comprend les indépendants de l'ex-Sécurité sociale des indépendants [SSI] depuis 2020).

Jusqu'en 2019, les effectifs augmentent, mais de moins en moins vite. Ils progressent en effet de 3,5 % par an en moyenne entre 2014 et 2016, puis de 1,6 % entre 2016 et 2019 *(graphique 1)*. Depuis 2020, le nombre total de bénéficiaires diminue en raison de la baisse des nouveaux bénéficiaires. Cette diminution est possiblement liée à la crise sanitaire liée au Covid-19 et aux confinements, pendant lesquels certains accidents à l'origine de situations d'invalidité ont peut-être moins eu lieu[3]. En 2021, 97 000 nouveaux bénéficiaires perçoivent une pension d'invalidité *(tableau 2)*, dont 83 000 du régime général et 10 000 des régimes de la fonction publique. Ce niveau est en progression par rapport à 2020 (80 000 nouveaux bénéficiaires tous régimes environ après traitement des double-comptes liés à la fusion de la SSI avec le régime général). Il est toutefois en diminution par rapport à l'année 2019 (106 000 nouveaux bénéficiaires tous régimes).

Au régime général et à la MSA salariés, près des trois quarts des bénéficiaires de pensions d'invalidité sont classés en catégorie 2, c'est-à-dire qu'ils sont dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle mais n'ont pas besoin d'assistance dans la vie quotidienne (voir fiche 23). Dans les régimes spéciaux et les régimes de la fonction publique, les personnes percevant une pension d'invalidité ne sont pas classées selon les catégories définies dans le régime général.

Par rapport à l'ensemble des bénéficiaires de prestations d'invalidité, les nouveaux bénéficiaires relèvent un peu plus souvent de la catégorie 1, c'est-à-dire qu'ils peuvent exercer une activité rémunérée *(tableau 2)*. Ceci est notamment dû au fait que le classement dans une catégorie peut être révisé si l'état de santé de la personne se dégrade.

1. Sans correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares, ils sont donc négligés ici dans le calcul.
2. Hors bénéficiaires ayant dépassé l'âge d'ouverture des droits à la retraite, qui sont, dans cet ouvrage, considérés comme pensionnés de retraite et non d'invalidité (voir fiche 23).
3. Plus particulièrement en 2020, année pendant laquelle les confinements ont été plus longs qu'en 2021.

Parmi les personnes de 61 ans, près de 9 % sont bénéficiaires d'une pension d'invalidité

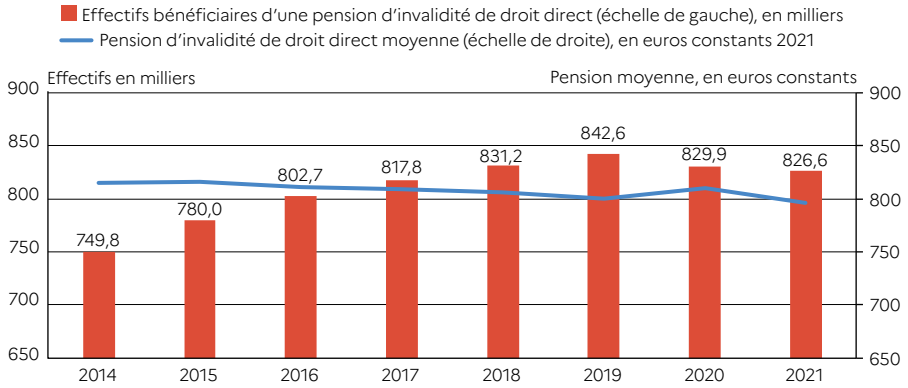
Le nombre de bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct augmente avec l'âge. Fin 2021, 9 500 d'entre eux ont 40 ans, 27 600 ont 50 ans et 71 800 ont 60 ans *(graphique 2)*. La part des bénéficiaires dans la population augmente elle aussi avec l'âge, pour atteindre quasiment 9 % parmi les personnes de 61 ans, soit

Tableau 1 Bénéficiaires de pensions d'invalidité fin 2021

	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	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 DREES[1]	**826,6**	**53,0**	**55**	**827,0**	**24**	**64**	**2**	**9**	**<1**
Régime général (CNAM)	704,4	53,4	56	704,5	27	72	2	-	<1
MSA salariés	27,9	53,3	45	27,9	28	70	2	-	<1
MSA non-salariés	10,4	55,9	37	10,4	41	57	2	-	-
CNIEG	2,8	51,0	58	2,8	29	69	1	<1	-
FPE civils[1]	16,1	56,2	62	16,1	-	-	-	100	-
FPE militaires[1]	23,7	35,3	16	23,7	-	-	-	100	-
CNRACL[1]	39,4	55,5	69	39,4	-	-	-	100	-

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2021.
Source > DREES, EACR 2021.

Graphique 1 Évolution du nombre de bénéficiaires de pensions d'invalidité et de la pension moyenne en fin d'année depuis 2014



Note > Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4).
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct, vivants au 31 décembre de chaque année. Les montants sont exprimés en euros constants de 2021.
Source > DREES, EACR 2014 à 2021.

juste avant l'âge minimal d'ouverture des droits à retraite. Cette part est faible parmi les personnes âgées de 62 ans, dans la mesure où les pensions d'invalidité sont transformées en pensions de retraite à l'âge d'ouverture des droits pour les personnes n'exerçant plus d'emploi.
La répartition des bénéficiaires d'une pension d'invalidité par catégorie se modifie un peu avec l'âge. Le nombre de pensionnés relevant de la catégorie 1 diminue au profit de la catégorie 2 jusqu'à l'âge minimum légal d'ouverture des droits. D'une part, les nouveaux bénéficiaires ayant des âges plus avancés entrent davantage en catégorie 2 et, d'autre part, certains invalides changent de catégorie en vieillissant, en raison de la dégradation de leur état de santé. En revanche, à partir de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, le nombre d'invalides classés en catégorie 2 diminue plus rapidement que celui de la catégorie 1.
Excepté dans le régime de la FPE civils et à la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG), l'âge moyen des nouveaux bénéficiaires d'une pension d'invalidité en 2021 dépasse 51 ans. S'il est de 51 ans au régime général, il est plus élevé à la MSA non-salariés (54,3 ans) et dans la fonction publique (55,0 ans à la CNRACL, et 55,5 ans au régime de la FPE civils). Les bénéficiaires militaires sont nettement plus jeunes que dans les autres régimes : les titulaires ont en moyenne 35,3 ans et les nouveaux bénéficiaires 31,0 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 très faible dans le régime de la FPE militaires (16 %), tandis qu'elle atteint 62 % dans celui de la FPE civils *(tableau 1)*. Cette dernière proportion est proche de celle observée parmi les nouveaux retraités de droit direct[4] au régime général et dans le régime de la FPE civils (voir fiche 2).

Tableau 2 Nouveaux bénéficiaires de pensions d'invalidité en 2021

	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	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 DREES[1]	**97,4**	**51,6**	**56**	**97,4**	**30**	**59**	**<1**	**10**	**<1**
Régime général (CNAM)	82,7	51,7	56	82,7	33	66	<1	-	<1
MSA salariés	3,2	51,9	46	3,2	35	64	<1	-	<1
MSA non-salariés	1,2	54,3	39	1,2	47	52	<1	-	-
CNIEG	0,4	48,8	55	0,4	38	62	<1	-	-
FFPE civils[1]	2,2	55,5	64	2,2	-	-	-	100	-
FPE militaires[1]	2,0	31,0	18	2,0	-	-	-	100	-
CNRACL[1]	5,6	55,0	67	5,6	-	-	-	100	-

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2021.
Source > DREES, EACR 2021.

4. Pour estimer la part des femmes, il est préférable d'examiner les nouveaux bénéficiaires de pension plutôt que l'ensemble des retraités, car les mesures sur l'ensemble des retraités reflètent également les différences d'espérance de vie entre les femmes et les hommes. Or, il n'est pas pertinent de la prendre en compte concernant l'invalidité.

À la MSA non-salariés, 39 % des nouveaux bénéficiaires d'un droit direct de retraite sont des femmes, et ces dernières représentent 37 % des bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

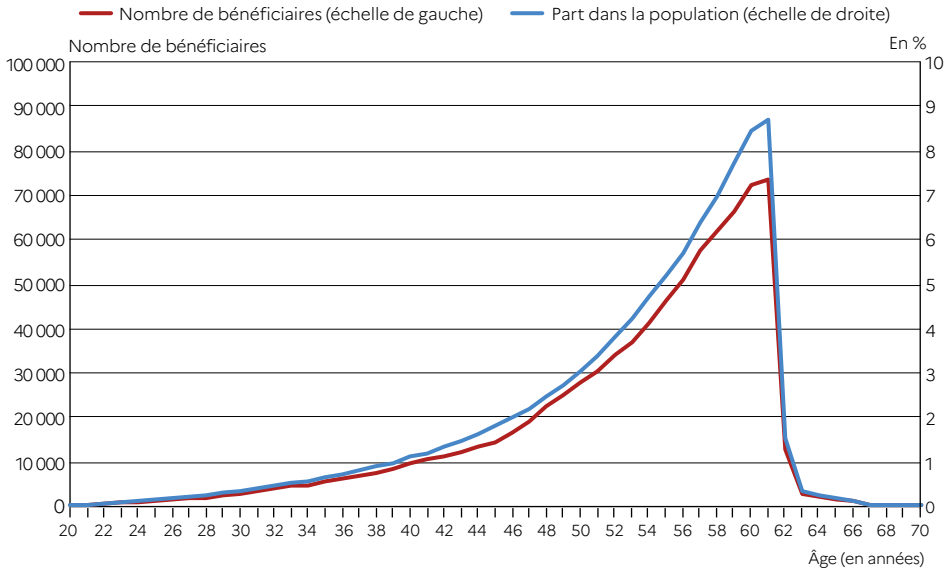
Un montant de pension très variable selon le degré d'invalidité

La pension d'invalidité vise à compenser la réduction ou la perte de rémunération due à l'invalidité et, pour les bénéficiaires classés en catégorie 3 (invalides dans l'incapacité d'exercer une activité professionnelle et ayant besoin d'assistance dans la vie quotidienne), à indemniser en partie l'éventuel recours à une aide par le biais de la majoration pour tierce personne (MTP). Fin 2021, le montant de cette dernière s'élève à 800 euros brut par mois en moyenne pour l'ensemble des régimes *(tableau 3)*, soit une hausse de 1,0 % en euros courants par rapport à décembre 2020 (et une baisse de 1,7 % en euros constants compte tenu d'une inflation de +2,8 % en glissement annuel entre fin 2020 et fin 2021). Une part de cette évolution s'explique par la revalorisation de 0,1 % intervenue au 1er avril 2021.

Au régime général, le montant de la pension d'invalidité dépend, entre autres, de la catégorie d'invalidité attribuée en fonction de la capacité à exercer une activité professionnelle. Pour la catégorie 1, le montant mensuel moyen s'établit à 550 euros en moyenne, contre 850 euros pour la catégorie 2 et contre 1 880 euros pour la catégorie 3. Les différentes modalités de calcul des pensions d'invalidité expliquent ces disparités (voir fiche 23). Fin 2021, dans le régime de la FPE civils, le montant moyen de la pension d'invalidité s'élève à 1 240 euros. À la MSA non-salariés, il s'élève à 500 euros.

La pension d'invalidité moyenne des femmes est inférieure à celle des hommes dans l'ensemble des régimes, sauf parmi les militaires. Le montant de la pension dépend en effet, à catégorie d'invalidité donnée, des salaires perçus auparavant.

Graphique 2 Nombre et part dans la population des bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct, par âge, en 2021



Note > Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Pour calculer la part des bénéficiaires dans la population, leur nombre a été rapporté à la population française. Certains d'entre eux peuvent toutefois résider à l'étranger. Des données complémentaires sont disponibles dans le fichier Excel associé à cette fiche sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct en 2021, vivants au 31 décembre 2021.
Sources > DREES, EACR 2021 et Insee, estimations de population (résultats provisoires début 2022).

Tableau 3 Montant mensuel des pensions d'invalidité fin 2021

En euros

	Pension d'invalidité de droit direct	Écart 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
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**800**	**-19**	**550**	**850**	**1 880**	**810**
Régime général (CNAM)	800	-21	560	850	1 890	-
MSA salariés	710	-13	490	770	1 740	-
MSA non-salariés	500	-1	330	580	1 670	-
CNIEG	1 980	-9	1 150	2 300	4 030	1 320
FPE civils[1]	1 240	-4	-	-	-	1 240
FPE militaires[1]	390	12	-	-	-	390
CNRACL[1]	870	-7	-	-	-	870

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
Note > Les pensions renseignées incluent l'avantage de base et les majorations pour tierce personne versés en décembre 2021. Le montant est brut, c'est-à-dire avant application des prélèvements sociaux (CSG, CRDS, etc.).
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité de droit direct, vivants au 31 décembre 2021.
Source > DREES, EACR 2021.

Toutefois, les écarts de pensions entre les femmes et les hommes sont moins marqués que pour les pensions de retraite (voir fiches 5 et 6). Ils sont inférieurs à 10 % à la MSA non-salariés et dans la fonction publique.

Les pensions d'invalidité représentent 7,9 milliards d'euros par an fin 2021

Les pensions d'invalidité versées par les caisses de retraite et la CNAM représentent 7,9 milliards d'euros fin 2021 en équivalent annualisé[5] *(tableau 4)*. Pour l'essentiel, il s'agit de pensions d'invalidité de droit direct. Le régime général verse 85 % de ces prestations, et les régimes de la fonction publique 10 %. Après plusieurs années de progression, la masse de pensions d'invalidité est stable en euros courants. Elle est en revanche en légère diminution en euros constants (compte tenu de l'inflation de 2,8 % en glissement annuel entre fin 2020 et fin 2021). Les pensions d'invalidité versées aux assurés classés en catégorie 2 (invalides incapables d'exercer une activité professionnelle, mais n'ayant pas besoin d'assistance dans la vie quotidienne) représentent 69 % des droits (5,5 milliards d'euros), soit une proportion stable par rapport à 2020. En complément des pensions d'invalidité versées par les régimes légalement obligatoires, des prestations sont par ailleurs versées aux personnes invalides dans le cadre des garanties invalidité de contrats d'assurance complémentaire (rente ou capital versé pour invalidité, hors garanties souscrites dans le cadre d'emprunts). Elles s'élèvent à 3,2 milliards d'euros en 2021[6]. ■

5. Le chiffre est obtenu avec la convention DREES sur les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux. Il s'agit d'une extrapolation (multiplication par 12) de la masse des droits versés en décembre 2021, tels qu'ils ont été déclarés par les régimes de retraite dans l'EACR.
6. Calculs DREES à partir des données de l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution de la Banque de France.

Tableau 4 Dépenses pour pensions d'invalidité (montant fin 2021 en équivalent annualisé)

En millions d'euros

	Catégorie 1	Catégorie 2	Catégorie 3	Autres pensions d'invalidité de droit direct	Total droits directs	Pension de réversion	Total
Régimes dans le champ de l'invalidité retenu par la DREES[1]	**1 330**	**5 450**	**300**	**780**	**7 850**	**10**	**7 860**
Régime général (CNAM)	1 250	5 160	280	-	6 690	10	6 700
MSA salariés	50	180	10	-	240	-	240
MSA non-salariés	20	40	ns	-	60	-	60
CNIEG	10	50	ns	-	70	-	70
FPE civils[1]	-	-	-	240	240	-	240
FPE militaires[1]	-	-	-	110	110	-	110
CNRACL[1]	-	-	-	410	410	-	410

1. Le champ des pensions d'invalidité retenu correspond à la convention DREES (voir encadré 2 de la fiche 23, et annexe 4). Il n'y a pas de correction des doubles comptes. En pratique, certains bénéficiaires peuvent toucher des pensions d'invalidité de plusieurs régimes de base, mais ces cas sont rares et sont donc négligés ici dans le calcul.
Champ > Bénéficiaires d'une pension d'invalidité, vivants au 31 décembre 2021.
Source > DREES, EACR 2021.

Pour en savoir plus

> Les données complètes sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites, « Données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite ».
> Les données sur les prestations d'invalidité dans le cadre des contrats d'assurance complémentaire sont disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/, rubrique Système de protection sociale.
> **Aubert, P., Kuhn, L., 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.
> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2022, janvier). Séance du 27 janvier 2022 : Âge de la retraite (document 10 : Évaluation de l'augmentation des dépenses de certaines prestations sociales induite par un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite).

Les allocataires du minimum vieillesse

25 Le minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité

Créé en 1956, le minimum vieillesse est le plus ancien minimum social. Il vise à garantir un niveau minimal de ressources aux personnes âgées disposant de faibles revenus. Depuis 2007, pour les nouveaux bénéficiaires du minimum vieillesse, le système initial d'allocations à deux étages est remplacé par une prestation unique : l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Depuis 1957, les personnes invalides n'ayant pas encore atteint l'âge requis pour bénéficier du minimum vieillesse disposent quant à elles de l'allocation supplémentaire d'invalidité. Ces prestations non contributives sont financées par la solidarité nationale, *via* le Fonds de solidarité vieillesse et le Fonds spécial d'invalidité. Elles sont essentiellement versées par les caisses de retraite.

Les conditions d'attribution et le montant du minimum vieillesse

Depuis 1956 et jusqu'à fin 2006, le minimum vieillesse est un dispositif à deux étages composé, d'une part, d'allocations dites « de premier étage » et, d'autre part, d'une prestation chapeau : l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) *[encadré 1 et schéma 1]*. En 2004[1], une ordonnance instaure l'allocation de solidarité aux personnes âgées[2] (Aspa). Cette prestation unique se substitue pour les nouveaux bénéficiaires aux anciennes prestations, et permet d'atteindre le même niveau de revenu[3] *(schémas 1 et 2)*. Depuis l'entrée en vigueur de l'Aspa début 2007, les deux systèmes coexistent. Les bénéficiaires du minimum vieillesse regroupent ainsi les détenteurs de l'une des deux allocations qui permettent d'atteindre le plafond du minimum vieillesse : l'ASV ou l'Aspa.

Les allocations du minimum vieillesse sont des prestations sociales différentielles, c'est-à-dire qu'elles complètent le revenu des allocataires pour leur assurer un montant de ressources. Depuis le 1er janvier 2015, il est néanmoins possible de cumuler la totalité de l'Aspa avec des revenus professionnels jusqu'à un certain montant : 524 euros par mois de revenus d'activité pour une personne seule et 874 euros par mois pour un couple[4].

Un plan de revalorisation a été mis en œuvre dans le cadre de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018[5]. Le montant maximal atteint grâce aux prestations du minimum vieillesse pour une personne seule ou pour un allocataire en couple dont le conjoint n'est pas allocataire a été revalorisé de 30 euros mensuels au 1er avril 2018, puis de 35 euros supplémentaires au 1er janvier 2019 et au 1er janvier 2020. Au total, la revalorisation atteint ainsi 100 euros mensuels entre avril 2017 et janvier 2020. Le montant maximal pour un couple d'allocataires a augmenté dans les mêmes proportions au cours de la même période, soit de 12,5 %. Le 1er janvier 2021, tout comme les pensions de retraite de base, l'Aspa a été revalorisée de 0,4 %.

---

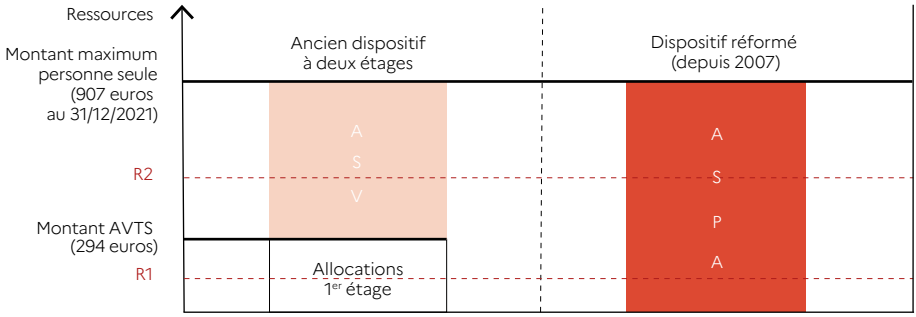
1. Ordonnance n° 2004-605 du 24 juin 2004 simplifiant le minimum vieillesse, entrée en vigueur à la suite des décrets n° 2007-56 et n° 2007-57 du 12 janvier 2007 simplifiant le minimum vieillesse et modifiant le Code de la Sécurité sociale.
2. L'Aspa fait l'objet des articles L. 815-1 à L. 815-23 du Code de la Sécurité sociale.
3. Depuis le 1er 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).
4. Décret n° 2014-1568 du 22 décembre 2014 relatif à la prise en compte des revenus tirés de l'exercice d'une activité professionnelle dans l'appréciation des ressources pour la détermination des droits au titre de l'allocation de solidarité aux personnes âgées. Les montants plafonds correspondent à 30 % de la valeur du smic brut au 1er mai 2023 pour une personne seule, et à 50 % pour un couple.
5. Article 40 de la loi n° 2017-1836 du 30 décembre 2017 de financement de la Sécurité sociale pour 2018, et décret n° 2018-227 du 30 mars 2018 portant revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées.

Elle passe alors à 907 euros mensuels pour une personne seule et à 1 408 euros pour un couple[6].
À nouveau, au 1er janvier 2022, elle est revalorisée de 1,1 % et atteint 917 euros mensuels pour une personne seule et 1 423 euros pour un couple.
Au 1er juillet 2022, dans un contexte d'inflation élevée, l'Aspa est revalorisée de manière exceptionnelle et anticipée de 4 %, comme les pensions de retraite de base et comme d'autres prestations sociales[7]. Elle passe alors à 953 euros pour une personne seule et à 1 480 euros pour un couple.
Enfin, au 1er janvier 2023, l'allocation est revalorisée de 0,8 % au même titre que les pensions de retraite. Elle atteint alors 961 euros pour une personne seule et 1 492 euros pour un couple[8].
Le minimum vieillesse à lui seul ne permet pas de dépasser le seuil de pauvreté[9] en 2021, sauf lorsqu'il est cumulé avec des aides au logement.

Encadré 1 L'ancien dispositif à deux étages

À partir de 1956 et jusqu'à 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 294 euros par mois au 31 décembre 2021. Les allocations du premier étage sont soumises à des conditions de ressources et de résidence en France, à l'exception de la majoration L. 814-2, principalement versée à des allocataires ne résidant pas en France. L'allocation du second étage, l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) – ancien article L. 815-2 du Code de la Sécurité sociale –, permet d'atteindre, uniquement pour les allocataires résidant en France, le montant du minimum vieillesse fixé, fin 2021, à 10 882 euros par an pour une personne seule, et à 16 894 euros pour un couple d'allocataires (soit respectivement 907 euros et 1 408 euros par mois).

Schéma 1 Présentation du minimum vieillesse avant et après réforme du dispositif, pour une personne seule



ASV : allocation supplémentaire vieillesse ; AVTS : allocation aux vieux travailleurs salariés ; ASPA : allocation de solidarité aux personnes âgées.
Lecture > Si un retraité célibataire a des ressources d'un montant R1 et bénéficiait du minimum vieillesse avant la réforme du dispositif, il continue de percevoir, en 2021, une allocation de 1er étage à laquelle s'ajoute l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV), afin d'amener ses revenus au plafond du minimum vieillesse (907 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.

6. Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2020/230 du 23 décembre 2020.
7. Article 9 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
8. Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2022/280 du 23 décembre 2022.
9. Cabannes, P.-Y. et Chevalier, M. (dir.) (2022). La combinaison des prestations et ses effets sur le niveau de vie. *Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution* (fiche 4, page 51, tableau de l'encadré). Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

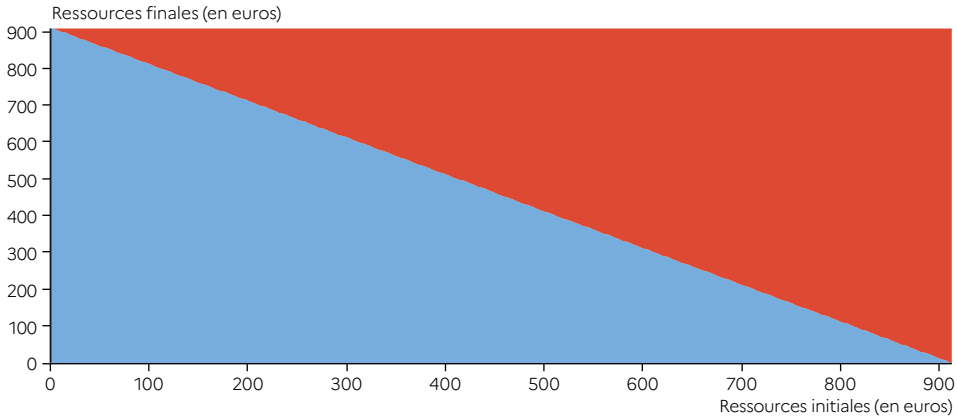
Par exemple, le revenu cumulé de l'Aspa et des allocations logement pour une personne seule locataire en zone 2[10] représenterait environ 106 % du seuil de pauvreté en 2021. D'après l'enquête de la DREES auprès des bénéficiaires de minima sociaux, environ trois allocataires du minimum vieillesse sur cinq bénéficiaient d'aides au logement en 2018. Les autres sont dans leur grande majorité propriétaires occupant de leur logement.

L'ASV et l'Aspa sont soumises à des conditions d'âge, de ressources et de résidence en France[11]. Les bénéficiaires du minimum vieillesse doivent être âgés de 65 ans au moins. Les personnes reconnues inaptes au travail y sont quant à elles éligibles dès l'âge minimum légal de la retraite (62 ans à partir de la génération 1955). Ce seuil reste fixé au même âge après la réforme des retraites de 2023.

L'éligibilité et le montant de la prestation dépendent des ressources de l'allocataire et de son éventuel conjoint. Les ressources prises en compte sont les pensions de vieillesse et d'invalidité, les revenus professionnels, les revenus du patrimoine[12] et les revenus mobiliers et immobiliers. Certaines ressources ne sont en revanche pas prises en compte, comme les aides au logement 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 en fonction des ressources du couple et 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.

Schéma 2 Revenu mensuel garanti par l'Aspa hors intéressement pour une personne seule, selon ses ressources, au 31 décembre 2021



Lecture > Une personne seule sans ressources initiales perçoit l'Aspa à taux plein d'un montant de 907 euros par mois. Une personne seule avec des ressources initiales perçoit une allocation égale à la différence entre le plafond des ressources (907 euros) et le montant de ses ressources initiales. Son revenu mensuel total garanti s'élève à 907 euros. Son revenu global peut être supérieur à ce montant dans le cadre de l'intéressement, 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.
Source > Législation.

10. Zone 1 : agglomération parisienne et villes nouvelles en Île-de-France. Zone 2 : autres communes d'Île-de-France, agglomérations de 100 000 habitants ou plus, villes nouvelles de province, Corse et DROM, y compris Mayotte. Zone 3 : reste du territoire métropolitain.
11. Articles L. 815-1, R. 111-2 et R. 111-3 du Code de la Sécurité sociale.
12. Article R. 815-25 du Code de la Sécurité sociale : le patrimoine actuel du bénéficiaire (ou celui dont il a fait don à ses descendants au cours des cinq années précédant la demande) est réputé lui procurer des revenus annuels de 3 % du capital.

L'allocation supplémentaire d'invalidité

Mise en place en 1957, 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 pour bénéficier de l'Aspa[13].

Jusqu'au 1er avril 2009, le montant maximum de ressources auquel pouvaient prétendre les bénéficiaires de l'ASI était le même que celui des bénéficiaires du minimum vieillesse. Entre cette date et 2020, l'ASV et l'Aspa ont bénéficié de revalorisations exceptionnelles, alors que l'ASI a été revalorisée comme les pensions de retraite. L'ASI ne permet donc plus d'atteindre le même niveau de revenu que celui du minimum vieillesse. Afin de réduire ces écarts, des modifications ont été apportées à l'ASI à partir du 1er avril 2020[14] : son mode de calcul a été rationnalisé[15] et la prestation a été revalorisée. Ainsi, fin 2020, le montant de l'ASI était de 750 euros mensuels pour une personne seule et de 1 312 euros pour un couple d'allocataires. Au 1er avril 2021[16], une seconde revalorisation exceptionnelle a été appliquée, portant le montant à 800 euros mensuels pour une personne seule et à 1 400 euros mensuels pour un couple. Grâce à ces deux revalorisations exceptionnelles, l'écart avec le minimum vieillesse s'est réduit. Au 1er avril 2022, l'ASI est revalorisée de 1,8 % et atteint 814 euros pour une personne seule et 1 425 euros pour un couple[17].

Ensuite, au 1er juillet 2022, l'ASI est revalorisée de manière anticipée et exceptionnelle de 4 %, pour atteindre 847 euros pour une personne seule et 1 482 euros pour un couple[18]. Enfin, au 1er avril 2023, l'ASI est revalorisée et atteint 860 euros pour une personne seule et 1 505 euros pour un couple[19].

Désormais, les personnes seules bénéficiaires de l'ASI disposent ainsi d'un montant maximum de 860 euros mensuels, contre 961 euros pour celles bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa (hors éventuelles allocations logements dans les deux cas). Pour les couples, le montant est resté comparable jusqu'à fin 2017, mais un écart s'est creusé avec les revalorisations du plafond des ressources du minimum vieillesse instaurées à partir d'avril 2018. Désormais, l'ASI assure un revenu d'au moins 1 505 euros par mois aux couples d'allocataires, presque comparable au minimum vieillesse.

Le Fonds de solidarité vieillesse et le Fonds spécial d'invalidité

Les allocations du minimum vieillesse et l'ASI sont des prestations d'assistance, c'est-à-dire que leur montant ne dépend pas des cotisations de l'assuré. Elles sont financées par la solidarité nationale. Versées essentiellement par les caisses de retraite[20] et par la Caisse nationale de l'assurance maladie (Cnam), les allocations du minimum vieillesse sont financées par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV) et l'ASI par le Fonds spécial d'invalidité (FSI)[21].

---

13. L'allocation supplémentaire d'invalidité fait l'objet des articles L. 815-24 à L. 815-29 du Code de la Sécurité sociale.
14. Décret n° 2020-1251 du 13 octobre 2020 portant modification du mode de calcul et revalorisation de l'allocation supplémentaire d'invalidité.
15. Dans l'ancien mode de calcul de l'ASI, le montant total de la prestation et le plafond des ressources du bénéficiaire étaient dissociés. Fin 2019, le montant maximum accordé était de 416 euros, dès lors que le total des ressources (incluant l'ASI) ne dépassait pas le plafond de ressources de 723 euros. L'ASI ne permettait donc pas d'assurer le même niveau de revenu à tous les bénéficiaires. Par exemple, un individu touchant 200 euros de pension d'invalidité obtenait 416 euros d'ASI, soit un revenu total de 616 euros. Un autre touchant 300 euros de pension d'invalidité avait 416 euros d'ASI, soit un total de 716 euros. Avec la nouvelle règle, ils touchent tous les deux au total 750 euros après avoir perçu l'ASI. Le nouveau mode de calcul ne tient compte que du plafond de ressources et permet ainsi d'assurer à tous les bénéficiaires un revenu de 750 euros par mois fin 2020.
16. Décret n° 2020-1802 du 30 décembre 2020 relatif au fonds de financement de l'allocation supplémentaire d'invalidité et à la revalorisation des plafonds de cette allocation.
17. Instruction interministérielle n° DSS/2A/2C/2022/63 du 4 mars 2022.
18. Article 9 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
19. Instruction interministerielle n° DSS/2A/2C/2023/42 du 28 mars 2023.
20. Les allocations du minimum vieillesse sont versées par les caisses de retraite pour les bénéficiaires de pensions de retraite de droit direct et de droit dérivé. Néanmoins, il n'est pas nécessaire de disposer d'une pension de retraite pour en bénéficier, et certains allocataires n'en perçoivent effectivement pas. Pour ces personnes, c'est le service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa) qui assure le versement.
21. Au 1er janvier 2021, le FSI est remplacé par un fonds de financement de l'ASI, au sein de la CNAM.

Lors du décès de l'allocataire, les sommes versées au titre de l'Aspa sont récupérables sur sa succession, lorsque le montant de celle-ci (actif net successoral) excède 100 000 euros[22]. Ce seuil s'élève à 150 000 euros pour les personnes résidant dans les DROM. Au régime général, près de 76 millions d'euros ont été récupérés à ce titre en 2019[23]. Depuis le 1er janvier 2020, cependant, le recouvrement sur succession des allocataires de l'ASI a été supprimé[24].

Fin 2021, en raison des règles d'attribution de la prestation[25], le minimum vieillesse est versé par le régime général à la majorité des allocataires de l'ASV et de l'Aspa (environ 84 %). La Mutualité sociale agricole (MSA) des non-salariés le verse à 2 % des allocataires et les autres caisses à 3 % des assurés également (voir tableau 1 de la fiche 26). Enfin, 10 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa relèvent du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), car ils ne perçoivent aucune pension de retraite par ailleurs.

L'allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte

L'allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte (Aspa Mayotte) est une allocation destinée exclusivement aux personnes résidant dans ce DROM, versée par la Caisse de sécurité sociale de Mayotte. Son fonctionnement est proche de celui de l'Aspa : elle est soumise à des conditions d'âge, de ressources et de durée de résidence. L'allocataire doit être âgé d'au moins 65 ans (sauf en cas d'inaptitude) et justifier d'une durée de résidence sur le territoire de Mayotte. Au 1er janvier 2023, son montant maximal est de 481 euros mensuels pour une personne seule et de 746 euros pour un couple[26]. Le montant du plafond annuel pour bénéficier de l'allocation varie en fonction du nombre de personnes à charge et du statut de l'allocataire (personne seule ou couple[27]). Contrairement à l'Aspa, la notion de couple ne fait référence, pour cette allocation, qu'aux personnes mariées.

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine[28] vise à permettre aux étrangers[29] âgés, disposant de faibles ressources[30] et qui résident seuls en résidence sociale ou en foyer de travailleurs migrants, d'effectuer des séjours de longue durée (plus de 6 mois) dans leur pays d'origine, afin de leur offrir la possibilité de se rapprocher de leurs familles. Ces personnes ne sont en effet pas éligibles à l'Aspa, dans la mesure où elles ne résident pas de façon stable et régulière en France. Cette prestation sociale n'est pas cumulable avec une aide personnelle au logement, ni avec aucun des minima sociaux français. Le demandeur doit être âgé de 65 ans

22. Article 18 de la loi de financement rectificative de la Sécurité sociale pour 2023. Avant septembre 2023, ce seuil était de 39 000 euros. Il était de 100 000 euros pour les personnes résidant dans les DROM.
23. CNAV, Recueil statistique du régime général. Titre VII – Les fonds nationaux.
24. Article 270 de la loi n° 2019-1479 du 28 décembre 2019 de finances pour 2020.
25. Pour les personnes polypensionnées, la demande doit être faite par ordre de priorité : au régime des non-salariés agricoles lorsque celui-ci verse une pension de retraite et que la personne a la qualité d'exploitant agricole à la date de la demande de l'Aspa ; au régime général si celui-ci verse une pension de retraite ; ou enfin à l'organisme qui verse la pension de retraite la plus élevée à la date de demande de l'Aspa.
26. Décret n° 2018-349 du 14 mai 2018 portant revalorisation de l'allocation spéciale aux personnes âgées à Mayotte. Dans le cadre de la réforme des retraites de 2023, le montant maximum de l'allocation spéciale pour les personnes âgées sera revalorisé à titre exceptionnel à compter du 1er septembre 2023, d'un montant forfaitaire fixé par décret.
27. Au 1er janvier 2021, pour une personne seule, le plafond annuel varie de 5 419 euros (aucune personne à charge) à 8 129 euros (10 personnes à charge). Il varie de 8 699 à 13 048 euros pour un couple.
28. Cette prestation sociale fait l'objet de l'article L. 117-3 du Code de l'action sociale et des familles. Elle remplace l'aide à la réinsertion familiale et sociale (ARFS) depuis le 1er juillet 2020, en application de l'article 269 de la loi de finances pour 2020.
29. Cette condition ne s'applique pas aux ressortissants européens, d'un pays membre de l'espace économique européen ou de la Confédération suisse.
30. Au 1er janvier 2021, le plafond annuel de ressources est fixé à 7 584 euros.

ou plus, ou d'au moins l'âge légal de départ à la retraite en cas d'inaptitude au travail. Depuis le 1er janvier 2021[31], les démarches pour y accéder sont simplifiées, dans le but d'inciter les personnes éligibles à y recourir. Le montant de cette aide est de 660,57 euros par mois maximum fin 2022. ■

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Cabannes, P.-Y., Chevalier, M. (dir).** (2022). Fiche 03 « Les effets des transferts sociaux et fiscaux sur la pauvreté monétaire », fiche 09 « L'assiette des ressources et la période de référence des prestations », fiche 26 « L'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) » et fiche 27 « Les allocations du minimum vieillesse ». *Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution.* Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.

31. Décret n° 2020-1799 du 30 décembre 2020 relatif à l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants dans leur pays d'origine.

26 Les allocataires du minimum vieillesse et les montants versés

Fin 2021, 664 150 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), soit 3,0 % de plus que fin 2020. De 2018 à 2020, à l'issue de revalorisations exceptionnelles, le montant mensuel du minimum vieillesse augmente de 100 euros, entraînant une forte progression du nombre d'allocataires en trois ans. En 2021, avec l'application d'une revalorisation moindre, de 0,4 %, ces effectifs décélèrent. En 2022, le minimum vieillesse est revalorisé en deux fois et augmente au total de 5,1 %. Compte tenu de l'inflation, le pouvoir d'achat du minimum vieillesse progresse ainsi de 1,2 % par an en moyenne entre fin 2017 et fin 2022. Les dépenses relatives à l'ASV et à l'Aspa décélèrent en 2021 (+1,9 %, après +12,2 % en 2020).

Le nombre d'allocataires du minimum vieillesse augmente de nouveau en 2021

Fin 2021, 664 150 personnes perçoivent l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) ou l'allocation de solidarité aux personnes âgées[1] (Aspa), d'après l'enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse *(encadré 1)*. La plupart des allocataires (85 %) reçoivent leur allocation du régime général[2]. Ceux n'ayant pas de retraite en propre (10 %) la reçoivent du service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa), tandis que les anciens salariés ou anciens non-salariés agricoles (5 %) la reçoivent du régime agricole *(tableau 1)*.

En 2021, le nombre d'allocataires du minimum vieillesse augmente pour la quatrième année consécutive, mais à un rythme moins élevé de 3,0 % à méthodologie constante[3], après une augmentation de 5,6 % en 2020, de 5,9 % en 2019 et de 3,2 % en 2018 – la hausse de 2018 étant la première observée après 10 ans *(graphique 1)*. Ces évolutions s'expliquent en grande partie par l'application de revalorisations exceptionnelles *(graphique 2)*, qui ont entraîné une augmentation totale de 100 euros mensuels du minimum vieillesse en trois ans et par conséquent la hausse du nombre de personnes éligibles au dispositif. En 2021, la revalorisation est plus faible (0,4 %, comme les pensions de retraite), ce qui explique une évolution moins importante des allocataires qu'en 2020.

Après avoir fortement diminué entre la fin des années 1960 et le début des années 2000 en raison de l'augmentation des pensions de retraite, le nombre d'allocataires a baissé plus légèrement entre le milieu des années 2000 et la fin des années 2010. Deux facteurs peuvent expliquer cette moindre baisse. 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 entraîné l'augmentation des effectifs de personnes éligibles. Ces facteurs ont été partiellement atténués par le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite de 60 à 62 ans à partir de 2010. En effet, cette mesure a eu pour conséquence de relever l'âge d'éligibilité au minimum vieillesse pour les personnes inaptes au travail. Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2017, les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé (AAH) ayant un taux d'incapacité supérieur à 80 % n'ont plus l'obligation

1. En tenant compte, en outre, des éventuels conjoints de ces allocataires, environ 794 900 personnes bénéficieraient du minimum vieillesse, d'après l'enquête sur les bénéficiaires des minima sociaux 2018 de la DREES (voir fiche 27).
2. Depuis le 1er janvier 2020, les travailleurs indépendants relèvent du régime général de la Sécurité sociale. Les effectifs au 31 décembre 2021 intègrent donc les travailleurs indépendants.
3. Les informations sur les allocataires du minimum vieillesse, notamment sur les effectifs du dispositif, sont désormais harmonisées entre les caisses pour correspondre à la date d'entrée en jouissance au 31 décembre de l'année (et non à la date de versement). Une partie de la hausse de 2021 est due à ce changement méthodologique (*tableau 1*).

de demander l'Aspa pour conserver leur allocation au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite. C'est à la mutualité sociale agricole (MSA) salariés que le nombre d'allocataires du minimum vieillesse est en plus forte hausse en 2021 (+12 %, mais +9 % à méthodologie constante). Ce nombre augmente également au régime général (+4 % à méthodologie constante), pour les professions libérales (+4 %) et pour les fonctionnaires (+2 %). Pour les autres régimes, la baisse des effectifs d'allocataires se poursuit depuis plusieurs années *(tableau 1)*.

Parmi les personnes de 65 ans ou plus résidant en France, 4,3 % sont titulaires d'une allocation du minimum vieillesse *(graphique 1)*. Cette part augmente depuis 2018, pour revenir en 2021 à son niveau de 2011. Par ailleurs, en 2021, 3 600 personnes[4] bénéficient de l'Allocation spéciale pour les personnes âgées, c'est-à-dire l'allocation spécifique versée aux personnes résidant à Mayotte (voir fiche 25). Enfin, fin 2021, 40 personnes bénéficient de l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants (voir fiche 25).

Encadré 1 L'enquête de la DREES sur les allocataires du minimum vieillesse

La DREES a mis en place un dispositif statistique de suivi annuel des bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse[1], en collaboration avec les principaux organismes prestataires de ces allocations. Les organismes participants sont : la Caisse nationale d'assurance vieillesse (CNAV), la Sécurité sociale des indépendants (SSI) – intégrée au régime général depuis 2020 –, la Mutualité sociale agricole (MSA) pour les exploitants et salariés agricoles, le Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (FSPOEIE), la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), le Service de l'allocation solidarité aux personnes âgées (Saspa), l'Établissement national des invalides de la marine (Enim), la Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac), la Caisse de prévoyance et de retraite du personnel de la SNCF (CPRPSNCF) et le régime minier.

Ces organismes fournissent des tableaux standardisés relatifs à la situation des bénéficiaires des allocations du minimum vieillesse au 31 décembre de chaque année. La DREES consolide ces données avec celles provenant du Fonds de solidarité vieillesse (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 régime de la fonction publique de l'État (FPE), du régime des professions libérales et de certains régimes spéciaux (Caisse nationale des industries électriques et gazières [CNIEG], Service des pensions de la Banque de France, Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens [CRPRATP], Caisse de retraites des personnels de l'Opéra de Paris [CROPERA], Caisse nationale des barreaux français [CNBF]). Depuis 2009, les allocataires relevant des caisses des départements et régions d'outre-mer (régime général et exploitants agricoles) ont été intégrés à l'enquête (à l'exception de Mayotte). La Caisse de sécurité sociale de Mayotte, gestionnaire de l'allocation spéciale pour les personnes âgées, a été partiellement intégrée à l'enquête en 2020.

L'enquête couvre ainsi 99,9 % des bénéficiaires de l'ASV ou de l'Aspa pour la France entière au 31 décembre 2021.

Dans le cadre de cette enquête, la DREES récolte également des données sur les effectifs et montants de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI), auprès de la Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM) pour le régime général et auprès de la CDC pour les autres régimes de retraite. La CNAM fournit les données de l'ASI pour l'ensemble des régimes de retraites depuis 2021.

1. Allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV) [ancien article L. 815-2 du Code de la Sécurité sociale] depuis 1983, allocation spéciale (L. 814-1) et majoration de pension (L. 814-2) depuis 2006, puis allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) [L. 815-1] depuis 2007.

4. Ces 3 600 personnes sont exclues des effectifs globaux du minimum vieillesse, présentés plus haut.

Tableau 1 Les allocations du minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité fin 2021, selon le régime de versement

	Toutes allocations dites de premier étage[1] permettant d'atteindre l'AVTS	Allocations permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse							Allocation supplémentaire d'invalidité (L. 815-24)
		ASV (ancien art. L. 815-2)	Aspa (L. 815-1)	ASV et Aspa	Évolution ASV et Aspa depuis 2020 (en %)	Évolution ASV et Aspa depuis 2020 (à méthodologie constante)[8]	Évolution ASV et Aspa depuis 2020 (liée au changement méthodologique)[8]	Part des bénéficiaires ASV ou Aspa par caisse (en %)	
Régime général[2]	108 980	118 260	443 680	561 930	5,6	4,0	1,6	85	60 170
Métropole	102 220	98 500	413 380	511 880	-	-	-	-	-
Caisses des DROM[3]	6 760	19 750	30 300	50 050	-	-	-	-	-
MSA non salariés	890	9 750	4 680	14 430	-16,2	-11,6	-4,6	2	1 850
Métropole	490	7 320	3 480	10 810	-	-	-	-	-
Caisses des DROM[3]	400	2 420	1 200	3 620	-	-	-	-	-
Saspa	17 360	17 110	48 220	65 320	0,7	-1,6	2,2	10	0
MSA salariés	2 530	4 350	13 540	17 900	11,6	8,5	3,1	3	4 430
Cavimac (cultes)	130	1 780	1 280	3 060	-12,5	-12,5	-	<1	<100
Professions libérales[4]	1 920	<100	190	220	4,4	4,4	-	<0,1	<100
Régimes spéciaux	2 490	500	790	1 290	-4,3	-4,3	-	<1	600
SNCF	0	<100	<100	<100	-	-	-	<0,1	<100
CANSSM	2450	110	160	270	-	-	-	<0,1	<100
Enim	<100	230	160	490	-	-	-	<0,1	<100
FSPOEIE	<100	<100	<100	<100	-	-	-	<0,1	<100
CNRACL	<100	<100	100	120	-	-	-	<0,1	500
FPE[4]	0	120	170	290	-	-	-	<0,1	0
Autres[4,5]	<100	<100	<100	<100	-	-	-	<0,1	<100
Total	**134 300[6]**	**151 780**	**512 380**	**664 150**	**4,5**	**3,0**	**1,5**	**100**	**67 160**
Métropole	127 140	129 600	480 870	610 480	-	-	-	-	-
DROM	7 160	22 170	31 500	53 680	-	-	-	-	-
Total Champ enquête DREES[7]	132 380	151 620	511 990	663 600	-	-	-	-	-

1. 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.
2. Depuis le 1er janvier 2020, le régime des indépendants (SSI) est intégré au sein du régime général de la Sécurité sociale.
3. Les effectifs DROM sont ici les effectifs gérés par les caisses des DROM (qu'ils résident dans les DROM ou non).
4. Hors champ de l'enquête de la DREES.
5. RATP, CNIEG, SEITA, CRPCEN, Opéra de Paris, CNBF, CAMR.
6. Dont 43 150 perçoivent aussi l'ASV.
7. Le champ de l'enquête de la DREES concerne uniquement les allocataires des dix principaux organismes prestataires de la métropole (9 caisses de retraite en plus du Saspa) et des deux caisses des DROM.
8. Depuis 2021, certaines caisses ont effectué un changement de méthodologie de comptage à la demande de la DREES. En effet, les effectifs attendus pour l'enquête 2021 sont ceux au 31 décembre 2021, en se référant à la date d'entrée en jouissance de l'allocation, alors que pour certaines caisses le dénombrement était auparavant réalisé en date de paiement. Cela entraîne une rupture de série entre 2020 et 2021. C'est pourquoi les évolutions entre 2020 et 2021 sont également mesurées à méthodologie constante.

Champ > Ensemble des allocataires du minimum vieillesse et de l'allocation supplémentaire d'invalidité.
Sources > Enquête de la DREES sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2021 ; Caisse des dépôts et consignations ; Fonds de solidarité vieillesse.

Le nombre de nouveaux allocataires continue sa progression

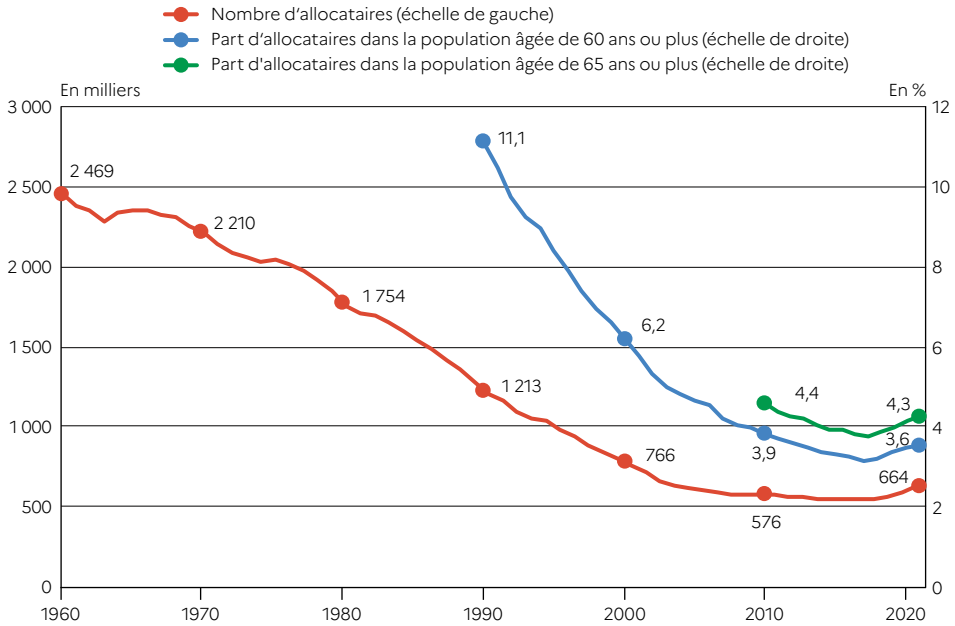
Entre 2016 et 2017, le nombre de nouveaux allocataires avait baissé de 6,4 %. La tendance s'inverse ensuite à partir de 2018 avec le plan de revalorisations exceptionnelles sur trois ans, qui entraîne l'augmentation du nombre de personnes éligibles à l'allocation. En 2020, à l'issue de la troisième de ces revalorisations, la hausse du nombre de nouveaux allocataires est cependant plus faible que celles observées après les deux revalorisations précédentes (+8 % en 2020, contre +19 % en 2018 et +38 % en 2019).

La plus faible évolution du nombre de nouveaux allocataires du minimum vieillesse en 2020 peut s'expliquer par des recours tardifs au dispositif, probablement en raison de la crise sanitaire. Cette explication semble confortée par le fait que 61 450 nouveaux allocataires ont commencé à percevoir l'Aspa en 2021, soit 28 % de plus qu'en 2020, et ce, alors que la prestation n'a été revalorisée que de 0,4 %. La forte augmentation du nombre d'allocataires en 2021 pourrait ainsi être due à un effet de rattrapage. Cette année-là, un certain nombre de nouveaux bénéficiaires étaient déjà probablement éligibles en 2020 mais auraient retardé leur demande de prestation.

Le nombre d'allocataires de l'allocation supplémentaire d'invalidité est quasi stable

Fin 2021, 67 160 personnes[5] bénéficient de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI) avant l'âge minimum légal de départ à la retraite, soit un nombre quasi stable par rapport à fin 2020. Du début des années 1960 jusqu'au milieu des années

Graphique 1 Évolution du nombre d'allocataires de l'ASV ou de l'Aspa (depuis 1960) et de leur part parmi la population âgée de 60 ans ou plus (depuis 1990)



Lecture > Fin 2021, 664 000 personnes perçoivent l'ASV ou l'Aspa.
Champ > Ensemble des bénéficiaires du minimum vieillesse.
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2021 ; Fonds de solidarité vieillesse ; Insee, estimations de population.

5. Les effectifs des bénéficiaires de l'ASI avant 2020 ont été révisés en 2021. Ces données révisées sont disponibles dans l'espace Open Data de la DREES : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.

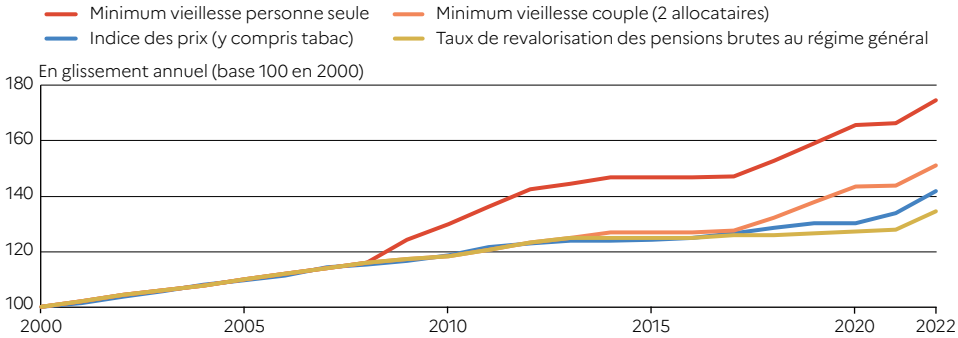
1980, cet effectif avait doublé pour atteindre près de 140 000 personnes, avant de diminuer à partir de 1985 et jusqu'à l'an 2000. Après une légère hausse entre 2001 et 2005, le nombre d'allocataires n'a ensuite cessé de baisser entre 2005 et 2015. Depuis 2011, cependant, cette tendance a ralenti. Elle s'inverse même entre 2016 et 2018, en raison notamment de l'augmentation progressive de l'âge minimum légal de départ à la retraite. La tendance s'inverse de nouveau à partir de 2019, avec une baisse du nombre de bénéficiaires, qui se poursuit en 2020 avec un repli de 2,6 %.

Une hausse globale du pouvoir d'achat des allocataires du minimum vieillesse depuis 2017

Les revalorisations exceptionnelles de 2018, 2019 et 2020 portent aussi bien sur les allocataires seuls que sur les allocataires en couple. Ce n'était pas le cas des revalorisations de 2008 et 2012, qui portaient uniquement sur les allocataires seuls *(graphique 2)*. Au 1er janvier 2021, le montant de l'Aspa est porté à 907 euros mensuels[6] pour les personnes seules, au lieu de 903 euros en 2020. Pour les couples, il s'établit à 1 408 euros mensuels au lieu de 1402 euros et atteint 83 % du seuil de pauvreté[7]. En 2022, dans un contexte d'inflation élevée[8], le minimum vieillesse est revalorisé de 1,1 % en janvier, puis de 4 % en juillet.

Entre fin 2000 et fin 2007, avant les revalorisations exceptionnelles pour les personnes seules, le pouvoir d'achat (tous allocataires confondus) avait légèrement baissé (-0,1 % en moyenne par an). Entre fin 2008 et fin 2012, à la suite des revalorisations exceptionnelles, il augmente fortement pour les personnes seules (+3,6 % en moyenne par an), tandis qu'il baisse toujours légèrement pour les couples (-0,1 %). Il stagne ensuite jusqu'en 2017. Entre fin 2017 et fin 2022, compte tenu du plan de revalorisations exceptionnelles sur trois ans et des diverses indexations sur l'inflation, le pouvoir d'achat résultant du minimum vieillesse progresse

Graphique 2 Évolutions du minimum vieillesse (personne seule et couple), des pensions de retraite au régime général et de l'indice des prix, depuis 2000



Note > En 2008, une prime exceptionnelle de 200 euros pour une personne seule et de 400 euros pour un couple d'allocataires a été versée. Celle-ci n'est pas prise en compte dans ce graphique. En 2020, le taux de revalorisation des pensions est la revalorisation moyenne des régimes de base comme calculée dans la fiche 4. Cela permet de tenir compte de l'impact de la revalorisation différenciée en fonction de la structure des pensions des différents régimes de base.
Lecture > Fin 2022, le niveau du minimum vieillesse pour un couple est 1,5 fois (indice 151) plus élevé qu'il ne l'était fin 2000, tandis que le niveau pour une personne seule est 1,7 fois plus élevé (indice 174,8) qu'il ne l'était en 2000.
Sources > CNAV ; Insee ; calculs DREES.

6. Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2020/230 du 23 décembre 2020.
7. Seuil à 60 % du niveau de vie national médian. Le niveau de vie est défini comme le revenu disponible rapporté au nombre d'unités de consommation (1,5 UC dans le cas d'un couple sans enfants). Le seuil de pauvreté de 2021 n'est pas encore connu. Il s'agit d'une estimation à partir du seuil de pauvreté de 2019, qui est revalorisé selon l'inflation observée entre 2019 et 2021. En 2021, l'estimation du seuil de pauvreté est de 1 125 euros mensuels.
8. Article 9 de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

de 5,8 %, soit de 1,2 % par an en moyenne pour les personnes seules comme pour les couples *(graphique 2)*. Fin 2022, on constate cependant une légère baisse de ce pouvoir d'achat, de 0,8 %.

Décélération des dépenses liées au dispositif

En 2021, les dépenses au titre de l'ASV et de l'Aspa décélèrent (+1,9 % après +12,2 % en 2020) et atteignent 3,6 milliards d'euros. Cette année-là, en effet, les effectifs comme les montants moyens augmentent moins dynamiquement que durant les trois années précédentes, du fait essentiellement de la fin des revalorisations exceptionnelles. En incluant les allocations de premier étage *(encadré 2)*, les dépenses relatives au minimum vieillesse atteignent 3,9 milliards d'euros[9], ce qui correspond à une baisse de 2,5 % en euros courants par rapport à 2020. Fin 2021, les allocataires reçoivent en moyenne 422 euros mensuels pour l'ASV[10] (+0,8 % par rapport à 2020) et 473 euros pour l'Aspa (-0,5%).
Les dépenses d'ASI atteignent 274 millions d'euros en 2021 (+13,2 % par rapport à 2020 en euros courants). ■

Encadré 2 Déclin des allocations de premier étage

Depuis 2007, les allocations dites de premier étage ne sont plus attribuées aux nouveaux allocataires (voir fiche 25) en raison de la réforme du minimum vieillesse, qui intègre ces allocations dans l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Toutefois, leurs anciens titulaires continuent de les percevoir. Fin 2021, 134 300 personnes perçoivent ainsi une allocation de premier étage leur garantissant un revenu minimum de 294 euros par mois, cumulée, pour 43 150 d'entre elles, avec l'allocation supplémentaire du minimum vieillesse (ASV)[1]. L'absence de nouvelles entrées dans l'ancien dispositif a entraîné une diminution du nombre d'allocataires de 11 % en 2021.

En 2021, les dépenses relatives aux allocations de premier étage s'élèvent à près de 360 millions d'euros, contre 400 millions en 2020 (-11 %).

1. L'attribution de l'ASV est soumise à condition de résidence en France. Elle ne concerne donc pas les retraités qui ne résident pas en France.

Pour en savoir plus

> Séries historiques et données complémentaires disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> Données sur les minima sociaux disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Minima sociaux et pauvreté.
> **Cabannes, P.-Y., Chevalier, M. (dir.)** (2022). Fiche 08 « Les montants des minima sociaux », fiche 09 « L'assiette des ressources et la période de référence des prestations », fiche 10 « Le niveau de vie et le revenu arbitrable », fiche 11 « Les conditions de vie », fiche 12 « Les conditions de logement ». Dans *Minima sociaux et prestations sociales. Ménages aux revenus modestes et redistribution.* Paris : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social.
> **Calvo, M.** (2021, janvier). Les conditions de logement des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 73.
> **Calvo, M., Richet-Mastain, L.** (2020, juillet). Les conditions de vie des bénéficiaires des minima sociaux et de la prime d'activité fin 2018. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 61.
> **D'Isanto, A., Rémila, N.** (2016, décembre). Entre revenu disponible et dépenses pré-engagées : combien reste-t-il aux bénéficiaires de revenus minima garantis ? DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 11.
> **Meinzel, P.** (2022, mai) « Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules », DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 97.

9. Comptes de la protection sociale, données provisoires pour 2021.
10. Les allocataires de l'ASV peuvent également percevoir des allocations du premier étage.

27 Le profil des allocataires du minimum vieillesse

Plus d'un titulaire d'une allocation du minimum vieillesse sur deux est une femme seule. Les femmes allocataires sont, par ailleurs, plus âgées en moyenne que les hommes. Si les allocataires ont longtemps été plus plus âgés en moyenne que l'ensemble de la population des plus de 62 ans, l'écart s'est considérablement réduit. Les carrières des allocataires 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 dans les départements et régions d'outre-mer.

L'âge moyen des allocataires se rapproche de celui de la population des 62 ans ou plus

Fin 2021, les allocataires du minimum vieillesse sont un peu plus âgés en moyenne que l'ensemble de la population française de 62 ans ou plus[1] (73,8 ans contre 73,7 ans). L'écart se réduit toutefois fortement au fil du temps, car l'âge moyen des allocataires baisse. En 2010, l'écart était par exemple de près de trois ans avec l'ensemble de la population française âgée d'au moins 60 ans (74,8 ans contre 72,1 ans). L'âge moyen des allocataires âgés de 65 ans ou plus[2] est quant à lui plus bas que celui de la population totale (74,8 ans contre 75,6 ans). Les femmes bénéficiaires du minimum vieillesse sont en moyenne plus âgées que les hommes (74,7 ans contre 72,7 ans), mais l'écart se réduit légèrement au fil des dernières années.

Au sein de la population des 65 ans ou plus, la part des allocataires est relativement stable d'une classe d'âge à l'autre, autour de 4 % *(tableau 1)*. Parmi les moins de 65 ans, cette part est moindre (2,3 %), car seule une partie de la population concernée est éligible au minimum vieillesse. 4,2 % des femmes de 90 ans et plus touchent le minimum vieillesse. Cette part est moins importante chez les hommes (3,5 %). En effet, les générations de retraités les plus anciennes reçoivent, en général, des pensions de retraite plus faibles que les générations les plus récentes et se caractérisent notamment par une surreprésentation de femmes seules et ayant peu ou pas travaillé. Entre fin 2020 et fin 2021, la part des allocataires rapportée à la population totale augmente légèrement parmi les classes d'âge les plus jeunes, tandis qu'elle baisse parmi les 90 ans ou plus. Cette part est la plus élevée parmi les personnes âgées de 65 à 69 ans (4,8 % contre 4,6 % en 2020).

Plus d'un titulaire sur deux est une femme seule

Parmi les allocataires du minimum vieillesse, plus de la moitié (51 %) sont des femmes seules (célibataires, veuves ou divorcées). 76 % des allocataires *(tableau 2)* sont des personnes isolées, parmi lesquelles 66 % sont des femmes. La part des femmes isolées parmi les allocataires progresse de façon continue avec l'âge, de 57 % parmi les personnes âgées de moins de 65 ans à 87 % parmi celles âgées de 90 ans ou plus. Cette surreprésentation des femmes parmi les allocataires isolés les plus âgés s'explique par leur 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 (77 %). L'allocation n'est en effet versée qu'à un seul des conjoints si l'autre n'est pas éligible au dispositif (ne résidant pas en France ou âgé de moins de 65 ans) ou

1. À la suite de la réforme des retraites de 2010, les personnes qui ont atteint l'âge minimum légal d'ouverture des droits à la retraite et qui pouvaient devenir allocataires en 2020 avaient au moins 62 ans à la fin de l'année (voir fiche 25).
2. Les allocations du minimum vieillesse ne sont en effet versées qu'à partir de 65 ans, sauf en cas d'inaptitude au travail ou d'invalidité.

s'il n'en fait pas la demande *(encadré 1)*. Dans la pratique, elle est plus souvent demandée par les hommes et se trouve donc majoritairement versée à ces derniers au sein du couple.
Enfin, une personne seule sur deux éligible au minimum vieillesse (voir les conditions d'éligibilité dans la fiche 25) n'y aurait pas recours *(encadré 2)*.

Des carrières plus courtes, souvent marquées par l'invalidité ou l'inaptitude au travail

Selon l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) de 2016, 17 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ne disposent d'aucun droit propre à la retraite *(tableau 3)*. Il s'agit très majoritairement de femmes (75 %). 5 % de ces allocataires disposent toutefois d'un droit dérivé. En revanche, 12 % des allocataires ne bénéficient d'aucun droit direct ou dérivé dans un régime de retraite et relèvent donc du Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Saspa).
Fin 2016, la pension moyenne de droit direct (y compris éventuelles majorations familiales) des allocataires ayant au moins un droit direct est trois fois plus faible que celles des autres retraités (440 euros par mois en moyenne, contre 1 500 euros), tout comme leur pension moyenne totale hors minimum vieillesse (500 euros, contre 1 670 euros) *[tableau 4]*. Cette différence est due au fait que les allocataires de l'ASV ou de l'Aspa qui disposent d'un droit propre de retraite ont souvent des carrières plus courtes que les retraités non allocataires. Ainsi, ils valident en moyenne 92 trimestres pour la retraite, et 42 % d'entre eux en valident moins de 80 (c'est le cas de 9 % des retraités non allocataires).
Seulement 11 % des allocataires de l'ASV ou de l'Aspa ont une carrière complète (contre 64 % des autres retraités). Par ailleurs, 61 % ont liquidé leurs droits pour inaptitude ou invalidité (contre 15 % des autres retraités). 81 % ont une pension portée au minimum contributif. Les allocataires sont moins nombreux à relever d'un régime de la fonction publique ou d'un régime spécial que les autres retraités (2 % contre 20 %). À l'inverse, ils relèvent plus souvent du régime général (84 % contre 67 %). Les bénéficiaires d'une majoration de pension pour trois enfants ou plus sont enfin légèrement surreprésentés parmi les allocataires du minimum vieillesse (40 % contre 36 %).

Tableau 1 Part des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa dans la population totale de 62 ans ou plus, par âge

	Part dans la population (en %)			Effectifs d'allocataires
	Femmes	Hommes	Ensemble	
62 à 64 ans[1]	2,3	2,4	2,3	57 800
65 à 69 ans	4,7	4,9	4,8	187 000
70 à 74 ans	4,5	4,6	4,5	167 300
75 à 79 ans	3,9	4,0	4,0	99 500
80 à 84 ans	3,7	3,6	3,7	66 700
85 à 89 ans	3,6	3,2	3,5	47 400
90 ans ou plus	4,2	3,5	4,0	38 000
Ensemble (62 ans ou plus)	**4,0**	**4,0**	**4,0**	**663 600**
dont 65 ans ou plus	**4,2**	**4,3**	**4,3**	**605 900**

1. En 2021, les allocataires sont au moins âgés de 62 ans à la fin de l'année.
Lecture > En 2021, 187 000 allocataires sont âgés de 65 à 69 ans. Cela représente 4,8 % 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 25).
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2021 ; Insee, estimation de la population (France entière) au 1er janvier 2022.

Tableau 2 Répartition par sexe et situation conjugale des titulaires de l'ASV ou de l'Aspa, selon l'âge

En %

	Personnes seules			En couple[1]			Ensemble		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
62 à 64 ans	46,7	35,6	82,2	4,9	12,9	17,8	51,5	48,5	100,0
65 à 69 ans	46,4	31,4	77,7	6,3	16,0	22,3	52,6	47,4	100,0
70 à 74 ans	47,3	27,4	74,7	5,8	19,6	25,4	53,0	47,0	100,0
75 à 79 ans	49,5	22,1	71,6	5,2	23,2	28,4	54,7	45,3	100,0
80 à 84 ans	53,7	16,8	70,4	5,4	24,2	29,6	59,0	41,0	100,0
85 à 89 ans	61,9	14,0	75,8	4,7	19,5	24,2	66,6	33,4	100,0
90 ans ou plus	73,5	10,6	84,1	3,5	12,4	15,9	77,0	23,1	100,0
Ensemble	**50,5**	**25,4**	**75,9**	**5,5**	**18,6**	**24,1**	**56,0**	**44,0**	**100,0**
(Effectifs)	**335 000**	**168 800**	**503 800**	**36 400**	**123 400**	**159 800**	**371 400**	**292 200**	**663 600**
dont 65 ans ou plus	**50,8**	**24,5**	**75,3**	**5,6**	**19,1**	**24,7**	**56,4**	**43,6**	**100,0**

1. Pour les allocataires de l'ASV, le couple est défini au regard du statut matrimonial légal exclusivement. Il caractérise uniquement les personnes mariées. Pour les allocataires de l'Aspa, la notion de couple est élargie aux couples pacsés ou vivant en concubinage.
Lecture > 75,9 % des allocataires du minimum vieillesse sont des personnes seules (célibataires, veuves ou divorcées), tandis que 24,1 % vivent en couple. Parmi les allocataires de 65 ans ou plus, 75,3 % vivent seuls et 24,7 % sont en couple.
Champ > Allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 25).
Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2021.

Encadré 1 Les limites de l'analyse du profil des allocataires du minimum vieillesse

L'analyse du profil des allocataires du minimum vieillesse est simple lorsque le retraité est une personne isolée ou lorsqu'il vit en couple avec une personne également allocataire. Dans ce dernier cas, en effet, on compte alors bien deux titulaires distincts et les caractéristiques de chacun des deux membres du couple sont bien prises en compte dans l'analyse des profils. Les ressources retenues pour l'attribution sont celles du couple et le barème couple est appliqué pour déterminer le montant de l'allocation supplémentaire vieillesse (ASV) ou de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa). Ce montant est versé 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 car non éligible ou n'en ayant pas fait la demande (voir fiche 25). Dans ce cas, même si les ressources prises en compte et le barème retenu pour le calcul du montant de l'allocation sont ceux du couple, le montant de l'allocation ne peut dépasser le plafond pour une personne seule. Lorsque les revenus du couple sont compris entre 6 012 euros et 16 894 euros par an (barème fin 2021), le montant versé au seul allocataire du couple suffit pour atteindre le plafond de ressources du barème couple de 16 894 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.

Néanmoins, l'enquête sur les bénéficiaires de minima sociaux de la DREES permet d'estimer le 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. D'après cette enquête, en tenant compte des conjoints non allocataires, environ 680 000 personnes sont couvertes par le minimum vieillesse fin 2018. En extrapolant les résultats, le nombre de bénéficiaires serait d'environ 794 900 fin 2021.

Des disparités géographiques

Les allocataires sont en proportion plus nombreux dans le sud de la France, et davantage encore dans les départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte). Alors que sur l'ensemble du territoire métropolitain, 3,7 % des personnes âgées de 62 ans ou plus bénéficient d'une allocation permettant d'atteindre le seuil du minimum vieillesse, ces dernières sont 8,1 % en Corse et 7,0 % dans les Bouches-du-Rhône *(carte 1)*. Elles sont par ailleurs 7,6 % en Seine-Saint-Denis. Dans les départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), la part des allocataires parmi les personnes de 62 ans ou plus atteint 16,0 %.

Deux tiers des bénéficiaires des allocations de premier étage ne résident pas en France

65 % des bénéficiaires des allocations de premier étage[3] ne résident pas en France et ne peuvent

Encadré 2 Le profil des personnes qui ne recourent pas au minimum vieillesse

Comme plusieurs autres prestations sociales, le minimum vieillesse est une prestation dont le versement n'est pas automatique : il faut en faire la demande. D'après le baromètre d'opinion de la DREES (voir fiche 18), 22 % des individus de plus de 60 ans interrogés en 2020 disent n'avoir jamais entendu parler de ce dispositif. Par ailleurs, parmi ceux qui en ont entendu parler, seuls 40 % affirment savoir assez précisément qui peut en bénéficier.

Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules peut être estimé à partir de l'appariement de l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) – qui comprend les pensions de retraite – avec les données fiscales. Cet appariement couvre l'ensemble des ressources des allocataires et permet d'identifier les bénéficiaires potentiels. On peut ainsi caractériser l'ampleur du non-recours au minimum vieillesse et comparer les populations qui y recourent et celles qui n'y recourent pas. En revanche, ces données ne permettent pas de mener l'analyse pour les personnes en couple et d'estimer le non-recours de ces derniers.

En 2016, près de la moitié des personnes seules éligibles au minimum vieillesse n'y recourent pas[1]. Ces personnes, si elles en faisaient la demande, percevraient 205 euros en moyenne par mois, tandis que les allocataires bénéficient en moyenne de 337 euros. La moitié des personnes qui ne recourent pas au minimum vieillesse percevraient moins de 140 euros en moyenne par mois. Le taux de non-recours est d'autant plus faible que le montant attendu de l'allocation est élevé : il s'élève à 77 % pour des montants attendus mensuels inférieurs à 100 euros et diminue progressivement jusqu'à 22 % pour des montants attendus compris entre 500 et 600 euros par mois. Il remonte ensuite légèrement pour les deux dernières tranches de montants attendus. Le non-recours croît par ailleurs avec l'âge des bénéficiaires potentiels, de 47 % parmi les personnes âgées de 65 à 69 ans à 56 % parmi celles âgées d'au moins 85 ans.

Les non-recourants sont un peu plus âgés (78,0 ans en moyenne fin 2016) que les recourants (75,8 ans). Par ailleurs, ils sont davantage polypensionnés et leur carrière est en moyenne plus longue. Ils valident 112 trimestres (soit 28,0 ans) en moyenne, contre 88 trimestres (22,0 ans) pour les recourants et contre 143 trimestres (35,8 ans) pour l'ensemble des retraités seuls. La retraite moyenne de droit direct des non-recourants s'élève à 468 euros bruts mensuels, contre 377 euros pour les allocataires du minimum vieillesse, et contre 1 188 euros pour l'ensemble des retraités vivant seuls. Les non-recourants sont par ailleurs plus nombreux à bénéficier d'une pension de réversion que les recourants (38 % contre 25 %) et sont moins souvent nés à l'étranger (19 % contre 27 %). Ils sont enfin moins nombreux que les allocataires à partir à la retraite pour des motifs liés à l'inaptitude, le handicap ou l'invalidité (29 % contre 59 %).

1. La même étude menée sur l'année 2012 (à partir de l'EIR 2012) conclut au même résultat : environ une personne seule éligible sur deux recourt au minimum vieillesse. L'étude sera actualisée à partir de l'EIR 2020.

3. Les résultats portent ici sur les allocations de premier étage du minimum vieillesse (L. 814-2 ou L. 814-1 du Code de la Sécurité sociale), qui représentent 99 % des allocations de premier étage versées.

Tableau 3 Répartition des allocataires du minimum vieillesse, selon le type de pension

En %

	Femmes	Hommes	Ensemble
Allocataires sans droit propre	**23**	**10**	**17**
Pension de droit dérivé uniquement	9	<1	5
Relevant du Saspa	13	9	12
Allocataires ayant un droit propre	**77**	**90**	**83**
Pension de droit direct uniquement	57	88	70
Pension de droit direct et de droit dérivé	20	2	12
Ensemble des allocataires	**100**	**100**	**100**
dont allocataires ayant un droit propre et/ou un droit dérivé	**87**	**91**	**88**

Champ > Allocataires de l'ASV ou de l'Aspa résidant en France.
Source > DREES, EIR 2016.

Tableau 4 Carrière des retraités de droit direct allocataires du minimum vieillesse et des retraités de droit direct non allocataires

	Retraités allocataires du minimum vieillesse			Retraités non allocataires du minimum vieillesse		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Part des retraités (en %) :						
partis pour inaptitude ou invalidité[1]	63	58	61	19	12	15
partis à l'âge d'annulation de la décote ou après[1]	25	29	27	23	14	19
ayant une pension au minimum contributif	82	79	81	49	26	38
monopensionnés	81	68	75	70	56	64
ayant effectué une carrière complète[2]	10	13	11	51	80	64
ayant validé moins de 80 trimestres (20 années)	47	37	42	15	2	9
ayant validé plus de 160 trimestres (40 années)	8	9	9	49	76	61
ayant comme régime principal le régime général	84	81	83	71	62	67
ayant comme régime principal la fonction publique ou un régime spécial[3]	3	1	2	19	22	20
ayant comme régime principal le régime des salariés agricoles	2	7	4	1	3	2
ayant comme régime principal un régime de non-salariés[4]	10	10	10	8	12	10
Durée d'assurance moyenne tous régimes (en trimestres)	**88**	**97**	**92**	**142**	**165**	**153**
Montant brut mensuel de l'avantage principal de droit direct (y compris éventuelle majoration pour trois enfants ou plus) fin 2016 (en euros)	**370**	**520**	**440**	**1 120**	**1 960**	**1 500**
Montant brut mensuel de la pension totale hors minimum vieillesse fin 2016 (en euros)	**460**	**540**	**500**	**1 400**	**1 980**	**1 670**

1. Dans au moins un régime.
2. Voir annexe 4, définition de la carrière complète.
3. FSPOEIE, SNCF, RATP, CNIEG, Enim, CRPCEN, Caisse de réserve des employés de la Banque de France, Altadis, Retrep, CANSSM, Cavimac.
4. Régime des agriculteurs, des professions libérales ou des artisans et commerçants.
Lecture > Fin 2016, 11 % des allocataires du minimum vieillesse ont effectué une carrière complète, contre 64 % des retraités non allocataires.
Champ > Retraités de 60 ans ou plus, résidant en France, allocataires d'un droit direct dans un régime au moins.
Source > DREES, EIR 2016.

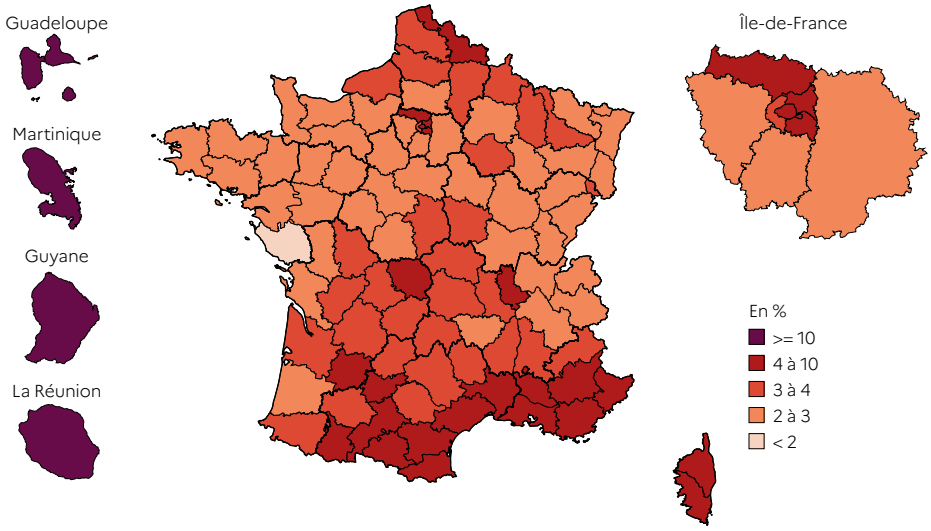
donc bénéficier, du fait des conditions de leur attribution (voir fiche 25), d'aucune autre allocation au titre du minimum vieillesse. La part importante de personnes ne résidant pas en France parmi les bénéficiaires des allocations de premier étage provoque un contraste entre le profil de ces derniers et celui de l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse. En effet, plus de la moitié d'entre eux sont des hommes (61 %). Depuis la réforme de 2007, l'absence d'entrée de nouveaux allocataires dans le dispositif de premier étage entraîne également un accroissement de l'âge moyen de ses bénéficiaires, qui passe de 74,5 ans en 2007 à 85,4 ans en 2021.

Près de 80 % des nouveaux allocataires sont des personnes isolées

Parmi les 61 400 nouveaux allocataires de l'Aspa en 2021, 38 % ont moins de 65 ans, parmi lesquels 26 % ont 62 ans et sont donc dans une situation d'inaptitude au travail, d'ex-invalidité, de handicap, d'ancien combattant, etc. *(tableau 5)*. 16 % ont 65 ans et bénéficient donc de l'Aspa dès l'âge minimum d'éligibilité. Hormis la question de l'âge, le profil des nouveaux allocataires est proche de celui de l'ensemble des allocataires. Il est également proche de celui des nouveaux allocataires de 2020. La plupart d'entre eux ont moins de 70 ans (80 %). Ils sont donc en moyenne beaucoup plus jeunes que l'ensemble des titulaires du minimum vieillesse (67 ans contre 73,8 ans) et un peu plus souvent isolés (79 % contre 76 %).

La part des nouveaux allocataires parmi la population des 62 ans ou plus est plus élevée dans les départements et régions d'outre-mer (12,1 ‰), en Provence-Alpes-Côte d'Azur (5,1 ‰) et en Occitanie (4,4 ‰). En moyenne, les nouveaux allocataires reçoivent 442 euros mensuels d'allocation. Ce montant est plus faible que celui de l'ensemble des allocataires de l'Aspa (474 euros) et que le montant moyen perçu par les nouveaux allocataires de 2020 (453 euros). Les montants perçus en 2021 par les nouveaux entrants dans le dispositif sont donc globalement plus petits,

Carte 1 Proportion d'allocataires du minimum vieillesse, par département, parmi les personnes âgées de 62 ans ou plus



Champ > France entière (hors Mayotte).
Sources > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2021 ; Insee, structure de la population par département en fonction de l'âge, au 1er janvier 2022.

ce qui peut être dû à une revalorisation relativement faible du minimum vieillesse par rapport aux années précédentes et à un montant moyen de pension plus élevé.

Allocation spéciale pour les personnes âgées à Mayotte : un titulaire sur deux est une femme seule

Parmi les 3 600 allocataires de l'Aspa spécifique à Mayotte (voir fiche 25), 52 % sont des femmes seules ou non mariées, 67 % sont des personnes seules et 61 % sont des femmes. Les titulaires de cette allocation ont en moyenne 74,6 ans et sont donc plus âgés que l'ensemble des allocataires du minimum vieillesse. Ils reçoivent en moyenne un montant de 401 euros par mois.

L'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants est peu demandée

En 2021, 40 personnes bénéficient de l'aide à la vie familiale et sociale des anciens migrants (voir fiche 25). Ancienne aide à la réinsertion familiale et sociale (ARFS) jusqu'alors très peu demandée, elle a été modifiée au 1er juillet 2020 afin d'être plus accessible. En 2021, les bénéficiaires sont tous des hommes âgés (90 % ont plus de 80 ans). ■

Tableau 5 Répartition par tranche d'âge des nouveaux allocataires de l'Aspa, selon le sexe et la situation conjugale

En %

	Isolés			En couple[1]			Ensemble[2]		
	Femmes	Hommes	Ensemble[2]	Femmes	Hommes	Ensemble[2]	Femmes	Hommes	Ensemble[2]
Moins de 65 ans	35,5	45,3	**39,2**	29,5	33,3	**32,1**	34,8	41,4	**37,7**
65 à 69 ans	39,6	41,8	**40,4**	50,8	47,6	**48,6**	40,9	43,7	**42,2**
70 à 74 ans	10,3	7,3	**9,2**	11,1	10,9	**11,0**	10,4	8,5	**9,5**
75 à 79 ans	5,2	3,0	**4,4**	4,8	4,3	**4,5**	5,1	3,4	**4,4**
80 à 84 ans	3,8	1,4	**2,9**	2,4	2,5	**2,4**	3,6	1,8	**2,8**
85 à 89 ans	3,1	0,8	**2,2**	0,9	1,0	**0,9**	2,8	0,8	**1,9**
90 ans ou plus	2,6	0,4	**1,7**	0,6	0,5	**0,5**	2,3	0,4	**1,5**
65 ans ou plus	64,5	54,7	**60,8**	70,5	66,8	**67,9**	65,2	58,7	**62,3**
80 ans ou plus	9,4	2,6	**6,8**	3,9	3,9	**3,9**	8,7	3,0	**6,2**
62 ans	25,3	31,6	**27,7**	20,2	20,9	**20,6**	24,7	28,0	**26,2**
65 ans	14,9	15,9	**15,3**	18,5	16,2	**16,9**	15,4	16,0	**15,6**
Ensemble	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Effectifs	**30 000**	**18 300**	**48 300**	**4 100**	**9 000**	**13 100**	**34 100**	**27 300**	**61 400**
Âge moyen (en années)	67,9	65,7	**67,1**	67,0	66,8	**66,9**	67,8	66,1	**67,0**

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 2021, 48 300 nouveaux allocataires sont des personnes isolées. Parmi elles, 40,4 % ont entre 65 et 69 ans.
Champ > Nouveaux allocataires du minimum vieillesse dans le champ de l'enquête (voir fiche 25).
Source > DREES, enquête sur les allocations du minimum vieillesse au 31 décembre 2021.

Pour en savoir plus

> Données complémentaires et séries historiques disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.
> **Arnold, C., Barthélémy, N.** (2014, janvier). Les allocataires du minimum vieillesse : parcours et conditions 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 et Solidarité*, 4.
> **Calvo, M.** (2021, janvier). Les conditions de logement des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. *Les Dossiers de la DREES*, 73.
> **Calvo, M., Richet-Mastain, L.** (2020, juillet). Les conditions de vie des bénéficiaires des minima sociaux et de la prime d'activité fin 2018. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 61.
> **Meinzel, P.** (2022, mai). Le non-recours au minimum vieillesse des personnes seules. DREES, *Les Dossiers de la DREES*, 97.
> **Pisarik, J.** (2018, juin). Minimum vieillesse : un allocataire sur deux se perçoit en mauvaise santé. DREES, *Études et Résultats*, 1066.
> **Richet-Mastain, L.** (2020, décembre). L'isolement social des bénéficiaires de minima sociaux et de la prime d'activité. *Les Dossiers de la DREES*, 70.

La retraite supplémentaire

28 Les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire

La retraite supplémentaire, encore appelée retraite surcomplémentaire, désigne d'une part les régimes de retraite facultatifs par capitalisation (non légalement obligatoires) proposés par certaines entreprises à leurs salariés et, d'autre part, les produits d'épargne retraite individuels. Ces dispositifs permettent à chacun de se constituer une épargne en vue de la retraite, en complément des régimes de retraite obligatoires. La grande diversité des dispositifs de retraite supplémentaire découle de la nature du contrat (cotisations ou prestations définies), de la variété des cadres de souscription (individuel ou collectif), ou encore des publics visés (fonctionnaires, professions libérales, salariés du secteur privé). La loi du 22 mai 2019, dite « loi Pacte », ajoute à ces dispositifs un nouveau Plan d'épargne retraite (PER) – décliné en PER individuel, PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire – ayant vocation à simplifier le paysage de la retraite supplémentaire.

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. On les distingue en deux catégories, en fonction du mode de calcul des droits *(tableau 1* et *encadré 1)* : d'une part les contrats à prestations définies et, d'autre part, les contrats à cotisations définies[1]. Le régime socio-fiscal sur les cotisations et les rentes dépend de nombreux critères, en particulier de la déduction ou non des premières de l'impôt sur le revenu *(encadré 2)*. Ces règles de déductibilité des cotisations ont été temporairement modifiées en 2019, lors du passage au prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu *(encadré 3)*.

Les contrats à prestations définies

Dans le cadre des contrats à prestations définies, l'entreprise (ou le groupe professionnel, la branche, etc.) s'engage sur un montant de prestation à verser à ses anciens salariés ou à certaines catégories d'entre eux. Ce montant est déterminé à l'avance selon une formule de calcul dépendant des salaires des bénéficiaires.

Auparavant déposées sur un fonds collectif de réserve à partir duquel le gestionnaire prélevait les capitaux constitutifs de la rente versée au retraité, les cotisations de l'entreprise sont désormais versées sur un contrat d'assurance ou assimilé. Le montant de la rente est lié à la rémunération du salarié et à son ancienneté. Il existe deux types de régimes à prestations définies :

- les régimes différentiels, en général réservés aux cadres supérieurs, 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) ;
- 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 par la présence

1. À ces deux catégories s'ajoute le Plan d'épargne pour la retraite collective (Perco), qui, bien qu'étant un contrat à cotisations définies, se distingue de ceux-ci notamment par ses versements en grande partie issus de l'épargne salariale et de sa fiscalité incitant à la sortie en capital plutôt que sous forme de rente. Le Perco et le Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif, introduit par la loi Pacte et ayant vocation à le remplacer, font l'objet d'une analyse spécifique dans la fiche 32.

du salarié dans l'entreprise lors de son départ à la retraite. Dans le cas contraire, ils sont dits « à droits certains », tout comme les régimes à cotisations définies. La condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise est toutefois supprimée depuis le 1er janvier 2020[2] sur les droits acquis à compter de cette date. Les droits accumulés sur un contrat à prestations définies sont alors définitivement acquis, sous éventuelle condition d'ancienneté ne pouvant excéder trois ans. Aucun dispositif à droits aléatoires ne peut donc plus être ouvert depuis le 4 juillet 2019, et les dispositifs existants ne peuvent plus accueillir de nouveaux bénéficiaires.

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal, ces contrats représentent la presque totalité des dispositifs de retraite supplémentaire à prestations définies. Ils sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. Les cotisations versées sur ces contrats sont exonérées de la contribution sociale généralisée (CSG) et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale (CRDS). La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu *(encadré 1)*. Ces contrats englobent, en particulier, les dispositifs communément appelés « retraites chapeau », c'est-à-dire les régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale. Pour ces derniers, les entreprises doivent acquitter une taxe sous forme de contribution. Celle-ci est calculée comme un pourcentage des cotisations (24 % en cas de gestion externe ou 48 % en cas de gestion interne), ou comme un pourcentage des rentes versées aux bénéficiaires (32 % pour les liquidations depuis 2013).

L'article 111 de la loi portant réforme des retraites en 2010 oblige les entreprises qui disposent d'un contrat relevant de l'article 39 du CGI à mettre en place un produit d'épargne retraite supplémentaire collectif et obligatoire ou un Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) pour l'ensemble des salariés. L'externalisation de la gestion financière des contrats relevant de l'article 39 est également devenue obligatoire pour les contrats ouverts depuis le 1er janvier 2010. Auparavant facultative, cette gestion était toutefois indispensable pour ouvrir droit à des déductions fiscales. Désormais, elle peut se faire auprès d'une société d'assurance, d'une mutuelle, d'une institution de prévoyance ou, depuis 2018, d'un fonds de retraite professionnelle supplémentaire[3] (FRPS).

En 2015, la loi pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (loi Macron) 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[4]. En supprimant la condition d'achèvement de la carrière dans l'entreprise, l'ordonnance du 3 juillet 2019 supprime les dispositifs de retraite chapeau.

Enfin, pour les régimes à droits certains, l'ordonnance n° 2019-697 du 27 novembre 2019 retient la disposition de la loi de 2015 et y ajoute un plafonnement du cumul des pourcentages à 30 points sur l'ensemble de la carrière[5].

Les contrats à cotisations définies

Dans le cadre des 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). Ces contrats peuvent être souscrits à titre privé ou dans un cadre professionnel, individuellement ou collectivement. Dans ce dernier cas, les versements et primes sont réalisés par l'entreprise sur un compte personnel au nom de chaque salarié. Les droits acquis sont conservés en cas de départ de l'entreprise.

2. Articles 1er et 6 de l'ordonnance n° 2019-697 du 3 juillet 2019 relative aux régimes professionnels de retraite supplémentaire.
3. Les 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 exigée par la directive européenne dite « Solvabilité II ».
4. Article 229 de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques.
5. Article L. 137-11-2 du Code de la Sécurité sociale.

Tableau 1 Les caractéristiques des produits de la retraite supplémentaire (législation

Type de produit	Versement	
Contrats à cotisations définies		
Produits souscrits individuellement hors du cadre professionnel		
PER individuel	Compartiment 1 - Versements volontaires[2].	
PERP	Périodicité au choix et montant libre.	
Préfon, produit destiné aux fonctionnaires	Périodicité, montant et moyen de paiement (retenue sur le salaire ou paiement direct) au choix.	
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 %).	
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 %).	
Corem, produit initialement destiné aux fonctionnaires	Montants libres.	
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.	
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.	
Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel pour les non-salariés		
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.	
Contrats des exploitants agricoles	Montant compris entre une cotisation minimale et un plafond égal à 15 fois cette cotisation minimale.	
Produits souscrits collectivement		
PER d'entreprise collectif	Compartiment 1 - Versements volontaires. Compartiment 2 - Sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, droits issus de CET), abondement employeur (dans la limite du triple des versements individuels)[2]. Possibilité d'un versement initial ou périodique (sous condition) de l'employeur[3].	
PER d'entreprise obligatoire	Compartiment 1 - Versements volontaires. Compartiment 2 - Sommes issues de l'épargne salariale (intéressement, participation, droits issus de CET sous condition). Compartiment 3 - Versements obligatoires du salarié (sous condition)[4], et de l'employeur[2].	
Contrats relevant de l'article 82 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire, effectué uniquement par l'entreprise.	
Contrats relevant de l'article 83 du CGI	Versement calculé en pourcentage du salaire et versé en partie par l'entreprise et en partie par le salarié. Depuis 2011, les versements peuvent aussi être effectués par le salarié à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires.	
PERE	Versement obligatoire calculé en pourcentage du salaire. Abondements libres du salarié possibles.	
Contrats à prestations définies		
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	Versement effectué uniquement par l'entreprise.	
Dispositif d'épargne salariale		
Perco	Les versements volontaires de l'adhérent (hors ceux issus d'un CET) sont plafonnés à 25 % de sa rémunération annuelle brute. L'abondement de l'entreprise ne doit pas dépasser 16 % du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit 6 581,76 euros en 2021.	

CET : compte épargne-temps ; RVTG : régime d'imposition des rentes viagères à titre gratuit ; RVTO : régime d'imposition des rentes viagères à titre onéreux (encadré 2).
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. Pour la plupart des produits, ce tableau ne mentionne la fiscalité des prestations que pour les sorties en rente viagère.
2. S'ajoutent à ces versements les transferts d'anciens produits de retraite (jusqu'au 31 décembre 2022) et les transferts

en vigueur fin 2021)

Sortie en capital[1]	Imposition sur les cotisations	Imposition sur les prestations
		Contrats à cotisations définies
		Produits souscrits individuellement hors du cadre professionnel
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable.	RVTO
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.	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation.	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
Non	Cotisations non déductibles du revenu imposable.	RVTO
Non	Cotisations non déductibles du revenu imposable.	RVTO
Non	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
Oui, à hauteur de 20 % de la valeur de rachat du contrat lors de la liquidation (depuis juillet 2013).	Cotisations déductibles du revenu imposable.	RVTG
Non	Cotisations intégralement déductibles du revenu imposable (sous condition).	RVTG
		Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel pour les non-salariés
Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du BIC ou du BNC avant impôt.	RVTG
Non	Les cotisations ou primes versées à titre facultatif sont déductibles du bénéfice imposable.	RVTG
		Produits souscrits collectivement
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements non déductibles du revenu imposable. Les versements issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.	RVTO
Oui, uniquement pour les compartiments 1 et 2.	Choix 1 - Versements volontaires et obligatoires déductibles du revenu imposable.	RVTG
	Choix 2 - Versements volontaires et obligatoires non déductibles du revenu imposable. Les versements issus de l'épargne salariale sont exonérés d'impôt sur le revenu.	RVTO
Oui	Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu du salarié, et déductibles du résultat imposable pour l'entreprise.	Rente : RVTO. Sortie en capital : régime fiscal des contrats d'assurance-vie.
Non	Les cotisations sont déductibles du salaire brut pour le salarié, et 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.	RVTG
Non	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.	RVTG
		Contrats à prestations définies
Non	Cotisations déductibles de l'impôt sur les sociétés de l'entreprise.	RVTG
		Dispositif d'épargne salariale
Oui	Les sommes versées par les salariés sont imposées sur le revenu contrairement à l'abondement de l'employeur.	RVTO. Sortie en capital totalement exonérée d'impôt sur le revenu.

d'autres PER. Ces transferts sont alors versés sur le compartiment 1, 2 ou 3 en fonction de leur origine (versement volontaire, épargne salariale ou versement obligatoire).
3. Article L. 224-20 du Code monétaire et financier.
4. Article L. 224-25 du Code monétaire et financier.
Source > Législation. Plus d'informations sur le site https://www.service-public.fr, rubrique Particulier, Argent, Épargne salariale, participation et intéressement, Plan d'épargne retraite (PER).

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. Dans ce cadre, elle collecte annuellement, depuis 2004, 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 des cotisations ou des prestations versées, ventilation par sexe, tranches d'âge et de montants, etc. Les données d'une année *n* sont donc collectées en *n+1* et publiées dans l'édition *n+2* du présent ouvrage. Elles sont recueillies auprès des sociétés de gestion en épargne salariale, des sociétés d'assurance (relevant du Code des assurances), des mutuelles (relevant du Code de la mutualité), des institutions de prévoyance (relevant du Code de la Sécurité sociale), et, depuis 2018, des Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS). Les résultats de l'enquête DREES sont confrontés pour validation externe aux publications des fédérations regroupant ces organismes – Fédération française de l'assurance (FFA) et Association française de gestion (AFG).

Le champ de l'enquête correspond aux produits mis en place dans le cadre de la loi Pacte – Plans d'épargne retraite individuel, d'entreprise collectif et d'entreprise obligatoire. Il prend également en compte les produits de retraite supplémentaire antérieurs (PERP, Perco, PERE, contrats Madelin, etc.). 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 est délicate, dans la mesure où les cotisations sont souvent affectées à un fonds collectif et que 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.

Taux de couverture de l'enquête

Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES est exhaustif pour les contrats dont la gestion financière est externalisée auprès d'un organisme gestionnaire de contrats de retraite supplémentaire (comme les PER). La gestion externalisée des contrats à cotisations définies garantit ainsi leur couverture complète pour l'enquête. La gestion externalisée des contrats à prestations définies n'est obligatoire que pour les contrats créés à partir du 1er janvier 2010. Certains de ces contrats, encore gérés en interne au sein de l'entreprise, ne sont donc pas inclus dans le champ de l'enquête. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), dans le cadre du module sur la retraite supplémentaire du dispositif d'observation de l'activité et des conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo), interroge les entreprises qui proposent un contrat à prestations définies à leurs salariés (voir fiche 33). D'après les informations issues du module 2020 (sur les données 2019), les cotisations versées au titre des contrats à prestations définies gérés en interne par les entreprises représentent 1 % de l'ensemble des cotisations versées sur ce type de contrat.

Conséquences de la loi Pacte pour l'enquête DREES

La loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, dite « loi Pacte », vise notamment à rediriger l'épargne des Français vers les produits de retraite supplémentaire en créant un cadre attractif : transférabilité des droits, harmonisation des règles relatives à la fiscalité des versements et aux modalités de sorties (anticipées ou au titre de la retraite) grâce à la commercialisation, à partir du 1er octobre 2019, du plan épargne retraite (PER). Elle vise également à réduire le nombre de produits proposés sur le marché de l'épargne retraite, et met un terme à la commercialisation d'un grand nombre d'entre eux au 1er octobre 2020. Les PER instaurés par cette loi entrent pleinement dans le champ de l'enquête de la DREES. Ces produits sont plus englobants que les produits antérieurs (en matière de sorties ou de transferts notamment). Toutefois, ils reprennent des dispositions préexistantes et donc déjà prévues par l'enquête. La principale caractéristique des PER est le principe de répartition des fonds au sein de trois compartiments étanches. •••

•••

Pour ces produits, l'enquête DREES demande donc aux organismes de répartir les cotisations et provisions mathématiques entre ces compartiments. Cette distinction est importante du point de vue statistique, afin de pouvoir distinguer l'origine des versements : individuels, issus de l'épargne salariale ou des cotisations obligatoires.

L'enquête de la DREES recueille également les informations relatives aux transferts entrants de provisions mathématiques ou d'encours sur un dispositif PER, afin de limiter le risque de les confondre avec des versements de cotisations. Elle collecte aussi les informations concernant les rachats de contrats pour transferts sortants d'anciens dispositifs ou de PER, pour éviter de les compter comme des prestations et d'augmenter artificiellement le volume de ces dernières.

Modification méthodologique pour les traitements de l'enquête à partir des données de 2018
Jusqu'en 2019, les données de l'enquête DREES étaient calées systématiquement sur les données des fédérations professionnelles : Fédération française de l'assurance (FFA) et Association française de gestion (AFG). Pour l'enquête relative à la situation en 2019 et menée en 2020, après analyse de la pertinence de cette méthode sur les années récentes, un changement méthodologique est opéré : il n'y a plus de calage systématique des données de l'enquête DREES sur celles des fédérations à partir de l'année 2018, ce qui génère une rupture de série.

À la suite de la loi Pacte, certains dispositifs de retraite supplémentaire à cotisations définies sont appelés à être remplacés par le Plan épargne retraite (PER). Ce plan désigne une enveloppe juridique commune à trois dispositifs spécifiques : le PER individuel, le PER d'entreprise collectif et le PER d'entreprise obligatoire. Chacun de ces trois dispositifs est organisé autour de trois compartiments selon l'origine des fonds qui l'alimentent :

- le compartiment 1 reçoit les versements volontaires des assurés ;
- le compartiment 2 est alimenté par l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement et jours de repos sur compte épargne-temps [CET]) ;
- le compartiment 3 recueille les versements obligatoires (cotisations des employeurs et salariés).

Chaque PER, qu'il soit individuel ou d'entreprise, est composé des trois compartiments, de manière, d'une part, à recueillir les versements directement liés au contrat et, d'autre part à répartir les fonds transférés depuis un ancien dispositif, depuis un PER, ou bien encore consécutifs à la transformation d'un ancien dispositif en PER, notamment dans le cas de contrats collectifs[6]. Ainsi, à titre d'exemple, un assuré disposant avant la loi Pacte d'un contrat individuel (PERP), et d'un contrat collectif à adhésion et versements obligatoires (relevant de l'article 83 du CGI) n'étant plus actif, pourra racheter ses contrats pour transférer les fonds correspondants sur un PER individuel. Le montant de l'ancien PERP sera alors versé sur le compartiment 1, au même titre que ses futurs versements volontaires. Les fonds de l'ancien contrat collectif seront pour leur part répartis dans les compartiments 1 et 3, selon qu'ils correspondent respectivement à des versements volontaires ou à des cotisations obligatoires. Le cas échéant, ce même assuré, s'il se voyait proposer l'adhésion à un PER d'entreprise collectif par son employeur, pourrait décider de transférer son PER individuel vers ce PER d'entreprise collectif. Les sommes seraient alors transférées dans les trois compartiments du nouveau contrat selon leur compartiment d'origine dans l'ancien (compartiments 1 et 3 dans cet exemple). Le traçage des versements selon leur origine (versement volontaire, épargne salariale ou cotisations obligatoires) est ainsi assuré grâce à l'étanchéité des compartiments et détermine les modalités de sortie. En cas de sortie anticipée, seules les sommes des compartiments 1 et 2 peuvent être mobilisées au titre de l'achat de la résidence principale. Les trois compartiments peuvent être débloqués en cas d'accident de la vie. Pour la liquidation au titre de la retraite, les trois compartiments peuvent être distribués en rente viagère (ou versement forfaitaire unique),

6. Article L. 224-40 du Code monétaire et financier.

Encadré 2 Les prélèvements obligatoires sur les cotisations et les rentes au titre de la retraite supplémentaire

Les cotisations sur les contrats à souscription individuelle, hormis les Fonpel et les Carel-Mudel, et les versements volontaires sur les PER d'entreprise collectifs, contrats relevant de l'article 83 du CGI, PERE et PER d'entreprise obligatoires sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal (dans la limite d'un plafond)[1].

Les rentes versées au titre de la retraite supplémentaire sont, quant à elles, soumises aux prélèvements obligatoires (prélèvements sociaux et impôt sur le revenu), selon des modalités spécifiques. En particulier, le régime fiscal des rentes à la liquidation du contrat dépendra du choix de déduire ou non les versements volontaires lors de sa constitution.

Pour l'imposition sur le revenu des prestations versées en rentes, il existe deux régimes différents : le régime des rentes viagères à titre onéreux (RVTO) et le régime des rentes viagères à titres gratuit (RVTG). Dans le régime des RVTG, les rentes sont soumises à l'impôt sur le revenu comme les autres revenus, avec un abattement de 10 %. Elles sont ajoutées aux autres revenus et imposées au barème marginal de l'impôt sur le revenu *via* le mécanisme du quotient familial. Dans le régime des RVTO, seule une fraction des rentes est imposée à l'impôt sur le revenu. Précisément, la fraction retenue dépend de l'âge du bénéficiaire lors de l'entrée en jouissance de la rente : 70 % s'il a moins de 50 ans à ce moment, 50 % s'il a entre 50 et 59 ans, 40 % s'il a entre 60 et 69 ans, et 30 % s'il a plus de 69 ans. Le régime qui s'applique varie suivant les produits. Pour les versements volontaires sur les PER (nécessairement dans le compartiment 1), le titulaire choisit, lorsqu'il verse les cotisations, entre deux options : soit ses cotisations sont déductibles de son revenu imposable au moment du versement, auquel cas les rentes correspondantes seront imposées selon le régime des RVTG ; soit il ne déduit pas ses cotisations de son revenu imposable, auquel cas il pourra bénéficier du régime des RVTO quand il bénéficiera des rentes. Les rentes sont également soumises aux prélèvements sociaux, selon des modalités spécifiques. Pour les PER, par exemple, le mode de calcul des prélèvements sociaux sur les rentes varie avec le compartiment dont est issue la rente :

> La rente issue des versements volontaires (compartiment 1) et de l'épargne salariale (compartiment 2) est soumise à un taux forfaitaire global de 17,2 %, qui s'applique à une fraction de la rente selon le régime des RVTO.

> La rente issue des cotisations obligatoires (compartiment 3) est considérée comme un revenu de remplacement. Elle est donc soumise à la CSG sur les pensions de retraites (dont le taux dépend des ressources du foyer fiscal : 8,3 %, 6,6 %, 3,8 % ou exonération), à la CRDS, à la Casa et à la cotisation d'assurance maladie.

1. Article 163 quatervicies du CGI.

alors que seuls les compartiments 1 et 2 peuvent être mobilisés en cas de sortie en capital.

Les PER présentent un avantage de transfert et de portabilité par rapport à l'ensemble des produits de retraite supplémentaire existant. Les droits individuels peuvent être transférés depuis les produits existants vers de nouveaux PER. En outre, les titulaires d'un PER peuvent le transférer vers un autre, après un changement d'emploi par exemple, et ainsi consolider leur épargne retraite supplémentaire sur un seul et unique contrat.

La commercialisation des PER instaurés par la loi Pacte a débuté le 1er octobre 2019. Celle des anciens dispositifs à cotisations définies concernés par la même loi s'est arrêtée, elle, le 1er octobre 2020. Néanmoins, s'ils ont été souscrits collectivement, ces derniers peuvent continuer d'accueillir les nouveaux salariés de l'entreprise.

Pouvant prendre la forme d'un compte-titre ou d'un contrat d'assurance, le PER peut être commercialisé par l'ensemble des acteurs déjà présents sur le marché de la retraite supplémentaire : sociétés d'assurance, institutions de prévoyance, mutuelles, gestionnaires d'actifs ou Fonds de retraite professionnelle supplémentaire (FRPS).

Produits souscrits dans un cadre personnel ou assimilé

Plan d'épargne retraite individuel (PER individuel) : instauré par la loi Pacte, le PER individuel est commercialisé depuis le 1er octobre 2019. Le PER individuel a cohabité jusqu'au 1er octobre 2020

Encadré 3 La mise en place du prélèvement à la source en 2019 et son impact sur la retraite supplémentaire

La hausse des cotisations au titre de la retraite supplémentaire en 2019 (voir fiche 29) doit être mise en regard de la baisse enregistrée en 2018, qui s'explique vraisemblablement en partie par l'instauration du prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu au 1er janvier 2019. En effet, celui-ci a fait de 2018 une année blanche fiscale. Pour éviter une double imposition en 2019, un crédit d'impôt exceptionnel a été mis en place pour l'impôt dû sur l'essentiel des revenus perçus en 2018. Les cotisations à la plupart des produits de retraite supplémentaire étant déductibles du revenu déclaré, l'année blanche signifiait donc la suppression de cet avantage fiscal pour les versements réalisés en 2018. L'incitation à annuler ou à reporter les cotisations sur les contrats de retraite supplémentaire était donc forte.

Afin d'éviter ces comportements d'optimisation, un mécanisme spécifique de déductibilité des cotisations du revenu imposable en 2019 pour certains contrats d'assurance retraite impose de prendre en compte le montant des versements réalisés sur ces mêmes contrats en 2018[1]. Le montant des cotisations déductibles en 2019 est ainsi plafonné à la moyenne des cotisations versées en 2018 et en 2019, lorsque les versements de 2018 sont à la fois inférieurs à ceux de 2017 et à ceux de 2019. L'incitation à réduire, à annuler ou à reporter les versements aux contrats de retraite supplémentaire en 2018 s'en trouve largement limitée. Un assuré qui aurait annulé ses versements en 2018 ne pourrait ainsi pas déduire plus de la moitié des sommes versées en 2019.

Ce mécanisme spécifique de déduction ne s'applique pas aux cotisations versées au titre des contrats pour les non-salariés (contrats Madelin et contrats des exploitants agricoles), déjà contraints par l'obligation de versement annuel. Néanmoins, selon les situations, l'incitation à s'en tenir à la cotisation minimum peut prévaloir.

1. Article 11 de la loi n° 2017-1775 du 25 décembre 2017 de finances rectificative pour 2017.

avec les anciens produits destinés aux particuliers et aux non-salariés (PERP et contrats Madelin pour les principaux), auxquels il se substitue. Il peut être alimenté par les versements volontaires des assurés, par transferts d'autres contrats à souscription individuelle, ou par d'autres PER. Dans les cas de transferts, la répartition des fonds au sein des compartiments doit respecter l'origine des versements initiaux (versements volontaires, épargne salariale ou cotisations obligatoires)[7].

La commercialisation de la plupart des produits détaillés ci-dessous[8] s'est arrêtée depuis le 1er octobre 2020. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent parfois possibles[9].

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. 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 1er 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. L'adhésion à ce dispositif est close depuis le 1er octobre 2020.

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 1er 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. Depuis le 1er décembre 2019, le régime Préfon-Retraite est devenu un PER individuel. Les droits acquis précédemment sont

7. Article L. 224-40 du Code monétaire et financier.
8. Hormis les régimes Fonpel et Carel-Mudel.
9. Hormis pour le régime Préfon.

conservés dans l'ancien dispositif, qui ne peut néanmoins plus être alimenté.

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. Ce régime n'est pas concerné par la loi Pacte.

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. Ce régime n'est pas concerné par la loi Pacte.

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 1er janvier 2005. Ne pouvant plus être commercialisé à la suite de la loi Pacte, le Corem a été transformé en PER individuel à partir du 1er octobre 2020.

Complémentaire retraite des hospitaliers (CRH) : créée en 1963, la CRH est un dispositif de retraite supplémentaire qui s'adresse exclusivement au personnel hospitalier. Ne pouvant plus être commercialisé à la suite de la loi Pacte, le CRH a été transformé en PER individuel depuis le 1er octobre 2020.

Retraite mutualiste du combattant (RMC) : la RMC est une retraite par capitalisation, souscrite de façon individuelle et facultative. Elle est 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. Ce régime n'est pas concerné par la loi Pacte.

Produits souscrits individuellement dans un cadre professionnel

Comme les autres produits appelés à être remplacés par les PER individuels, les produits pour les non-salariés étaient commercialisés jusqu'au 1er octobre 2020. Les versements vers les contrats antérieurs à cette date peuvent se poursuivre. Ils peuvent être transformés ou transférés en PER.

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 des exploitants agricoles (parfois appelés « contrats Madelin agricoles ») : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle, destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles, ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère.

Produits souscrits collectivement

Plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PER d'entreprise collectif) : instauré par la loi Pacte, le PER d'entreprise collectif est commercialisé depuis le 1er octobre 2019. Il succède directement au Perco (Plan d'épargne pour la retraite collectif), avec lequel il continuait de cohabiter jusqu'au 1er octobre 2020. Le PER d'entreprise collectif concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise souscriptrice, sous éventuelle condition d'ancienneté limitée à trois mois maximum et sauf avis contraire des salariés. Il peut être alimenté par les versements volontaires des assurés, par les sommes issues de l'épargne salariale (participation, intéressement, abondement de l'employeur et transferts de CET) ou par transferts depuis d'autres PER. Un versement initial de l'employeur ou un versement périodique (sous condition) est possible.

Plan d'épargne retraite d'entreprise obligatoire (PER d'entreprise obligatoire) : le PER d'entreprise obligatoire succède au contrat à cotisations définies relevant de l'article 83 du CGI. Comme lui, il concerne l'ensemble ou une ou plusieurs catégories objectives de salariés de l'entreprise souscriptrice (l'ensemble des cadres par exemple). Il est mis en place après accord collectif ou référendaire, ou après décision unilatérale de l'employeur. Le PER obligatoire est le PER pouvant être alimenté par la plus grande variété de sources, à savoir :

- les versements volontaires du salarié ;
- les sommes issues de l'épargne salariale et droits du CET, à condition que le contrat s'adresse à tous les salariés ;

- les cotisations obligatoires du salarié et de l'employeur ;
- les transferts depuis d'autres PER.

Les versements obligatoires du salarié sont déductibles de son revenu imposable dans la limite de 8 % de sa rémunération annuelle.

Les deux PER d'entreprise, collectif et obligatoire, peuvent être regroupés en un seul si l'entreprise souscrit aux deux enveloppes.

Consécutivement à la création des PER de la loi Pacte, la commercialisation des produits détaillés ci-dessous (hormis celle de l'article 82 du CGI) s'est arrêtée depuis le 1er octobre 2020. Les versements sur les contrats déjà ouverts restent possibles.

Plan d'épargne pour la retraite collectif (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. Le Perco est exclusivement géré par des organismes de gestion en épargne salariale. Il est remplacé à la commercialisation par le PER d'entreprise collectif depuis le 1er octobre 2020.

Contrats relevant de l'article 83 du CGI : contrats à cotisations définies, à adhésion obligatoire une fois adoptés dans l'entreprise, et désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Les cotisations versées ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu mais au forfait social, à la charge de l'employeur à hauteur de 20 % depuis la loi de finance rectificative de 2012. La sortie s'effectue uniquement sous forme de rente viagère soumise à l'impôt sur le revenu. La loi portant réforme des retraites en 2010 introduit la possibilité pour les salariés de procéder à un versement à titre individuel et facultatif, en complément des versements obligatoires. Les contrats relevant de l'article 83 du CGI sont déductibles du revenu imposable du foyer fiscal dans la même limite que celle du PERP. Ils sont remplacés par le PER d'entreprise obligatoire depuis le 1er octobre 2020.

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 d'une extension facultative des contrats relevant de l'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 relevant de l'article 83 devait rendre caduque l'utilisation de PERE. Ils sont remplacés par le PER d'entreprise obligatoire à partir du 1er octobre 2020.

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies à adhésion individuelle et facultative, désignés ainsi d'après l'article du CGI spécifiant leur régime fiscal. Ils sont abondés exclusivement par l'employeur et permettent aux salariés d'obtenir le versement d'une rente ou d'un capital. Les cotisations sont imposables au titre de l'impôt sur le revenu, car elles sont considérées comme un sursalaire. Ces contrats ne sont pas concernés par l'instauration de la loi Pacte.

Autres produits

D'autres produits de retraite supplémentaire, spécifiques à certaines sociétés, existent : Repma, PER (avant loi Pacte), régimes collectifs de retraites, régimes du 4 juin, régimes relevant de l'article L. 441 du Code des assurances, 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 du CGI. 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 un cadre individuel (contrats de rente à cotisations libres) sont, eux, présentés dans la section « Autres contrats souscrits individuellement ». ■

Pour en savoir plus

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

29 Les masses financières relatives à la retraite supplémentaire

En 2021, près de 20 milliards d'euros de cotisations ont été collectées dans le cadre de contrats de retraite supplémentaire. Cela représente une hausse de 23,7 % en euros constants par rapport à 2020, qui s'explique essentiellement par le développement du plan d'épargne retraite individuel. Le montant des prestations versées au titre de contrats de retraite supplémentaire augmente légèrement en 2021 et s'établit à plus de 7,6 milliards d'euros. La place de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (légalement obligatoires ou non) demeure marginale, bien qu'en légère hausse. La part des cotisations versées à ce titre par rapport à l'ensemble des cotisations acquittées atteint 5,8 % en 2021, tandis que les prestations servies augmentent à 2,3 % de l'ensemble des prestations de retraite versées.

Les cotisations sur les dispositifs à souscription individuelle augmentent fortement en 2021

La loi dite « Pacte[1] » modifie la grille de lecture des contrats de retraite supplémentaire (voir fiche 28 et *encadré 1*). En 2020, l'arrêt de la commercialisation du plan d'épargne retraite populaire (PERP) et des contrats Madelin et contrats exploitants agricoles oriente particuliers et non-salariés vers un seul et unique dispositif : le plan d'épargne retraite individuel (PER individuel). L'ensemble des dispositifs individuels représentent près de 56 % du total des cotisations versées sur des produits de retraite supplémentaire en 2021, soit 11,1 milliards d'euros *(tableau 1)*. En particulier, les versements associés au PER individuel un peu plus de deux ans après sa commercialisation représentent plus des deux tiers des cotisations sur les dispositifs individuels (73 %), contre 45 % en 2020 et seulement 8 % en 2019 (année au cours de laquelle ce produit n'a été commercialisé que durant trois mois). En 2021, les cotisations individuelles sont en hausse de 37 % en euros constants dans l'ensemble des dispositifs concernés *(tableau 2)*. Cette augmentation prolonge celle de 2020, qui avait largement dépassé le pic de 2017[2].

Il est possible que le versement de cotisations sur les PER individuels se soit substitué pour partie à l'approvisionnement de produits non concernés par l'enquête, notamment l'assurance-vie, dont le transfert vers un PER bénéficie d'une incitation fiscale jusqu'au 1er janvier 2023[3] *(encadré 2)*. Les cotisations versées sur les plans d'épargne pour la retraite collectifs (Perco) baissent quant à eux fortement (-39 % en euros constants) en 2021. En parallèle, les montants récoltés par les PER d'entreprise collectifs, successeurs des Perco, augmentent de 86 %. Ces deux dispositifs représentent 17 % des cotisations en 2021, contre 19 % en 2020. Les cotisations collectées sur les PER d'entreprise obligatoires augmentent pour atteindre près de 5 % dans le total des cotisations, contre près de 13 % pour les cotisations des contrats relevant de l'article 83 et assimilés, qu'ils sont voués à remplacer. Les cotisations versées sur ces derniers continuent en effet de baisser en 2021, de 13,9 % en euros constants. Enfin, les cotisations associées aux contrats relevant de l'article 39 augmentent

1. Loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.
2. Du fait d'une évolution méthodologique de l'enquête (voir encadré 1 de la fiche 28), une rupture de série peut avoir lieu entre les niveaux observés jusqu'en 2017 et les niveaux observés à partir de 2018. Toutefois, l'écart commenté ici reste vérifié lorsqu'on raisonne à partir des évolutions annuelles à méthodologie constante. C'est le cas pour toutes les évolutions par rapport à 2017 ou avant commentées dans cette fiche.
3. Article 72 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises.

Encadré 1 Trois compartiments pour trois plans d'épargne retraite

Les dispositifs à cotisations définies, dont la loi dite « Pacte » a mis un terme à la commercialisation depuis le 1er octobre 2020, étaient catégorisés en deux groupes : les produits souscrits individuellement et les produits souscrits collectivement. Ce dernier groupe était subdivisé en fonction de la nature de l'adhésion de l'assuré, volontaire ou obligatoire. L'ensemble de ces produits étaient caractérisés par trois aspects : leurs modalités d'approvisionnement, les conditions de leur liquidation et leur type de fiscalité (voir tableau 1 de la fiche 28).

Le plan d'épargne retraite (PER), qui se substitue à ces dispositifs, peut être envisagé sous deux aspects : l'un juridique et l'autre économique. D'une part, il désigne une enveloppe juridique commune à trois dispositifs spécifiques : le PER individuel, le PER d'entreprise collectif et le PER d'entreprise obligatoire, chacun ciblant nommément l'une des anciennes catégories de produits existants. D'autre part, chacun de ces trois dispositifs est organisé autour de trois compartiments selon l'origine des fonds qui les alimentent, toujours liée aux caractéristiques des anciennes catégories. C'est la vision économique du PER. Le compartiment 1 est alimenté par l'épargne volontaire, le compartiment 2 par l'épargne salariale, et le compartiment 3 par les versements obligatoires du salarié ou de l'employeur. Ainsi, chaque PER peut accueillir des transferts de chaque catégorie d'anciens produits dans le compartiment correspondant, mais n'est alimenté directement qu'en fonction des compartiments ouverts au versement : le PER individuel n'est alimenté directement que par le compartiment 1, le PER collectif par les compartiments 1 et 2, et le PER obligatoire par les trois compartiments.

Les PER peuvent également être regroupés tout en conservant l'étanchéité de leurs compartiments[1], ce qui limite la multiplication des contrats pour les adhérents. Les trois dispositifs combinent donc une compatibilité juridique et une hétérogénéité économique.

Dans l'enquête sur la retraite supplémentaire, les organismes sont interrogés en fonction du type de dispositif, individuel, collectif ou obligatoire, qu'ils proposent. L'ensemble des compartiments des PER y sont appréhendés comme répondant à des règles d'alimentation, des modalités de liquidation et des fiscalités différentes. Les statistiques qui en découlent restituent ainsi une vision juridique du PER, plus adéquate concernant les adhérents et bénéficiaires, qui ne sont comptés qu'une fois par dispositif[2].

Il est cependant possible d'analyser les PER à partir d'une vision économique, qui s'intéresse aux montants, en considérant séparément chaque compartiment. Ci-dessous, le tableau des cotisations aux PER en 2021 propose une double entrée, par dispositif et par compartiment. Dans la version juridique de ces dispositifs, le PER individuel pèse pour 71 % des cotisations, tous compartiments confondus. Dans une vision économique de la provenance des fonds, le compartiment 1, seul ouvert à versement dans le cadre du PER individuel (dans lequel il représente 6,6 milliards d'euros), mais également ouvert à versement dans les deux autres PER (dans lesquels il représente 460 millions d'euros), pèse en revanche 64 % en 2021. Par ailleurs, le montant des cotisations dans le compartiment 2 des PER (12 % des cotisations), alimenté par de l'épargne salariale, est moins important que le montant des cotisations aux PER collectifs (20 %). En effet, une part significative des PER collectifs sont financés par de l'épargne volontaire. Le montant des cotisations sur le compartiment 3 des PER (3 %), qui n'est ouvert à versement que dans le cadre du PER obligatoire, pèse également moins que les sommes versées sur les trois compartiments du PER obligatoire (9 %). Par ailleurs, certains organismes ont indiqué des versements sur le compartiment 3 du PER collectif. Néanmoins, seuls des transferts issus de rachats auraient pu alimenter ces compartiments. En effet, les sommes transférées issues de rachats ne sont normalement pas considérées comme des cotisations, mais certains organismes n'ont pas pu les isoler des montants de cotisations. Cela est toutefois marginal dans la vague sur les données 2021.

Une nuance à l'analyse des PER par compartiment doit être apportée. Une partie des cotisations sur les PER en 2021 n'a pas été attribuée à un compartiment en particulier par les répondants à l'enquête. Elles représentent 21 % des sommes versées sur des PER en 2021. ●●●

1. L'étanchéité des compartiments est nécessaire car l'origine des versements détermine les modalités de sortie.
2. Un assuré qui posséderait un PER individuel dont les trois compartiments seraient remplis compterait pour un seul adhérent dans la vision juridique (car ne possédant qu'un seul contrat), et comme trois adhérents dans la vision économique (car remplissant trois compartiments).

Montants des versements sur les plans d'épargne retraite effectués au titre de la retraite supplémentaire (en millions d'euros courants)

	PER individuel	PER d'entreprise collectif	PER d'entreprise obligatoire	Part des compartiments dans le total des cotisations (en %)
Compartiment 1 (épargne volontaire)	6 597,8	391,9	71,8	**64**
Compartiment 2 (épargne salariale)	-	1 298,3	3,3	**12**
Compartiment 3 (versements obligatoires)	-	2,7	348,1	**3**
Compartiment indéterminé	1 320,0	511,3	549,1	**21**
Part des produits dans le total (en %)	**71**	**20**	**9**	**100**

Note > Seuls les versements au 31 décembre sont mesurés dans l'enquête Retraite supplémentaire. Les sommes transférées issues de rachats ne sont normalement pas considérées comme des cotisations, mais il n'est pas exclu que certains organismes les aient inclus dans les montants de cotisations dans l'enquête. De ce fait, les sommes déclarées dans les compartiments 2 et 3 des PER individuels et dans le compartiment 3 des PER collectifs, qui ne peuvent pas provenir de cotisations, pourraient provenir de transferts sans qu'il soit possible de savoir quel poids ces sommes représentent dans l'ensemble des transferts annuels vers ces compartiments.
Lecture > En 2021, les versements réalisés sur des PER indivuels représentent 71 % de l'ensemble des versements sur des PER. Les versements sur les compartiments 1 des PER, qu'ils soient individuels, collectifs ou obligatoires, représentent 64 % de l'ensemble des versements sur des PER.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021.

fortement (+23 % en euros constants) sans toutefois retrouver leur niveau de 2019. La part de ces contrats est quasi stable à 8,8 % de l'ensemble des cotisations.

La part des cotisations versées sur les fonds de retraite professionnelle supplémentaire[4] (FRPS), autorisés à commercialiser des contrats de retraite supplémentaire depuis 2018, est de plus de 7 % en 2021, contre 6 % en 2020 *(graphique 1)*. Ainsi, les cotisations versées sur les FRPS pèsent environ quatre fois plus que celles relevant des mutuelles ou des institutions de prévoyance, dont la part dans les cotisations totales diminue d'un demi-point. Les sociétés d'assurance concentrent près de 75 % de l'ensemble des cotisations, soit 4 points de pourcentage de plus qu'en 2021, contre près de 15 % pour l'ensemble des organismes de gestion d'épargne salariale, cette proportion étant inférieure de 4 points à celle de 2021.

Les prestations augmentent en 2021

En 2021, le montant des prestations (rentes, versements forfaitaires uniques [VFU] et sorties en capital hors rachats) servies au titre des contrats de retraite supplémentaire s'élève à 7,6 milliards d'euros, soit une augmentation de 6,5 % en euros constants par rapport à 2020. Près de 43 % des prestations sont versées au titre de contrats souscrits individuellement *(tableau 1)*, le montant de ces dernières progressant de 11,7 % en euros constants par rapport à 2020 *(tableau 3)*. La baisse des prestations versées au titre de la retraite mutualiste du combattant (RMC) et des contrats dits « autres contrats individuels » est en effet plus que compensée par la montée en puissance des prestations versées au titre des PER, des PERP ou assimilés, des contrats Madelin ou des contrats non-salariés.

La part la plus importante des prestations est versée au titre des contrats relevant de l'article 83 du CGI, à hauteur de près de 30 %. Néanmoins,

4. Les fonds de retraite professionnelle supplémentaire, instaurés par la loi dite « Sapin II », permettent d'offrir un cadre prudentiel conforme à la directive communautaire Institution de retraite professionnelle (IRP). En particulier, la contrainte de fonds propres de ces organismes est moins élevée que celle exigée par la directive européenne dite « Solvabilité 2 ».

les prestations versées au titre de ces contrats ralentissent (+2,4 % après +7,7 % en 2020). Cette hausse intervient malgré le quasi-doublement des prestations versées au titre des PER d'entreprise obligatoires, supposés remplacer ces contrats. En 2021, les PER d'entreprise obligatoires concernent près de 1 % du total des prestations.

Les prestations versées au titre du Perco baissent de 11,8 % en un an. Cette baisse est compensée par la hausse quatre fois plus importante des prestations versées au titre des PER d'entreprise collectifs, supposés les remplacer. La part des PER d'entreprise collectifs dans le total des prestations double par rapport à 2020 et se situe à 4,7 %.

Bien que les prestations des organismes de retraite supplémentaire soient principalement versées sous forme de rentes viagères, le poids de ces dernières diminue en 2021, passant de 5,5 milliards d'euros en 2020 à 5 milliards d'euros. Au contraire, les versements forfaitaires uniques (VFU) et les sorties en capital augmentent. En 2021, 72 % des montants de prestations sont ainsi versées aux bénéficiaires sous forme de rentes viagère (79 % en 2020), contre 13 %

Tableau 1 Cotisations, prestations et provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire en 2021

	Cotisations		Prestations		Provisions mathématiques[3]	
	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)	Montant (en milliards d'euros)	Part dans l'ensemble (en %)
Souscription individuelle	**11,1**	**55,6**	**3,3**	**43,1**	**119,0**	**44,6**
PER individuel	8,0	40,3	0,9	12,2	36,7	13,7
PERP	1,2	6,3	0,5	7,0	18,6	7,0
Produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux[1]	0,1	0,3	0,5	7,1	13,5	5,1
Retraite mutualiste du combattant	0,1	0,3	0,4	5,9	5,5	2,1
Autres contrats souscrits individuellement	0,0	0,0	0,0	0,2	0,2	0,1
Contrat Madelin	1,5	7,8	0,7	9,2	38,9	14,6
Contrat Exploitants agricoles	0,1	0,7	0,1	1,6	5,6	2,1
Souscription collective à cotisations définies	**7,1**	**35,6**	**3,3**	**42,8**	**114,1**	**42,8**
PER d'entreprise collectif et Perco	**3,3**	**16,8**	**0,7**	**9,8**	**27,4**	**10,3**
PER d'entreprise collectif	2,2	11,1	0,4	4,7	16,3	6,1
Perco	1,1	5,7	0,4	5,1	11,1	4,2
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	**3,7**	**18,8**	**2,5**	**33,0**	**86,7**	**32,5**
PER d'entreprise obligatoire	1,0	4,9	0,1	1,0	7,7	2,9
Contrat relevant de l'art. 83 du CGI et autres contrats collectifs[2]	2,6	12,9	2,3	29,8	74,4	27,9
Contrat relevant de l'art. 82 du CGI	0,2	1,0	0,2	2,2	4,6	1,7
Souscription collective à prestations définies	**1,8**	**8,8**	**1,1**	**14,1**	**33,6**	**12,6**
Contrat relevant de l'art. 39 du CGI	1,8	8,8	1,1	14,1	33,6	12,6
Ensemble des dispositifs	**19,9**	**100,0**	**7,645**	**100,0**	**266,7**	**100,0**

1. Prefon, Corem, CRH, Fonpel, Carel-Mudel.
2. PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 du CGI (Repma, PER, L441, etc.).
3. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco et PER d'entreprise collectif ; encours pour le Perco et le PER d'entreprise collectif.

Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution (cotisations et provisions mathématiques) et de liquidation (prestations et provisions mathématiques).

Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021.

sous forme de versements forfaitaires uniques (9 % en 2020) et 15 % sous forme de sorties en capital (12 % en 2020). Le type de versement est par ailleurs très lié à la catégorie de contrat. La part des VFU est plus élevée parmi les contrats à souscription individuelle (18 %) que parmi les contrats à souscription collective (11 % de ceux à cotisations définies et 0,7 % de ceux à prestations définies). En effet, les cotisations sont en général plus faibles dans les dispositifs individuels (voir fiche 30) et dans les dispositifs plus récents. Les droits à liquider sont donc également plus souvent d'un montant insuffisant pour être versés en rentes viagères. Les sorties en capital sont plus répandues parmi les contrats à souscription collective (26 % de ceux à cotisations définies), notamment parmi les Perco (100 %) et les PER d'entreprise collectifs (95 %).

En 2021, les masses de prestations sont majoritairement versées par les sociétés d'assurance (62 %), suivies par les FRPS (15 %), qui dépassent pour la première fois les mutuelles (11 %) *[graphique 1]*. La hausse du poids des FRPS s'explique par la baisse de celui des assurances et des mutuelles. Cela est notamment dû au fait qu'ils assument une part importante des prestations versées au titre de PER individuels et des PER obligatoires, types de contrats dynamiques en 2021. De plus, ils bénéficient d'un certain nombre de transferts de portefeuilles depuis d'autres types d'organismes[5].

Tableau 2 Montants des cotisations au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des cotisations (en milliards d'euros courants)				Évolution annuelle moyenne des montants des cotisations en euros constants (en %)		
	2016[4]	2017[4]	2020	2021	2016-2017[4]	2017-2020[5]	2020-2021
Souscription individuelle	**6,1**	**6,2**	**7,9**	**11,1**	**1,4**	**9,9**	**37,0**
PER individuel	-	-	3,5	8,0	-	-	>100
PERP et autres contrats individuels[1]	3,0	3,1	2,0	1,4	3,1	-11,5	-34,4
Produits pour les non-salariés[2]	3,1	3,1	2,3	1,7	-0,3	-7,0	-29,9
Souscription collective à cotisations définies	**5,4**	**6,2**	**6,4**	**7,1**	**12,5**	**0,2**	**7,6**
PER d'entreprise collectif et Perco	**2,2**	**2,3**	**3,0**	**3,3**	**0,9**	**8,2**	**9,7**
PER d'entreprise collectif	-	-	1,2	2,2	-	-	85,9
Perco	2,2	2,3	1,8	1,1	0,9	-8,2	-38,9
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	**3,2**	**3,9**	**3,4**	**3,7**	**20,7**	**-4,8**	**5,7**
PER d'entreprise obligatoire	-	-	0,3	1,0	-	-	>100
Contrat relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[3]	3,0	3,7	2,9	2,6	21,4	-8,3	-13,9
Contrat relevant de l'article 82 du CGI	0,2	0,2	0,2	0,2	10,2	0,1	-15,2
Souscription collective à prestations définies	**2,1**	**1,5**	**1,4**	**1,8**	**-31,2**	**-2,2**	**22,7**
Contrat relevant de l'article 39 du CGI	2,1	1,5	1,4	1,8	-31,2	-2,2	22,7
Ensemble des dispositifs	**13,6**	**13,9**	**15,7**	**19,9**	**0,7**	**4,1**	**23,7**

1. Produits assimilés, notamment produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, etc.).
2. Contrats Madelin et exploitants agricoles.
3. PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 du CGI (Repma, PER, L441, etc.).
4. Les données 2016 et 2017 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG).
5. L'évolution chaînée des cotisations en euros constants entre 2017 et 2020 est calculée à méthodologie constante afin de corriger la rupture de série entre 2017 et 2018.

Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution.

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2016 à 2021 ; données FFA et AFG pour 2016 et 2017.

5. Les engagements de retraite supplémentaire peuvent être transférés jusqu'à fin 2022 au sein de FRPS soumis à une contrainte de fonds propres moins élevée que celle exigée par la directive européenne dite « Solvabilité 2 ».

Encadré 2 Les transferts de provisions mathématiques sur les PER

Les droits individuels sur des dispositifs de retraite supplémentaire qui ne sont plus commercialisés depuis le 1er octobre 2020 peuvent être transférés vers de nouveaux PER[1]. En outre, les titulaires d'un PER peuvent le transférer vers un autre[2], après un changement d'emploi par exemple, et ainsi consolider leur épargne retraite supplémentaire sur un seul et unique contrat. Enfin, les transferts depuis les contrats de capitalisation tels ceux d'assurance-vie étaient encouragés par un avantage fiscal jusqu'au 31 décembre 2022[3]. Les transferts alimentent les compartiments des PER en fonction de la nature du dispositif de provenance ou du compartiment s'il s'agit d'un PER.

Lorsque ces transferts proviennent de dispositifs de retraite supplémentaire, ils doivent être distingués des cotisations, afin d'éviter les doubles comptes. Effectivement, les versements effectués au cours de l'année sur un dispositif puis transférés vers un autre risquent d'être déclarés une fois par chaque organisme gestionnaire. Par conséquent, les statistiques annuelles de cotisations sur des produits de retraite supplémentaire peuvent artificiellement être gonflées. Dans la vague de l'enquête sur la retraite supplémentaire portant sur les données 2021, les organismes gestionnaires ont donc été interrogés sur les transferts annuels de provisions mathématiques et d'encours (concernant les contrats collectifs – Perco et PER collectifs – gérés par des organismes de gestion d'épargne salariale) depuis la commercialisation des PER en 2019. Ces données ont permis de corriger les données de cotisations passées sur les PER, lorsque les transferts de provisions mathématiques avaient été déclarés en versements de cotisations. Certains organismes n'ont pas pu isoler les transferts des montants de cotisations. Cela est toutefois marginal dans la vague sur les données 2021.

Les données de transferts sont présentées dans le tableau ci-dessous, par année, dispositif de destination (retraite supplémentaire ou pas) et compartiment. En 2019, les transferts vers les PER sont plus faibles que les années suivantes, ces derniers n'ayant été commercialisés que trois mois cette année-là. Les transferts représentent alors 83 % du stock de provisions mathématiques de fin d'année sur les PER. L'essentiel se concentre sur les PER d'entreprise collectifs, pour près de 3 milliards d'euros (98,7 % du total). 30 % sont déclarés dans un compartiment indéterminé. Par ailleurs, une faible part est déclarée dans le compartiment 3 du PER collectif, qui cependant ne peut avoir pour origine que des versements obligatoires de l'employeur. Dans le cas du PER collectif, cette part déclarée ne peut provenir que d'un regroupement de PER.

En 2020, le flux de transferts de provisions mathématiques en provenance de produits de dispositifs de retraite supplémentaire est de 11,56 milliards d'euros, soit près de 35 % du stock de provisions mathématiques des PER de fin d'année. Plus de la moitié des transferts ont pour destination un PER individuel (57 %), plus d'un tiers (35 %) un PER collectif, et enfin un PER obligatoire (près de 8 %). La part des transferts alimentant le compartiment 1, tous PER confondus, est de 45 %. Elle est inférieure au poids des PER individuels dans le total des transferts, une part importante des transferts alimentant un PER individuel ayant été déclarée dans un compartiment inconnu. De fait, la part des transferts déclarés dans un compartiment inconnu représente moins de 16 % du total des transferts, soit une baisse par rapport à 2019. Néanmoins, cette part est plus importante dans les PER individuels (24 %) que dans les PER obligatoires (14 %) et collectifs (4 %). La répartition des transferts selon le dispositif et par compartiment est cohérente. Les transferts à destination des PER individuels alimentent le compartiment 1 à 76 %, ceux à destination des PER collectifs alimentent le compartiment 2 à 93 %, ceux à destination des PER obligatoires alimentent le compartiment 3 à 83 %. Les transferts alimentant les autres compartiments proviennent soit de regroupements de PER (exclusivement dans le cas des compartiments 1 et 2 du PER individuel et dans le cas du compartiment 3 du PER collectif) soit à des versements annexes sur les dispositifs d'origine (par exemple, des versements individuels sur d'anciens dispositifs transférés sur le compartiment 1 des PER collectifs et des PER obligatoires). En 2021, les transferts provenant de dispositifs de retraite supplémentaire représentent 14,6 milliards d'euros, soit 24 % du stock de provisions •••

1. Article L. 224-40 du Code monétaire et financier.
2. Article L. 224-6 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019.
3. Article 125-0 A du Code général des impôts.

•••

mathématiques des PER de fin d'année. Les transferts répartis par produit de destination sont à 50 % effectués vers des PER individuels, à 42 % vers des PER d'entreprise collectifs et à 8 % vers des PER obligatoires.

La part des transferts déclarés dans un compartiment inconnu s'élève à 37 %. Par type de PER, elle s'élève à 53 % parmi les PER individuels et à 57 % parmi les PER obligatoires. Hors compartiments inconnu, les compartiments de prédilection par type de PER sont les plus abondés. Le compartiment 1 du PER individuel l'est à 46 %, le compartiment 2 du PER collectif à 86 %, et le compartiment 3 du PER obligatoire à 38 %.

Certains transferts de provisions mathématiques proviennent de dispositifs ne relevant pas de la retraite supplémentaire, comme l'assurance-vie. Ces transferts, assimilés à des cotisations dans l'enquête sur la retraite supplémentaire, sont nuls en 2019 et représentent moins de 1 % des transferts annuels entrants sur les PER en 2020 et en 2021. En 2020, leur destination principale est le PER collectif (92 %) suivie du PER individuel. En 2021, ces transferts alimentaient le PER obligatoire (71 %) et le PER individuel.

Montants des transferts de provisions sur les plans d'épargne retraite (en millions d'euros courants)

		PER individuel	PER d'entreprise collectif	PER d'entreprise obligatoire	Part des compartiments dans le total (en %)
2019	Compartiment 1 (épargne volontaire)	37,7	58,8	0,0	**3,2**
	Compartiment 2 (épargne salariale)	0,0	2 030,1	0,0	**66,8**
	Compartiment 3 (versements obligatoires)	0,0	1,8	0,0	**0,1**
	Compartiment indéterminé	2,7	906,7	0,0	**29,9**
	Part des produits dans le total (en %)	**1,3**	**98,7**	**0,0**	**100,0**
2020	Compartiment 1 (épargne volontaire)	5 021,2	118,5	26,5	**44,6**
	Compartiment 2 (épargne salariale)	1,4	3 822,2	1,2	**33,0**
	Compartiment 3 (versements obligatoires)	2,2	2,7	743,5	**6,5**
	Compartiment indéterminé	1 557,7	156,9	129,1	**15,9**
	Part des produits dans le total (en %)	**56,8**	**35,4**	**7,8**	**100,0**
2021	Compartiment 1 (épargne volontaire)	3 356,0	101,0	51,9	**24,0**
	Compartiment 2 (épargne salariale)	12,1	5 246,9	2,3	**36,0**
	Compartiment 3 (versements obligatoires)	40,5	6,1	441,3	**3,3**
	Compartiment indéterminé	3 903,0	778,9	662,7	**36,6**
	Part des produits dans le total (en %)	**50,1**	**42,0**	**7,9**	**100,0**

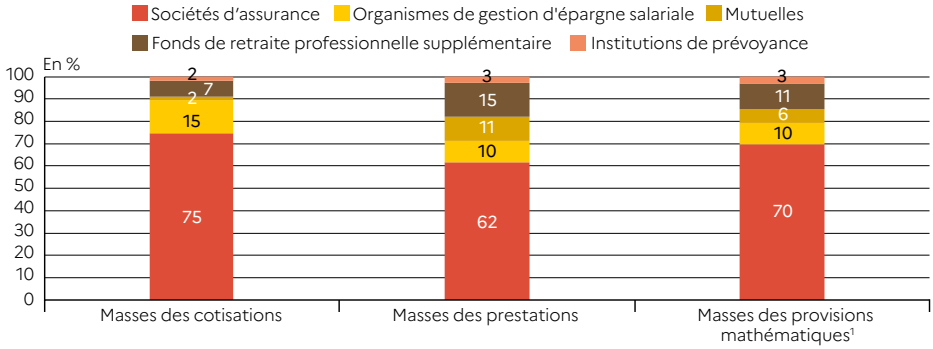
Note > Les transferts de provisions provenant de dispositifs hors retraite supplémentaire, représentent de 0 % à 0,1 % de l'ensemble des transferts sur des PER selon les années.
Lecture > En 2021, les transferts de provisions réalisés vers des PER indivuels représentent 50,1 % de l'ensemble des transferts vers des PER. Les transferts de provisions vers les compartiments 1 des PER, qu'ils soient individuels, collectifs ou obligatoires, représentent 24 % de l'ensemble des transferts vers des PER.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021.

Les provisions mathématiques augmentent en 2021

En 2021, 70 % du total des provisions mathématiques[6] ou des encours est hébergé par les sociétés d'assurance *(graphique 1)*. De même que pour les mutuelles et les institutions de prévoyance, cette part est en légère baisse par rapport à 2020, en raison du développement concomitant des FPRS. La part de ces derniers est en effet en hausse par rapport à 2020. Le montant des provisions mathématiques est même en baisse dans l'absolu parmi les institutions de prévoyance et légèrement parmi les mutuelles. Les provisions mathématiques (et les encours, s'agissant des Perco et des PER d'entreprise collectifs) atteignent 266,7 milliards d'euros en 2021[7] *(tableau 1)*, soit une hausse de 3,6 % en euros constants par rapport à 2020.

De même qu'en 2020, les contrats à souscription individuelle et contrats collectifs à cotisations définies dépassent tous deux les 100 milliards d'euros (respectivement 119 milliards et 114 milliards d'euros). La hausse des provisions des contrats à souscription individuelle (+5,2 %) s'explique par la dynamique des PER individuels, qui compense largement la baisse de provisions des PERP et autres contrats individuels *(tableau 4)*. Concernant les contrats à cotisations définies souscrits collectivement, la hausse importante des encours parmi les PER d'entreprise collectifs fait plus que compenser la baisse de ceux du Perco. En outre, les provisions mathématiques des PER d'entreprise obligatoires augmentent fortement, leur part dans le total atteignant 2,9 % contre 1,6 % en 2020, ce qui compense la baisse des provisions des contrats relevant de l'article 83 du CGI et assimilés.

Graphique 1 Répartition des masses financières relatives aux cotisations, prestations et provisions mathématiques, au titre de la retraite supplémentaire, par type d'organisme



1. Le Perco n'est pas un contrat d'assurance retraite mais un dispositif d'épargne salariale. Il en est de même pour les PER d'entreprise collectifs gérés par des organismes de gestion d'épargne salariale. Il ne s'agit donc pas de traiter ici les provisions mathématiques mais les encours.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution et de liquidation.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021.

6. Les provisions techniques spéciales sont le miroir de la valeur des actifs couvrant effectivement le montant des engagements des sociétés d'assurance à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. Elles diffèrent des provisions mathématiques théoriques, qui sont calculées individuellement à l'aide de formules mathématiques prenant en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique.
7. 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 de septembre 2022, 180,4 milliards d'euros fin 2021, dont 160,6 milliards d'euros pour les régimes complémentaires. En outre, en 2021, le fonds de réserve des retraites dispose de 26 milliards d'euros de réserve, et les régimes obligatoires en capitalisation (retraite additionnelle de la fonction publique [RAFP] et régime complémentaire des pharmaciens gérés par la Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens [CAVP]) de 35,1 milliards d'euros de provisions.

De même, les provisions mathématiques en euros constants des contrats à prestations définies baissent en 2021 (-1,2 %).

La retraite supplémentaire demeure globalement marginale par rapport aux régimes publics obligatoires

En 2021, la retraite supplémentaire représente 5,8 % de l'ensemble des cotisations ou contributions acquittées au titre de la retraite (légalement obligatoires ou non), soit une augmentation de près de un point par rapport à 2020 *(graphique 2)*. Cette évolution intervient malgré un rebond des cotisations de retraite versées aux régimes légalement obligatoires. Elle est liée à la hausse de la masse salariale du secteur privé après la baisse de 2020 et les périodes d'exonérations et de reports de paiement mis en place pour aider les entreprises du secteur privé et les travailleurs indépendants dans le cadre de la

Tableau 3 Montants des prestations au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des prestations (en milliards d'euros courants)				Évolution annuelle moyenne des montants des prestations en euros constants (en %)			Part des montants de prestations versées en 2021, selon le type de versement (en %)		
	2016[5]	2017[5]	2020	2021	2016-2017[5]	2017-2020[6]	2020-2021	Rentes viagères	Versements forfaitaires uniques	Sorties en capital
Souscription individuelle	**2,4**	**2,6**	**2,9**	**3,3**	**7,6**	**4,0**	**11,7**	**72**	**18**	**10**
PER individuel	-	-	0,7	0,9	-	-	23,5	73	11	16
PERP et autres contrats individuels[1]	1,8	1,9	1,4	1,5	5,7	-9,8	7,7	68	21	11
Produits pour les non-salariés[2]	0,6	0,7	0,7	0,8	13,0	4,4	7,6	79	21	0
Souscription collective à cotisations définies	**2,4**	**2,4**	**2,9**	**3,3**	**1,3**	**11,3**	**8,5**	**63**	**11**	**26**
PER d'entreprise collectif et Perco	**2,2**	**0,5**	**0,6**	**0,7**	**-77,2**	**4,7**	**21,1**	**0**	**2**	**97**
PER d'entreprise collectif	-	-	0,2	0,4	-	-	>100	1	4	95
Perco[3]	2,2	0,5	0,4	0,4	-77,2	-6,3	-11,8	0	0	100
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	**1,9**	**1,9**	**2,3**	**2,5**	**-2,2**	**13,4**	**5,3**	**81**	**14**	**4**
PER d'entreprise obligatoire	-	-	0,0	0,1	-	-	90,7	80	14	6
Contrat relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[4]	1,8	1,7	2,2	2,3	-5,5	14,9	2,4	85	15	0
Contrat relevant de l'article 82 du CGI	0,1	0,2	0,1	0,2	39,0	-4,3	27,9	38	0	62
Souscription collective à prestations définies	**1,4**	**1,6**	**1,2**	**1,1**	**16,1**	**2,0**	**-11,2**	**99**	**1**	**0**
Contrats relevant de l'article 39 du CGI	1,4	1,6	1,2	1,1	16,1	2,0	-11,2	99	1	0
Ensemble des dispositifs	**6,1**	**6,6**	**7,0**	**7,6**	**7,0**	**6,3**	**6,5**	**72**	**13**	**15**

1. Produits assimilés, notamment les produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, etc.).
2. Contrats Madelin et exploitants agricoles.
3. Les prestations sous forme de rentes viagères ne sont pas directement versées par les sociétés gérant des Perco et des PER collectifs et ne peuvent pas être mesurées directement auprès d'elles. Le capital à convertir en rente viagère ou régulière transféré par ces organismes vers des sociétés d'assurance est intégré dans la catégorie des prestations sous forme de sorties en capital. Ces transferts représentent 1,5 % des prestations mesurées pour les Perco en 2021 et 0,3 % des prestations mesurées pour les PER collectifs en 2021.
4. PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 du CGI (Repma, PER, L441, etc.).
5. Les données 2016 et 2017 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG).
6. L'évolution chaînée des cotisations en euros constants entre 2017 et 2020 est calculée à méthodologie constante afin de corriger la rupture de série entre 2017 et 2018.

Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de liquidation.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2016 à 2021 ; données FFA et AFG pour 2016 et 2017.

crise sanitaire liée au Covid-19[8]. En 2021, la part des prestations servies au titre de la retraite supplémentaire augmente très légèrement à près de 2,3 %. Ces produits fonctionnant par capitalisation, la montée en droit des assurés est très progressive. De ce fait, le versement des prestations qui en dépendent est également progressif, et décalé dans le temps. ■

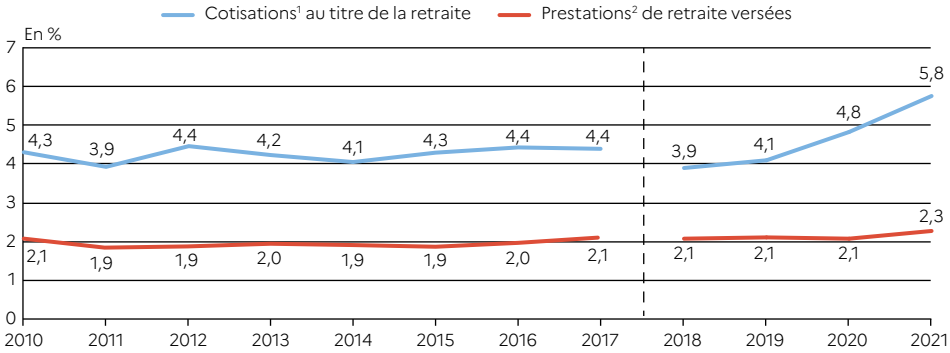
Tableau 4 Montants des provisions mathématiques au titre de la retraite supplémentaire

	Montant total des provisions[4] (en milliards d'euros courants)				Évolution annuelle moyenne des montants des provisions en euros constants (en %)			Part des provisions mathématiques en 2021 selon la phase considérée (en %)	
	2016[5]	2017[5]	2020	2021	2016-2017[5]	2017-2020[6]	2020-2021	Constitution	Liquidation
Souscription individuelle	**92,1**	**96,8**	**110,0**	**119,0**	**3,9**	**4,3**	**5,2**	**69**	**31**
PER individuel	-	-	22,7	36,7	-	-	57,2	75	25
PERP et autres contrats individuels[1]	48,9	51,1	40,5	37,8	3,3	-8,2	-9,0	60	40
Produits pour les non-salariés[2]	43,2	45,7	46,9	44,5	4,5	1,7	-7,6	71	29
Souscription collective à cotisations définies	**87,0**	**91,2**	**107,3**	**114,1**	**3,6**	**5,2**	**3,5**	**74**	**26**
PER d'entreprise collectif et Perco	**14,0**	**15,9**	**22,5**	**27,4**	**12,2**	**11,2**	**18,6**	**100**	**0**
PER d'entreprise collectif	-	-	6,6	16,3	-	-	>100	99	1
Perco	14,0	15,9	15,9	11,1	12,2	-1,1	-31,8	100	0
PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI	**73,0**	**75,3**	**84,8**	**86,7**	**1,9**	**3,9**	**-0,5**	**66**	**34**
PER d'entreprise obligatoire	-	-	4,0	7,7	-	-	85,0	83	17
Contrat relevant de l'article 83 du CGI et autres contrats collectifs[3]	68,8	70,8	76,3	74,4	1,6	2,4	-5,1	64	36
Contrat relevant de l'article 82 du CGI	4,2	4,5	4,5	4,6	7,5	-1,3	-0,1	81	19
Souscription collective à prestations définies	**40,3**	**40,9**	**33,1**	**33,6**	**0,5**	**-4,8**	**-1,2**	**57**	**43**
Contrat relevant de l'article 39 du CGI	40,3	40,9	33,1	33,6	0,5	-4,8	-1,2	57	43
Ensemble des dispositifs	**219,4**	**228,9**	**250,4**	**266,7**	**3,1**	**3,3**	**3,6**	**70**	**30**

1. Produits assimilés, notamment produits destinés aux fonctionnaires ou aux élus locaux (Prefon, Corem, etc.).
2. Contrats Madelin et exploitants agricoles.
3. PERE et autres produits de retraite supplémentaire d'entreprise dépendant de la fiscalité des contrats relevant de l'article 83 du CGI (Repma, PER, L441, etc.).
4. Provisions mathématiques pour les dispositifs hors Perco et PER d'entreprise collectif ; encours pour le Perco et le PER d'entreprise collectif.
5. Les données 2016 et 2017 sont calées sur les informations des fédérations (FFA et AFG).
6. L'évolution chaînée des cotisations en euros constants entre 2017 et 2020 est calculée à méthodologie constante afin de corriger la rupture de série entre 2017 et 2018.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution et de liquidation.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2016 à 2021 ; données FFA et AFG pour 2016 et 2017.

8. Rapport de la Commission des comptes de la Sécurité sociale, septembre 2022.

Graphique 2 Part de la retraite supplémentaire dans l'ensemble des régimes de retraite (obligatoire et facultative)



1. Cotisations sociales à la charge des employeurs ou des salariés, contributions publiques, transferts pris en charge par le 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 > Le champ de l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018.
Champ > Ensemble des contrats d'épargne retraite en cours de constitution et de liquidation.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2010 à 2021 ; rapport du Conseil d'orientation des retraite, septembre 2022.

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data de la DREES : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraite.
> France Assureurs (2022, septembre). Assurance-vie : des cotisations au plus haut depuis 2010 sur les sept premiers mois de l'année. Communiqué de presse.
> **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.
> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

30 Les adhérents et le montant des cotisations de retraite supplémentaire

Fin 2021, 15,3 millions de personnes détiennent un contrat de retraite supplémentaire en cours de constitution auprès de sociétés d'assurance, de fonds de retraite professionnelle supplémentaire, d'institutions de prévoyance, de mutuelles et d'organismes de gestion de l'épargne salariale. Par rapport à fin 2020, cela représente un peu moins de 1 million d'adhérents supplémentaires, qui souscrivent essentiellement aux nouveaux PER. En revanche, le nombre de cotisants augmente un peu moins (+0,6 million) et s'élève à près de 7 millions. La cotisation moyenne augmente fortement en 2021 parmi les contrats individuels.

15,3 millions d'adhérents en 2021

Fin 2021, le nombre d'adhérents à un produit de retraite supplémentaire[1] atteint 15,3 millions *(graphique 1)*. Cela représente 5,6 millions d'adhérents supplémentaires en dix ans, dont environ 1 million depuis la fin 2020. Cette dernière hausse se répartit entre, d'une part et pour moins de deux tiers, des contrats collectifs et obligatoires (plan d'épargne retraite [PER] d'entreprise collectif, PER d'entreprise obligatoire et contrat relevant de l'article 82 du CGI) et, d'autre part, des contrats à souscription individuelle (PER individuel, notamment).

Les adhérents aux contrats instaurés par la loi Pacte (voir encadré 1 de la fiche 28) représentent 30 % de l'ensemble des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire fin 2021, contre 18 % fin 2020. Ces adhérents souscrivent principalement au PER individuel (1 972 000, soit 13 %) et au PER d'entreprise collectif (1 782 000, soit 12 %). Tous, cependant, ne sont pas de nouveaux signataires de contrats de retraite supplémentaire. Une partie d'entre eux, en effet, sont des salariés dont l'entreprise a transformé son Perco en PER d'entreprise collectif, ou des particuliers, fonctionnaires ou indépendants ayant transféré leurs droits sur des PER individuels.

De ce fait, les adhésions au Perco baissent de 2,5 %, et les adhésions aux autres contrats individuels baissent de 11 % en moyenne.

Des adhérents plus âgés que la population active

Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire sont sensiblement plus âgés que les actifs. Ainsi, 74 % d'entre eux ont 40 ans ou plus, et 17 % ont 60 ans ou plus. En comparaison, respectivement 57 % et 8 % des actifs appartiennent à ces tranches d'âges *(graphique 2)*. Les adhérents aux produits souscrits individuellement (PER individuel, plan d'épargne retraite populaire [PERP] et contrat Madelin) sont plus âgés en moyenne que l'ensemble des adhérents. À l'inverse, les adhérents à des contrats souscrits collectivement dans l'entreprise sont, en proportion, plus jeunes que l'ensemble des adhérents. Si 26 % de l'ensemble des adhérents ont moins de 40 ans, c'est ainsi le cas d'environ 34 % des adhérents à un PER d'entreprise collectif[2] et Perco, et de près de 32 % des adhérents à un PER obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI. Ces adhérents restent malgré tout plus âgés en moyenne que la population active dans son ensemble.

---

1. Tous produits confondus, hors contrats relevant de l'article 39 du CGI, qui ne sont pas individualisables. Données non corrigées des doubles comptes (c'est-à-dire qu'une personne compte autant de fois qu'elle détient de contrats différents).
2. La ventilation par âge est réalisée par type de contrat. Ainsi, un PER individuel comportant les trois compartiments (dont le compartiment 3, qui contient des versements obligatoires versés sur un PER obligatoire avant son regroupement dans ce PER individuel) est classé en PER individuel. De même, un PER d'entreprise obligatoire comportant les trois compartiments (dont le compartiment 1, qui contient les versements volontaires) est classé en PER d'entreprise obligatoire.

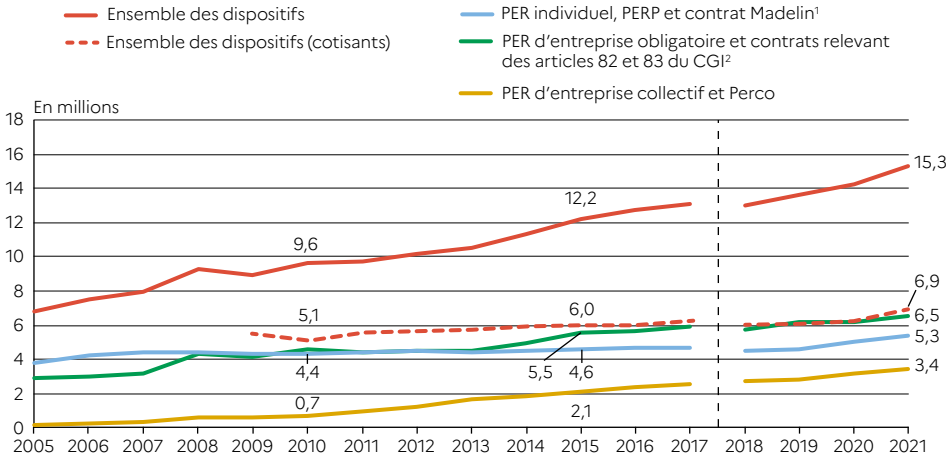
La part des moins de 30 ans parmi les nouveaux adhérents à un contrat de retraite supplémentaire est de 15 %. Elle diminue depuis 2019, alors qu'elle était proche de 26 % depuis 2013 *(graphique 2* et *graphique 3)*. En effet, certains nouveaux adhérents aux PER instaurés par la loi Pacte pourraient être d'anciens assurés à d'autres contrats de retraite supplémentaire ayant transféré ces derniers vers les nouveaux dispositifs (ou qui auraient gardé l'ancien dispositif tout en ouvrant un nouveau), ce qui rehausserait artificiellement la moyenne d'âge des « nouveaux » adhérents. En particulier, 8 % des nouveaux adhérents à un PER individuel ont moins de 30 ans.

La répartition des adhérents selon le sexe est comparable d'une année sur l'autre pour tous les produits. Les assurés sont en majorité des hommes. Néanmoins, la part des femmes augmente légèrement pour l'ensemble des contrats par rapport à 2020 (plus de 45 %). Ces dernières représentent 45 % des adhérents à un contrat à souscription individuelle *(graphique 4)*, 39 % des adhérents à un PER d'entreprise collectif et Perco, et 49 % des adhérents à un PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI.

Près d'une personne en emploi sur quatre cotise à un contrat de retraite supplémentaire

Les adhérents à un contrat de retraite supplémentaire n'y font pas tous des versements chaque année. On distingue ainsi les adhérents des

Graphique 1 Nombre d'adhérents au 31 décembre, selon le dispositif de retraite supplémentaire



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.

Note > Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28). Les contrats relevant de l'article 39 du CGI sont exclus car ils ne sont pas individualisables. Les adhérents à un contrat de retraite supplémentaire n'y font pas tous des versements chaque année. On distingue donc les adhérents des cotisants, ces derniers étant des adhérents ayant effectué un versement l'année considérée, à leur initiative ou à celle de leur employeur.

Lecture > En 2021, les produits souscrits individuellement (PER individuels, PERP et assimilés) totalisent 5,3 millions d'adhérents (un adhérent étant compté autant de fois qu'il a de contrats).

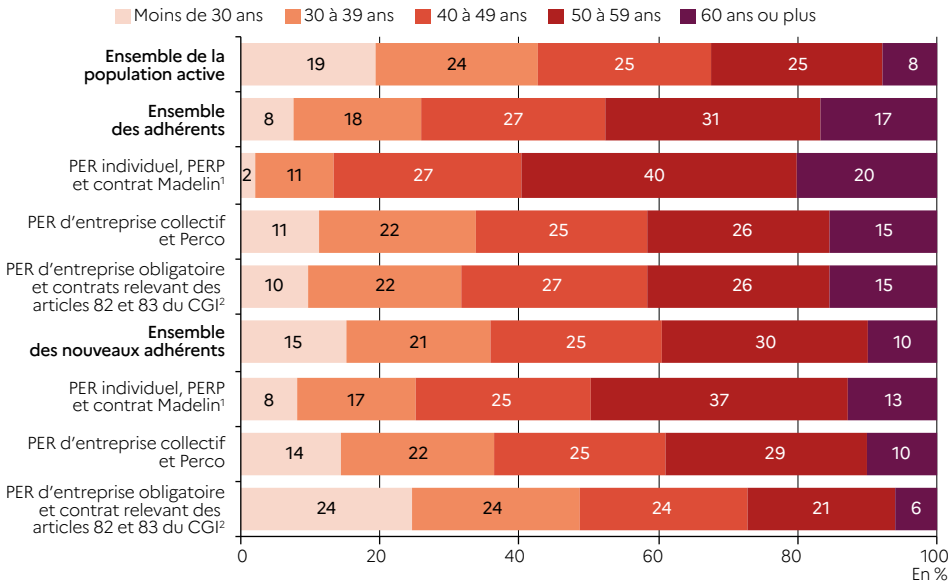
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année (hors contrats relevant de l'article 39 du CGI), sans correction des doubles comptes, pour lesquels l'âge des adhérents est connu.

Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2005 à 2021 ; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017 ; redressements par la DREES pour 2021.

cotisants, ces derniers étant des adhérents ayant effectué un versement au cours de l'année prise en compte dans l'enquête, à leur initiative ou à celle de leur employeur. Fin 2021, l'augmentation du nombre d'adhérents à des produits de retraite supplémentaire (+1,0 million), que l'on peut attribuer à la mise en œuvre des nouveaux PER, est plus importante que la hausse du nombre de cotisants (+0,6 million). Les cotisants à un contrat de retraite supplémentaire sont 6,9 millions fin 2021, soit l'équivalent de 45 % des adhérents et de 24 % des actifs occupés[3] *(graphique 5)*. En comparaison, environ 5,5 millions de personnes avaient cotisé à un contrat de retraite supplémentaire en 2011, soit l'équivalent de 21 % des actifs occupés d'alors, et de 57 % des adhérents.

En 2021, 10 % des actifs occupés ont cotisé à un contrat de retraite supplémentaire souscrit individuellement, principalement à un PER individuel (1 538 000 cotisants) et à un PERP (657 000). Concernant les contrats détenus par des salariés, 5 % des actifs occupés ont cotisé à un PER d'entreprise

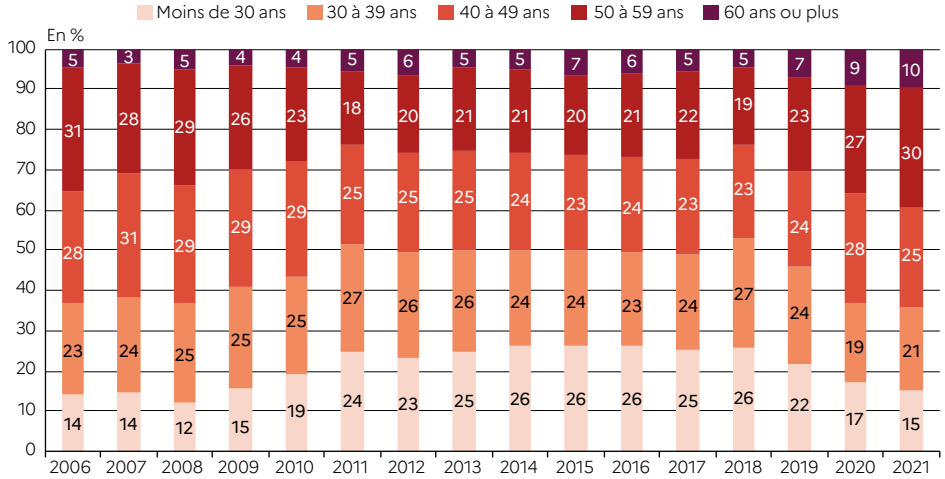
Graphique 2 Répartition par âge des adhérents à un contrat de retraite supplémentaire



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrats relevant de l'article 83 du CGI, contrats relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. La part des adhérents pour laquelle cette information est disponible par catégorie de produits est comprise entre 89 % et 99 %. Pour les nouveaux adhérents, elle se situe entre 87 % et 100 %. Les nouveaux adhérents sont ceux pour lesquels un contrat est ouvert dans l'année. Toutefois, ils peuvent être titulaires d'un autre contrat de retraite supplémentaire.
Les contrats relevant de l'article 39 du CGI sont exclus car ils ne sont pas individualisables.
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année (hors contrats relevant de l'article 39 du CGI), sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021 ; Insee, enquête Emploi 2021.

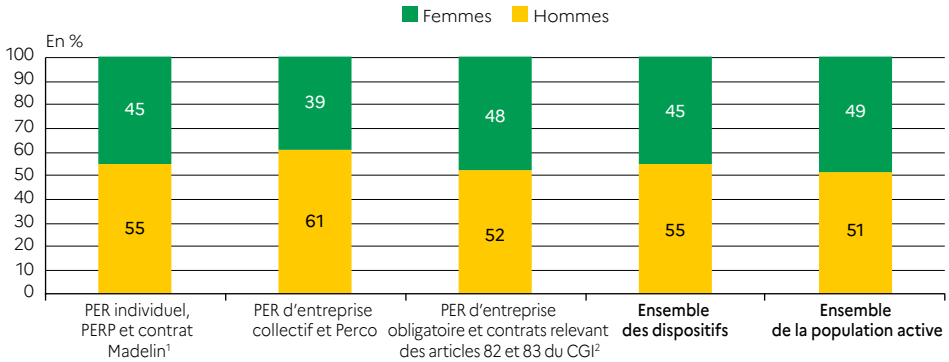
3. La part est calculée en rapportant le nombre de cotisants à un contrat de retraite supplémentaire au nombre de personnes en emploi. Il s'agit d'une approximation au sens où, en toute rigueur, les cotisants à un produit de retraite supplémentaire peuvent également inclure des personnes hors de l'emploi. Par ailleurs, les données ne sont pas corrigées des doubles comptes (une personne ayant adhéré à plusieurs contrats de retraite supplémentaire sera comptée autant de fois).

Graphique 3 Évolution de la répartition des nouveaux adhérents à un produit de retraite supplémentaire, par classe d'âge



Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu (voir note du graphique 2).
Champ > Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies. Contrats en cours de constitution au cours de l'année (hors contrat relevant de l'article 39 du CGI), sans correction des doubles comptes, pour lesquels l'âge des nouveaux adhérents est connu.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2006 à 2021.

Graphique 4 Les adhérents à un produit de retraite supplémentaire en 2021, par sexe, selon les dispositifs



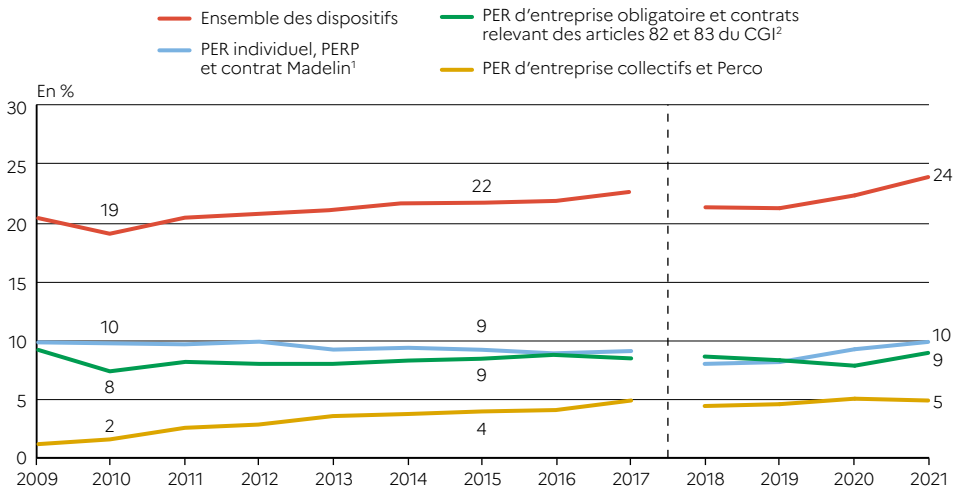
1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. La part des adhérents pour laquelle cette information est disponible est de 89 % parmi les contrats individuels, de 94 % parmi les contrats d'entreprise obligatoires et de 100 % parmi les contrats d'entreprise collectifs.
Champ > Contrats en cours de constitution durant l'année (hors contrats relevant de l'article 39 du CGI), sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021 ; Insee, enquête Emploi 2021.

collectif et Perco et 9 % à un PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI. Au total, près de 45 % des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire le sont à un nouveau dispositif instauré par la loi Pacte (contre 26 % en 2020).

Un certain effet de substitution s'observe dans les effectifs de cotisants par catégorie de produits. Concernant les contrats individuels, le nombre de cotisants au PER individuel augmente de 600 000, cette hausse faisant plus que compenser les baisses de cotisants au PERP (-200 000) et au contrat Madelin (-160 000). Concernant les contrats collectifs, la hausse du nombre de cotisants à un PER collectif (+310 000) compense également la baisse des cotisants au Perco (-310 000). La hausse des cotisants au PER obligatoire (+530 000), fait plus que compenser la baisse du nombre de cotisants au contrat relevant de l'article 83 du CGI (-160 000). Au total, l'effet net est positif sur les effectifs de cotisants aux contrats à cotisations définies souscrits collectivement, qui augmentent de 10,4 % sur un an.

Pour l'ensemble des contrats, la part des cotisants parmi les adhérents a légèrement augmenté, passant de 44 % en 2020 à 45 % en 2021. Elle est stable autour de 53 % pour les contrats individuels, et de 40 % pour les contrats collectifs. Ce ratio a diminué parmi tous les contrats hormis le PER individuel et le PER obligatoire, les contrats à destination des fonctionnaires et des élus ainsi que celui relevant de l'article 82 du CGI. Cela pourrait s'expliquer par le fait qu'une partie des nouveaux adhérents aux PER détenant un ancien dispositif ont conservé ce dernier tout en cessant de l'alimenter.

Graphique 5 Évolution de la part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire parmi les actifs occupés, par type de produit

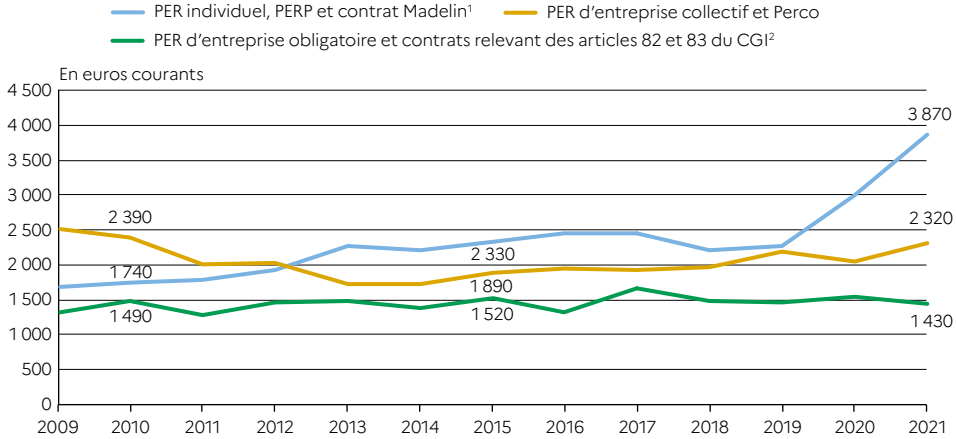


1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et cotisations définies. Tous les versements, qu'ils proviennent des employeurs ou des assurés, sont pris en compte.
Note > Les cotisants sont considérés ici comme des adhérents ayant bénéficié d'un versement dont eux-mêmes ou leur employeur peuvent être à l'origine. Le contrat relevant de l'article 39 du CGI est exclu car il n'est pas individualisable. Les effectifs de cotisants sont rapportés au total de l'emploi en France. Il n'est pas tenu compte du fait que certains cotisants à un contrat de retraite supplémentaire peuvent être hors emploi. Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28).
Champ > Contrats en cours de constitution (hors contrat relevant de l'article 39 du CGI) et pour lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2009 à 2021 ; comptes nationaux de l'Insee.

La cotisation moyenne sur les contrats individuels augmente fortement

En 2021, la cotisation annuelle moyenne[4] sur les contrats individuels (PER individuel, PERP ou assimilé et contrat Madelin) augmente fortement (+29 %) et atteint 3 870 euros *(graphique 6)*. Dans cette catégorie de produits, la cotisation moyenne sur le nouveau PER individuel est particulièrement élevée par rapport à la cotisation sur les autres produits. Elle s'élève à 5 220 euros, contre 2 810 euros pour les produits des non-salariés et 2 340 euros pour les contrats à destination des fonctionnaires et des élus locaux. Elle est par ailleurs en hausse par rapport à 2020 (3 760 euros). La cotisation moyenne élevée sur les PER individuels pourrait résulter du fait que le versement à l'ouverture du dispositif est généralement plus élevé que les versements suivants, car il peut notamment correspondre à une somme transférée depuis un autre contrat de retraite supplémentaire[5] ou depuis un contrat d'épargne. La cotisation annuelle moyenne sur les PER d'entreprise collectifs et Perco augmente quant à elle légèrement en 2021 après une baisse en 2020 (2 320 euros en 2021, contre 2 050 euros en 2020 et 2 190 euros en 2019). Cette augmentation est portée par la hausse des versements moyens sur les PER collectifs (2 860 euros en 2021, contre 2 470 euros en 2020), qui compense le recul des versements moyens sur les Perco (1 700 euros

Graphique 6 Cotisations annuelles moyennes, selon le dispositif de retraite supplémentaire



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Les cotisations sont considérées ici comme des versements effectués indistinctement par l'employeur ou l'individu. Le contrat relevant de l'article 39 du CGI est exclu car il n'est pas individualisable.
Lecture > En 2021, la cotisation moyenne sur les produits souscrits individuellement (PER individuel, PERP et contrat Madelin) s'élève à 3 870 euros par an.
Champ > Contrats en cours de constitution (hors contrat relevant de l'article 39 du CGI) sur lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2009 à 2021, redressements par la DREES pour 2021.

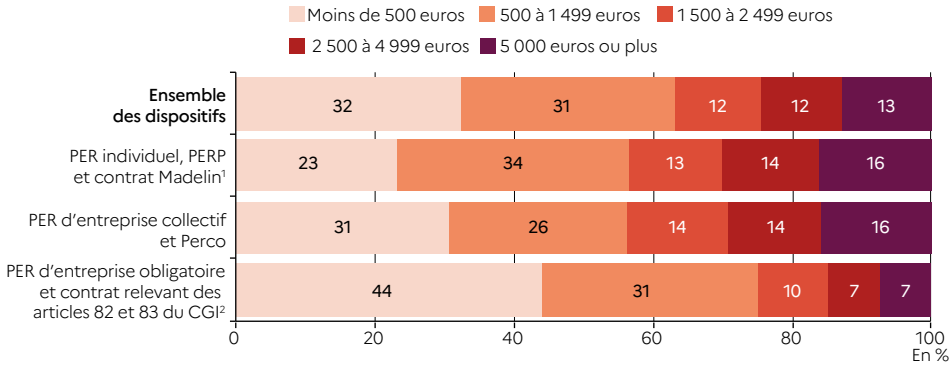
4. La cotisation moyenne est calculée sur le champ des cotisants, c'est-à-dire sur la sous-partie des adhérents qui ont effectivement bénéficié d'un versement sur leur contrat au cours de l'année, qu'ils l'aient effectué eux-mêmes ou que ce versement provienne de leur employeur.
5. Les sommes transférées issues de rachats ne sont pas considérées comme des cotisations, mais certains organismes ne les distinguent pas dans les montants de cotisations dans l'enquête Retraite supplémentaire. Cela est toutefois marginal pour les données de 2021.

en 2021, contre 1 850 euros en 2020). De leur côté, les versements sur les PER d'entreprise obligatoires (1 250 euros) sont plus faibles en moyenne que ceux effectués sur des contrats relevant de l'article 83 du CGI (1 450 euros), et encore plus que ceux effectués sur des contrats relevant de l'article 82 du CGI (3 620 euros), qui sont entièrement le fait des employeurs. Au total, la cotisation moyenne sur des contrats à versements obligatoires de l'employeur est en baisse par rapport à 2020, passant de 1 550 euros à 1 430 euros.

La majorité des versements annuels sont faibles, mais la part des versements les plus élevés est en hausse

Les cotisations moyennes recouvrent une répartition inégale des versements *(graphique 7)*. En effet, dans l'ensemble des dispositifs, si 63 % des versements moyens sont inférieurs à 1 500 euros, cette proportion monte à 75 % parmi les PER d'entreprise obligatoires et parmi les contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI, et tombe à 56 % parmi les PER d'entreprise collectifs et Perco. Au sein des nouveaux contrats instaurés par la loi Pacte, les versements sont relativement élevés, puisqu'ils correspondent potentiellement à des transferts d'épargne, notamment issus d'autres produits de retraite, ou à des versements[6] souvent plus élevés à l'ouverture du dispositif. En particulier, 48 % des versements annuels moyens sur un PER d'entreprise collectif et 47 % des versements annuels moyens sur un PER individuel sont supérieurs à 1 500 euros, et respectivement 19 % et 22 % dépassent les 5 000 euros. Dans l'ensemble des dispositifs, les versements supérieurs à 5 000 euros passent de 12 % en 2020 à 13 % en 2021, notamment du fait de la dynamique des PER. ■

Graphique 7 Part des cotisants à un produit de retraite supplémentaire en 2021, selon la tranche de cotisations annuelles



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Les cotisations sont considérées ici comme des versements effectués indistinctement par l'employeur ou l'individu. Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels la tranche de versement est connue et positive. Pour chacun des produits, la part des cotisants pour laquelle cette information est disponible est de 87 % pour le PER individuel et le PERP et assimilés, de 100 % pour le PER d'entreprise collectif et le Perco, et de 90 % pour le PER d'entreprise obligatoire et les contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI et assimilés.
Champ > Contrats en cours de constitution (hors contrat relevant de l'article 39 du CGI) et pour lesquels un versement a été réalisé au cours de l'année, sans correction des doubles comptes.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021.

6. Voir note 5.

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

31 Les bénéficiaires et le montant des prestations versées au titre de la retraite supplémentaire

En 2021, plus de 2,6 millions de personnes ont perçu des prestations issues d'un contrat de retraite supplémentaire. Ces prestations peuvent être servies sous forme de rentes viagères, de versements forfaitaires uniques ou de sorties en capital. Fin 2021, près de 2,4 millions de retraités bénéficient d'une rente viagère servie au titre de ces contrats. Hors réversion, 11,9 % des retraités de droit direct bénéficient d'une rente viagère de retraite supplémentaire. Le montant moyen annuel des rentes (y compris de réversion) issues de produits à cotisations définies augmente légèrement par rapport à 2020 et s'établit à 1 960 euros. En revanche, le montant issu des produits à prestations définies baisse, passant de 7 590 euros en 2020 à 7 100 euros. Les bénéficiaires de contrats de retraite supplémentaire sont plus âgés que l'ensemble des pensionnés.

2,4 millions de bénéficiaires d'une rente viagère servie au titre d'un contrat de retraite supplémentaire

Fin 2021, 2,6 millions de retraités bénéficient de prestations issues d'un contrat de retraite supplémentaire. Le montant de ces prestations atteint 7,7 milliards d'euros (voir fiche 29). Elles peuvent être servies sous forme de rentes viagères ou, lorsque le montant de la rente est inférieur à un certain seuil, sous forme de versements forfaitaires uniques (VFU). La sortie en capital est autorisée pour certains contrats : intégralement dans le cadre d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) et dans celui d'un contrat relevant de l'article 82 du Code général des impôts (CGI) ; à hauteur de 20 % de la valeur de rachat dans le cadre d'un plan d'épargne retraite populaire[1] (PERP) et dans celui relevant des produits de retraite supplémentaire destinés aux fonctionnaires (Préfon et CRH). Les plans d'épargne retraite (PER) instaurés par la loi Pacte permettent la sortie en capital des sommes issues de versements volontaires (compartiment 1 du PER) et de l'épargne salariale (compartiment 2 du PER) [voir fiche 28].

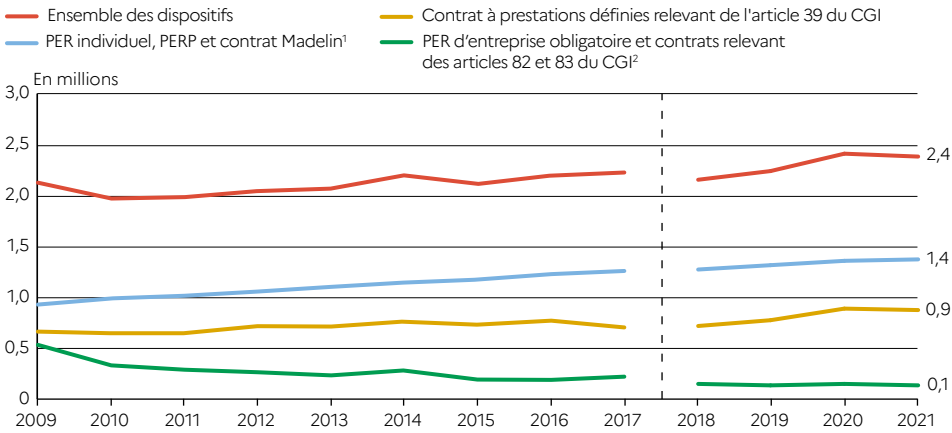
Le nombre de bénéficiaires d'une rente viagère s'élève à près de 2,4 millions fin 2021[2] *(graphique 1)*. Parmi eux, 1,4 million perçoivent une rente issue d'un contrat souscrit individuellement (notamment d'un PER individuel, d'un PERP ou d'un contrat Madelin), pour un montant annuel moyen s'élevant à 1 730 euros. Ce montant augmente légèrement et prolonge la tendance de progression régulière en cours depuis une dizaine d'années, hormis en 2020 *(graphique 2)*. Il varie en outre selon le type de produit de retraite supplémentaire et s'élève à 1 230 euros pour les PER individuels, à 2 090 euros pour les autres produits souscrits individuellement hors du cadre professionnel, et à 2 030 euros pour les produits destinés aux non-salariés (contrats Madelin et Madelin agricole). Par ailleurs, 880 000 assurés de contrats collectifs à cotisations définies (PER d'entreprise obligatoire et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI) bénéficient d'une rente annuelle en moyenne de 2 310 euros.

Des rentes issues des produits à prestations définies plus élevées

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. Quel que soit le dispositif,

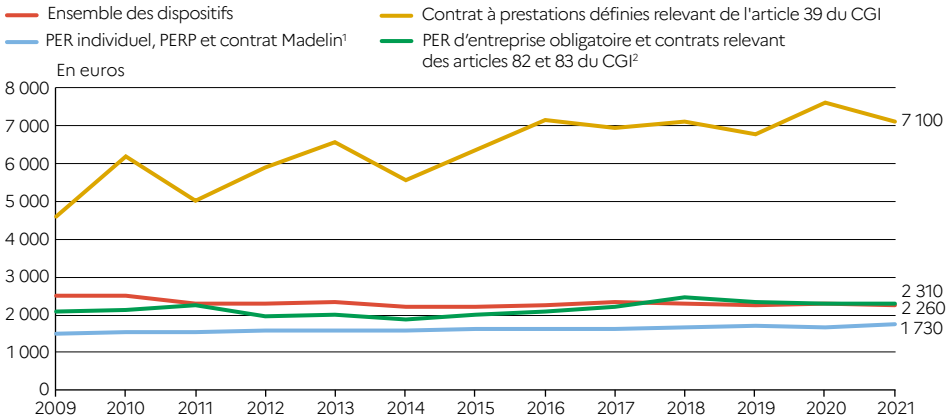
1. Des contrats sont parfois rachetés au cours de la phase de constitution du capital de retraite supplémentaire. L'assureur, à la demande du souscripteur, et sous certaines conditions, met alors fin au contrat avant le terme prévu en remboursant une certaine somme. Dans ce cas, ces contrats ne donnent 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 et donc de rentes.

Graphique 1 Évolution du nombre de bénéficiaires d'une rente viagère entre 2009 et 2021



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28). Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des sociétés d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire liquidés sous forme de rentes viagères.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2010 à 2021 ; calages sur données AFG et FFA de 2005 à 2017.

Graphique 2 Évolution du montant moyen annuel des rentes viagères

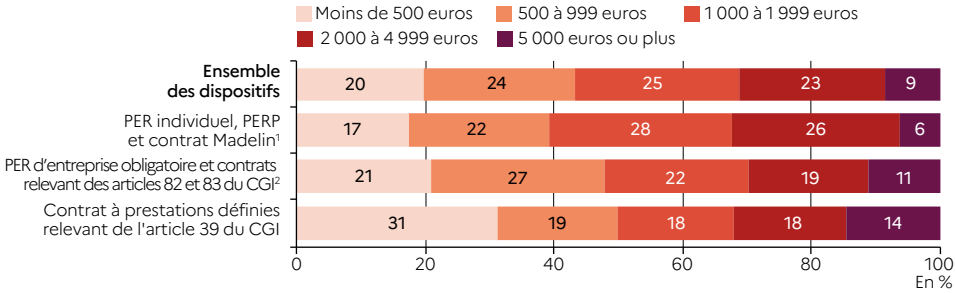


1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations à définies.
Note > Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des sociétés d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire liquidés sous forme de rentes viagères.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire, vagues 2010 à 2021.

à l'exception des contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI, le montant moyen de la rente annuelle est compris entre 770 euros (pour les contrats des exploitants agricoles) et 3 050 euros (pour les contrats à destination des fonctionnaires et des élus locaux), soit entre 60 et 250 euros par mois. Comparativement, les régimes obligatoires ont versé à leurs bénéficiaires des pensions de droit direct s'élevant en moyenne à 17 640 euros par an, soit 1 470 euros par mois en 2021 (voir fiche 5). Les montants moyens sont nettement plus élevés parmi les bénéficiaires d'un contrat relevant de l'article 39 du CGI, même s'ils restent inférieurs à ceux des régimes légalement obligatoires : 7 100 euros par an en 2021, soit 590 euros par mois en moyenne. Certains bénéficiaires des contrats à prestations définies perçoivent des montants plus élevés. Ainsi, près de 14 % d'entre eux disposent d'une rente viagère annuelle moyenne supérieure à 5 000 euros, et 7 % d'une rente supérieure à 10 000 euros *(graphique 3 et encadré 1)*.

Tous dispositifs confondus, le montant moyen annuel des rentes viagères distribuées en 2021

Graphique 3 Bénéficiaires de rentes viagères perçues en 2021 par tranche de rente annuelle, selon le type de dispositif



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête, pour lesquels la tranche de rente est connue. La part des bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est de 84 % parmi les contrats individuels, de 92 % parmi les contrats d'entreprise obligatoires et de 97 % parmi les contrats à prestations définies.
Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des sociétés d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire en cours de liquidation sous forme de rentes viagères.
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021.

Encadré 1 Ventilation des montants des rentes viagères supérieures à 5 000 euros

Afin d'améliorer les connaissances sur les contrats à prestations définies et en application de la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques (voir fiche 28), des informations plus précises sont requises sur le montant des rentes viagères issues de ces contrats. À partir de la vague 2017 de l'enquête sur la retraite supplémentaire, une ventilation plus fine est demandée sur les montants des rentes viagères de plus de 5 000 euros issues des contrats à prestations définies. Pour 2021, cette information a pu être collectée pour 97 % des bénéficiaires d'un contrat à prestations définies, soit 130 000 personnes environ, dont seules 14 % disposent d'une rente supérieure à 5 000 euros : 7 % d'une rente de 5 000 à 9 999 euros, 4 % d'une rente de 10 000 à 19 999 euros, 2 % d'une rente de 20 000 à 49 999 euros et, enfin, 1 % d'une rente de plus de 50 000 euros, soit 1 600 personnes environ.

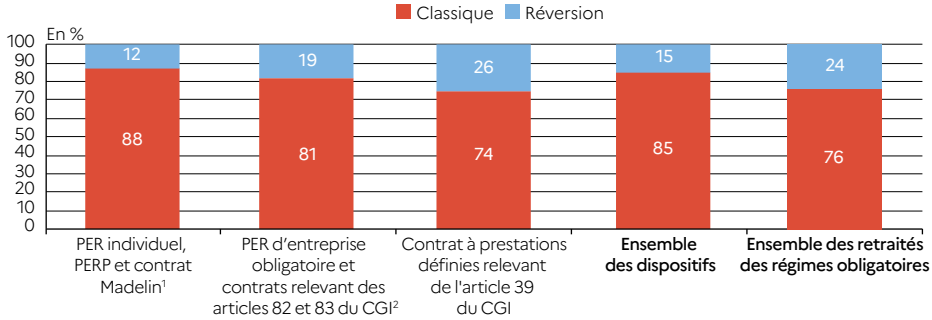
s'élève à 2 260 euros, montant relativement stable en euros courants sur dix ans. Cette moyenne masque une distribution assez dispersée. Seules 31 % des rentes annuelles sont supérieures à 2 000 euros, tandis que 43 % sont inférieures à 1 000 euros. Les rentes versées au titre des contrats individuels sont moins dispersées que celles versées au titre des contrats souscrits collectivement. Ainsi, 76 % des rentes issues de PER individuels, de PERP et de contrats Madelin et autres contrats individuels sont comprises entre 500 euros et 5 000 euros. C'est le cas de 68 % des rentes issues de PER d'entreprise obligatoires et de contrats relevant de l'article 83 du CGI, et de 54 % de celles provenant de contrats collectifs à prestations définies.

Si, dans tous les types de contrats, les rentes viagères sont majoritairement attribuées aux souscripteurs initiaux, une partie d'entre elles sont, en cas de décès, versées à leurs conjoints au titre de la réversion. Cette dernière situation est nettement moins fréquente dans le cadre des contrats souscrits individuellement (12 % de l'ensemble des rentes) que dans celui des contrats collectifs d'entreprise (20 % des rentes issues des PER d'entreprise obligatoires et contrats relevant des articles 82 et 83 du CGI, et 26 % de celles issues des contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI) *[graphique 4]*.

Près de 12 % des retraités sont bénéficiaires d'une rente issue d'un contrat de retraite supplémentaire

En 2021, les bénéficiaires d'une rente provenant d'un contrat de retraite supplémentaire (hors réversion) représentent 11,9 % des retraités de droit direct[3] *(graphique 5)*. 4,3 % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition

Graphique 4 Nature de la rente viagère, selon le type de contrat, en 2021



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
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 des bénéficiaires pour laquelle la nature de la rente est disponible est de 87 % parmi les contrats individuels, de 78 % parmi les contrats d'entreprise obligatoires et de 72 % parmi les contrats à prestations définies. Dans les produits de retraite supplémentaire comme dans les régimes obligatoires, les bénéficiaires d'une réversion peuvent la cumuler avec une rente classique (ou directe). Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectifs ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des sociétés d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire en cours de liquidation sous forme de rentes viagères.
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021 ; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

3. Cette proportion est un majorant, car le nombre de bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire (au numérateur) n'est pas corrigé des doubles comptes, contrairement au nombre de retraités de droits direct (au dénominateur).

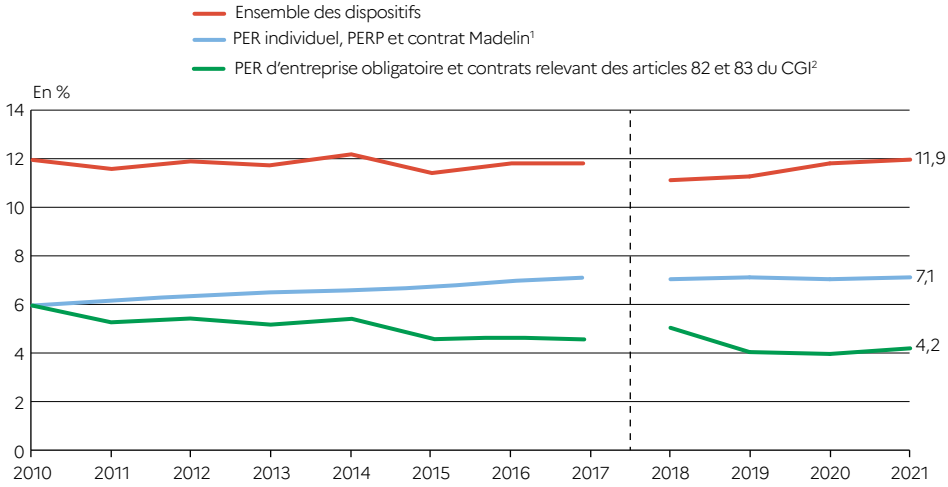
bénéficient d'un contrat de retraite supplémentaire souscrit dans un cadre professionnel, et 7,1 % disposent d'une rente issue d'un contrat de retraite souscrit individuellement, principalement de PER individuels et de dispositifs pour les non-salariés.

Les bénéficiaires de contrats à cotisations définies sont plus jeunes, ceux des contrats à prestations définies plus âgés

Les retraités couverts par un contrat de retraite supplémentaire sont globalement un peu plus âgés que l'ensemble des retraités de droit direct ou de droit dérivé. En effet, 66 % d'entre eux ont 70 ans ou plus, contre 63 % de l'ensemble des retraités *(graphique 6)*. Le profil d'âge varie selon la nature du produit souscrit. Les pensionnés d'un contrat souscrit individuellement et d'un contrat collectif à cotisations définies sont plus jeunes que les autres pensionnés (respectivement 13 % et 14 % ont moins de 65 ans), en particulier les pensionnés d'un contrat à destination des exploitants agricoles et d'un PERE (respectivement 37 % et 23 % ont moins de 65 ans). À l'inverse, le contrat à prestations définies (contrat relevant de l'article 39 du CGI) bénéficie à des pensionnés particulièrement âgés : 38 % des rentiers ont 80 ans ou plus, contre 29 % de l'ensemble des bénéficiaires et 26 % des retraités des régimes légalement obligatoires (y compris réversion).

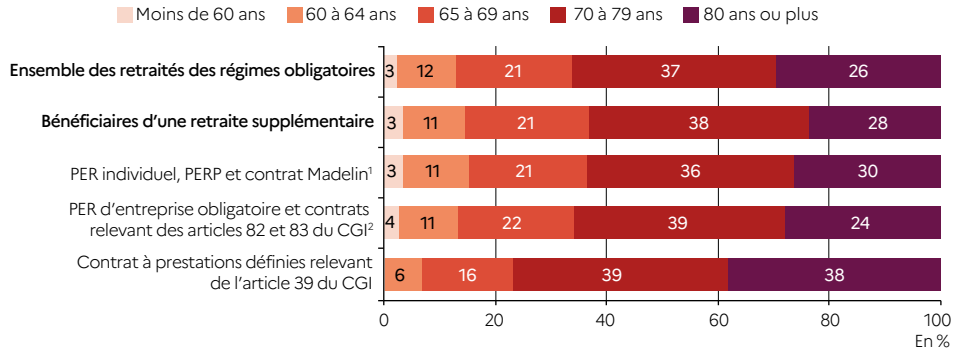
Les hommes sont plus nombreux parmi les bénéficiaires d'un contrat de retraite supplémentaire (58 %) *[graphique 7]* que dans l'ensemble de la population des retraités (45 %) [voir fiche 1]. Les bénéficiaires d'un PER individuel (majoritairement féminins, à 65 %), d'un contrat destiné aux anciens combattants et d'un PERE (majoritairement masculins, à respectivement 93 % et 76 %) s'éloignent sensiblement de cette répartition. ■

Graphique 5 Évolution de la part des bénéficiaires d'une rente viagère (hors réversion) issue d'un produit de retraite supplémentaire, depuis 2010



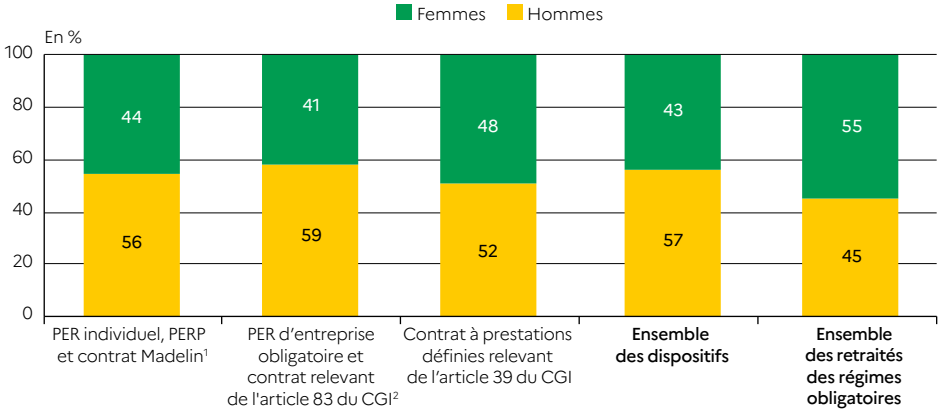
Note > En % des retraités de droit direct des régimes obligatoires par répartition. Le champ de l'enquête retraite supplémentaire de la DREES étant exhaustif, les résultats ne sont plus calés sur les données des fédérations. Ceci conduit à une rupture de série entre 2017 et 2018 (voir encadré 1 de la fiche 28). Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des sociétés d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire en cours de liquidation sous forme de rentes viagères pour les retraités de droit direct (hors réversion).
Sources > DREES, enquêtes Retraite supplémentaire 2010 à 2021; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 6 Bénéficiaires d'une rente viagère perçue en 2021, par tranche d'âge, selon le dispositif



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelles.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels l'âge est connu. La part des bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est supérieure à 98 %. Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des sociétés d'assurance.
Champ > Contrats en cours de liquidation (en rentes viagères).
Sources > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021; modèle ANCETRE (pour les retraites obligatoires de base et complémentaires).

Graphique 7 Bénéficiaires d'une rente viagère en 2021, par sexe, selon le dispositif



1. Ensemble des produits à souscription individuelle : PER individuel, PERP, produits pour les fonctionnaires et élus locaux (Prefon, Corem, etc.), produits pour les non-salariés (contrat Madelin, contrat Madelin agricole) et autres produits à souscription individuelle.
2. Ensemble des produits à souscription collective et à cotisations définies : PER d'entreprise obligatoire, contrat relevant de l'article 83 du CGI, contrat relevant de l'article 82 du CGI et autres produits à souscription collective et à cotisations définies.
Note > Données estimées sur le champ des répondants à l'enquête pour lesquels le sexe est connu. La part des bénéficiaires pour laquelle cette information est disponible est supérieure à 99 %. Les prestations servies sous forme de rentes viagères dans le cadre d'un Perco et d'un PER d'entreprise collectif ne sont pas prises en compte, car leur versement est délégué à des sociétés d'assurance.
Champ > Contrats de retraite supplémentaire en cours de liquidation sous forme de rentes viagères (y compris réversion).
Source > DREES, enquête Retraite supplémentaire 2021 ; modèle ANCETRE (pour les régimes obligatoires de base et complémentaires).

Pour en savoir plus

> Séries longues et détaillées disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Laborde, C.** (2014, avril). Prévoir sa retraite : une personne sur cinq épargne. DREES, *Études et Résultats*, 880.

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

32 Les dispositifs d'épargne salariale : le Perco et le PER d'entreprise collectif

Le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) est un dispositif d'épargne salariale créé lors de la réforme des retraites de 2003, qui s'est largement développé depuis sa création. L'adhésion au Perco s'effectue au sein des entreprises. En octobre 2019, le PER d'entreprise collectif, créé par la loi Pacte et voué à se substituer au Perco, commence à être commercialisé. En 2020, 4,5 millions de salariés du secteur marchand non agricole, soit 25 %, sont couverts par un Perco ou par un PER d'entreprise collectif. Parmi ceux-ci, moins de 1,3 million épargnent effectivement sur ces produits en 2020. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le montant moyen annuel épargné sur un Perco ou sur un PER d'entreprise collectif en 2020 est de 1 840 euros. Parmi elles, 27 % des montants épargnés proviennent de l'abondement de l'employeur.

Un salarié sur quatre est couvert par un Perco ou par un PER d'entreprise collectif en 2020

En 2020, d'après l'enquête Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre, comprenant l'enquête sur la participation, l'intéressement, les plans d'épargne entreprise et l'actionnariat des salariés (Acemo-Pipa) *[encadré 1]*, 4,5 millions des salariés d'entreprise des secteurs marchands non agricoles, soit 25 %, ont la possibilité de souscrire un Perco ou à un PER d'entreprise collectif. Ils sont à ce titre définis ici comme « couverts » par ces dispositifs. Cette proportion augmente légèrement par rapport à 2019 *(graphique 1)*. Avant 2017, le champ de l'enquête Pipa portait sur les entreprises privées de France métropolitaine uniquement avant d'être élargi, à partir de cette année, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété, ce qui induit une rupture de série entre les données de 2016 et 2017 *(encadré 2)*.

Depuis 2006, la part des salariés couverts par un Perco ou un PER d'entreprise collectif (depuis octobre 2019 pour ce dernier) augmente de manière régulière *(graphique 1)*. Cette progression est favorisée par le cadre réglementaire. En effet, depuis 2010[1], les entreprises utilisant les contrats de retraite supplémentaire à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts [CGI]) doivent mettre en place des dispositifs alternatifs, tels que le Perco ou les produits relevant des contrats à cotisations définies auxquels l'affiliation est obligatoire (voir fiche 28). Par ailleurs, le Perco et le PER d'entreprise collectif sont moins contraignants en matière d'abondement que le PER d'entreprise obligatoire ou que les produits de retraite supplémentaire relevant de l'article 83 ou de l'article 39 du CGI, qui engagent l'entreprise, auprès de ses salariés, à un niveau donné de cotisations ou de prestations. En outre, ces derniers ne couvrent pas l'ensemble des salariés.

Parmi les salariés couverts par un Perco ou par un PER d'entreprise collectif, près de 1,3 million épargnent effectivement dessus en 2020. La part des épargnants parmi l'ensemble des salariés reste donc modeste et par ailleurs stable, à 7 %, par rapport à 2019. Elle est plus élevée dans les grandes entreprises, de 500 à 999 salariés (11 %) comme de 1 000 salariés ou plus (19 %) *[graphique 2]*.

Un montant moyen épargné de 1 840 euros par an

En 2020, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, le montant moyen annuel épargné sur un Perco ou sur un PER d'entreprise collectif s'élève à 1 840 euros, mais il varie selon la taille *(graphique 3)* et le secteur des entreprises. Le montant moyen

1. Article 111 de la loi n° 2010-1330 portant réforme des retraites du 9 novembre 2010.

épargné atteint par exemple 2 260 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés, tandis qu'il s'élève à 570 euros dans les entreprises de 50 à 499 salariés. Sur le champ des entreprises de 10 salariés ou plus uniquement, le montant moyen épargné est de 1 830 euros dans le secteur des services *(tableau 1)*. Plus précisément, il atteint 2 370 euros dans le secteur des activités financières et de l'assurance, et 1 560 euros dans le secteur du commerce et de la réparation d'automobiles et de motocycles. Le montant moyen épargné est plus faible dans le secteur de la construction (1 360 euros) et légèrement plus élevé dans l'industrie, où il s'élève à 1 920 euros.

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 des salariés (Pipa). Jusqu'en 2016, le champ de cette enquête portait sur l'ensemble des employeurs de France métropolitaine, à l'exception de six catégories : l'agriculture, les administrations publiques, les syndicats de copropriété, les associations loi 1901 de l'action sociale, les ménages employeurs et les activités extraterritoriales. En 2017, le champ de l'enquête est étendu aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Un volet spécifique consacré au plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), regroupant le Perco et le PER d'entreprise collectif depuis 2019, permet de rassembler des informations sur l'existence et les caractéristiques de ces produits 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 ou par un PER d'entreprise collectif désignent ici les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Dans l'enquête Pipa, les salariés dont le dispositif a été alimenté (par un versement du salarié ou par un abondement de l'employeur) sont appelés « épargnants ». Cela correspond, dans l'enquête de la DREES, à la notion de « cotisants ». Par ailleurs, dans l'enquête Pipa, les versements prennent en compte les transferts depuis d'autres plans (plans d'épargne d'entreprise vers les Perco ; PER d'entreprise obligatoire – bien qu'il ne s'agisse pas d'épargne salariale hormis pour ce qui concerne le compartiment 2 – vers les PER d'entreprise collectifs). Dans l'enquête de la DREES sur la retraite supplémentaire, les transferts sont exclus des cotisations versées.

Les différences de concept et de champ entre les deux enquêtes (l'enquête Acemo-Pipa ne couvrant pas en totalité l'emploi salarié en France) expliquent des écarts dans les effectifs de cotisants estimés : 1 440 000 cotisants à un Perco ou à un PER d'entreprise collectif dans l'enquête de la DREES (dont 980 000 cotisants à un Perco uniquement), contre près de 1 300 000 épargnants dans l'enquête de la Dares. Les montants annuels moyens versés par salarié sur un Perco ou sur un PER d'entreprise collectif diffèrent également : 1 840 euros pour les entreprises de 10 salariés ou plus dans l'enquête Acemo-Pipa, contre 2 050 euros (1 850 euros pour le Perco et 2 470 euros pour le PER d'entreprise collectif) selon l'enquête de la DREES pour 2020[1].

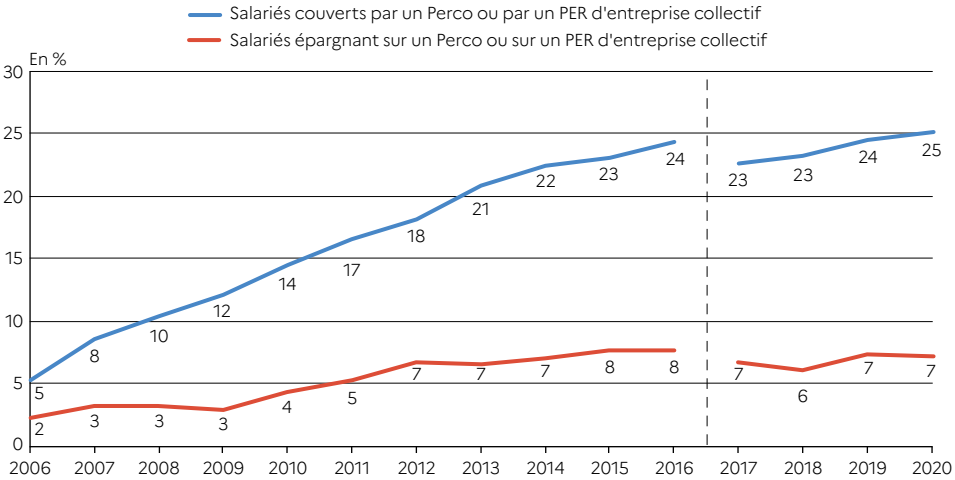
Les données de l'enquête Acemo-Pipa peuvent être complétées par celles de l'enquête Acemo-TPE, elle aussi réalisée par la Dares, qui estime chaque année la proportion de salariés couverts par un Perco dans les très petites entreprises (TPE) employant moins de 10 salariés. Depuis 2014, cette enquête comporte un module quadriennal portant sur l'épargne salariale, qui permet de disposer d'informations sur le nombre d'épargnants et les montants versés sur un Perco. L'enquête Acemo-TPE 2021 sur les données 2020, utilisée pour cette fiche, ne comporte pas ce module.

1. Pour l'ensemble Perco et PER d'entreprise collectif, voir Marino, A. (dir.) (2022). *Les retraités et les retraites.* Paris, France : DREES, coll. Panoramas de la DREES-social, fiche 30.

L'abondement de l'employeur et la participation sont les principales sources d'alimentation des Perco et des PER d'entreprise collectifs

Le Perco et le PER d'entreprise collectif (voir fiche 28) peuvent être approvisionnés *via* plusieurs canaux : les versements volontaires des salariés, l'intéressement, la participation, l'abondement de l'employeur, la conversion du capital détenu sur un compte épargne-temps (CET), ou encore les transferts depuis un PER d'entreprise obligatoire ou depuis un plan d'épargne salariale *(graphique 4)*. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus, l'abondement de l'employeur et la participation sont les premières sources d'alimentation de ces produits. Ils contribuent en effet chacun à hauteur de 25 % des fonds versés. L'intéressement constitue également une source importante d'approvisionnement, puisqu'il prend part à 22 % d'entre eux. Les versements volontaires représentent quant à eux 15 % des fonds. Ceux issus des CET et des transferts depuis d'autres

Graphique 1 Part des salariés couverts par un Perco ou par un PER collectif et de ceux épargnant sur ces produits dans les entreprises entre 2006 et 2020

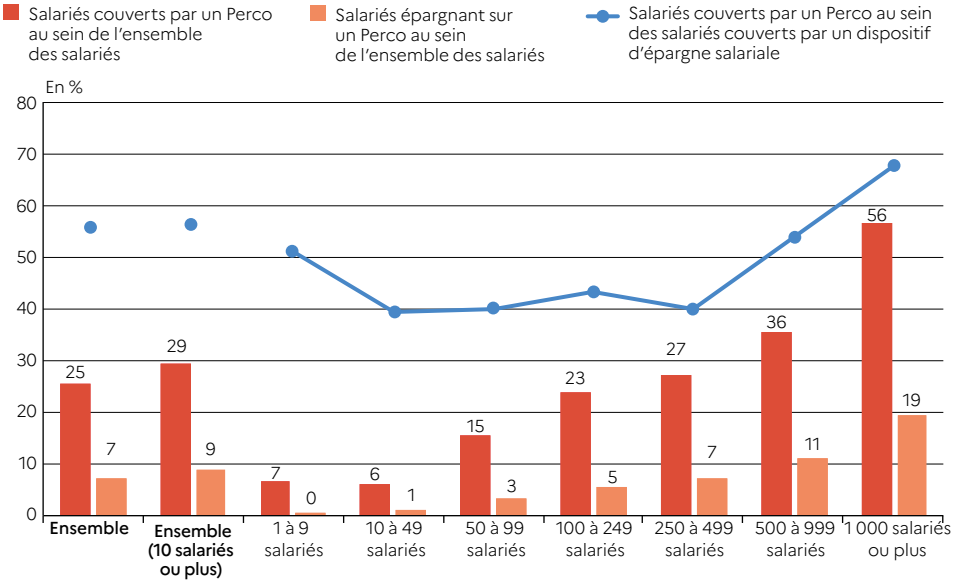


Note > Les personnes couvertes par un Perco ou par un PER d'entreprise collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou sur un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Sont exclus du champ des effectifs salariés les intérimaires et les stagiaires. Jusqu'en 2016, l'enquête Pipa porte sur l'ensemble des entreprises privées de France métropolitaine : agriculture, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, ménages employeurs et activités extraterritoriales. À partir de 2017, le champ de l'enquête est étendu aux DROM (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété.
Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2007 à 2021.

Encadré 2 Avertissement

Le champ des estimations issues des enquêtes Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Pipa) et sur les petites entreprises (TPE) est étendu, à compter des résultats portant sur l'année 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété. Le champ porte désormais sur l'ensemble des salariés du secteur privé, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales en France (hors Mayotte). Il n'est donc pas possible d'interpréter les évolutions entre 2016 et 2017.

Graphique 2 Parts des salariés couverts par un Perco ou un PER collectif et de ceux épargnant sur ces produits, selon la taille de l'entreprise en 2020



Note > Les personnes couvertes par un Perco ou par un PER d'entreprise collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Lecture > En 2020, dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus, 56 % des salariés sont couverts par un Perco ou un PER collectif, et 19 % épargnent effectivement *via* l'un de ces produits. Parmi les salariés couverts par un dispositif d'épargne salariale, 68 % le sont par un Perco ou un PER collectif.
Champ > Entreprises privées de France (hors Mayotte), hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales.
Sources > Dares, enquêtes Acemo-Pipa et Acemo-TPE 2021.

Graphique 3 Montant annuel moyen épargné sur un Perco ou sur un PER d'entreprise collectif, selon la taille de l'entreprise, en 2020

Note > Les personnes couvertes par un Perco ou par un PER d'entreprise collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou sur un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2021.

plans, enfin, sont moins élevés et y contribuent respectivement à hauteur de 9 % et de 4 %.

La répartition moyenne des différentes sources d'approvisionnement d'un Perco ou d'un PER d'entreprise collectif est semblable dans l'ensemble des entreprises et dans les grandes entreprises (de 500 salariés ou plus), dont le poids dans l'ensemble des cotisations est important. Dans les petites entreprises (de 10 à 49 salariés), l'abondement de l'employeur est beaucoup plus élevé que dans les autres types d'entreprises. Il représente en effet 42 % de la totalité des versements, principalement au détriment de la participation, qui représente 10 % des fonds. Dans les entreprises de taille moyenne (de 50 à 499 salariés), la participation est la principale source d'approvisionnement, avec 30 % des fonds versés sur les Perco et sur les PER d'entreprise collectifs. Quelle que soit la taille de l'entreprise, les versements issus des CET ne constituent en moyenne que 8 % à 9 % des fonds alloués aux Perco et aux PER d'entreprise collectifs.

Dans l'industrie comme dans les services, les principaux canaux d'approvisionnement des Perco et de PER d'entreprise collectifs sont l'abondement de l'employeur et la participation (entre 25 % et 26 % chacun), légèrement devant l'intéressement (22 %). Dans le secteur de la construction, l'abondement de l'employeur est également une source importante d'approvisionnement (21 %), derrière cependant les versements issus d'un CET. Ces derniers sont en outre particulièrement plus nombreux que dans l'ensemble des secteurs (31 % contre 9 %), tandis que l'intéressement y est nettement plus faible (8 % contre 22 %), ce qui peut expliquer la faiblesse du montant moyen par épargnant dans ce secteur. Dans les entreprises ayant mis en place un Perco ou un PER d'entreprise collectif, la moitié de la participation doit légalement être affectée par défaut à ces produits[2], à moins que le salarié ait explicitement demandé une autre affectation de sa participation (plan d'épargne entreprise [PEE] ou perception immédiate). ■

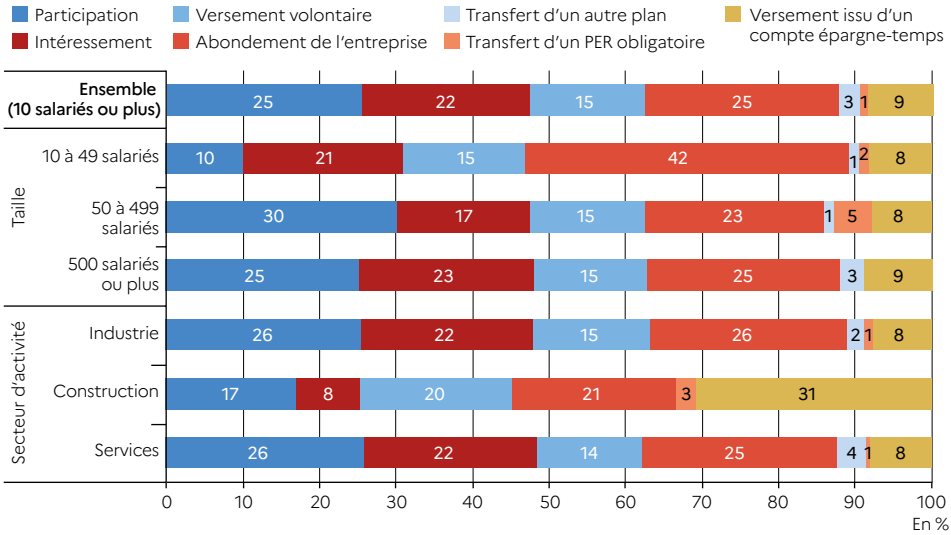
Tableau 1 Montant annuel moyen épargné sur un Perco ou sur un PER collectif, selon le secteur d'activité de l'entreprise, en 2020

	Part de salariés couverts par un Perco ou par un PER collectif en 2020 (en %)	Part de salariés épargnant sur un Perco ou un sur PER collectif en 2020 (en %)	Montant moyen par salarié épargnant en 2020 (en euros)
Ensemble des entreprises (10 salariés ou plus)	**29**	**9**	**1 840**
Industrie, dont :	**44**	**15**	**1 920**
fabrication d'autres produits industriels	31	11	2 050
Construction	**31**	**6**	**1 360**
Services, dont :	**25**	**7**	**1 830**
commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	28	9	1 560
activités financières et d'assurance	69	26	2 370
activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	21	7	2 230

Note > Les personnes couvertes par un Perco ou par un PER d'entreprise collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou sur un PER collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2021.

2. Article L. 3324-12 du Code du travail.

Graphique 4 Part des versements moyens sur le Perco ou sur le PER collectif, selon leur origine et par taille et secteur d'activité de l'entreprise, en 2020



Note > Les transferts de plans incluent les transferts de plans d'épargne entreprise (PEE) vers les Perco et les transferts de PER d'entreprise obligatoires vers les PER d'entreprise collectifs. En effet, le champ de l'épargne salariale de l'enquête Acemo-Pipa comprend tous les montants épargnés sur des dispositifs collectifs, ce qui inclut les compartiments 1 et 3 du PER d'entreprise collectif pouvant accueillir des transferts d'autres PER, bien que les sommes y ayant été versées ne proviennent initialement pas de l'épargne salariale. Les personnes couvertes par un Perco ou par un PER d'entreprise collectif désignent les salariés employés dans une entreprise leur donnant accès à l'un de ces dispositifs. Les épargnants sur un Perco ou sur un PER d'entreprise collectif sont ceux dont le dispositif a été alimenté au moins une fois dans l'année considérée, quelle que soit la source d'alimentation (abondement, participation, versement du salarié, etc.).
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France (hors Mayotte).
Source > Dares, enquête Acemo-Pipa 2021.

Pour en savoir plus

> Séries disponibles dans l'espace Open Data : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Retraites.

> **Briand, A.** (2022, avril). Participation, intéressement et épargne salariale en 2020. Baisse des primes dans le contexte de crise sanitaire, forte diffusion des dispositifs dans les TPE. Dares, *Dares Résultats*, 19.
> **Association française de la gestion financière (AFG).** (2021, mars). *L'épargne salariale et l'épargne retraite d'entreprise collective – Données d'enquête à fin 2020.*

33 La retraite supplémentaire d'entreprise

En 2019, 9 % des entreprises de 10 salariés ou plus proposent à leurs salariés un dispositif de retraite supplémentaire sous forme de contrats à prestations 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 annuel moyen versé par salarié varie beaucoup d'une entreprise à l'autre pour les deux types de contrats.

9 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire

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 de la fiche 32), 9 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales *(encadré 1)* ont mis en place un dispositif de retraite supplémentaire pour leurs salariés[1]. Ces dispositifs sont des contrats à prestations définies (relevant de l'article 39 du Code général des impôts [CGI]) ou des contrats à cotisations définies[2] (relevant des articles 82 et 83 du CGI, plan d'épargne retraite (PER) d'entreprise obligatoire ou plan d'épargne retraite d'entreprise [PERE]). Les contrats à cotisations définies sont plus fréquents (8 % des entreprises y souscrivent) que les contrats à prestations définies (1,2 % des entreprises) *[graphique 1]*. Les contrats de retraite chapeau[3] représentent une part marginale des contrats de retraite supplémentaire : seules 0,1 % des entreprises ont mis en place ce type de dispositif. La gestion de ces contrats peut être prise en charge en interne, par l'entreprise, ou être externalisée *(encadré 2)*.

Les entreprises les plus grandes sont plus nombreuses, en proportion, à proposer un dispositif de retraite supplémentaire. 7 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à cotisations définies, contre 33 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus *(graphique 1)*. De même, 1,0 % des entreprises de 10 à 49 salariés ont souscrit un contrat à prestations définies (dont moins de 0,1 % ont adhéré à un contrat de retraite chapeau). C'est le cas de 5,7 % des très grandes entreprises de 1 000 salariés ou plus (dont 2,5 % ont adhéré à un contrat de retraite chapeau). Cette proportion diffère également selon le secteur d'activité de l'entreprise. Les contrats à prestations définies sont plus souvent souscrits dans le secteur des activités financières et de l'assurance. Ainsi, 2,8 % des entreprises de ce secteur ont adhéré à ce type de contrat, dont 0,9 % ont souscrit un contrat de retraite chapeau. Les contrats à cotisations définies sont également les plus fréquents dans ce secteur (20,7 %) ainsi que dans celui de l'industrie (11,5 %) *[tableau 1]*.

Dans cette fiche, un « cotisant » est considéré comme un salarié dont le dispositif de retraite supplémentaire a fait l'objet d'un versement en 2019, soit par l'employeur, soit par lui-même.

---

1. En 2015, cette proportion s'élevait à 13 %, mais le champ n'était pas strictement identique. La Dares indique que « le champ des estimations issues de l'enquête Acemo sur la participation, l'intéressement et l'épargne d'entreprise (Acemo-Pipa) est étendu, à compter des résultats portant sur l'année 2017, aux départements et régions d'outre-mer (hors Mayotte), aux associations loi 1901 de l'action sociale et aux syndicats de copropriété », pour lesquels la retraite supplémentaire est moins développée que dans les entreprises qui étaient jusqu'alors interrogées.
2. La vague de l'enquête Acemo-Pipa disponible lors de la rédaction de cet ouvrage porte sur les données 2019. Les nouveaux plans épargne retraite (PER) d'entreprise obligatoire instaurés par la loi Pacte à partir du 1er octobre 2019 sont donc inclus.
3. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires. La vague d'enquête Acemo-Pipa utilisée ici porte sur l'année 2019. Ainsi, la fin de la commercialisation de ce type de dispositif en juillet 2019 (voir fiche 28), puis la suppression de la condition d'achèvement de carrière dans l'entreprise sur les droits acquis à partir du 1er janvier 2020 peut avoir des conséquences sur les résultats présentés.

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 28), la Dares mène une enquête annuelle sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, en France entière (hors Mayotte) [voir encadré 1 de la fiche 32]. Depuis 2013, un module triennal sur la retraite supplémentaire est adjoint à cette enquête[1]. En 2020, celui-ci a permis d'obtenir des informations concernant, d'une part, les montants versés par les entreprises sur les dispositifs d'épargne salariale en 2019 et, d'autre part, les salariés qui en bénéficient. Les informations portent sur deux types de contrats :

> Les contrats à prestations définies (contrats relevant de l'article 39 du CGI) impliquent le versement par l'entreprise, à un groupe de salariés (cadres par exemple), d'une somme globale destinée à assurer un complément de retraite, cette somme étant non individualisable jusqu'à liquidation de la retraite. Le nombre de salariés concernés[2] est fourni 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.

> Les contrats à cotisations définies (contrats relevant des articles 82 ou 83 du CGI, PER d'entreprise obligatoire ou PERE[3]) impliquent le versement par l'entreprise, au compte de chaque salarié, d'une somme qu'il conserve jusqu'à la liquidation de ses droits. Ce compte est alimenté par des cotisations obligatoires, soit financées en totalité par l'employeur, soit réparties entre l'employeur et le salarié. Il est également approvisionné par 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 ne sont plus distingués depuis la vague 2020 portant sur l'année 2019. L'enquête DREES, quant à elle, ne fournit pas d'informations concernant la part des versements des salariés dans le total des cotisations versées. Par ailleurs, l'enquête de la Dares interroge le nombre de salariés pour lesquels un versement a été effectué (par lui-même ou par l'entreprise). Elle recoupe en cela le champ de l'enquête DREES, qui distingue les adhérents des cotisants (adhérents dont le contrat a été alimenté). Le champ des cotisants est donc commun aux deux enquêtes.

L'enquête de la Dares, au contraire de celle de la DREES, offre des informations sur la taille et le secteur d'activité des entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire. Ce sont ces données qui sont mises en avant dans cette fiche. L'enquête de la DREES reste en revanche la référence pour le reste du champ étudié, car elle inclut l'ensemble des organismes qui gèrent les dispositifs de retraite supplémentaire de manière externalisée. Les entreprises de moins de 10 salariés ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire sont par conséquent incluses dans ce champ[4]. C'est pourquoi l'enquête de la DREES fournit toujours des effectifs et des montants plus élevés que celle de la Dares. Les effectifs de cotisants des contrats à cotisations définies varient par exemple du simple au double entre les deux enquêtes[5]. Par ailleurs, les montants •••

1. Ce module a donc eu lieu en 2013 (pour l'année 2012), en 2016 (pour l'année 2015), en 2019 (pour l'année 2018) et a été exceptionnellement reconduit en 2020 (pour l'année 2019). La prochaine édition sera le module 2023 (pour l'année 2022).
2. Le nombre de salariés concernés diffère du nombre de salariés 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 réels n'est connu qu'au moment où ces derniers partent effectivement à la retraite ou quittent l'entreprise.
3. Les autres régimes collectifs de retraite à cotisations définies évoqués dans la fiche 28 ne font pas partie du champ de l'enquête de la Dares.
4. Ces entreprises, si elles ont souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, doivent en effet en externaliser la gestion.
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 de la DREES ne semble pas exclusivement justifié par ces deux éléments.

•••

de cotisations versées sur les contrats de retraite supplémentaire sont nettement plus élevés dans l'enquête de la DREES que dans celle de la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 83 du CGI, de l'article 82 du CGI, du PER d'entreprise obligatoire ou du PERE, l'écart est de 1,3 milliard d'euros entre les deux enquêtes, les cotisations estimées *via* l'enquête Acemo étant de l'ordre de 60 % de celles estimées dans l'enquête de la DREES *(tableau ci-dessous)*. La cotisation moyenne est toutefois similaire dans les deux enquêtes. Elle s'élève en effet à 1 470 euros annuels selon la DREES et à 1 530 euros selon la Dares. Pour les contrats relevant de l'article 39 du CGI, les montants varient du simple au quadruple entre les deux enquêtes, les écarts importants sur les différents contrats laissant supposer une large sous-déclaration dans l'enquête de la Dares.

Les écarts entre l'enquête Retraite supplémentaire de la DREES et l'enquête Acemo-Pipa de la Dares

2019	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	534	nd	2 987
Nombre d'adhérents ou salariés ayant des avoirs au titre d'un contrat (en milliers)	nd	171	6 162	nd
Nombre de cotisants (en milliers)	nd	nd	2 374	1 437
Montant des cotisations (en millions d'euros)	1 832	417	3 491	2 197
Cotisation moyenne (en euros)	nd	nd	1 470	1 529

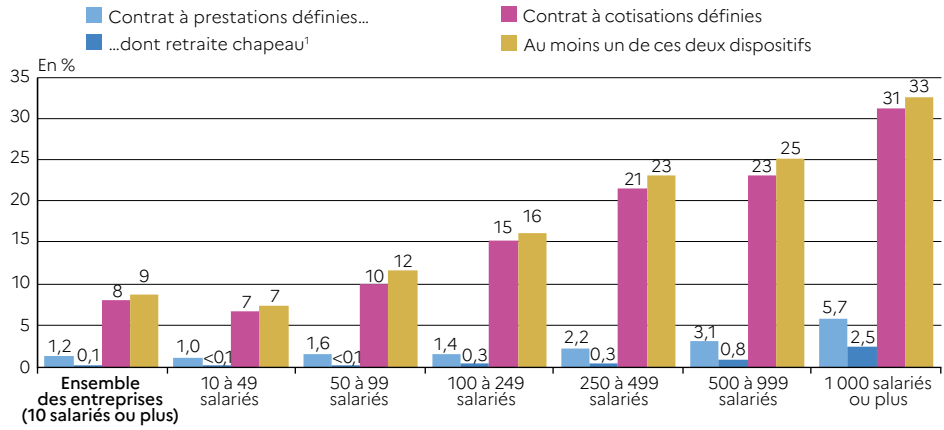
nd : non déterminé.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales, France entière (hors Mayotte) [Dares] ; toutes entreprises (DREES).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 de la Dares ; enquête Retraite supplémentaire 2020 de la DREES.

D'après cette définition, près de 10 % des salariés des entreprises cotisent effectivement sur un contrat à cotisations définies. En comparaison, 1,2 % le font sur un contrat à prestations définies en cours de constitution (dont 0,2 % sur un contrat de retraite chapeau) *[graphique 2]*. La part des cotisants à un contrat de retraite supplémentaire à cotisations définies augmente avec la taille de l'entreprise. Elle passe de 3 % de l'ensemble des salariés des entreprises de 10 à 49 salariés à 19 % des salariés des entreprises de 1 000 salariés ou plus. Par ailleurs, même si la part des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies croît aussi nettement avec la taille de l'entreprise *(graphique 1)*, la part des salariés potentiellement concernés[4] par ce type de contrat en 2019 n'est pas supérieure à la part des souscriptions dans les très grandes entreprises. Ainsi, 2,2 % de personnes sont concernées dans les entreprises de 1 000 salariés ou plus (dont 0,5 % dans le cas d'un contrat de retraite chapeau), contre 5,7 % des entreprises de 1 000 salariés ou plus ayant souscrit un contrat à prestations définies (dont 2,5 % à un contrat de retraite chapeau) *[graphique 2]*. Ceci est en partie dû au fait que les entreprises qui mettent en place des contrats de retraite supplémentaire le font la plupart du temps pour une partie seulement de leurs salariés, en particulier pour les contrats à prestations définies.
Au total, la part moyenne des salariés concernés par un contrat à prestations définies représente

4. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et certains contrats à droits aléatoires étant soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), la notion de cotisant n'est pas pertinente ici.

32 % de l'ensemble des salariés des entreprises ayant mis en place de tels dispositifs *(tableau 2)*. La part moyenne de salariés concernés par un contrat à prestations définies est quasiment deux fois plus faible dans les très grandes entreprises (28 % dans les entreprises de plus de 1 000 salariés) que dans les petites entreprises (46 % dans les entreprises de 10 à 49 salariés). Elle reste néanmoins élevée dans les très grandes entreprises, ce qui suggère que les contrats à prestations définies ne sont pas réservés aux seuls cadres dirigeants. Parmi les salariés des entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies, 50 % ont effectivement reçu un versement au cours de l'année 2019. Cette proportion diffère cependant beaucoup d'une entreprise à l'autre. Les contrats à cotisations définies couvrent en général une large population de salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Graphique 1 Part des entreprises ayant souscrit un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2019



1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (inclus dans les contrats à prestations définies).
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.
Lecture > En 2019, 9 % des entreprises ont souscrit au moins un dispositif de retraite supplémentaire. Cette part s'élève à 33 % pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Encadré 2 La gestion interne ou externe des contrats à prestations définies

La gestion des contrats à prestations définies à droits aléatoires créés à partir du 1er janvier 2010 est externalisée[1]. Les contrats à prestations définies créés avant cette date peuvent être gérés en interne ou externalisés. Dans l'enquête Acemo-Pipa 2020, l'information sur la gestion des contrats à prestations définies est disponible pour 98 % des entreprises enquêtées ayant souscrit un contrat à prestations définies et pour 100 % des entreprises enquêtées ayant souscrit un contrat de retraite chapeau. Sur le champ des entreprises répondantes, 97 % externalisent la gestion de leur contrat à prestations définies. Toutes celles ayant souscrit un contrat différentiel à droits aléatoires (c'est-à-dire un contrat de retraite chapeau) ont externalisé sa gestion.

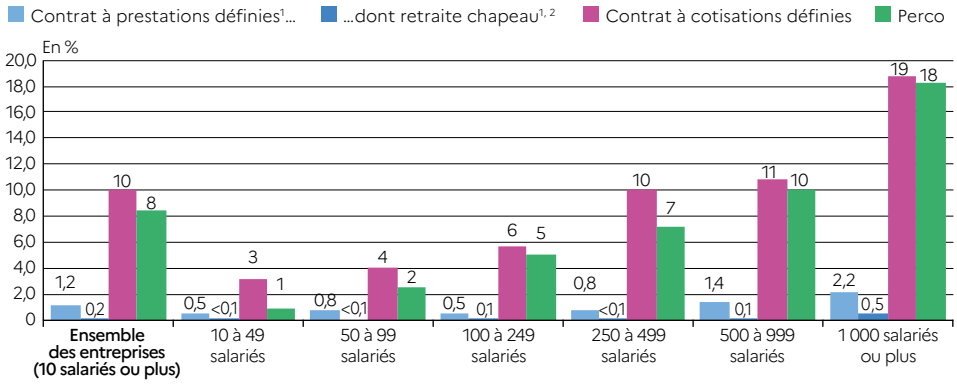
1. En application de l'article 15 de la loi n° 2009-1646 du 24 décembre 2009 de financement de la Sécurité sociale pour 2010.

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 2019

	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 ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	370	280	140	2 010	**2 800**
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	1,0	1,0	2,9	1,2	**1,2**
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite chapeau[1] (en %)	0,1	<0,1	0,8	<0,1	**0,1**
Contrats à cotisations définies					
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire	4 260	1 590	1 010	12 360	**19 210**
Part d'entreprises ayant souscrit un contrat de retraite supplémentaire (en %)	11,5	5,8	20,7	7,2	**7,9**

1. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires.
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.
Lecture > En 2019, 1,2 % des entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ont souscrit un contrat à prestations définies. Cela représente 2 800 entreprises.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Graphique 2 Part des salariés cotisant sur un dispositif de retraite supplémentaire, selon le type de dispositif et la taille de l'entreprise, en 2019



1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant pour certains soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de l'entreprise.
2. Contrat à prestations définies de type différentiel à droits aléatoires (inclus dans les contrats à prestations définies).
Note > Parmi les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, 94 % ont précisé s'il s'agissait ou non d'un contrat de retraite chapeau. L'hypothèse suivante a été retenue : les entreprises n'ayant pas répondu n'ont pas souscrit de contrat de retraite chapeau.
Lecture > En 2019, 1,2 % des salariés cotisent sur un contrat de retraite supplémentaire à prestations définies (et 0,2 % sur un contrat de retraite chapeau). 10 % des salariés cotisent sur un contrat à cotisations définies.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Par ailleurs, la part moyenne de salariés qui y cotisent est comprise entre 38 % (dans les entreprises de 100 à 249 salariés) et 54 % (dans les entreprises de plus de 1 000 salariés).

Le versement moyen est plus élevé dans les petites entreprises

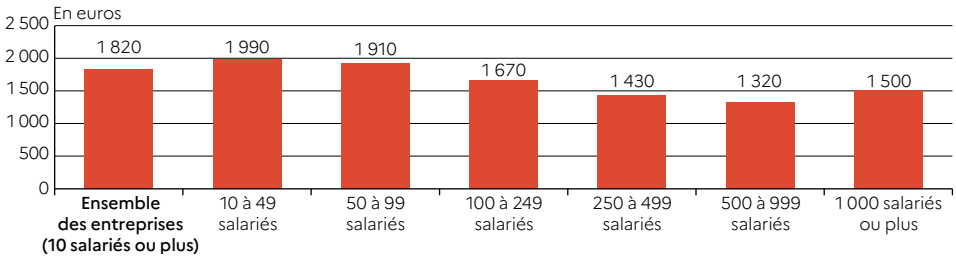
La majeure partie des versements effectués sur les contrats à cotisations définies proviennent de l'employeur. Selon l'enquête Acemo-Pipa 2020, le versement annuel médian[5] de l'employeur et du salarié sur ces contrats s'élève à 1 820 euros par salarié en 2019 *(graphique 3)*. Si le nombre à la fois d'entreprises adhérentes *(graphique 1)* et de cotisants *(graphique 2)* est généralement d'autant plus faible que l'entreprise est petite, la cotisation de l'employeur et du salarié y est généralement plus élevée. Le versement médian atteint ainsi

Tableau 2 Part moyenne de salariés cotisants au sein des effectifs de l'entreprise, selon le type de contrat et la taille de l'entreprise, en 2019

Taille de l'entreprise	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 249 salariés	250 à 499 salariés	500 à 999 salariés	Plus de 1 000 salariés	Ensemble des entreprises
Contrat à prestations définies							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies	2 030	350	180	90	60	80	**2 800**
Part de salariés concernés (en %)[1]	46	47	35	33	45	28	**32**
Contrat à cotisations définies							
Nombre d'entreprises ayant souscrit un contrat à cotisations définies	13 060	2 340	2 030	920	430	430	**19 210**
Part de salariés cotisants (en %)[2]	45	43	38	47	50	54	**50**

1. Les contrats à prestations définies n'étant pas individualisables et étant pour certains soumis à l'obligation d'achèvement de la carrière dans l'entreprise (jusqu'en juillet 2019), les salariés pour lesquels des provisions sont constituées peuvent ne pas bénéficier du produit en cas de départ de l'entreprise.
2. Salariés pour lesquels un versement a été effectué en 2019 par l'employeur et, éventuellement, par lui-même.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Graphique 3 Montant annuel médian versé pour chaque salarié couvert par un dispositif de retraite supplémentaire à cotisations définies, selon la taille de l'entreprise, en 2019



Note > Valeur médiane des montants annuels moyens versés au sein de chaque entreprise. Lorsque le dispositif permet les versements de salariés, ceux-ci sont agrégés aux versements de l'employeur.
Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte). Contrats sur lesquels un versement (soit de l'employeur, soit du salarié) a effectivement été effectué en 2019.
Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 de la Dares ; calculs DREES.

5. Les versements n'étant pas individualisés par salarié dans l'enquête Acemo-Pipa, il s'agit de la valeur médiane des versements annuels moyens par salarié calculés pour chaque entreprise. Les montants des cotisations versées par l'entreprise et par les salariés ne sont plus distingués depuis la vague 2020 de l'enquête sur les données de 2019.

1 990 euros dans les entreprises de 10 à 49 salariés et 1 910 euros dans les entreprises de 50 à 99 salariés, alors qu'il ne dépasse pas les 1 500 euros dans les entreprises de plus de 250 salariés.

Dans les entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, les montants annuels moyens versés varient fortement d'une année à 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 peu 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 ici.

Parmi l'ensemble des entreprises ayant mis en place un contrat à cotisations définies, le montant annuel moyen versé par salarié (part de l'employeur, du salarié et versements libres confondus) est inférieur à 400 euros dans les 10 % des entreprises versant les montants les plus faibles, et supérieur à 6 100 euros dans les 10 % des entreprises versant les montants les plus élevés *(tableau 3)*. Le montant versé en moyenne est inférieur à 1 000 euros pour un quart des entreprises, et supérieur à 3 500 euros pour un autre quart. Le montant annuel moyen versé par entreprise à chaque salarié concerné par un dispositif de retraite supplémentaire est plus dispersé parmi les contrats à prestations définies relevant de l'article 39 du CGI que parmi les contrats à cotisations définies relevant les articles 83 et 82 du CGI, les PER d'entreprise obligatoires ou les PERE. ■

Tableau 3 Distribution du montant annuel moyen versé par entreprise pour un salarié, selon le type de dispositif, en 2019

En euros

	Contrat à prestations définies	Contrat à cotisations définies
Nombre d'entreprises[1]	2 800	18 120
Nombre de cotisants (en milliers)[1]	170	1 440
1er décile	100	400
1er quartile	600	1 000
Médiane	2 000	1 900
3e quartile	4 500	3 500
9e décile	8 800	6 100

1. Une entreprise est ici considérée comme ayant 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. Le nombre d'entreprises et le nombre de cotisants sont donc ici sous-estimés.

Note > Pour les contrats à cotisations définies, les versements effectués par les salariés sont également pris en compte.

Lecture > Dans la moitié des entreprises ayant souscrit un contrat à prestations définies, le versement annuel moyen par salarié concerné est d'un montant inférieur à 2 000 euros (médiane).

Champ > Entreprises privées de 10 salariés ou plus, hors agriculture, particuliers employeurs et activités extraterritoriales ; France entière (hors Mayotte).

Sources > Enquête Acemo-Pipa 2020 de la Dares ; calculs DREES.

Pour en savoir plus

> **Briand, A.** (2021, août). Participation, intéressement et épargne salariale en 2019. Hausse des bénéficiaires de primes. Dares, *Dares Résultats*, 046.

> **Tréguier, J.** (2018, octobre). 13 % des entreprises proposent au moins un dispositif de retraite supplémentaire à leurs salariés. DREES, *Études et Résultats*, 1086.

3

Vue d'ensemble

Fiches thématiques

Annexes

Annexe 1
Les modes d'acquisition des droits à la retraite

Le système de retraite français est composé de nombreux régimes dans lesquels les assurés acquièrent des droits à la retraite, en fonction notamment de leurs cotisations. Il fonctionne essentiellement en répartition, selon deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points. Cette annexe présente, de façon synthétique, le mode de calcul des droits à la liquidation en fonction des carrières et des événements personnels.

Deux modes d'acquisition des droits : les annuités et les points

Le système de retraite en vigueur en France est composé de nombreux régimes – qui fonctionnent principalement en répartition (à l'inverse de la retraite supplémentaire) – dans lesquels les assurés acquièrent des droits exprimés selon deux modalités : les annuités et les points. Ces deux techniques correspondent à des modes différents de calcul des pensions à la liquidation[1], en fonction de la carrière de chaque assuré et des conditions d'âge et de départ à la retraite. Les dispositifs de solidarité diffèrent eux aussi.

Une fois les pensions calculées dans chaque régime où l'assuré a acquis des droits, les minima (minimum contributif, minimum garanti, ou pension minimale de référence pour les agriculteurs [voir fiche 8]) peuvent majorer la pension des assurés qui y sont éligibles. Enfin, à partir de 65 ans, pour les assurés qui ont de faibles ressources, l'Aspa (ou minimum vieillesse) peut compléter la pension de retraite (voir fiches 25 à 27).

Droits acquis dans les régimes en annuités

L'essentiel des régimes de base français fonctionnent en annuités, notamment le régime général pour les salariés du secteur privé, les artisans et commerçants et les contractuels de la fonction publique, ainsi que les régimes de fonctionnaires, de salariés et d'exploitants agricoles.

Le principe général des annuités est le suivant : chaque année travaillée garantit aux assurés une fraction (appelée taux d'annuité) d'un salaire de référence. Par exemple, dans un système fictif, si chaque année travaillée permet d'acquérir 1,25 % d'un salaire de référence, un assuré qui a travaillé 40 années a un taux de remplacement (défini ici comme le rapport entre la pension et le salaire de référence) de 50 %.

La durée validée joue ainsi un rôle important dans le calcul du montant de la retraite d'un assuré. Il s'agit de la somme de la durée cotisée et des périodes validées non cotisées, acquises au titre de la solidarité. La durée cotisée correspond à la durée validée au titre de l'emploi par l'assuré ayant donné lieu à versement de cotisations sociales ; sa mesure s'avère complexe[2]. La solidarité entre assurés prend notamment la forme de trimestres validés, bien que non cotisés par l'affilié *(encadré 1)*.

Dans les régimes en annuités français, le principe des annuités est décliné sous la forme suivante :

Pension = salaire de référence x taux de liquidation x coefficient de proratisation

Dans cette formule, ce sont le taux de liquidation et le coefficient de proratisation qui déterminent la fraction du salaire de référence prise en compte pour le calcul de la retraite.

Le taux de liquidation dépend de la durée validée par l'assuré dans l'ensemble des régimes

1. Après la liquidation, les pensions de retraite sont revalorisées, selon des règles précisées dans la fiche 4.
2. La mesure du nombre de trimestres varie entre les régimes. Au régime général, le nombre de trimestres cotisés chaque année est calculé à partir des salaires perçus. Le nombre de trimestres cotisés est obtenu en rapportant la rémunération annuelle à une rémunération de référence (correspondant à 150 fois le smic horaire). Le nombre de trimestres validés au cours d'une année est écrêté de manière à ne pas être supérieur à 4.

de retraite et de son âge lors de la liquidation. La référence est le taux plein, qui s'établit à 50 % dans le régime général et à 75 % pour les fonctionnaires. Si un assuré n'a pas validé suffisamment de trimestres (c'est-à-dire si sa durée validée tous régimes est inférieure à la durée requise pour le taux plein de sa génération) et s'il part avant l'âge d'acquisition automatique du taux plein (voir fiche 14), alors son taux fait l'objet d'une minoration, qualifiée de « décote » (5 % par année manquante). Dans certaines conditions (handicap, invalidité, inaptitude, par exemple), la décote ne s'applique pas : le taux plein est acquis quels que soient la durée validée et l'âge de départ. Si, à l'inverse, l'assuré a travaillé au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, son taux de liquidation est majoré par une surcote.

Le coefficient de proratisation est le rapport entre la durée validée par l'assuré dans un régime et une durée de référence. Cette durée de référence varie en fonction de la génération à laquelle appartient l'assuré. Par ailleurs, le coefficient de proratisation est plafonné à 1 par régime. Par exemple, si un assuré a travaillé 32 ans comme salarié du secteur privé et 10 ans comme fonctionnaire, et que la durée de référence de sa génération est de 41,5 ans, alors son coefficient de proratisation s'élève à 32/41,5 dans le régime général et à 10/41,5 dans celui des fonctionnaires. S'il a, en revanche, travaillé 42 ans comme fonctionnaire, son coefficient de proratisation dans ce régime est égal à 1 (et non à 42/41,5).

Les modalités de calcul du **salaire de référence** diffèrent entre régimes. Au régime général, le salaire de référence correspond à la moyenne des 25 meilleures années de revenu salarial annuel[3] (en excluant l'année au cours de laquelle la pension est liquidée). Depuis 1987, ces salaires pris en compte sont revalorisés selon l'inflation. Dans la fonction publique, le salaire de référence correspond au traitement indiciaire des 6 derniers mois (hors primes et rémunérations annexes, représentant environ un cinquième des rémunérations des fonctionnaires en moyenne). Dans la plupart des régimes en annuités, les parents d'au moins trois enfants bénéficient d'une majoration de 10 % de leur pension. Dans les régimes de la fonction publique, une majoration supplémentaire de 5 % s'applique pour chaque enfant à compter du quatrième.

Droits acquis dans les régimes en points

Les régimes de retraite complémentaires des salariés du secteur privé (Agirc-Arrco), des contractuels de la fonction publique (Ircantec), le régime additionnel des fonctionnaires (RAFP)

Encadré 1 Les trimestres validés non cotisés

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 ») mais aussi :

> 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 ;

> des majorations de durée d'assurance (MDA), au titre des enfants ou de la pénibilité.

3. Au régime général, les salariés n'acquièrent des droits que sur la partie de leur salaire inférieure au plafond de la Sécurité sociale (3 428 euros bruts par mois en 2021). Pour la partie de leur salaire qui dépasse ce seuil, ils acquièrent des droits dans le régime complémentaire Agirc-Arrco.

et la retraite des professions libérales (CNAVPL), par exemple, fonctionnent en points. Chaque mois ou trimestre, les cotisations des assurés (qu'elles soient acquittées par eux-mêmes ou par leurs employeurs) sont converties en points, accumulés tout au long de la vie professionnelle, à l'aide d'une valeur d'achat du point appelée salaire de référence à l'Agirc-Arrco. Comme les régimes en annuités, les régimes en points intègrent des dispositifs de solidarité. Par exemple, pour les salariés, des points sont crédités au titre des périodes de chômage involontaire ou de maladie. Les parents de trois enfants ou plus peuvent également bénéficier d'une majoration de leur pension. Quand l'assuré prend sa retraite, son stock de points (acquis par ses cotisations et au titre de la solidarité entre assurés) est converti en rente mensuelle, grâce à la valeur de service du point. Le calcul prend également en compte un coefficient jouant un rôle analogue à celui du taux de liquidation dans les régimes en annuités.

Pension = valeur de service du point x nombre total de points acquis x coefficient

Le calcul de ce coefficient varie selon les régimes. Au RAFP, il dépend uniquement de l'âge au moment de la liquidation. Dans les régimes complémentaires de salariés Agirc-Arrco et Ircantec, il dépend au contraire de la situation par rapport au taux plein dans les régimes de base, donc à la fois de l'âge et de la durée validée. Si l'assuré n'a pas atteint le taux plein dans le régime de base, un coefficient d'anticipation s'applique. Si, en revanche, l'assuré bénéficie d'une surcote dans ces régimes de base parce qu'il a travaillé au-delà de la durée de référence de sa génération, une surcote s'applique à l'Ircantec, mais pas à l'Agirc-Arrco. Depuis le 1er janvier 2019, ce dernier régime applique par ailleurs à certains nouveaux retraités une minoration ou une majoration temporaires de pension (pendant une durée allant de un à trois ans), selon l'âge de leur départ à la retraite (voir fiche 14). ■

Pour en savoir plus

> **Conseil d'orientation des retraites (COR)** (2013, mai). Fiches pour l'information et le débat.

Annexe 2
Chronologie 2021 et 2022 des mesures sur les retraites et l'invalidité

Février 2021

• Loi n° 2021-219 du 26 février 2021 relative à la déshérence des contrats de retraite supplémentaire.
Cette loi renforce l'information des salariés sur les dispositifs d'épargne retraite supplémentaire auxquels ils ont adhéré au cours de leur carrière. Un système d'information centralisé consacré à la gestion de ces informations est créé.

Mars 2021

• Arrêté du 5 mars 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des médecins (CARMF).
Cet arrêté rectifie des erreurs publiées au sein de l'arrêté du 5 octobre 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des médecins.
• Décret n° 2021-280 du 12 mars 2021 relatif aux ressources de la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.
Ce décret supprime la contribution supplémentaire versée par les services d'incendie et de secours au titre de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels.
• Décret n° 2021-281 du 12 mars 2021 relatif aux taux des cotisations dues à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.
Ce décret supprime le taux de la contribution supplémentaire versée par les services d'incendie et de secours au titre de l'indemnité de feu allouée aux sapeurs-pompiers professionnels.
• Arrêté du 16 mars 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).
Cet arrêté introduit notamment un mécanisme de régularisation pour les cotisations de retraite complémentaire afin de permettre le calcul de la cotisation définitive de l'année *n* sur la base du revenu de cette même année.
• Arrêté du 31 mars 2021 fixant le montant dû par le Fonds de solidarité vieillesse à l'Agirc-Arrco au titre de la validation des périodes de préretraite et de chômage pour l'année 2019.

Avril 2021

• Décret n° 2021-390 du 2 avril 2021 relatif à la mutualisation du contrôle de l'existence des bénéficiaires d'une pension de retraite résidant à l'étranger.
Ce décret précise les règles relatives au contrôle de l'existence des retraités résidant à l'étranger. Il précise comment la gestion de la preuve de l'existence ainsi que les modalités de son contrôle sont mutualisées par le biais du groupement d'intérêt public (GIP) Union Retraite.

Mai 2021

• Décret n° 2021-570 du 10 mai 2021 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite et modifiant diverses dispositions applicables au régime de retraite complémentaire du personnel navigant professionnel de l'aéronautique civile.
Ce décret prévoit la prise en compte des périodes d'activité partielle à compter du 1er mars 2020 pour la détermination des droits à retraite concernant les pensions prenant effet à partir du 12 mars 2020. Le décret fixe le contingent d'heures pour lequel le salarié peut valider un trimestre au titre de la retraite de base, y compris en cas d'activité partielle de longue durée. Il détermine les modalités de financement de ces périodes par le Fonds de solidarité vieillesse. Il prévoit les modalités de financement et de prise en compte des périodes d'activité partielle et d'activité partielle de longue durée pour la création de droits à retraite complémentaire. Enfin, il précise les modalités de prise en compte, pour les droits à retraite, des périodes pendant lesquelles les salariés des entreprises relevant de la convention collective nationale unifiée ports et manutention ont bénéficié de l'allocation au titre du congé d'accompagnement spécifique pour le maintien dans l'emploi.

• Décret n° 2021-593 du 14 mai 2021 relatif à la prise en compte des périodes d'activité partielle pour les droits à retraite des assurés éligibles au dispositif de retraite anticipée pour carrière longue et pour les assurés relevant de la caisse de sécurité sociale de Mayotte.

• Arrêté du 14 mai 2021 relatif à la prise en charge par le Fonds de solidarité de vieillesse des droits à retraite au titre de l'activité partielle.

• Arrêté du 17 mai 2021 fixant pour 2021 le taux de revalorisation complémentaire des prestations de vieillesse à Saint-Pierre-et-Miquelon.
Compte tenu des écarts d'évolution des prix généralement constatés entre Saint-Pierre-et-Miquelon (SPM) et la métropole, la loi n° 87-563 du 17 juillet 1987 portant réforme du régime d'assurance vieillesse applicable à SPM prévoit chaque année une revalorisation complémentaire des prestations d'assurance vieillesse versées par le régime local, lorsque l'inflation constatée à SPM est supérieure à celle de la métropole. La revalorisation complémentaire prévue dans le présent projet d'arrêté est fixée à 2,47 %, relativement à l'évolution des prix en 2019 et en 2020.

• Décret n° 2021-645 du 22 mai 2021 modifiant le décret n° 2011-1644 du 25 novembre 2011 relatif au régime des prestations complémentaires de vieillesse des médecins libéraux prévu à l'article L. 645-1 du Code de la Sécurité sociale.
Ce décret modifie le décret du 25 novembre 2011 afin de fixer les valeurs de service mentionnées à l'article L. 645-5 du Code de la Sécurité sociale à compter de l'exercice 2021.

• Décret n° 2021-6873 du 28 mai 2021 relatif aux modalités d'imputation des coûts afférents à la gestion financière et actuarielle des régimes mentionnés aux articles L. 632-1 et L. 635-1 du Code de la Sécurité sociale et des dépenses d'action sanitaire et sociale spécifiquement déployées en faveur des travailleurs indépendants.
Ce décret précise les modalités d'imputation des coûts afférents à la gestion financière des régimes de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des travailleurs indépendants à ces mêmes régimes. Il définit également les modalités d'imputation des dépenses d'action sanitaire et sociale spécifiquement déployées en faveur des travailleurs indépendants aux branches maladie et vieillesse du régime général de sécurité sociale, ainsi qu'aux régimes de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des travailleurs indépendants.

Juin 2021

• Décret n° 2021-728 du 8 juin 2021 relatif au supplément de pension au titre du complément de traitement indiciaire pour les fonctionnaires et militaires et au titre de l'indemnité équivalente pour les ouvriers des établissements industriels de l'État.
Ce décret a pour objet de déterminer les modalités de prise en compte, au titre de la retraite, du complément de traitement indiciaire pour les militaires, les fonctionnaires de l'État, territoriaux et hospitaliers et les ouvriers des établissements industriels de l'État, institué dans le cadre du Ségur de la santé pour revaloriser les métiers des établissements de santé et des Ehpad et accroître l'attractivité de l'hôpital public.

• Décret n° 2021-731 du 8 juin 2021 relatif à la retenue pour pension sur le complément de traitement indiciaire.
Ce décret a pour objet d'intégrer le complément de traitement indiciaire dans l'assiette de la retenue pour pension pour les fonctionnaires et les ouvriers des établissements industriels de l'État à temps partiel.

• Décret n° 2021-755 du 12 juin 2021 relatif aux prestations maladie en espèces des professionnels libéraux.
Le décret prévoit les modalités d'application du dispositif de prestations maladie en espèces des professionnels libéraux entrant en vigueur le 1er juillet 2021. Il fixe le taux de cotisation due par les professionnels libéraux ainsi que les modalités d'attribution des indemnités journalières.

• Décret n° 2021-760 du 14 juin 2021 relatif à la classification des engagements d'assurance, de capitalisation et de retraite professionnelle supplémentaire. Les engagements d'assurance sont ventilés en catégories dites « ministérielles », définies par arrêté. Alignées en 2016, les évolutions qu'ont suivies chaque code sectoriel ont

donné lieu à une divergence, qu'il est nécessaire de corriger afin de faciliter les états collectés par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution. Pour ce faire, le décret fait évoluer les textes régissant la participation minimale aux bénéfices définie pour chaque catégorie. Il apporte par ailleurs des corrections à ce mécanisme, qui ne traitait par exemple pas le fonds euro des cantons de retraite professionnelle supplémentaire et faisait peser le risque d'un double prélèvement des profits financiers en cas de transfert de portefeuille.

• Décret n° 2021-769 du 16 juin 2021 portant revalorisation du complément différentiel de points de retraite complémentaire obligatoire des exploitants agricoles.

Ce décret précise les conditions d'application de la revalorisation des pensions des personnes non salariées des professions agricoles à 85 % du smic net agricole, pour une carrière complète accomplie en qualité de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

• Décret n° 2021-814 du 25 juin 2021 portant la liste des produits d'épargne couverts par la loi n° 2021-219 du 26 février 2021 relative à la déshérence des contrats d'épargne retraite supplémentaire.

Ce décret fixe la liste des produits d'épargne retraite supplémentaire soumis à l'obligation de déclaration par les gestionnaires des contrats au GIP Union Retraite, qui assure la publicité de ces informations sur son service en ligne pour prévenir la déshérence sur ces produits. Cette liste intègre les produits individuels et collectifs prévus par la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, en plus des produits d'épargne retraite antérieurs à cette loi.

Juillet 2021

• Décret n° 2021-945 du 16 juillet 2021 fixant pour 2021 les paramètres des régimes des prestations complémentaires de vieillesse des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins et des sages-femmes et du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs, ainsi que les cotisations d'assurance vieillesse complémentaire et d'invalidité-décès des professions libérales.

Ce décret fixe les cotisations des régimes des prestations complémentaires de vieillesse des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins et des sages-femmes pour l'année 2021, prévoit la revalorisation de la valeur de service de certains points acquis au régime de prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes pour 2021 et fixe, au titre de l'année 2021, les paramètres du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs professionnels, ainsi que les cotisations des régimes d'assurance vieillesse complémentaire obligatoire des professions libérales et des régimes d'assurance d'invalidité-décès des professions libérales.

• Décret n° 2021-1023 du 30 juillet 2021 relatif aux modalités d'application de la réforme de l'épargne retraite.

Ce décret clarifie les obligations déclaratives des entreprises gestionnaires de contrats d'épargne retraite auprès de l'administration fiscale et les règles comptables pour mettre en œuvre l'obligation de cantonnement comptable des actifs représentant les engagements d'épargne retraite effective à partir du 1er janvier 2023.

Août 2021

• Arrêté du 20 août 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts des régimes d'invalidité-décès des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes.

Cet arrêté vise principalement à intégrer dans les statuts de la Caisse autonome de retraite des chirurgiens-dentistes et des sages-femmes (CARCDSF) la réforme des modalités de cotisation du régime d'invalidité-décès des sages-femmes prévu par le décret n° 2020-1738 du 28 décembre 2020.

• Loi n° 2021-1109 du 24 août 2021 confortant le respect des principes de la République.

Cette loi a pour objet de renforcer les principes républicains en luttant contre les attitudes qui leur sont contraires. En matière d'assurance vieillesse, elle limite le droit à pension de réversion dans les régimes de base et complémentaires

des personnes qui se sont mariées en situation de polygamie, y compris dans le cas de mariages légaux contractés à l'étranger par des ressortissants étrangers.

Septembre 2021

• Décret n° 2021-1208 du 21 septembre 2021 modifiant le décret n° 2011-2074 du 30 décembre 2011 relatif à la gouvernance des régimes d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs relevant de l'article L. 382-1 du Code de la Sécurité sociale.
Ce décret prévoit, lorsque le tribunal judiciaire ordonne le reversement des sommes collectées au titre du droit de suite au régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs professionnels, que ce dernier les affecte au fonds d'action sociale du régime, afin qu'elles soient allouées à la prise en charge partielle ou totale des cotisations des auteurs des arts graphiques et plastiques.
• Arrêté du 20 septembre 2021 portant approbation de modifications de la convention constitutive du groupement d'intérêt public « Union Retraite ».
En application de la loi n° 2021-219 du 26 février 2021 relative à la déshérence des contrats de retraite supplémentaire, cet arrêté étend les missions du GIP Union Retraite à la délivrance aux assurés des informations relatives à l'existence de contrats de retraite supplémentaire.
• Arrêté du 22 septembre 2021 portant approbation des modifications apportées au règlement du régime des artistes auteurs professionnels (RAAP), au règlement du régime de retraite des auteurs et compositeurs lyriques (RACL), au règlement du régime de retraite des auteurs et compositeurs dramatiques et auteurs de films (RACD) ainsi qu'aux statuts de l'Institution de retraite complémentaire de l'enseignement et de la création.
Cet arrêté vise principalement à harmoniser les règles de gestion des règlements des trois régimes complémentaires gérés par l'Institution de retraite complémentaire de l'enseignement et de la création (Ircec) : le régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes et auteurs professionnels (RAAP), le régime de retraite complémentaire, obligatoire, des auteurs et compositeurs dramatiques, des auteurs de spectacle vivant et des auteurs de films (RACD), et le régime de retraite complémentaire des auteurs et compositeurs de musique et des dialoguistes de doublage (RACL). Il intègre également, dans les statuts de l'Ircec, les modifications prévues par le décret n° 2021-1208 du 21 septembre 2021.

Octobre 2021

• Décret n° 2021-1358 du 18 octobre 2021 adaptant les cotisations du régime d'assurance vieillesse complémentaire des vétérinaires.
Ce décret modifie l'assiette de la cotisation due par les vétérinaires au titre de leur régime de retraite complémentaire, fixée en fonction des revenus de l'année précédente. Il habilite les statuts de la Caisse autonome de retraite et de prévoyance des vétérinaires (CARPV) à prévoir les modalités de recouvrement particulières de ces cotisations.
• Arrêté du 18 octobre 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la section professionnelle des vétérinaires (CARPV).
Cet arrêté approuve les modifications statutaires du régime complémentaire de retraite et d'invalidité-décès de la CARPV s'agissant du régime complémentaire d'assurance vieillesse, ses missions, l'affiliation, le règlement des cotisations, le paiement des prestations, la gouvernance, le conseil d'administration, la gestion du régime de base, l'affiliation au régime complémentaire, ses cotisations, ses prestations, la retraite progressive, le régime d'invalidité-décès et l'action sociale.
• Décret n° 2021-1401 du 29 octobre 2021 relatif aux modalités de transfert des engagements d'épargne retraite.
Ce décret définit les conditions d'affectation des actifs en représentation des contrats transférés en application du III de l'article 4 de l'Ordonnance n° 2017-484 du 6 avril 2017 relative à la création d'organismes dédiés à l'exercice de l'activité de retraite professionnelle supplémentaire et à l'adaptation des régimes de retraite supplémentaire en unités de rente.

Novembre 2021

• Arrêté du 2 novembre 2021 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 10 et de l'avenant n° 11 du 15 décembre 2020 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco.

Cet arrêté rend applicables à tous les employeurs l'avenant n° 10 portant diverses adaptations tenant compte de la modification du champ de l'exonération des cotisations salariales des apprentis, l'avenant n° 11 précisant la définition des paramètres de la contribution de maintien de droits, et l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017.

• Décret n° 2021-1532 du 26 novembre 2021 relatif aux modalités de transfert du recouvrement des cotisations destinées au financement du régime de retraite complémentaire obligatoire mentionné à l'article L. 921-4 du Code de la Sécurité sociale.

Ce décret reporte au 1er janvier 2023 le transfert aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) des cotisations dues au régime Agirc-Arrco, initialement prévu en 2022. Afin de préfigurer la solution technique cible qui sera mise en place en 2023, il ouvre en outre la possibilité aux organismes concernés d'expérimenter dès 2022, avec les éditeurs de logiciels de paie et des entreprises volontaires, la mise en place d'un dispositif unifié de vérification des déclarations sociales nominatives transmises par les employeurs sur le champ des cotisations qui financent le régime Agirc-Arrco.

Décembre 2021

• Ordonnance n° 2021-1553 du 1er décembre 2021 relative à l'extension, à l'amélioration et à l'adaptation de certaines prestations de sécurité sociale à Mayotte.

Cette ordonnance institue un mécanisme de validation rétroactive de périodes d'assurance vieillesse pour les personnes affiliées au régime local de retraite et ayant exercé une activité salariée pendant une durée minimale entre 1987 et 2002. Cette mesure est justifiée par la disparition des archives de la Caisse de sécurité sociale de Mayotte dans un incendie en 1993, et par le faible nombre de trimestres validés sur cette période, qui risquent de maintenir un faible niveau des pensions de retraite dans l'île. Elle permettra d'attribuer des trimestres supplémentaires de retraite aux assurés concernés, sous réserve qu'ils aient validé une durée minimale d'assurance entre 2003 et la liquidation de leur pension, et ainsi de faciliter le départ à la retraite à taux plein. Le nombre de trimestres attribués sera proportionnel à la durée validée entre 2003 et la liquidation de la pension.

• Décret n° 2021-1604 du 9 décembre 2021 relatif à la procédure de validation des services de non-titulaire dans le régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.

Ce décret modifie la procédure de validation de services effectués en qualité d'agents non titulaires des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), en précisant, pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013 ou le 1er janvier 2015, la procédure de demande de validation des services de non titulaires.

• Décret n° 2021-1637 du 13 décembre 2021 relatif au régime complémentaire de retraite du personnel navigant professionnel de l'aviation civile.

Ce décret modifie la période de transition des conditions d'ouverture d'une pension de retraite à taux plein prévues par le décret n° 2011-1500 du 10 novembre 2011. Il modifie également certaines dispositions du Code de l'aviation civile afin de préciser l'attribution de la rente de réversion entre conjoints divorcés en l'absence de conjoint survivant. Enfin, il prend compte, dans le Code de l'aviation civile, des dispositions nouvelles du Code du travail concernant les congés et de la loi n° 2013-404 du 17 mai 2013 ouvrant le mariage aux couples de personnes de même sexe.

• Arrêté du 16 décembre 2021 portant approbation des modifications apportées aux statuts de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).

Cet arrêté relève notamment les bornes d'âges de départ à la retraite de deux ans pour les professionnels affiliés à la Cipav.

• Loi n° 2021-1679 du 17 décembre 2021 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraites agricoles les plus faibles.

Cette loi unifie le minimum de pension dans le régime de base des non-salariés agricoles en supprimant la distinction entre la pension majorée de référence attribuée aux membres de familles et celle attribuée aux chefs d'exploitation. Elle porte le seuil d'écrêtement de ce minimum au niveau de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), renforce l'information des assurés sur l'Aspa, et limite à une période de cinq ans le statut de conjoint collaborateur de chef d'exploitation ou d'entreprise agricole.

• Décret n° 2021-1707 du 17 décembre 2021 relatif à la prise en compte au titre du régime spécial de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens des périodes de congé de mobilité.

Ce décret organise la prise en compte des périodes de congé de mobilité pour la constitution des droits à retraite des assurés de la Régie autonome des transports parisiens (RATP).

• Décret n° 2021-1759 du 22 décembre 2021 relatif aux règles de prise en compte des plus-values latentes de certains régimes de retraite complémentaire constitués au profit des fonctionnaires et agents des collectivités locales et des établissements publics auprès d'entreprises régies par le Code des assurances.

Ce décret inclut les plus-values latentes dans le calcul de taux de couverture de la complémentaire retraite des hospitaliers (CRH), à l'instar de ce qui est fait pour les régimes comparables.

• Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2021/260 du 22 décembre 2021 relative à la revalorisation des pensions de vieillesse, des minima sociaux et des minima de pension au 1er janvier 2022.

Cette instruction revalorise le montant des pensions de retraite de base, des minima de pension et de certains minima sociaux d'un coefficient de 1,011 au 1er janvier 2022, soit un taux de 1,1 %.

• Loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.

Cette loi attribue aux travailleurs indépendants et aux artistes-auteurs des trimestres d'assurance gratuits lorsqu'ils ont bénéficié d'avantages sociaux au titre de la crise sanitaire (article 107), permet le rachat de trimestres d'assurance par les assurés ayant exercé une activité indépendante avant le 1er janvier 2018 lorsque leur activité n'a entraîné d'affiliation auprès d'aucun régime obligatoire de base (article 108) et étend la retraite progressive aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait annuel en jours et aux non-salariés assimilés à des salariés (article 110).

• Décret n° 2021-1814 du 24 décembre 2021 modifiant le décret n° 99-528 du 25 juin 1999 relatif aux garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire des agents de l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1 du code du travail (entrée en vigueur au 1er janvier 2022).

Ce décret modifie certaines modalités relatives aux garanties collectives en matière de prévoyance complémentaire et de retraite supplémentaire des agents de droit public de Pôle emploi, en cohérence avec les modifications apportées par l'avenant du 26 février 2021 à l'accord collectif du 18 mars 2011 relatif à l'assurance complémentaire santé et à la prévoyance des agents pour ce qui concerne les agents de droit privé de cet établissement. Il modifie ainsi certaines garanties et modifie la structure de cotisation.

• Décret n° 2021-1877 du 29 décembre 2021 relatif au transfert du recouvrement des cotisations de la Caisse nationale des industries électriques et gazières (CNIEG).

Ce décret organise le transfert aux unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf) et aux caisses de mutualité sociale agricole (MSA) du recouvrement de la contribution « droits spécifiques passés non régulés » (DSPNR) et de deux cotisations assises sur les salaires – cotisation régime de droit commun et cotisation régime spécial – du régime spécial géré par la CNIEG.

• Décret n° 2021-1893 du 29 décembre 2021 modifiant la participation des établissements de santé au dispositif d'abondement des plans d'épargne-retraite des personnels hospitalo-universitaires.
Ce décret relève, à compter du 1er janvier 2022, de 9 % à 12 % des émoluments hospitaliers bruts perçus par le bénéficiaire au cours de l'année civile de référence, le taux de la participation de l'employeur à la constitution de droits à la retraite dans les plans d'épargne retraite des personnels enseignants et hospitaliers titulaires.
• Arrêté du 29 décembre 2021 relatif aux modalités de calcul des taux des cotisations mentionnées aux articles 3, 4 et 4 bis du décret n° 2005-278 du 24 mars 2005 relatif aux ressources de la Caisse nationale des industries électriques et gazières.
• Décret n° 2021-1919 du 30 décembre 2021 majorant les pensions de retraite de base des personnes non salariées des professions agricoles.
Ce décret précise les conditions d'application de la loi n° 2021-1679 du 17 décembre 2021 visant à assurer la revalorisation des pensions de retraite agricoles les plus faibles. Il tire les conséquences de la création, par la loi précitée, d'un dispositif unique de pension majorée de référence, dont les modalités de calcul et le montant sont désormais identiques pour l'ensemble des non-salariés agricoles, en supprimant les distinctions entre les périodes d'assurance réalisées en tant que collaborateur d'exploitation ou d'entreprise agricole ou aide familial, et celles réalisées en tant que chef d'exploitation ou d'entreprise agricole. Il relève le montant annuel de la pension majorée de référence pour une carrière complète en qualité de non-salarié agricole à titre exclusif ou principal, à hauteur du montant prévu pour le minimum contributif majoré. Il relève également le montant annuel du plafond d'écrêtement tous régimes de cette majoration au niveau correspondant au montant de l'allocation de solidarité aux personnes âgées servie pour une personne seule.
• Décret n° 2021-1955 du 31 décembre 2021 relatif à la validation rétroactive de trimestres en faveur des assurés affiliés au régime d'assurance vieillesse applicable à Mayotte et à l'adaptation des conditions d'ouverture de droit à certaines prestations familiales.
Ce décret prévoit l'attribution d'un nombre de trimestres supplémentaires couvrant la période entre 1987 et 2002 pour l'assuré affilié au régime d'assurance vieillesse applicable à Mayotte justifiant de l'exercice effectif d'une activité salariée donnant lieu à la validation d'au moins quatre trimestres sur la période comprise entre 1987 et 2002 et ayant validé une durée d'assurance minimale égale ou supérieure à 20 % de la durée pouvant être cotisée entre 2003 et l'âge de la liquidation.

Janvier 2022

• Arrêté du 6 janvier 2022 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 12 du 17 juin 2021 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco. Cet avenant modifie l'article 30 de l'ANI pour tenir compte de la suppression de la spécificité d'assiette concernant la population des apprentis. Il modifie également l'article 81 de l'ANI pour tenir compte de la modification du Code du travail et des nouvelles modalités du congé de mobilité.
• Décret n° 2022-89 du 28 janvier 2022 modifiant l'article R. 8 du code des pensions de retraite des marins français du commerce, de pêche ou de plaisance et relatif aux marins dont le navire est immobilisé dans le cadre d'un arrêt temporaire indemnisé lié à la sortie du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne.
Ce décret maintient le régime spécial des marins dont le navire est immobilisé dans le cadre d'un arrêt temporaire indemnisé lié à la sortie du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord de l'Union européenne.

Février 2022

• Arrêté du 10 février 2022 fixant le montant dû par le Fonds de solidarité vieillesse à l'Agirc-Arrco au titre de l'année 2020.
Cet arrêté vise à financer la validation des périodes de chômage et de préretraite.

• Décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet.
Ce décret fixe le seuil d'affiliation à la CNRACL des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi à temps non complet à 28 heures hebdomadaires à compter du 1er mars 2022.

Mars 2022

• Instruction interministérielle N° DSS/2A/2C/2022/63 du 4 mars 2022 relative à l'évolution des pensions d'invalidité, de l'allocation supplémentaire d'invalidité, de la majoration pour aide constante d'une tierce personne, des prestations versées au titre de la législation des accidents du travail et des maladies professionnelles et du capital décès au titre de l'année 2022.
Ces prestations sont revalorisées sur la base du coefficient de 1,018 au 1er avril 2022, soit +1,8 %.
• Arrêté du 7 mars 2022 relatif au taux de la contribution patronale de la Régie autonome des transports parisiens et pris pour l'application de l'article 2 du décret n° 2005-1637 du 26 décembre 2005 relatif aux ressources de la caisse de retraites du personnel de la Régie autonome des transports parisiens.
Cet arrêté fixe le taux définitif pour 2021 de la cotisation patronale de la RATP.
• Décret n° 2022-432 du 25 mars 2022 relatif au partage de la pension de réversion en cas de pluralité de conjoints ou anciens conjoints.
Ce décret précise les conditions de calcul et de versement de la pension de réversion lorsque coexistent, à la date du décès de l'assuré, plusieurs conjoints survivants et divorcés, en organisant l'attribution de la pension en fonction du rapport entre la période de leur mariage en situation de monogamie conformément à l'article 147 du Code civil et la somme des durées de mariage de l'assuré décédé.

Avril 2022

• Décret n° 2022-652 et arrêté du 25 avril 2022 relatifs au financement par le fonds de solidarité vieillesse des trimestres complémentaires accordés au titre de l'apprentissage.
Ces textes modifient les modalités selon lesquelles le Fonds de solidarité vieillesse prend en charge la validation de trimestres complémentaires au titre de l'apprentissage en faveur des apprentis qui ne valident pas, faute de cotisations suffisantes, un nombre de trimestres correspondant à la durée de la période d'apprentissage.
• Décret n° 2022-677 du 26 avril 2022 relatif à l'extension et aux modalités de service de la retraite progressive.
Ce décret étend le droit à la retraite progressive aux salariés en forfait annuel en jours et aux travailleurs assimilés aux travailleurs non-salariés, notamment les mandataires sociaux. Il harmonise les cas de suspension et de suppression définitive de la retraite progressive entre le régime général des salariés et assimilés et le régime applicable aux travailleurs indépendants.

Juin 2022

• Arrêté du 28 juin 2022 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 1 du 22 juillet 2021 à l'accord national interprofessionnel du 10 mai 2019 relatif au régime Agirc-Arrco.
Cet avenant à l'accord de pilotage du 10 mai 2019 comporte des incidences sur la valeur de service du point, la valeur d'achat du point ainsi que la dotation d'action sociale.

Août 2022

• Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.
L'article 9 de cette loi revalorise de façon anticipée, au 1er juillet 2022, les pensions de retraite de base, les pensions d'invalidité, les allocations du minimum vieillesse et l'allocation supplémentaire d'invalidité (ainsi que d'autres prestations), à hauteur de 4 % en raison de la forte inflation.
• Arrêté du 27 août 2022 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 13 du 22 mars 2022 à l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017 instituant le régime Agirc-Arrco.
Cet avenant met à jour les articles 60 et 62 de l'ANI afin de mentionner le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage. Il modifie également les articles 61, 62 et 63 afin de mentionner la convention

entre l'État et l'Agirc-Arrco relative à la validation pour la retraite complémentaire des périodes de préretraite et de chômage indemnisées par l'État, conclue le 5 juillet 2021.

Octobre 2022

• Ordonnance n° 2022-1336 du 19 octobre 2022 relative aux droits sociaux des personnes détenues.
Cette ordonnance prévoit notamment l'affiliation des détenus sous contrat d'emploi pénitentiaire à l'Ircantec, afin qu'ils puissent ouvrir des droits à retraite complémentaire.
• Arrêté du 27 octobre 2022 portant approbation des modifications apportées au règlement du régime des artistes auteurs professionnels (RAAP) et au règlement du régime de retraite des auteurs et compositeurs dramatiques et auteurs de films (RACD).

Novembre 2022

• Décret n° 2022-1438 du 16 novembre 2022 fixant pour 2022 le montant de l'assiette minimale sur laquelle est calculée la cotisation annuelle d'assurance vieillesse de base des travailleurs indépendants mentionnés aux articles L. 631-1 et L. 640-1 du code de la sécurité sociale.
Ce décret fixe au titre de 2022 l'assiette minimale de la cotisation vieillesse de base permettant aux travailleurs indépendants mentionnés aux articles L. 631-1 et L. 640-1 du Code de la Sécurité sociale de valider trois trimestres pour la retraite à 4 758 euros, par dérogation à l'assiette minimale fixée habituellement à 11,5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale (4 731 euros en 2022).
• Décret n° 2022-1473 du 25 novembre 2022 portant application de l'article 107 de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.
Ce décret prévoit, pour les assurés relevant du régime des travailleurs indépendants, pour les mandataires sociaux et pour les artistes-auteurs ayant débuté leur activité avant le 1er janvier 2020 et dont l'activité a été affectée par la crise de Covid-19, l'attribution à titre exceptionnel de trimestres supplémentaires d'assurance dans leur régime d'assurance vieillesse de base au titre des années 2020 et 2021. Le nombre de trimestres attribués chaque année correspond à la moyenne des trimestres cotisés par année pendant la période d'activité allant de 2017 à 2019.

Décembre 2022

• Décret n° 2022-1514 du 2 décembre 2022 fixant le montant et les modalités de versement des transferts financiers mentionnés à l'article 43 de la loi n° 71-1130 du 31 décembre 1971 entre la Caisse d'assurance vieillesse des officiers ministériels, des officiers publics et des compagnies judiciaires, la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales et la Caisse nationale des barreaux français.
Ce décret fixe les montants et les modalités de versement des transferts financiers entre, d'une part, la Caisse d'assurance vieillesse des officiers ministériels, des officiers publics et des compagnies judiciaires et la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales et, d'autre part, la Caisse nationale des barreaux français, afin de tirer les conséquences de la suppression de la profession d'avoué et de la fusion de celle-ci avec la profession d'avocat prévue par la loi du 25 janvier 2011 portant réforme de certaines professions judiciaires et juridiques.
• Décret n° 2022-1553 du 9 décembre 2022 modifiant le décret n° 90-1215 du 20 décembre 1990 portant application de la loi du 12 juillet 1937 instituant une caisse de retraite et de prévoyance des clercs et employés de notaires.
Ce décret organise le transfert du recouvrement des cotisations assises sur les salaires dues au régime spécial des clercs et employés de notaire vers le réseau des unions de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (Urssaf). Il organise également le transfert des opérations de déclaration, de paiement, de contrôle et du contentieux qui les concernent. Il modifie par ailleurs les règles relatives au délai implicite de rejet du recours précontentieux et au délai d'opposition des tutelles sur les délibérations du conseil d'administration et autres commissions, et prévoit l'exclusion des remises librement négociées entre le notaire et le client pour les émoluments dépassant le seuil de 200 000 euros de l'assiette de la taxe sur les émoluments. Il

modifie en outre diverses dispositions : le calcul des indemnités journalières pour congé maternité ou paternité, la transition entre pension d'invalidité et pension de retraite, le cumul entre pension de retraite et revenu d'activité. Enfin, il supprime la déduction de l'indemnité pour frais funéraires du montant du capital décès.

• Arrêté du 19 décembre 2022 relatif à l'extension et l'élargissement de l'avenant n° 2 du 27 septembre 2022 à l'accord national interprofessionnel du 10 mai 2019 relatif au régime Agirc-Arrco.

Cet avenant permet au conseil d'administration du régime Agirc-Arrco de disposer d'une marge de manœuvre de plus ou moins 0,2 point lorsque l'indexation de la valeur de service du point est faite en référence à l'évolution du salaire moyen.

• Loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 (articles 13 et 111).

La LFSS pour 2023 instaure, pour cette même année, une exonération des cotisations d'assurance vieillesse pour les médecins libéraux en cumul emploi-retraite, dont les revenus sont inférieurs à un montant qui sera fixé par décret et qui remplissent les conditions du cumul emploi-retraite intégral : avoir liquidé toutes leurs pensions de vieillesse et remplir les conditions d'obtention d'une retraite à taux plein par la durée d'assurance ou par l'âge. Elle supprime en outre la condition de cessation d'activité et le plafonnement des revenus de retraite et d'activité pour les médecins exerçant en zone sous-dense.

• Décret n° 2022-1649 du 23 décembre 2022 modifiant les dispositions transitoires de fixation de la valeur du point de pension militaire d'invalidité.

Ce décret modifie les modalités de fixation de la valeur du point de pension militaire d'invalidité au 1er janvier pour les années 2023 et 2024. La valeur du point est ainsi fixée, au 1er janvier 2023 en fonction de l'évolution cumulée et constatée de l'indice d'ensemble des traitements bruts de la fonction publique de l'État pendant les trois premiers trimestres de l'année 2022, et au 1er janvier 2024 en fonction de l'évolution cumulée et constatée de l'indice d'ensemble des traitements bruts de la fonction publique de l'État au cours du quatrième trimestre de l'année 2022 et des premier et deuxième trimestres de l'année 2023.

• Décret n° 2022-1633 du 23 décembre 2022 réformant les régimes des prestations complémentaires de vieillesse des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins et des chirurgiens-dentistes et fixant pour 2022 les paramètres des régimes des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes et des médecins, des régimes d'assurance vieillesse complémentaire, d'invalidité-décès des professionnels libéraux et des régimes d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs.

Le décret modifie le taux d'appel de la cotisation due au titre du régime complémentaire des agents généraux d'assurance. Il fixe les cotisations du régime des prestations complémentaires de vieillesse et sécurise l'assiette de cotisations des directeurs de laboratoires privés d'analyses médicales non médecins. Il prévoit la revalorisation de la valeur de service des points acquis au régime de prestations complémentaires de vieillesse des médecins pour 2022. Il fixe, en outre, les paramètres du régime des prestations complémentaires de vieillesse des sages-femmes pour 2022. Il réforme le régime des prestations complémentaires de vieillesse des chirurgiens-dentistes. Enfin, il fixe au titre de l'année 2022, les paramètres du régime d'assurance vieillesse complémentaire des artistes-auteurs professionnels, les cotisations des régimes d'assurance vieillesse complémentaire obligatoire des professions libérales et des régimes d'assurance d'invalidité-décès des professions libérales.

• Instruction interministérielle n° DSS/SD3A/2022/280 du 23 décembre 2022 relative à la revalorisation des pensions de vieillesse, des minima sociaux et des minima de pension au 1er janvier 2023.

Cette instruction tient compte de la revalorisation anticipée de 4 % prévue par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat. Elle précise que le montant des retraites de base, des minima de pension et de certains minima sociaux sont revalorisés d'un coefficient de 1,008 au 1er janvier 2023, soit un taux de 0,8 %.

• Décret n° 2022-1746 du 26 décembre 2022 réformant les régimes d'assurance vieillesse complémentaire et d'invalidité décès des affiliés de la Caisse interprofessionnelle de prévoyance et d'assurance vieillesse (Cipav).
Ce décret modifie le mode de calcul des cotisations au titre de la retraite complémentaire et de l'invalidité-décès à la Cipav. Les cotisations forfaitaires et par classes de revenus sont remplacées par des cotisations proportionnelles aux revenus d'activité. Il modifie également les modalités de cotisation des conjoints-collaborateurs à ces régimes.

• Décret n° 2022-1707 du 29 décembre 2022 modifiant le décret n° 2022-244 du 25 février 2022 déterminant le seuil d'affiliation à la caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales des fonctionnaires territoriaux nommés dans un emploi permanent à temps non complet.
Ce décret détermine, en raison de leurs durées spécifiques de travail, le seuil d'affiliation à la CNRACL des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique ayant la qualité de fonctionnaires territoriaux et nommés dans un ou plusieurs emplois à temps non complet. ■

Annexe 2 bis
La réforme des retraites de 2023

La réforme des retraites adoptée en 2023 prévoit différentes mesures qui affecteront les conditions, âges de départ et niveaux de pension dès la fin de la même année. Les principales mesures détaillées ici sont sans effet sur les statistiques relatives à 2021 traitées dans le présent ouvrage.

Relèvement des bornes d'âges de départ à la retraite

La réforme des retraites de 2023 reporte l'âge légal d'ouverture des droits de 62 à 64 ans. À partir du 1er septembre 2023, cet âge sera progressivement relevé, à raison de trois mois par génération à compter des assurés nés le 1er septembre 1961. Il atteindra 64 ans en 2030, pour les générations 1968 et suivantes *(tableau 1)*. L'âge d'annulation de la décote est inchangé.

L'âge légal d'ouverture des droits augmente de deux ans pour les catégories actives et superactives de la fonction publique. Il passe de 57 à 59 ans pour la première catégorie, et de 52 à 54 ans pour la seconde. En revanche, ni la condition de durée de service en catégorie active (généralement 17 années), ni l'âge d'annulation de la décote ne sont modifiés.

Exonération pour les personnes déclarées invalides ou inaptes

La réforme maintient l'âge de départ au taux plein à 62 ans pour les personnes déclarées invalides ou inaptes, au lieu du nouvel âge d'ouverture des droits à 64 ans. Il en est de même pour les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, qui pourront continuer de partir en retraite pour incapacité à 60 ans, et des travailleurs handicapés, qui pourront partir à compter de 55 ans. Les victimes d'un accident du travail ou de maladie professionnelle dont le taux d'incapacité permanente dépasse 20 % pourront partir à 60 ans, tandis que les victimes dont le taux d'incapacité permanente est compris entre 10 % et 19 % pourront partir 2 ans avant l'âge légal, sous certaines conditions.

Durée d'assurance

La durée d'assurance requise (DAR) pour bénéficier d'une retraite à taux plein sera portée à 43 ans en 2027, dès la génération née en 1965 *(tableau 1)*. L'application de la loi Touraine est ainsi accélérée. Elle prévoyait un allongement de cette durée de 42 ans aujourd'hui à 43 ans d'ici 2035, à partir de la génération 1973.

Dispositif de carrière longue

Deux nouvelles bornes d'âges sont introduites dans le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue (RACL). Elles portent sur les individus ayant commencé à travailler avant 18 ans et avant 21 ans. Pour toutes les catégories d'âges concernées par le dispositif, la durée d'assurance de cotisation requise est alignée sur celle nécessaire pour le taux plein (DAR de droit commun) *[tableau 2]*.

- **RACL pour les individus ayant commencé à travailler avant 21 ans (création de la réforme) :** le départ à la retraite est fixé à compter de 63 ans, à condition d'avoir validé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année des 21 ans et d'avoir atteint une durée cotisée égale à la DAR de droit commun.
- **RACL pour les individus ayant commencé à travailler avant 20 ans :** le départ à la retraite est fixé à compter de 62 ans, à condition d'avoir validé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année des 20 ans et d'avoir atteint une durée cotisée égale à la DAR de droit commun.
- **RACL pour les individus ayant commencé à travailler avant 18 ans (création de la réforme) :** le départ à la retraite est fixé à compter de 60 ans à condition d'avoir validé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année des 18 ans et d'avoir atteint une durée cotisée égale à la DAR de droit commun.

• **RACL pour les individus ayant commencé à travailler avant 16 ans :** le départ à la retraite est fixé à compter de 58 ans (comme avant la réforme) à condition d'avoir validé 4 ou 5 trimestres avant la fin de l'année des 16 ans et d'avoir atteint une durée cotisée égale à la DAR de droit commun. Depuis la réforme, les trimestres validés au titre de l'assurance vieillesse pour les parents au foyer (AVPF) et de l'assurance vieillesse des aidants (AVA, voir *infra*) sont pris en compte dans les trimestres cotisés, dans la limite de 4.

Minimum vieillesse

Le seuil de succession à partir duquel l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) peut être récupérée sur la succession des héritiers est

Tableau 1 Calendrier de montée en charge de l'âge d'ouverture des droits et de la durée d'assurance requise

	Âge d'ouverture des droits						Durée d'assurance requise (en trimestres)	
	Droit commun		Actifs		Super actifs			
Génération	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme	Avant réforme	Après réforme
1960	62 ans	62 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	168
01/01/1961 au 31/08/1961	62 ans	62 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	168
01/09/1961 au 31/12/1961	62 ans	62 ans et 3 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	169
1962	62 ans	62 ans et 6 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	169
1963	62 ans	62 ans et 9 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	168	170
1964	62 ans	63 ans	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169	171
1965	62 ans	63 ans et 3 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169	172
01/01/1966 au 31/08/1966	62 ans	63 ans et 6 mois	57 ans	57 ans	52 ans	52 ans	169	172
01/09/1966 au 31/12/1966	62 ans	63 ans et 6 mois	57 ans	57 ans et 3 mois	52 ans	52 ans	169	172
1967	62 ans	63 ans et 9 mois	57 ans	57 ans et 6 mois	52 ans	52 ans	170	172
1968	62 ans	64 ans	57 ans	57 ans et 9 mois	52 ans	52 ans	170	172
1969	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans	52 ans	52 ans	170	172
1970	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans et 3 mois	52 ans	52 ans	171	172
01/01/1971 au 31/08/1971	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans et 6 mois	52 ans	52 ans	171	172
01/09/1971 au 31/12/1971	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans et 6 mois	52 ans	52 ans et 3 mois	171	172
1972	62 ans	64 ans	57 ans	58 ans et 9 mois	52 ans	52 ans et 6 mois	171	172
1973	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	58 ans et 9 mois	172	172
1974	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	53 ans	172	172
1975	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	58 ans et 3 mois	172	172
1976	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	58 ans et 6 mois	172	172
1977	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	58 ans et 9 mois	172	172
1978	62 ans	64 ans	57 ans	59 ans	52 ans	54 ans	172	172

Source > Législation.

relevé de 39 000 euros à 100 000 euros. Ce seuil sera par ailleurs indexé sur l'inflation. Il est relevé à 150 000 euros dans les DROM.

Droits familiaux

Avant réforme, dans le secteur privé, 8 trimestres de majoration de durée d'assurance étaient accordés aux parents d'enfants nés après 2010 : 4 trimestres au titre de la maternité ou de l'adoption et 4 trimestres au titre de l'éducation de l'enfant, que les parents pouvaient choisir de se répartir dans un délai de six mois à compter du quatrième anniversaire de l'enfant. La réforme garantit désormais aux femmes un minimum de 2 trimestres de majoration liée à l'éducation ou à l'adoption d'un enfant.

En outre, le bénéfice de la majoration de pension de 10 % pour trois enfants à charge, pour l'assuré ou son conjoint, est étendu aux professionnels libéraux et aux avocats à compter du 1er septembre 2023.

À partir du 1er septembre 2023, les dispositifs d'affiliation à l'assurance vieillesse de certains aidants sont réunis autour d'un unique dispositif : l'AVA. Son périmètre est élargi aux parents d'un enfant en situation de handicap ayant un taux d'incapacité inférieur à un taux fixé par décret et éligible à un complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ; aux aidants ne cohabitant

Tableau 2 Conditions de départ anticipé pour carrière longue

	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 16 ans		Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 18 ans	Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 20 ans		Retraite anticipée pour carrière longue débutée avant 21 ans
	Avant réforme	Après réforme		Avant réforme	Après réforme	
Génération	Durée d'assurance requise + 2 ans	Durée d'assurance requise de droit commun	Durée d'assurance requise de droit commun	Durée d'assurance requise de droit commun	Durée d'assurance requise de droit commun	Durée d'assurance requise de droit commun
1960	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/01/1961 au 31/08/1961	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/09/1961 au 31/12/1961	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
1962	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/01/1963 au 31/08/1963	58 ans	-	-	60 ans	60 ans	-
01/09/1963 au 31/12/1963	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 3 mois	-
1964	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 6 mois	-
01/01/1965 au 31/08/1965	58 ans	-	60 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
01/09/1965 au 31/12/1965	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	60 ans et 9 mois	63 ans
1966	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans	63 ans
1967	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 3 mois	63 ans
1968	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 6 mois	63 ans
1969	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	61 ans et 9 mois	63 ans
1970	58 ans	58 ans	60 ans	60 ans	62 ans	63 ans

Note > Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue est présenté avant et après réforme des retraites de 2023. Selon le cas, l'assuré doit avoir validé 4 à 5 trimestres avant la fin de ses 16 ans, de ses 18 ans, de ses 20 ans ou de ses 21 ans. Les dispositifs de départ anticipé pour carrière longue débutée avant 18 ans et 21 ans n'existaient pas avant la réforme.
Source > Législation.

pas avec la personne aidée ; et aux aidants n'ayant pas de lien familial avec la personne aidée.
Enfin, les assurés ayant obtenu au moins un trimestre de majoration de durée d'assurance au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation d'un enfant et justifiant de la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein à 63 ans peuvent ouvrir, dès cet âge, des droits à surcote jusqu'à 5 %, sans devoir attendre d'avoir 64 ans.

Minima de pensions

Pour les futurs retraités, le minimum contributif est revalorisé à compter du 1er septembre 2023, d'un montant qui doit être fixé par décret. Pour les assurés ayant déjà liquidé leur pension, cette revalorisation est intégralement portée par la création d'une majoration exceptionnelle, qui sera servie à compter du 1er septembre 2023. Pour les futurs liquidants, elle est portée à un quart par le montant de base du minimum et à trois quarts par sa majoration. Les trimestres validés au titre de l'AVPF ou de l'AVA sont considérés comme cotisés dans le calcul de la majoration du minimum contributif.
Par ailleurs, le minimum contributif (majoré et non majoré) est désormais revalorisé selon le smic et non plus selon l'indice de revalorisation des pensions (l'inflation, conformément à la loi). Ce nouveau mode de revalorisation vise à assurer un montant de pension brute supérieur ou égal à 85 % du smic net pour un salarié à carrière complète à temps plein rémunéré au smic. Le Comité de suivi des retraites doit veiller à l'atteinte de cet objectif dans le cadre de l'avis qu'il rend annuellement sur la base du rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR).
Pour les futurs retraités agricoles non-salariés, la revalorisation de la pension majorée de référence (PMR) et de son plafond d'écrêtement est prévue au 1er septembre 2023. Son montant doit être fixé par décret.
Enfin, les conditions d'ouverture du droit au complément différentiel de retraite complémentaire obligatoire, prévu par la loi Chassaigne du 3 juillet 2020, sont assouplies pour les personnes ayant liquidé leur retraite au titre de l'inaptitude ou du handicap.

Cumul emploi-retraite et retraite progressive

La réforme modifie le cumul emploi-retraite en le rendant générateur de droits à retraite pour les assurés remplissant les conditions de taux plein par la durée ou par l'âge, ayant liquidé toutes leurs pensions (condition de subsidiarité), et qui reprendront leur activité au moins six mois après la date de liquidation de leurs droits si cette reprise a lieu auprès du dernier employeur.
L'accès à la retraite progressive reste ouvert deux ans avant l'âge légal de départ. Son bénéfice est donc progressivement relevé, de l'âge de 60 ans à celui de 62 ans. Ce dispositif est par ailleurs élargi à la fonction publique ainsi qu'aux régimes spéciaux et professions libérales. Ses conditions d'accès sont assouplies : les refus de temps partiel par l'employeur au seul titre de l'incompatibilité du temps de travail avec l'activité économique de l'entreprise sont encadrés, et l'obligation d'une durée minimale de service de 24 heures hebdomadaires est supprimée pour les salariés âgés de plus de 60 ans.

Pénibilité et usure professionnelle

Les mesures relatives au compte personnel de prévention sont assouplies. Le nombre maximal de points acquis en cours de carrière est déplafonné, et les modalités d'acquisition en cas de polyexposition sont élargies. De surcroît, les seuils de facteurs de risque relatifs au travail de nuit et au travail en équipes successives alternantes sont abaissés.
La valeur d'utilisation des points est modifiée pour favoriser la formation ou le temps partiel. Le nombre de points qui peuvent être utilisés pour le temps partiel est plafonné avant 60 ans, afin de privilégier son recours avant la retraite. Le compte personnel de prévention donne par ailleurs désormais la possibilité de financer un parcours de reconversion professionnelle.
Enfin, la majoration de durée d'assurance au titre de la pénibilité entre en compte dans le calcul du coefficient de proratisation et plus seulement pour l'appréciation du taux plein. ■

Annexe 3
Sources et méthodes

En raison de sa richesse d'informations, l'échantillon interrégimes de retraités (EIR) est la base de données de référence pour l'étude des pensions de retraite. Il couvre en effet quasiment tous les régimes et fournit des informations individuelles extrêmement détaillées.
Cette édition exploite la vague 2016 de l'échantillon. Les estimations pour les années 2017 à 2021 sont issues du modèle de microsimulation Actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités (ANCETRE), construit à partir de l'EIR 2016 et calé sur les données de l'enquête annuelle auprès des caisses de retraite (EACR). Les résultats de cette enquête sont également exploités directement dans de nombreuses fiches de cet ouvrage. Enfin, l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC) permet d'étudier les parcours de carrières des futurs retraités et des retraités actuels. Cette édition exploite la vague 2017 de l'échantillon.

L'échantillon interrégimes de retraités

Dans le cadre de la collecte de l'échantillon interrégimes de retraités[1] (EIR), les organismes de retraite renseignent les caractéristiques individuelles d'un échantillon de retraités : nature et montant des prestations qui leur sont versées, conditions de liquidation des droits à la retraite (âge de liquidation, taux de liquidation, durée de carrière validée). Le rapprochement, individu par individu, des informations en provenance des différents régimes est indispensable pour calculer le nombre de retraités et pour reconstituer la pension globale de chacun. En effet, un même retraité 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 s'il a changé de régime au cours de sa carrière (retraité dit « polypensionné »). La somme des effectifs de chaque régime mesure donc le nombre total des pensions servies et non le nombre global de retraités couverts par ces régimes. Il n'est ainsi 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. L'EIR, qui couvre les principaux régimes, 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 2016. En revanche, les retraites issues des régimes supplémentaires non obligatoires sont exclues du champ de l'échantillon, tout comme 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 2016 a été élargi aux pensions d'invalidité versées par le régime général, de manière à couvrir la totalité des bénéficiaires de pensions d'invalidité.

L'EIR est un panel : les personnes appartenant à l'échantillon initial sont sélectionnées de 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 2016 est la huitième vague du panel, la première ayant

1. Sa création est prévue par l'article 1er de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984 et elle est encadrée par les articles R. 161-59 à R. 161-69 du Code de la Sécurité sociale.

eu lieu en 1988. Depuis 1988, 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 les DROM (depuis la vague de 2001), puis aux personnes nées à l'étranger (depuis la vague de 2004), pour une meilleure prise en compte de la population des retraités. Les personnes âgées de 34 à 54 ans ont également été ajoutées dans le champ de l'EIR 2008, afin de mieux couvrir l'ensemble des retraités. La taille de l'EIR 2016 a fortement augmenté comparativement aux vagues précédentes et compte environ 650 000 assurés. Il est apparié au panel Tous Salariés de l'Insee afin d'obtenir des informations complémentaires sur les salaires des dernières années de carrière. Il est également apparié à des données historicisées de Pôle emploi et aux données fiscales anonymisées. La prochaine vague de l'EIR portera sur la situation au 31 décembre 2020.

Chaque retraité de l'EIR est pondéré, pour tenir compte du fait qu'un retraité retenu dans l'échantillon « représente » plusieurs autres retraités non échantillonnés. Ces pondérations sont calées, par la méthode statistique du calage sur marges, sur un très grand nombre de variables auxiliaires démographiques et relatives aux bénéficiaires des caisses (effectifs de retraités et montants moyens).

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite

L'enquête annuelle auprès des caisses de retraite[2] (EACR) porte sur les principaux régimes de retraite de base en matière de nombre de pensions servies (19 régimes en 2021, dont les principaux régimes spéciaux) et de retraite complémentaire (6 régimes en 2021) *[tableau 1]*, ainsi que sur les données relatives à l'invalidité de la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM). Par le biais de cette enquête, la DREES collecte annuellement des informations agrégées sur les bénéficiaires d'un droit direct ou d'un droit dérivé, vivants au 31 décembre de l'année. Ces informations concernent principalement les montants moyens de pensions (avantage principal de droit direct et de droit dérivé) et les effectifs correspondant au champ de l'ensemble des bénéficiaires et à 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 nouveaux retraités qui perçoivent une pension avec une décote ou une surcote, et sur les motifs de la liquidation de leurs droits (handicap, carrière longue, etc.) par année de départ à la retraite et par génération. Des données relatives aux bénéficiaires de pensions d'invalidité, de rentes d'incapacité permanente ou d'un minimum de pension sont également collectées.

Les données de l'enquête annuelle réalisée par la DREES peuvent différer légèrement de celles publiées par les régimes de retraite dans leurs bilans statistiques annuels. Des concepts statistiques homogènes ont notamment été définis, afin d'obtenir 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 23).

Le modèle ANCETRE : estimation des grandeurs annuelles tous régimes

En 2010, la DREES a conçu le modèle de microsimulation statique ANCETRE pour estimer annuellement les grandeurs tous régimes à partir des données de l'EIR et des EACR *(encadré 1)*. L'EIR 2016 et les données des EACR 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021 ont permis de réaliser les vagues ANCETRE 2017, 2018, 2019, 2020 et 2021. L'EIR 2012 et les données des EACR 2013 à 2015 ont permis de réaliser les vagues ANCETRE 2013 à 2015. ANCETRE est notamment utilisé pour estimer sans double compte le nombre total de retraités et de nouveaux retraités, les montants de pension de droit direct et de droit dérivé, ainsi que les âges de liquidation.

2. En avril 2021, l'enquête a obtenu le label d'intérêt général et de qualité statistique, avec le caractère obligatoire (obligation de réponse). Depuis décembre 2021, les données de l'EACR sont disponibles sur l'espace Open Data de la DREES, rubrique Retraite : https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr.

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. Au 1er janvier 2020, le régime général gère également les indépendants (assurés de l'ex SSI).	Arrco (salariés d'employeurs privés), Agirc (cadres), Ircantec (agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques). Les régimes Agirc et Arrco ont fusionné au 1er janvier 2019 en un seul régime, le régime Agirc-Arrco[1].
Salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA) alignée sur le régime général.	
Artisans **Industriels et commerçants**	La Sécurité sociale des indépendants (SSI, issue du RSI) est le régime obligatoire de Sécurité sociale qui assure la protection sociale des artisans, commerçants, industriels, et de certaines professions libérales. Au 1er janvier 2020, le régime général (CNAV) gère également ces deux populations d'indépendants.	RSI complémentaire[2].
Professions libérales	Régime de base (10 sections professionnelles regroupées au sein de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales [CNAVPL]). Caisse nationale des barreaux français (CNBF).	Régimes complémentaires obligatoires selon la section professionnelle. Avantages supplémentaires pour les praticiens et auxiliaires médicaux conventionnés.
Non-salariés agricoles	Mutualité sociale agricole (MSA).	Régime complémentaire obligatoire.
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	Régime spécial géré par le Service des retraites de l'État (SRE).	Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP).
Fonctionnaire des hôpitaux et des collectivités locales	Régime spécial géré par la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (CNRACL).	
Salariés des entreprises publiques et autres régimes spéciaux	Régimes spéciaux de la SNCF, de la RATP, des industries électriques et gazières (CNIEG), des clercs et employés de notaires (CRPCEN), de la Banque de France, des mines, etc.	
Salariés des cultes	Caisse d'assurance vieillesse, invalidité et maladie des cultes (Cavimac).	

1. Les cotisations de retraite complémentaire sont calculées sur la base des éléments de rémunérations brutes perçues par les salariés, par référence à l'assiette « Sécurité sociale ».
2. Avant 2013, il y avait un régime complémentaire pour les artisans et un autre pour les commerçants.

Dans cet ouvrage, l'EACR 2021 est utilisée pour les statistiques par régime en 2021, ANCETRE 2021 pour les statistiques tous régimes en 2021 et l'EIR 2016 pour les statistiques tous régimes en 2016. Les données relatives à des millésimes de l'EIR (2004, 2008, 2012 et 2016) sont calculées à partir de l'EIR et non du modèle ANCETRE. Ainsi, les évolutions entre 2015 et 2016 sont à prendre avec précaution, car les données 2015 s'appuient sur ANCETRE 2015, lui-même constitué à partir de l'EIR 2012, alors que les données 2016 se fondent sur l'EIR 2016. Pour les mêmes raisons, les évolutions de 2011 à 2012 et de 2007 à 2008 doivent également être analysées avec prudence.

L'échantillon interrégimes de cotisants

Afin d'étudier les retraites futures des personnes d'âge actif et les parcours de carrière des personnes déjà retraitées, la DREES, en collaboration avec l'ensemble des régimes de retraite, a mis en place un dispositif statistique interrégimes : l'échantillon interrégimes de cotisants (EIC). Environ 30 organismes, recouvrant une soixantaine de régimes, sont questionnés tous les quatre ans sur les droits à la retraite acquis par un échantillon anonyme de plus de 700 000 personnes de différentes générations. L'EIC est issu du rapprochement personne par personne d'informations provenant de ces régimes de retraite. Il recense

Encadré 1 Le modèle ANCETRE

Description et méthodologie

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 adaptée chaque année afin d'intégrer les changements réglementaires. En 2021, la revalorisation de la pension complémentaire des exploitants agricoles, prévue par la loi Chassaigne, est prise en compte. La version 2021 du modèle ANCETRE est un pseudo EIR 2021, construit à partir de l'EIR 2016 et de l'EACR 2021. Cette nouvelle base de données est utilisée pour fournir des statistiques au 31 décembre 2021.

Pour réaliser la version 2021 du modèle ANCETRE, l'échantillon des retraités fin 2020, issu de la version 2020, est dans un premier temps vieilli. Pour cela, les pondérations de la base sont réduites afin de prendre en compte les décès ayant eu lieu entre 2020 et 2021. Un modèle détermine ensuite, parmi les bénéficiaires d'une pension en 2020, ceux qui vont liquider de nouveaux droits en 2021 : des liquidations sont alors ajoutées pour ces individus en 2021. Enfin, de nouveaux retraités liquidant leurs droits en 2021 sont également imputés. Finalement, les pondérations et les pensions sont calées, par la méthode du calage sur marges, de façon à assurer la cohérence entre les estimations de la version 2021 du modèle ANCETRE et les données de l'EACR 2021.

La prise en compte de la liquidation unique dans les régimes alignés

La mise en place de la liquidation unique des régimes alignés (Lura) à partir du 1er juillet 2017 complexifie la réalisation des versions du modèle ANCETRE depuis cette date. En effet, le modèle repose sur l'hypothèse que les données individuelles à partir de 2017 ont peu évolué par rapport à l'EIR 2016. Or la Lura modifie largement les conditions de liquidation des personnes polyaffiliées aux régimes alignés[1] (régime général, SSI et MSA) : leur pension est calculée comme si elles n'avaient appartenu qu'à un seul régime, déterminé en fonction de leur carrière. La Lura nécessite donc d'adapter l'étape de création de nouveaux liquidants dans le modèle ANCETRE.

Pour tenir compte de la réduction du nombre de liquidations par régime induite par la Lura, un régime verseur est attribué à chaque personne concernée par la Lura à partir des variables disponibles dans l'EIR (durées dans chaque régime, dates de première et dernière validations, existence de droits pour les non-salariés agricoles). De même, le modèle prend en compte le fait que la Lura oblige l'assuré à liquider tous ses droits en même temps avec une pension calculée en tenant compte de l'ensemble des droits acquis au régime général et au régime des indépendants, puis revalorisée.

L'impact de la Lura sur les montants de pension des retraités concernés n'est pas directement modélisé, en revanche, dans les données individuelles. Cet impact est pris en compte par le biais du calage sur les données de référence des régimes depuis 2017. Afin d'assurer ce calage, l'EACR fournit en effet des éléments (effectifs, masses) sur le champ spécifique des retraités dans les trois régimes concernés par la Lura.

1. Elle a également un impact sur le montant de retraite des personnes monoaffiliées à la SSI ou à la MSA, qui subissent le passage à un mode de calcul annualisé du salaire ou revenu d'activité annuel moyen (SAM).

tous les éléments utiles au calcul de leur pension et permet de retracer leur parcours de validation de trimestres. C'est le seul outil offrant une connaissance globale des droits à la retraite acquis par les actifs, sans reconstitution à partir de données déclaratives. Les informations collectées dans l'EIC sur les durées d'assurance validées (voir annexe 1) ont des particularités *(encadré 2)*.

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 actifs de l'Insee permet de disposer notamment des revenus annuels d'une partie des personnes composant l'EIC.

La cinquième vague de l'EIC (EIC 2017) a été conçue pour représenter les personnes ayant entre 23 et 71 ans au 31 décembre 2017. 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 la génération née en 1946 et celle née en 1954, puis toutes les générations paires jusqu'à celle née en 1994. Le taux de sondage est compris entre 2,2 % et 4,4 %, selon la génération étudiée. 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 et pouvant par ailleurs avoir 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, 6 à 8 % de celles nées entre 1946 et 1988, 9 % de celles nées en 1990, et 11 % et 14 % de celles nées en 1992 et 1994 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 2021.

Améliorations méthodologiques et révisions des données en entrée

Les données présentées dans ce panorama comportent des révisions sur les années antérieures à 2021, liées à des ajustements méthodologiques et à l'intégration de données modifiées. C'est le cas des données issues des EACR de 2014 à 2020. ■

Encadré 2 La mesure de la durée validée pour la retraite dans l'EIC

Les majorations de durée d'assurance pour enfant, les périodes validées à l'étranger, 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 dans l'EIC. 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, les trimestres cotisés au titre de l'activité professionnelle sont par convention pris en compte en priorité, puis les validations au titre de l'Assurance vieillesse des parents au foyer (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.

Néanmoins, certains régimes ne distinguent pas les périodes assimilées des périodes d'emploi (comme ceux de la fonction publique et la plupart des régimes spéciaux et des professions libérales). Elles sont donc comptabilisées dans les périodes d'emploi par ces régimes.

Pour en savoir plus

> Présentation des sources sur le site de la DREES : https://drees.solidarites-sante.gouv.fr, rubrique Sources, outils et enquêtes, sous-rubrique Retraites.

> **Aubert, P., Ducoudré, B.** (2012, décembre). 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 4
Notes et précisions méthodologiques communes aux différents tableaux et graphiques

Précisions sur les champs

Champ de la retraite

Les données présentées dans l'ouvrage ne comptabilisent pas les personnes ayant perçu un versement forfaitaire unique (VFU). Le VFU est un versement sous forme de capital versé si le montant annuel de la pension de vieillesse est inférieur à un certain seuil (la pension n'est alors pas servie mensuellement).

Parmi les retraités percevant un droit direct (d'un régime de base, d'un régime complémentaire ou des deux), une partie perçoit uniquement une pension de retraite complémentaire sans retraite de base. La différence entre les deux champs s'observe dans les tableaux 2 et 3 de la fiche 1. Cette situation peut notamment s'expliquer quand la pension de la base est servie en VFU (et ne rentre donc pas dans le champ) alors que la pension complémentaire est servie mensuellement.

Champ de l'invalidité

Certains régimes (de la fonction publique et spéciaux) considèrent les pensions versées à leurs anciens affiliés invalides comme des « pensions d'invalidité » jusqu'à leur décès, ce qui induit une difficulté pour distinguer ce qui relève de la retraite ou de l'invalidité proprement dite. Afin d'assurer une bonne comparabilité entre régimes, la convention suivante est donc appliquée :

- Dans la fonction publique, les anciens fonctionnaires identifiés comme invalides sont considérés comme bénéficiaires d'une pension d'invalidité avant l'âge d'ouverture des droits à la retraite, puis bénéficiaires d'une pension de retraite après cet âge. L'âge d'ouverture des droits tient compte du statut sédentaire ou actif de l'agent. Les données comprennent les fonctionnaires ayant liquidé une pension d'invalidité et ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite (voir fiche 23). Dans le calcul des âges de départ à la retraite ou dans l'étude des caractéristiques des nouveaux retraités de l'année, c'est ainsi l'âge d'ouverture des droits à la retraite et l'année où cet âge est atteint qui sont pris en compte pour les anciens fonctionnaires invalides, non la liquidation de la pension d'invalidité.
- À la SNCF et à la RATP, compte tenu de la part élevée des départs anticipés, toutes les pensions d'invalidité sont considérées comme des pensions de retraite. Avec cette convention, il n'y a donc pas d'invalides à la SNCF ni à la RATP (tous les invalides sont assimilés à des retraités).

Champ France entière

Le terme « France entière » désigne l'ensemble géographique comprenant la France métropolitaine et les cinq départements et régions d'outre-mer (DROM) : La Réunion, la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane et Mayotte.

La Nouvelle-Calédonie, la Polynésie française, les îles Wallis-et-Futuna, les Terres australes et antarctiques françaises, les îles éparses de l'Océan indien ainsi que la collectivité territoriale à statut particulier de Saint-Pierre-et-Miquelon ne sont pas intégrées dans ce champ[1].

Majoration de pension pour trois enfants ou plus

De nombreux régimes appliquent une majoration de pension pour les parents qui ont eu ou élevé au moins trois enfants. La forme précise de ces dispositifs varie entre les régimes concernés. Dans cet ouvrage, le terme « majoration de pension pour trois enfants ou plus » désigne l'ensemble de ces droits familiaux.

Ces majorations ne doivent pas être confondues avec les majorations de pension pour enfant à charge, qui sont des bonifications temporaires de pension accordées aux retraités qui ont encore des personnes à charge.

1. Voir aussi la définition du champ « France entière » sur le site de l'Insee.

Fusions de régimes

Fusion des régimes complémentaires RSI

À compter du 1er janvier 2013, les deux régimes complémentaires du régime social des indépendants (RSI) fusionnent. Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes ont été additionnées avant 2013 pour le régime complémentaire.

Création de la SSI
et fusion avec le régime général

Depuis le 1er janvier 2018, les régimes de base RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du régime de la Sécurité sociale des indépendants (SSI). Ce régime a lui-même disparu fin 2019, date à laquelle il a été intégré au régime général de la Sécurité sociale.

Afin de pouvoir analyser les évolutions, les données des deux régimes RSI ont été additionnées avant 2017 pour le régime de base. Il s'agit d'une approximation, car une faible proportion de retraités possédaient une pension dans chacun des deux régimes RSI (5 %). À partir de 2020, seul le régime général total existe.

Par ailleurs, les effectifs du régime général après intégration des indépendants de l'ex-SSI sont estimés dans le passé à partir du modèle ANCETRE : un individu polypensionné du régime général et de la SSI ne compte qu'une fois dans le régime général.

Fusion des régimes Agirc-Arrco

Au 1er janvier 2019, l'Association générale des institutions de retraite des cadres (Agirc) et l'Association des régimes de retraite complémentaire des salariés (Arrco) fusionnent pour devenir l'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du secteur privé (salariés, cadres et assimilés).

Afin de pouvoir analyser les évolutions, les effectifs du régime unifié avant la fusion sont calculés comme suit : on additionne le nombre de retraités de l'Arrco et le nombre de retraités de l'Agirc qui ne touchent pas une pension de l'Arrco. Ce dernier est estimé à 1 % du total des retraités Agirc pour chaque année. Il s'agit d'une approximation établie à partir de l'EACR 2018, cette part ayant pu changer chaque année.

Notion de carrière complète

Définitions et mesures

Dans cet ouvrage, la carrière d'un assuré est dite complète si la somme des coefficients de proratisation dans ses régimes de base est supérieure ou égale à 100 %. Il s'agit de l'une des définitions possibles[2]. En effet, deux notions différentes de durée – durée d'assurance (requise pour le taux plein) et durée de service (requise pour une proratisation à 100 %) – peuvent être prises en compte pour définir une carrière complète.

Elles sont chacune utilisées pour calculer l'un des facteurs de la formule de calcul des retraites dans les régimes de base en annuités :

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

(a) Le taux de liquidation est égal au taux plein 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. Le taux de liquidation peut tout de même être égal au taux plein, soit en cas de liquidation à l'âge d'annulation de la décote ou après, soit en cas d'inaptitude ou d'invalidité. Si les conditions du taux plein ne sont pas remplies en matière de durée, d'âge ou d'inaptitude, le taux est minoré par une décote. Si, par ailleurs, des trimestres sont cotisés au-delà de la durée requise pour le taux plein et après l'âge légal d'ouverture des droits, le taux est majoré par une surcote.

(b) Le coefficient de proratisation rend compte de la proportionnalité entre le montant de pension et la durée de service validée pour la retraite dans le régime, dans la limite d'une durée de référence liée à la génération pour une carrière complète (coefficient borné à 100 % pour les

2. 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.

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 certaines générations, la durée d'assurance requise pour le taux plein est différente d'un régime à l'autre. La notion de carrière complète est alors d'abord définie dans une étape de calcul intermédiaire, au sein de chaque régime de base. Au niveau tous régimes, un retraité est 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.

Dans un second cas, en référence à la durée de service, la carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est supérieure ou égale à 100 %. Cette définition est celle retenue dans l'ouvrage. La proportion de carrières complètes selon cette définition est proche de celle du premier cas, sauf concernant les générations pour lesquelles les durées requises pour le taux plein et les durées requises pour une proratisation à 100 % diffèrent (générations 1934 à 1948).

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

Outre ces différences de durée définies par la législation, d'autres critères peuvent expliquer les divergences entre les deux concepts de carrière complète. En effet, certaines durées sont comptabilisées uniquement pour la durée tous régimes (qui sert à définir la carrière complète selon la durée requise pour le taux plein) mais pas dans la durée au sein du régime (qui sert à définir la carrière complète selon le coefficient de proratisation). C'est le cas de certaines périodes dites « reconnues équivalentes » ainsi que des périodes validées à l'étranger (hormis celles validées à la Caisse des Français de l'étranger [CFE] gérée par la CNAV), qui ne sont prises en compte 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 plafonnés à 4 par année civile.

Effectifs et montants de pension calculés en équivalent carrière complète

Les effectifs de retraités calculés en équivalent carrière complète (EQCC) correspondent aux effectifs de retraités pondérés par la durée qu'ils ont validée. Un retraité ayant effectué une carrière complète compte pour 1, un retraité ayant effectué une carrière incomplète compte au prorata de la durée de cette carrière par rapport à la durée d'une carrière complète.

De même, un montant de pension calculé en EQCC est défini pour chaque assuré en rapportant son montant de pension de droit direct à son coefficient de proratisation. Ce dernier correspond à la durée de service effectuée rapportée à la durée de référence pour obtenir une carrière complète, définie par la législation pour chaque génération. Le coefficient de proratisation est plafonné 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. ■

Annexe 5
Glossaire

A

Acemo-Pipa (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) : enquête de la Dares sur les dispositifs d'épargne salariale auprès des entreprises de 10 salariés ou plus. En 2013, un module sur la retraite supplémentaire a été introduit dans cette enquête.

Adhérent : personne ayant souscrit un contrat ou un produit de retraite supplémentaire, sans nécessairement réaliser un versement l'année considérée.

Affilié, affiliation : personne affiliée à un régime de retraite. L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime.

AFG (Association française de la gestion financière) : organisation professionnelle des organismes gérant par délégation les capitaux d'investisseurs privés ou institutionnels.

Âge conjoncturel de départ à la retraite : indicateur 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. Le calcul de cet indicateur nécessite de disposer d'informations à la fois sur les assurés déjà retraités et sur ceux qui ne le sont pas encore.

Agirc-Arrco : régime de retraite complémentaire de base obligatoire pour tous les salariés du secteur privé (salariés, cadres et assimilés), issu de la fusion de l'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) et de l'Arrco (Association des régimes de retraite complémentaire des salariés) le 1er janvier 2019.

ANCETRE (actualisation annuelle par calage pour l'estimation tous régimes des effectifs de retraités) : modèle de microsimulation permettant d'estimer annuellement les grandeurs tous régimes du système de retraite (effectifs et montants de pensions) en rapprochant les données de l'EIR et de l'EACR.

ASI (allocation supplémentaire d'invalidité) : allocation attribuée aux titulaires d'une rente au titre de l'assurance invalidité ou vieillesse n'ayant pas l'âge requis pour bénéficier de l'Aspa.

Aspa (allocation de solidarité aux personnes âgées) : allocation différentielle versée aux personnes âgées (à partir de 65 ans ou de 62 ans en cas d'inaptitude) disposant de faibles ressources, quel que soit le nombre de trimestres validés auprès des régimes de retraite. L'Aspa remplace, depuis le 1er janvier 2007, les anciennes prestations du minimum vieillesse (premier et second étages).

Assuré : voir affilié.

ASV (allocation supplémentaire du minimum vieillesse) : allocation du second étage du minimum vieillesse, géré par le Fonds de solidarité vieillesse. L'ASV est une allocation différentielle permettant 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.

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 : élément pouvant s'ajouter à l'avantage principal de droit direct ou à l'avantage de droit dérivé. Le plus connu est la majoration de pension pour trois enfants ou plus. Les majorations pour enfant à charge, pour conjoint à charge ou pour tierce personne ainsi que la rente des retraites ouvrières et paysannes figurent également parmi les avantages accessoires.

Avantage de droit dérivé : avantage principal de droit direct 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. L'avantage de droit dérivé peut être cumulé à un avantage principal de droit direct.

Avantage principal de droit direct : élément de pension acquis en contrepartie de l'activité professionnelle et donc des cotisations versées (et des trimestres validés) en vue de la retraite. L'avantage principal de droit direct 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) : dispositif de solidarité mis en place en 1972, permettant aux personnes qui élèvent un ou plusieurs enfants et n'ayant 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) : une des allocations du premier étage du minimum vieillesse.

AVTS (allocation aux vieux travailleurs salariés) : une des allocations du premier étage du minimum vieillesse. L'AVTS est attribuée aux travailleurs âgés qui ont insuffisamment cotisé.

C

Caliper (calcul interrégimes des pensions de retraite) : outil construit par la DREES, permettant de simuler des droits à pension des individus en tenant compte des différents paramètres législatifs. Son code a été réécrit et est disponible en libre accès.

CALMAR (macro de calage sur marges) : macro permettant de redresser un échantillon provenant d'une enquête par sondage, par repondération des individus, en utilisant une information auxiliaire disponible sur un certain nombre de variables appelées marges ou variables de calage.

CAMR (Caisse autonome mutuelle de retraite) : régime spécial des « petits cheminots », en voie d'extinction.

CANSSM (Caisse autonome nationale de sécurité sociale dans les mines) : voir régime minier.

Capimed : régime de retraite facultatif réservé aux médecins, créé en 1994 et 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) : caisse gèrant, avec le Fonpel, la retraite supplémentaire facultative des élus locaux. Créé en 1993, ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

Carpimko (caisse autonome de retraite et de prévoyance des infirmiers, masseurs-kinésithérapeutes, pédicures-podologue, orthophonistes et orthoptistes) : caisse de retraite des professions libérales du secteur médical.

Casa (contribution additionnelle de solidarité pour l'autonomie) : contribution effective depuis le 1er avril 2013, 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.

CAVP : Caisse d'assurance vieillesse des pharmaciens.

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 (dont la CNRACL et l'Ircantec).

CFE : Caisse des Français de l'étranger.

CGI : Code général des impôts.

CNAM (Caisse nationale de l'assurance maladie, anciennement CNAMTS) : 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, la branche Accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de Sécurité sociale dont relèvent les salariés du secteur privé et, depuis le 1er janvier 2020, les indépendants de l'ex-SSI (artisans et commerçants).

CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse, anciennement CNAVTS) : organisme qui gère la retraite du régime général de la Sécurité sociale, c'est-à-dire la retraite de base des salariés du commerce, de l'industrie et des services, ainsi que les indépendants (artisans et commerçants) de l'ex-SSI depuis le 1er janvier 2020.

CNAVPL (Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales) : organisme qui gère la retraite des personnes exerçant une profession libérale, c'est-à-dire l'une des professions énumérées à l'article L. 622-5 du Code de la Sécurité sociale ou classées dans l'Organisation autonome des professions libérales par un décret pris en application de l'article L. 622-7 du même code.

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 retraites des agents des collectivités locales) : caisse dont relèvent les fonctionnaires des collectivités locales et de la fonction publique hospitalière, gérée par la CDC.

Coefficient de proratisation : coefficient constituant 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 [voir annexe 1]).

Contrats des exploitants agricoles : institués par l'article 55 de la loi du 18 novembre 1997 d'orientation sur la pêche maritime et les cultures marines, ces contrats d'assurance de groupe à adhésion individuelle sont destinés à compléter les prestations du régime obligatoire de retraite des travailleurs non salariés des professions agricoles. Ils ont pour objet le versement d'une retraite supplémentaire sous forme de rente viagère. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Contrats Madelin : la loi n° 94-126 du 11 février 1994, dite « loi Madelin », permet à un entrepreneur individuel de bénéficier d'une déduction fiscale sur les cotisations qu'il verse dans le cadre d'un contrat d'assurance, afin de se constituer une retraite supplémentaire qui sera servie sous forme de rente viagère. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Contrats relevant de l'article 39 du Code général des impôts (CGI) : contrats à prestations définies bénéficiant d'une exonération de la CSG et de la CRDS. Ces contrats sont souscrits par les entreprises et ne peuvent être individualisés. La rente viagère du salarié est soumise à l'impôt sur le revenu. En particulier, ces contrats englobent ce que l'on appelle communément les « retraites chapeau », régimes différentiels à droits aléatoires, définis par l'article L. 137-11 du Code de la Sécurité sociale.

Contrats relevant de l'article 82 du CGI : contrats à cotisations définies, désignés ainsi d'après le CGI spécifiant leur régime fiscal, 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 elles sont considérées comme un élément de rémunération.

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. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

COR (Conseil d'orientation des retraites) : créée 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 termes 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 1er janvier 2005. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Cotisant :
- (au sens de la retraite supplémentaire) 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 un abondement de l'employeur.
- (au sens des régimes de retraite obligatoires) personne dont l'activité professionnelle a donné lieu à un versement auprès d'un régime l'année considérée (la cotisation retraite est assise sur la rémunération, versée par la personne et par son employeur s'il s'agit d'un salarié).

CRDS (contribution pour le remboursement de la dette sociale) : impôt 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. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

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) : prélèvement obligatoire institué en 1990 et destiné à financer la protection sociale. La CSG s'applique à l'ensemble des revenus des personnes domiciliées en France : revenus d'activité, de remplacement, du patrimoine, etc. (voir encadré 2 de la fiche 4).

Cumul emploi-retraite : possibilité d'exercer une activité professionnelle et de percevoir une pension de retraite.

D

DADS (déclaration annuelle de données sociales) : déclaration récapitulant les effectifs employés et les rémunérations brutes versées

aux salariés, sur lesquelles sont calculées les cotisations sociales. L'employeur est tenu de l'établir au plus tard le 31 janvier de chaque année. Cette déclaration est remplacée progressivement par la DSN (déclaration sociale nominative).

DAI (droit à l'information) : récapitulatif de carrière envoyé chaque année par le GIP Union Retraite aux personnes non retraitées de 35 ans ou plus ayant un âge multiple de cinq. 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 la retraite.

Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) : service statistique du ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion.

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 de la Santé et de la Prévention, du ministère des Solidarités, de l'Autonomie et des Personnes handicapées, du ministère du Travail, du Plein Emploi et de l'Insertion, et du ministère de l'Économie, des Finances et de la Souveraineté industrielle et numérique.

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 annexe 1), telles que le chômage indemnisé, la maladie, la maternité, etc., et des majorations de durée d'assurance.

E

EACR (enquête annuelle auprès des caisses de retraite) : enquête réalisée par la DREES et portant sur les principaux régimes de retraite de base et de retraite complémentaire. Cette enquête annuelle 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.

EIRR (échanges interrégimes de retraite) : système d'information stockant l'ensemble des informations fournies par les régimes de base et complémentaires afin de calculer de façon automatique la majoration de pension de réversion, la majoration de pension non salariée agricole et le minimum contributif. Ce système est alimenté par tous les régimes de base et complémentaires pour les assurés de 55 ans ou plus, pour tous les droits perçus (droit personnel et droit de réversion).

Enim (Établissement national des invalides de la marine) : établissement gérant le régime spécial dont relèvent les marins.

Épargnant : voir cotisant.

EQCC (équivalent carrière complète) indicateur mesurant :

- les effectifs de retraités en EQCC, c'est-à-dire les effectifs de retraités pondérés par la durée qu'ils ont validée (un retraité ayant effectué une carrière complète compte pour 1, un retraité ayant effectué une carrière incomplète compte au prorata de la durée de celle-ci par rapport à la durée d'une carrière complète) ;
- la pension en EQCC, c'est-à-dire la pension dont aurait bénéficié une personne si elle avait eu une carrière complète (c'est-à-dire un coefficient de proratisation égal à 1 [voir aussi annexe 4]).

ERAFP (Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique) : établissement public administratif sous tutelle de l'État, gérant la RAFP.

F

FFA (Fédération française de l'assurance) : fédération regroupant des sociétés anonymes, des sociétés d'assurance mutuelle et des succursales de sociétés étrangères pratiquant l'assurance et la réassurance.

Fonlib : régime de retraite facultatif créé par la CNAVPL, 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) : régime de retraite par rente créé en 1993. Ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

FP (fonction publique), **FPE** : en France, la fonction publique est composée de trois versants (de l'État, territoriale et hospitalière). Les retraites de la fonction publique civile et militaire de l'État relèvent du régime de la fonction publique de l'État (FPE), géré par le Service de retraite de l'État (SRE). Les retraités des deux autres versants relèvent de la CNRACL.

FRPS (Fonds de retraite professionnelle supplémentaire) : dispositifs permettant de gérer, depuis le 1er janvier 2018, les contrats de retraite supplémentaire. 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 », ils bénéficient d'une contrainte de fonds propres moins élevée que celle en vigueur auparavant.

FSI (Fonds spécial d'invalidité) : fonds finançant 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. À la suite de la loi n° 93-936 du 22 juillet 1993 et depuis le 1er janvier 1994, le FSI s'est substitué au Fonds national de solidarité (FNS). Au 1er janvier 2021, le FSI est remplacé par un fonds de financement de l'ASI, au sein de la CNAM.

FSPOEIE (Fonds spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État) : régime spécial créé en 1928 et géré par la CDC.

FSV (Fonds de solidarité vieillesse) : établissement public sous tutelle du ministère de la Santé et de la Prévention et du ministère de l'Économie, des Finances et de la Relance. Le FSV 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 la 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 plus compréhensible pour les usagers. Il est également chargé de la mise en œuvre du droit à l'information.

I

IGRS (institution de gestion de retraite supplémentaire) : l'article 116 de la loi n° 2003-775

du 21 août 2003 portant réforme des retraites a organisé la transformation des IRS 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, cela impliquant le respect des exigences prudentielles applicables aux organismes d'assurance (marge de solvabilité, couverture des engagements, dispersion et diversification des placements) ;
– se transformer en IGRS, une IGR n'assurant que la gestion administrative des prestations de retraite (encaissement des cotisations, services des prestations, relations avec les assurés), cela impliquant que l'institution n'a plus le droit de couvrir des engagements, et par conséquent le transfert, prévu par la loi, 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) : régime complémentaire s'adressant aux salariés non titulaires des fonctions publiques de l'État, des collectivités territoriales et hospitalières, de la Banque de France, des industries électriques et gazières, et des établissements publics industriels et commerciaux.

IRS (instituts de retraite supplémentaire) : institutions créées au sein de certaines entreprises, ayant 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. Les IRS ont disparu au 31 décembre 2009.

L

LFSS (loi de financement de la Sécurité sociale) : loi visant 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.

Lura (liquidation unique des régimes alignés) : modification du mode de liquidation des droits pour les personnes affiliées à au moins deux régimes parmi la CNAV, la MSA salariés, et la SSI. Avec la Lura, les droits acquis par ces assurés dans ces régimes sont calculés comme s'ils n'avaient relevé que d'un seul régime. Le régime compétent est généralement le dernier régime d'affiliation de l'assuré. La Lura s'applique aux personnes qui liquident leurs droits à partir du 1er juillet 2017, et qui sont nées à partir du 1er janvier 1953.

M

MDA (majoration de durée d'assurance) : durée validée pour la retraite, qui n'est pas placée dans la carrière. Les assurés peuvent bénéficier d'une MDA à trois titres : pour la naissance, l'adoption et l'éducation d'un enfant ; au titre de la pénibilité (dispositions prévues par la réforme de 2010) ; ou pour majorer le coefficient de proratisation en cas de départ au taux plein après l'âge d'annulation de la décote, mais avec un coefficient de proratisation inférieur à l'unité.

Minimum contributif (Mico) : 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.

Minimum garanti (Miga) : dispositif visant à garantir un minimum de pension dans les régimes de la fonction publique. Il joue un rôle analogue à celui du minimum contributif au régime général et dans les régimes alignés. Son montant est proratisé (linéaire par période) en fonction de la durée de service effectif. 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 : dispositif recouvrant un ensemble d'allocations permettant aux personnes âgées de 65 ans ou plus (ou 62 ans 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.

Monoaffilié : personne affiliée à un seul régime de retraite de base ou intégré au cours de sa carrière professionnelle.

Monopensionné : retraité qui perçoit une pension versée sous forme de rente par un seul régime de retraite de base.

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. Des tableaux spécifiques 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, 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. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

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 d'invalidité : rente viagère versée par une ou plusieurs caisses pour compenser en partie la réduction ou la perte de revenu professionnel liée à un accident ou à une maladie d'origine non professionnelle. Dans la plupart des régimes, la pension d'invalidité est remplacée par la pension de retraite à l'âge d'ouverture des droits (AOD), ou à 62 ans à partir du 1er septembre 2023. Dans les régimes de la fonction publique et les régimes spéciaux, la pension d'invalidité perdure au-delà de l'AOD (voir aussi annexe 4).

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.

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 principaux de droit direct ou de droit dérivé 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 de réversion : voir Avantage de droit dérivé.

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, même s'ils ne sont plus commercialisés, ont pu les conserver et peuvent continuer de les alimenter, dans la limite d'un plafond de dépôt donné. Le PEP a été remplacé par le PERP, créé par la réforme des retraites de 2003.

PER (plan épargne retraite) : dispositif d'épargne retraite facultative par capitalisation et à cotisations définies instauré en octobre 2019 par la loi dite « Pacte ». Ce dispositif se décline sous trois formes : PER individuel (souscription individuelle), PER d'entreprise collectif et PER d'entreprise obligatoire (souscriptions collectives). L'épargne est reversée sous forme de rente à partir de la date de départ en retraite ou, sous conditions, sous forme de sortie en capital. Ces produits doivent se substituer, à terme, à l'ensemble des dispositifs à cotisations définies existant (excepté les contrats relevant de l'article 82).

Perco (plan d'épargne pour la retraite collectif) : dispositif d'épargne salariale pouvant être mis en place par accord collectif dans chaque entreprise qui le souhaite, permettant à tous les salariés de l'entreprise de se constituer un complément de retraite. L'entreprise abonde généralement les versements des salariés. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

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. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

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 en retraite sous forme de rente. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

Pipa : voir Acemo-Pipa.

PIVV (pension d'invalidité de veuf ou de veuve) : pension pouvant être attribuée à une personne invalide de moins de 55 ans au décès de son conjoint, si ce dernier était titulaire d'une pension de vieillesse ou d'invalidité ou susceptible de l'être.

Polyaffilié : personne ayant validé une durée d'assurance dans au moins deux régimes de base différents. Cette définition n'équivaut pas à celle de polypensionné 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 percevant des pensions versées sous forme de rente par plusieurs régimes de retraite de base.

Préfon : contrat de retraite supplémentaire facultative, créé en 1967 pour permettre aux fonctionnaires de compléter leurs revenus au moment de leur retraite. Ce contrat est soumis aux règles de déduction fiscale du PERP et bénéficie temporairement d'un régime de déduction particulier pour les cotisations de rachat. La commercialisation de ce dispositif s'est arrêtée au 1er octobre 2020.

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 organismes gestionnaires de dispositifs de retraite supplémentaire à l'égard de l'ensemble des assurés. Ce sont les réserves constituées par l'assureur afin de garantir le paiement des prestations. Les provisions mathématiques théoriques sont calculées individuellement à l'aide de formules mathématiques qui prennent en compte les tables de mortalité et un taux d'intérêt technique. Les provisions techniques spéciales sont le miroir de la valeur des actifs couvrant effectivement les engagements des organismes. L'évolution de ces dernières dépend notamment des flux comptables de cotisations et de prestations et de la revalorisation des actifs correspondants.

R

RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) : dans le cadre de la réforme des retraites menée en 2003, régime obligatoire par points, institué pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique (de l'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 **CRPRATP** (Caisse de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens) : cette caisse gère le régime spécial de retraite 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, la SSI 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 le régime Agirc-Arrco pour tous les salariés du secteur privé, et 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 CNAV).

Régime général : régime de base principal de Sécurité sociale qui, au 1er janvier 2020, gère les salariés du secteur privé et l'intégralité des artisans et des commerçants (ex-SSI) [Voir CNAV].

Régimes intégrés : pour certains régimes spéciaux (dont ceux des fonctionnaires et des militaires), il n'y a pas de régime complémentaire spécifique. Les régimes complémentaires sont totalement intégrés au régime de base et non dissociables. On parle alors de régimes intégrés.

Régime minier : ce régime est géré depuis 2006 par la CDC, il l'était jusqu'en 2004 par la CANSSM.

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, etc.).

Repma (régime de prévoyance de la mutualité agricole) : crée en 1965, ce régime, géré par les assureurs Groupama vie et CNP, s'adresse aux agriculteurs.

Retraites 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 de ceux relevant de l'article 39 du Code général des impôts.

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.

RGCU (répertoire de gestion des carrières unique) : outil interrégimes ayant vocation à rassembler l'ensemble des données relatives à la carrière de chaque assuré social, dans le but de faciliter le calcul de sa pension de retraite. Cet outil a été créé par l'article 9 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

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. Ce dispositif n'est pas concerné par la loi Pacte.

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 et régions d'outre-mer.

RSI (régime social des indépendants) : caisse de protection sociale des chefs d'entreprises, commerçants et artisans, 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 – qui gérait celle des artisans. Ces régimes ont fusionné pour devenir la Sécurité sociale pour les indépendants (SSI), au 1er janvier 2018.

S

Saspa (Service de l'allocation de solidarité aux personnes âgées) : organisme géré par la MSA depuis le 1er janvier 2020, servant le minimum vieillesse aux personnes exclues du système de retraite français. Il a remplacé le Service de l'allocation spéciale vieillesse (SASV) depuis le 1er 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 **CPRPSNCF** (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 de l'État et militaires.

SSI (Sécurité sociale des indépendants) : depuis le 1er janvier 2018, les régimes de base RSI commerçants et RSI artisans ont fusionné au sein du

régime SSI. Ce régime a lui-même disparu fin 2019, date à laquelle il a été intégré au régime général de la Sécurité sociale.

Surcote : majoration de pension dont bénéficient 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 acquis 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 (pour maladie, maternité, chômage, accident du travail, service militaire, guerre, etc.) assimilée à une période de cotisations pour l'ouverture du droit et le calcul de la pension.

V

VFU (versement forfaitaire unique) : capital versé pour la pension de vieillesse lorsque le montant annuel de cette dernière est inférieur à un certain seuil. La pension n'est alors pas servie mensuellement.

PANORAMAS

Les retraités et les retraites

ÉDITION 2023

L'édition 2023 de l'ouvrage *Les retraités et les retraites* présente un tableau détaillé des retraités et du système de retraite français pour l'année 2021 et les années précédentes.

Fin 2021, les régimes de retraite français comptent 17,0 millions de retraités percevant une pension de droit direct, soit une hausse de 100 000 personnes par rapport à fin 2020. L'âge moyen conjoncturel de départ à la retraite fin 2021 s'élève à 62 ans et 7 mois. À cette date, la pension moyenne de droit direct tous régimes confondus s'établit à 1 531 euros bruts mensuels parmi les retraités résidant en France. Elle augmente de 1,5 % en euros courants mais diminue de 1,3 % en euros constants, en raison de l'inflation de 2,8 % entre fin 2020 et fin 2021. Le niveau de vie médian des retraités demeure supérieur à celui de l'ensemble la population.

D'autres analyses sont également proposées concernant le minimum vieillesse, la retraite supplémentaire, les conditions de sortie d'activité et notamment les cas de passage par l'invalidité. L'ouvrage permet par ailleurs de prendre connaissance des opinions, souhaits et motivations à propos du départ à la retraite.

Cette édition présente également les changements intervenus à la suite de la réforme des retraites adoptée en 2023.

Dans la même collection SOCIAL

- L'aide et l'action sociales en France
- La protection sociale en France et en Europe
- Les retraités et les retraites
- Le handicap en chiffres

www.drees.solidarites-sante.gouv.fr

ISBN : 978-2-11-162761-1 • ISSN (imprimé) : 2555-6851 • ISSN (en ligne) : 2553-1476 • Diffusion : S23-002